T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

GİRİŞİMCİLİK DENEYİMİ ÇERÇEVESİNDE İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK: ÇANAKKALE ALAN ARAŞTIRMASI

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Tuğba UYGUN

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

Çanakkale, 2017

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Girişimcilik Deneyimi Çerçevesinde İstihdam ve Girişimcilik: Çanakkale Alan Araştırması" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

21.07.2017

Tuğba UYGUN



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Tuğba UYGUN'a ait **Girişimcilik Deneyimi Çerçevesinde İstihdam ve Girişimcilik: Çanakkale Alan Araştırması** adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında (varsa) YÜKSEK LİSANS TEZİ oybirliği/~~oyçokluğu~~ ile kabul edilmiştir.

Üye Doç. Dr. Suat UĞUR

Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
(Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Bora YENİHAN

Tez No : 10155352
Tez Savunma Tarihi : 14.06.2017

ONAY
Doç. Dr. Şerif Korkmaz
Enstitü Müdürü
26.07.2017

ÖZET

GİRİŞİMCİLİK DENEYİMİ ÇERÇEVESİNDE İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK: ÇANAKKALE ALAN ARAŞTIRMASI

Girişimcilik ekonomik kalkınmayı sağlayan ve toplumun yaşam kalitesini artıran temel dinamiklerden biridir. Günümüzde ayrı bir disiplin olarak çalışılan girişimciliğin; formal eğitimi verilmekte ve bu konuda yapılan araştırmalar düzenli olarak yayınlanmaktadır. Girişimcilik; doğası gereği disiplinlerarası bir fenomendir ve yayınlanan çok sayıda çalışmaya rağmen henüz genel kabul görmüş bir teoriye sahip değildir. Her yıl global ölçekte hazırlanan araştırma gündemleri bir çok disiplinden araştırmacıları bu alana çekmekte ve farklı bakış açıları ile girişimcilik disiplini zenginleşmektedir.

Girişimcilik araştırmaları başlangıç evresindedir. Başlangıç evresinde olan diğer alanlar gibi girişimcilik araştırmaları da, başka disiplinlerden adapte edilen teori ve yaklaşımlarla gelişmektedir. Araştırmacılar, kendine özgü süreçleri olan girişimcilik fenomenini incelerken dikkatli olmalıdırlar. Çünkü alana adapte edilen teori ve yaklaşımlar girişimciliğin doğrusal olmayan, karmaşık süreçlerini açıklamada yetersiz kalabilmektedir.

Girişimcilik süreci, girişimsel fırsatların tespiti ve tespit edilen fırsatlardan yararlanmak üzere işletmelerin sıfırdan kurulumunu, satın ya da devir alınmasını kapsamaktadır. İşletmelerin sıfırdan kurulması, devir ya da satın alınması girişimsel davranış ya da girişimsel performans olarak kodlanabilir. Çalışmanın amacı, Çanakkale bölgesinde, girişimci türlerinin istihdam yaratma kapasitelerinin ve istihdam yaratmada girişimci türleri arasındaki farklılıkların araştırılmasıdır.

Araştırma çerçevesinde, girişimci türlerinin demografik ve girişimsel nitelikleri istihdam yaratma kapasiteleri kapsamında incelenerek analiz edilmektedir. Girişimcilerin faal ve kapattıkları işletmeler toplam olarak istihdam yaratma kapasiteleri kapsamında değerlendirildiğinde, en yüksek istihdam kapasitesinin ve potansiyelinin portföy girişimcilerde olduğu bulgulanmıştır. Portföy girişimciler diğer türlere göre daha fazla istihdam yarattığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişim, İstihdam, Girişimci Türleri, Çanakkale

ABSTRACT

EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP WITH ENTREPRENEURIAL EXPERIENCE: THE CASE OF CANAKKALE

Entrepreneurship is one of the basic dynamics enhancing the social life quality and ensuring economical development. Entrepreneurship which is studied as a free discipline today is carried by formal trainings and the researchs held for this concept are regularly issued. The globally-scaled research journals draw many researchers all over the world into this area every year and the discipline of entrepreneurship is enriched by those different perspectives.

Entrepreneurship researches are at their inital phase. Like other fields at their inital phase, entrepreneurship researchers emerge within adopted theories and approaches from other disiplines. At this point, researchers should be careful while they examine entrepreneurship phenomenon which has an unique process. Because adopted theories and approaches from other disciplines may fail to explain nonlinear and complex process of entrepreneurship.

Entrepreneurship process includes establishing, inherited and takeover a company through identification of entrepreneurial opportunities and exploit identified opportunities. At this point, establishing, inherited and takeover a company can be coded as entrepreneurial behaviour or entreprenuerial performance. In this concept, the aim of this study is identifying the entrepeneurial employment capacities by entrepreneurial types including experienced and non experienced entrepreneurs in Çanakkale Region and their contribution to employment.

In this research, employment creation capacity of entrepreneurs are analyzing with in the scope of demographics and entrepreneurial characteristics of enprepreneurial types. When active and closed businesses of entrepreurs analyzed for capacity of employment creation it has been founded that portfolio entrepreneurs best about employment creation potential and capacity. From the employment creation view, portfolio entrepreneurs have more capacity than the other types of entrepreneurs such as novice and serial.

Key Words: Entrepreneurship, Entrepreneur, Employment, Types of Entrepreneur, Çanakkale

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim süresinde deneyim, destek ve bilgisini esirgemeyen eşim Doç. Dr. Ramazan Uygun'a ve çalışmanın hazırlanmasında maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan ve bana güvenen sevgili aileme teşekkür ederim. Ayrıca çalışmamda en az benim kadar emeği olan değerli hocam ve danışmanım Yrd. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA'ya, görüş ve eleştirileri ile bana yol gösteren hocalarım Prof. Dr. Bünyamin BACAK'a ve Doç. Dr. Suat UĞUR'a saygı ve şükranlarımı sunuyorum.

Tuğba UYGUN

İÇİNDEKİLER

ÖZET..... **i**
ABSTRACT..... **ii**
ÖNSÖZ..... **iii**
İÇİNDEKİLER..... **iv**
TABLO LİSTESİ..... **vii**
ŞEKİLLER LİSTESİ..... **ix**
KISALTMALAR CETVELİ..... **x**
GİRİŞ..... **1**

BÖLÜM I
GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI VE LİTERATÜRDE ÖNE ÇIKAN GİRİŞİMCİLİK TEORİ VE TÜRLERİ

1.1. Girişimci, Girişimcilik Kavramı ve Önemi..... **3**
1.1.1. Girişimci ve Girişimcilik..... 4
1.1.2. Girişimciliğin Önemi..... 9
1.2. Girişimcilik İle İlgili Kavramlar..... **12**
1.2.1. Yönetim Ve Yönetici..... 12
1.2.1.1. Yönetim..... 12
1.2.1.2.Yönetici..... 14
1.2.2. Liderlik ve Lider..... 15
1.2.3. Yaratıcılık, Yenilik, Değişim ve Dönüşüm..... 16
1.3. İstihdam İle İlgili Kavramlar..... **21**
1.3.1. İşgücü..... 21
1.3.2. İşsizlik..... 21
1.3.3. İstihdam..... 22
1.4. Girişimcilik Türleri..... **23**
1.4.1. Girişimcilik Oryantasyonu..... 23
1.4.2. Kurumsal Girişimcilik..... 25
1.4.3. İç Girişimcilik..... 27
1.4.3.1. İç Girişimciliğin Boyutları..... 29
1.4.3.2. İç Girişimciliği Engelleyen ve Destekleyen Faktörler..... 30
1.4.4. Uluslararası Girişimcilik..... 34
1.4.5. Kadın Girişimciliği..... 35
1.4.6. Sosyal Girişimcilik..... 37
1.5.Girişimcilik Süreci İle İlgili Temel Yaklaşımlar..... **38**
1.5.1. Kişilik Özellikleri Yaklaşımı..... 39
1.5.1.1. Başarı İhtiyacı..... 42
1.5.1.2. Kontrol Odaklılık..... 44
1.5.1.3. Risk Alma Eğilimi..... 45
1.5.2. Girişimsel Davranış Yaklaşımı..... 47
1.6. Girişimcilik Deneyimine Dayalı Girişimci Türleri..... **49**
1.6.1 Deneyimsiz Girişimci Kavramı ve Tanımı..... 51
1.6.2. Deneyimli Girişimci Kavramının Tanımı ve Türleri..... 52
1.6.2.1. Seri Girişimci Türü..... 53
1.6.2.2. Portföy Girişimci Türü..... 53

BÖLÜM II
GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM

2.1. İşsizliğin Yol Açtığı Sorunlar **56**
2.1.1. İşsizliğin Ekonomik Sonuçları 57
2.1.2. İşsizliğin Sosyal Sonuçları 57
2.1.3. İşsizliğin Psikolojik Sonuçları 58
2.2.İstihdam Politikaları Kapsamında Girişimciliğin Desteklenmesi **58**
2.2.1. Aktif İstihdam Politikaları 58
2.2.1.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları 59
2.2.1.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları 59
2.2.1.3. Doğrudan Kamu İstihdamı 60
2.2.1.4. Mesleki Eğitim Programı 60
2.2.2. Pasif İstihdam Politikaları 60
2.2.2.1. İşsizlik Sigortası 61
2.2.2.2. İşsizlik Yardımı 61
2.2.2.3. İş Kaybı Tazminatı 61
2.2.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği 62
2.3. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) **62**
2.3.1. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) Tanımı 62
2.3.2. KOBİ'lerin Sınıflandırılması 64
2.3.2.1. Fonksiyonel Bakımdan Sınıflandırma 64
2.3.2.2. Çalışan Sayısı Bakımından Sınıflandırma 64
2.3.3. KOBİ'lerin Önemi ve Ekonomik Sisteme Katkıları 65
3.3.1. KOBİ'lerin Dünya Ekonomisindeki Yeri ve Önemi 65
3.3.2. KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi 66
2.4. Ülke Örnekleriyle Girişimcilik ve İstihdam İlişkisi **69**
2.4.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 69
2.4.2. Almanya 72
2.4.3. Kanada 75
2.4.4. İtalya 77
2.4.5. Japonya 80
2.4.6. İsveç 81
2.4.7. Norveç 83
2.6. Türkiye'de Girişimciliğin İstihdama Katkısı **84**
2.6.1. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı 86
2.6.2. Türkiye'de İşteki Duruma Göre İstihdamın Dağılımı 87

BÖLÜM III
GİRİŞİMCİ TÜRLERİ VE İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN ÇANAKKALE BAĞLAMINDA ARAŞTIRILMASI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler..... **88**
3.2. Araştırmanın Önemi..... **89**
3.3. Araştırma Tasarımı..... **90**
3.3.1. Gözlem Biriminin Tayini..... 90
3.3.2. Araştırma Örneklemi..... 90
3.3.3. Veri Toplama ve Analiz Prosedürleri..... 93
3.4. Bulguların Analizi ve Değerlendirilmesi..... **94**
SONUÇ VE ÖNERİLER **114**
KAYNAKÇA..... **118**
Ek-1 Anket Formu..... **128**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Cantillon'dan Günümüze Girişimcilik Kavramı..... 8
Tablo 1.2: Lider-Yönetici Karşılaştırması..... 16
Tablo 1.3: Kurumsal Girişimcilik İle İlgili Kavramların Özellikleri..... 26
Tablo 1.4: Tüccar Yönelimli Girişimci İle Fırsat Yönelimli Girişimci Arasındaki Farklar..... 50
Tablo2.1: Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ Tanımı..... 63
Tablo 2.2: Türkiye'de KOBİ Tanımı..... 63
Tablo 2.3: Dünya'da Bölgelere Göre KOBİ'lerin Tahmini Sayısı 2010..... 66
Tablo 2.4: Ekonomik Faaliyet ve Çalışan Sayılarına Göre Girişimlerin Dağılımı, 2013..... 67
Tablo 2.5: Ana Faaliyet Türlerine ve Çalışan Sayısına Göre İthalat ve İhracat Yapan Girişim Sayısı..... 68
Tablo 2.6: Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde Nüfusun Gelişimi..... 70
Tablo 2.7: 2015 Yılına Ait verilerler ABD'nin İşgücü Hacminin Görünümü..... 71
Tablo 2.8: ABD'de Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)..... 71
Tablo 2.9: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012..... 72
Tablo 2.10: Almanya Nüfusunun Gelişimi..... 72
Tablo 2.11: 2015 Yılına Ait verilerler Almanya'nın İşgücü Hacminin Görünümü.. 73
Tablo 2.12: Almanya'da Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)... 74
Tablo 2.13: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012..... 74
Tablo 2.14: Kanada Nüfusunun Gelişimi..... 75
Tablo 2.15: 2015 Yılına Ait verilerler Kanada'nın İşgücü Hacminin Görünümü..... 76
Tablo 2.16: Kanada'da Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)..... 76
Tablo 2.17: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012..... 77
Tablo 2.18: İtalya Nüfusunun Gelişimi..... 78
Tablo 2.19: 2015 Yılına Ait verilerler İtalya'nın İşgücü Hacminin Görünümü..... 78
Tablo 2.20: İtalya'da Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)..... 79
Tablo 2.21: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012..... 79
Tablo 2.22: Japonya Nüfusunun Gelişimi..... 80
Tablo 2.23: 2015 Yılına Ait Verilerle Japonya'nın İşgücü Hacminin Görünümü.... 80
Tablo 2.24: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012..... 81
Tablo 2.25: İsveç Nüfusunun Gelişimi..... 82
Tablo 2.26: 2015 Yılına Ait Verilerle İsveç'in İşgücü Hacminin Görünümü..... 82
Tablo 2.27: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012..... 83
Tablo 2.28: Norveç Nüfusunun Gelişimi..... 83
Tablo 2.29: 2015 Yılına Ait Verilerle Norveç'in İşgücü Hacminin Görünümü..... 83
Tablo 2.30: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012..... 84
Tablo 2.31: Türkiye Nüfusunun Gelişimi..... 85
Tablo 2.32: 2015 Yılına Ait verilerler Türkiye'nin İşgücü Hacminin Görünümü.... 85
Tablo 2.33: Ana Sektörlerde İstihdam Edilen Kişi Sayılarının Yıllara Göre Değişimi (Bin Kişi)..... 86

Tablo 2.34: Ana Sektörlerde Büyüklüğüne Göre İşletmelerin Sayısı 2012..... 86
Tablo 2.35: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu..... 87
Tabla 3.1: Girişimci Türlerinin Araştırıldığı Çalışmalarda Örneklem Miktarları..... 92
Tablo 3.2: Girişimci Türlerine Göre Farklılık Testi..... 99
Tablo 3.3: Girişimci Türlerine Göre Sahip Olunan Tüm İşletmelerde İstihdam Edilen Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi..... 102
Tablo 3.4: Girişimci Türlerine Göre Faal İşletmelerde Çalışan Toplam Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi..... 104
Tablo 3.5: Girişimci Türlerine Göre Kapanan İşletmelerde Toplam Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi..... 105
Tablo 3.6: Girişimci Türlerine Göre İsletme Kurulduğundaki Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi..... 105
Tablo 3.7: Girişimci Türlerine Göre Faal İşletmelerin Kurulduğu Andaki Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi..... 106
Tablo 3.8: Girişimci Türlerine Göre Kapanan İsletmelerin Kurulduğu Andaki Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi..... 107
Tablo 3.9: KMO ve Bartlett Test İstatistiği..... 107
Tablo 3.10: Faktör Analizi Sonuçları..... 108
Tablo 3.11: Güvenilirlik Analizi Sonuçları ve Betimleyici İstatistikler..... 109
Tablo 3.12: Girişimci Türlerine Göre Girişimcilerin Uzun Vadeli Girişimsel Tutum Arasında Farklılık Testi..... 110
Tablo 3.13: Girişimci Türlerine Göre Girişimcilerin Kısa Vadeli Girişimsel Tutum Arasında Farklılık Testi..... 110
Tablo 3.14: Cinsiyet ile Girişimci Türü Arasında Bağlanım Tablosu..... 111
Tablo 3.15: Eğitim ile Girişimci Türü Arasında Bağlanım Tablosu..... 112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: KOBİ'lerde Büyüklük Grubuna Göre Temel Göstergeler, 2013..... 67
Şekil 2.2: KOBİ'lerin Dış Ticaretteki Payı, 2012-2014..... 68
Şekil 3.1: Girişimcilerin Cinsiyet Dağılımları..... 94
Şekil 3.2: Girişimcilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları..... 95
Şekil 3.3: Girişimcilerin Yaş Dağılımları..... 95
Şekil 3.4: Girişimcilerin Girişim Türlerine Göre Dağılımı..... 96
Şekil 3.5: Girişimcilerin İş Deneyim Sayılarına Göre Dağılımı..... 96
Şekil 3.6: Girişimcilik Kariyeri Boyunca Sahip olunan Toplam İşletme Sayısı..... 97
Şekil 3.7: Araştırma Anındaki Toplam İşletme Sayısı..... 97
Şekil 3.8: Kapatılan İşletme Sayısı..... 98
Şekil 3.9: Girişimcilerin Tüm İşletmelerinde İstihdam Ettirilen Kişi Sayılarına Göre Dağılımları..... 98
Şekil 3.10: Girişimcilerin Açık İşletmelerinde Toplam İstihdam Ettirilen Kişi Sayısı..... 99

KISALTMALAR CETVELİ

A.B.	Avrupa Birliği
A.B.D.	Amerika Birleşik Devleti
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
No.	Numara
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
T.E.A.	Total Entrepreneurial Activity
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Vol.	Volume

GİRİŞ

Serbest piyasa ekonomisinin yaygın hale geldiği gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik konjonktüre bağlı olarak piyasalarda görülen daralma ve genişleme dönemlerinde istihdam sorunu öne çıkmaktadır. Enflasyon, bütçe açıkları ve dış ticaret dengesi gibi makro ekonomik modeller üzerinde belirli düzeyde iyileşme sağlanmasına rağmen emek arzı artışına paralel emek talebi yaratılamamaktadır.

Ülkelerin her geçen gün artan istihdam sorunu, yeni ekonomik yapının gün geçtikçe güçlenmesi, yaşanan değişimlere bağlı olarak ekonomi ve işletme alanında teorik gelişmelerle birlikte girişimciliğin 1980'li yıllardan sonra, ülkelerin gelişmesi ve kalkınması bakımından önemi artmaktadır. Girişimcilik olmadan işletmeler ve toplum, dinamik ve adaptasyon özelliklerinden yoksun ve durgun bir halde olacaktır. Girişimciler, piyasa güçlerinin canlı bir örneği oldukları için onların aslında işletme ve ekonomi bilimlerinin merkezinde yer almaları beklenebilir. Benzer şekilde pek çok girişimsel teşebbüs, bir şekilde firma kurulumunu içerdiği için girişimcilik, organizasyon literatürünün çekirdek bileşeni olarak da görülmektedir. Girişimcilik paradigması genişlerken, işletmelerin kendiliğinden girişimsel niteliklere büründüğü literatürde kabul görmektedir.

Her toplum ve her başarılı işletme, fırsatları ortaya çıkarmak, yeni ve mevcut ihtiyaçları karşılamak için kaynak (ekonomik, teknik ve insan kaynakları) bulabilme yeteneğine sahip anahtar şahıslara sahiptir. Girişimciliğin, refah sağlamada, şirketlerin ve toplumların gelişiminde oynadığı önemli role, birçok araştırmacı dikkat çekmiştir. Ekonomik bir hayalperest sayılabilecek girişimcinin büyüme ve refah yaratan faaliyetleri merak uyandırıcıdır. Ülkelerde çok yoğun bir işsizlik seviyesinin hakim olduğu zamanlarda bazı bireyler geçinmek için kendi işini kurma konusunda daha cesaretli ve azimli olabilmektedirler.

Girişimcilik faaliyetleri ekonomiye dinamizim kazandırmakla kalmamakta aynı zamanda istikrarlı bir yapıya kavuşturmaktadır. Geleneksel işletmelerin yerine alternatif olarak değerlendirilmeseler de girişimciler tarafından kurulan yeni işletmeler ekonominin kısır döngüye girerek kendisini yok etmesine yol açabilecek krizlerin ortaya çıkma ihtimalini azaltmaktadır. Bu yönüyle girişimcilik faaliyetleri sürdürülebilir bir ekonomik yapı için büyük önem arz etmektedir. Girişimciler topluma karşı sosyal ve ekonomik kalkınma için bazı misyonlar üstlenmektedirler. Ayrıca girişimci sayısının artması toplumsal refah

düzeyini ve yaşam kalitesini arttıracaktır. Girişimciler hem bilim ve teknolojiyi kullanılmakta hem de bu alanlara kaynak aktarımı yaparak bilim ve teknolojinin gelişmesine öncülük etmektedirler. Girişimciler, yurtdışında, kendi ülkelerinin reklamını yapmaktadırlar. Ayrıca girişimciler kullanılmayan potansiyelleri kullanarak, bunların atıl olmalarını önlemektedirler.

Bu çerçevede çalışmanın amacı, girişimci kavramını tanımlanırken vurgulanan boyutlara ve öne çıkan girişimcilik yaklaşımlarına literatüre dayalı olarak yer vermek, girişimci türlerinin istihdam yaratmada sahip oldukları role değinmek ve Çanakkale İli'nde faaliyette bulunan girişimcilerin, girişimsel davranışlarının sonucunda nasıl bir istihdam kapasitesine sahip olduklarını girişimci türleri bağlamında araştırmaktır. Çalışma kapsamında girişimsel deneyime dayalı girişimci türlerine de yer verilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde, girişimcilik literatürüne dayalı olarak teorik ve kavramsal çerçeve sunulmuştur. Girişimcilik fenomenini araştıran çalışmaların çoğunun temel varsayımı girişimcilerin homojen bir varlık olduğudur. Ancak Gartner (1985) girişimcilerin kendi aralarındaki farklılıkların en az girişimci olan ve olmayanlar arasındaki farklılıklar kadar büyük olabileceğini işaret etmiştir. Girişimsel deneyime dayalı girişimci türlerine yönelik açıklamalar da bu kapsamda sunulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın teorik ve metodik tasarımı açıklanmıştır. Girişimcilik araştırmalarında, literatürde vurgulanan tasarım problemlerine değinilerek bunların çözümlerine yönelik çıkarımlarda bulunulmuştur. Analiz biriminin tespiti, örneklemin seçimi, hipotezlerin oluşturulması, ölçümler ve analiz yöntemleri bu bölüm kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve hipotez testlerine yer verilerek bölüm sonlandırılmıştır. Sonuç ve öneriler kısmında ise araştırma bulgularına dayanarak, girişimci türleri ile istihdam yaratma kapasiteleri arasındaki ilişkiye yönelik, literatüre yapılan katkılara yer verilmiş, uygulayıcılar ve girişimciliği destekleyen kurumlar için çıkarımlar da bu kısımda sunulmuştur.

BÖLÜM I

GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI VE LİTERATÜRDE ÖNE ÇIKAN GİRİŞİMCİLİK TEORİ VE TÜRLERİ

Çalışmanın bu bölümünde girişimci ve girişimcilik kavramlarının tanımları literatür taramasına dayanarak analiz edilecek, girişimci ve girişimcilik kavramlarının yakından ilişkili olduğu kavramlara yer verilecek, güncel girişimcilik modelleri ve girişimcilik yaklaşımları arasında yer alan kişilik özellikleri teorisi ile davranışsal teori literatürde bu alanda gerçekleştirilen öncü çalışmalarla sunulacak ve girişimcilik deneyimine dayalı olan girişimci türleri taksonomisine yer verilecektir.

1.1. GİRİŞİMCİ, GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI KAPSAMI VE ÖNEMİ

Girişimcilik kavramı literatüre ilk defa iktisatçılar tarafından sunulmuş olsa da modern anlamda kavram, psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji, işletme ve stratejik yönetim disiplinlerinde geliştirilen teori ve yaklaşımlarla incelenmektedir.

İktisatçılar girişimcilere her zaman büyük bir kararsızlıkla bakmıştır. Girişimcilerin genelde önceden tahmin edilemeyen mantıksız eylemleri iktisatçıların rasyonel, mantıklı sistemlerine uymamakta, modellerinin tam uyumunu altüst etme eğilimi göstermektedir. Fransızca olan ‘entreprende’ kelimesinden türeyen ‘girişimci’ terimi tarihçiler, iktisalçılar ve sosyologlar tarafından defalarca tanımlanmıştır (KetsDeVries 1977: 36).

Girişimci kavramı Fransızca kökenlidir. En eski kullanımı Ortaçağ Fransızcasına dayanan kavramın anlamı: faal olan ve gerekli işlerin yapılmasını sağlayan bireydir. Herhangi bir şey yapmayı çağrıştıran “entreprendre” fiili onikinci yüzyıl başlarında kullanılmaya başlandığından itibaren girişimcilik; farklı bireyler için farklı anlamlara gelmiştir. Onbeşinci yüzyılda fiil yerini girişimci ismine bırakmıştır. Bu kavram, bazı işlerin yapılmasını üstlenen birey anlamında kullanılmıştır. Kavramın İngiliz dilinde kullanımı incelendiğinde, üzerine almak, yüklenmek, üstlenmek, taahhüt etmek, teşebbüs etme, denemek, kalkışmak; tehlikeye atılmak, şansa bırakmak, cesaret etmek, göze almak anlamlarına gelen Türkçe fiiller görülmektedir. Onbeşinci yüzyıldan onyedinci yüzyıla

kadar bu terimler, toprak sahiplerini ve devlet tarafından ihale edilen büyük projeleri üstlenen bireyleri nitelemek için kullanılmışlardır (Uygun 2006: 6).

Günümüzde birçok yazar girişimci tanımıyla uğraşmaktadır. Bu farklı tanımlarda tekrarlanan üç konu dikkat çekicidir. Bunlar, girişimciliğin belirsizlik ve riski, tamamlayıcı yönetimsel yeteneği ve yaratıcı fırsatçılığı içerdiğidir. İş kavramı evrim geçirdikçe, bu tanımlar ve mülkiyet biçimleri de değişmiştir. Önceleri bir bireyin girişimci olarak düşünülebilmesi için işletme sahibi olması gerektiğine inanılırdı. Artık böyle bir gereklilik söz konusu değildir ve aslında birçok araştırmacı girişimcilerin büyük şirketlerde çalışan olarak varolmasının mümkün olduğuna inanmaktadır. Böylece yeni bir kavram olarak iç girişimcilik doğmuştur (Brockhaus ve Horwitz 1986: 26).

1.1.1. Girişimci ve Girişimcilik

Girişimci kavramı, Fransızca kökenlidir. En eski kullanımı Ortaçağ Fransızca'sına dayanan kavram, faal olan ve gerekli işlerin yapılmasını sağlayan birey anlamına gelmektedir (Hoselitz 1951: 194). Girişimcilik kavramının teorik olarak ilk resmi kullanımını Richard Cantillon, 1730 civarı yapmıştır (Sharma ve Chrisman 1999: 12). Cantillon, gelirlerinin belirli ya da belirsiz olmasına dayanarak toplumu iki sınıfa ayırmış, girişimcileri, geliri belirsiz olan toplumsal sınıfa koyarak girişimcilikte risk üstlenme yaklaşımının temelini atmıştır (Redlich 1949: 2). Girişimci kavramına ikinci olarak değinen Fransız ekonomist J. B. Say'dir. Ona göre sermaye birikimiyle değer yaratılmasında anahtar faktör girişimcidir. Girişimci, gerekli olan zeka ve yetenek ile sermayeyi ve toprağı kiralamaktadır (Staum 1998: 105).

Makro iktisat tüm ekonomi ve toplumun nasıl değer yarattığını ve dağıttığını incelerken mikro iktisat ekonomideki firma ve tüketicilerin nasıl faaliyette bulunduklarını incelemektedir. Makro iktisat girişimciliğin değer yaratım ve dağıtımında oynadığı rolü görmezden gelmektedir. Marshall'ın 19. yüzyılın sonlarına doğru insan davranışlarının rasyonel olduğu argümanına dayanarak ortaya koyduğu teori toplumdaki serbest satıcı ve alıcıların nasıl değer yaratıp dağıttıklarını açıklamaktaydı. Bu teoriye göre fiyat piyasada arz ve talebe göre şekillenmekteydi. Bu yaklaşım genel denge teorisinin temeli olmuştur. Marshall'ın ve genel denge teorisinin özü rasyonellik ilkesi, kusursuz rekabet piyasaları ve ölçek ekonomisidir (Kirchhoff 199: 94-95).

Mikro iktisat ise artan bir şekilde ortaya konan kanıtlara dayanarak genel denge teorisinin rasyonellik varsayımlarının yanlış olduğunu ve piyasaların kusursuz ya da verimli bir rekabet ortamında bulunmadıklarını ve firmaların teorideki standartlarda hareket etmediklerini söylemektedir (Kirchhoff 199: 96).

İktisat teorisinde girişimcilik kavramı neredeyse sadece belirsizlik taşıyan koşullarda bireyler veya firmalar tarafından gerçekleştirilen piyasayı dengeleme ya da yenilik faaliyetlerini işaret etmektedir (Adaman ve Devine 2002: 329). İktisatta girişimcinin dinamik tanımı karar alan, risk alan, yenilikçi, endüstri lideri, organizasyoncu, iktisadi kaynakları koordine eden, müteahhit, aracı, iktisadi kaynakları dağıtan ya da tahsis eden olarak tanımlanmaktadır. Statik tanımında ise girişimin sahipliği, üretim faktörlerinin işletilmesi, finansal sermaye arzı ve yönetim vardır. Daha sonra dinamik bağlamla bağdaşacak olan bu statik özelliklerin her biri durumsal nitelik taşımaktadır (Batstone ve Pheby 1996: 36).

Cantillon'nun belirsizlik kavramından bahsetmesi iktisat teorisinde geniş bir biçimde girişimcilik teriminin ilk takdimi olarak yorumlanmıştır. Bununla birlikte girişimcinin analitik olarak ayırt edici rolü, sermaye sahipliğinden sağlanan geliri, üretim faaliyetlerinin organize edilmesiyle sağlanan gelirden ayırt eden Say tarafından ilk olarak takdim edilmiştir (Adaman ve Devine 2002: 330). Say'e göre sermaye birikimiyle değer yaratılmasında anahtar faktör girişimcidir. Girişimci, gerekli olan zeka ve yetenek ile endüstriyi, sermayeyi ve toprağı kiralamaktadır (Staum 1998: 105).

Menger'e göre girişimci üretim için gerekli olan sermaye mallarını bir araya getiren ve üretim sürecini planlayan ve yapılandıran biriktirici bir bireydir. Bu rol onu sermaye sahipliğinden ayırt etmektedir. Menger'e göre girişimcilik faaliyeti ekonomik koşullarla ilgili enformasyon sağlamayı, verimli bir üretim süreci için yapılması gerekli olan çeşitli hesaplamaları içeren iktisadi değerlendirmeyi ve üretim planının uygulamaya konarak faaliyetlerin denetlenmesini içermektedir.

Schumpeter, girişimciyi, yenilik yaparak ekonomideki statükoyu bozma kabiliyetine sahip ekonomik kalkınmanın merkezi rolüyle karakterize etmiştir. Ona göre girişimsel davranış davranışın türleri, yeni mal, yeni üretim yöntemleri, yeni pazarlar açma, yeni hammadde kaynakları bulma ve endüstriyi yeni yollarla re-organize etme olmaktadır (Goss 2005: 206). Schumpeter (1942) icatları kullanışlı bir hale getirecek kaynakları edinen, yeni

bir firma başlatan ve bu firmayı başarılı bir şekilde büyütmek için yeniliği kullanan bireyleri girişimci olarak nitelemektedir.

Schumpeter'in girişimci tanımı dört boyut içermektedir: icat, yenilik, yeni bir firma yaratmak ve işletmeyi başarılı bir şekilde büyütmek. Schumpeter yeniliğin kapitalizmin temel gücü olduğuna inanmıştır. Ona göre yenilik, icattan daha öte bir olgudur. İcat fikirlerin yeni bir bileşimi ya da yeni bir fikir yaratmaktır. Fakat yenilik icadın ticarileştirilmesidir, yenilik icatların satılabilir ürün ve hizmet haline getirilmesini ve başarılı bir şekilde kullanılması ve satılması adımını gerektirmektedir (Kirchhoff 1991: 104). Schumpeter'e göre yeni bileşimlerin uygulanması sadece girişimcilerin başarabileceği benzersiz bir başarıdır (Witt 2002: 12). Schumpeter'e göre girişimcinin minimum düzeyde de olsa sahip olması gereken özellikleri arasında, iktisadi fırsatları araştırma ve keşfetme, bu fırsatları değerlendirme, girişim için gerekli olan finansal kaynakları bir araya getirme, programı hazırlama, yönetim için en yüksek derecede sorumluluk üstlenme ve risk üstlenme, firmada motivasyonu sağlama, yeni iktisadi enformasyon arama ve keşfetme, yeni enformasyonu yeni pazarlara, tekniklere ve mallara dönüştürme, iş ekipleri için liderlik yapma olarak belirtilmiştir. Girişimci arzını belirleyen faktörler: boşluk dolduran ve girdi tamamlayan bireylerin kapasitesi, bu kapasitenin kullanımını etkileyen sosyo-kültürel ve siyasi yapılar, farklı motivasyonel durumlara potansiyel girişimcilerin tepki verme derecesinden oluşmaktadır. Açık olarak girişimcinin kişilik özellikleri önemlidir. Boşluk doldurma ve girdi tamamlama dışında potansiyel girişimcinin fırsatlara vereceği tepki sergileyeceği davranışlara bağlıdır. Bu nedenle girişimci kişilik teorileri geliştirilmiştir. Girişimsel güdülerin yaratılması girişimci arzında önemli olmaktadır. (Liebenstein 1968: 78).

Girişimcilerin işlevi, bir icadı ya da daha önceden uygulanmamış bir teknolojik imkanı uygulamaya koyarak yeni mallar ya da mevcut malları yeni bir yöntemle üreterek üretim modelini geliştirmek ya da üretimin seyrinde bir devrim ortaya koymalarıdır. Bunu gerçekleştirmek için de girişimci yeni üretim kaynaklarına ya da yeni pazarlara başvurmakta böylece endüstri re-organize olmaktadır (Vesper 1974: 8).

Baumol (1968) firma teorisinde girişimcinin bulunmadığını belirtmektedir. Girişim ya da inisiyatife yer verilmemiştir. Yönetici takımı dışsal gelişmelere mekanik olarak tepki veren pasif, reaktif bireyler olarak yer almaktadır. Baumol (1968) teori ile uygulamaların örtüşebilmesi için girişimci arzının da modellere dahil edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Girişimcilerin arzını belirleyen konular sosyal psikolojide, sosyal düzende, kültürel

gelişmelerde yer almaktadır. Girişimcilik teorisine katkıların sosyolog ve psikologlardan gelmesinin nedeni belki de budur (Baumol 1968: 69).

Palmer (1971)'e göre girişimci risk taşıyan koşulları doğru olarak yorumlayan ve daha sonra da bu riskleri en aza indirecek politikalar üreten bireydir. Carland ve diğerleri (1984) ise girişimci ile küçük işletme sahipliği arasında ayrıma giderek aşağıdaki tanımları geliştirmişlerdir:

Küçük İşletme: Bağımsız bir şekilde sahiplenilen ve çalıştırılan, çalışma alanında baskın olmayan, yeni bir pazarda mevcudiyet göstermeyen veya yenilik uygulamayan bir işletmedir.

Girişimsel Teşebbüs: Schumpeter'in dört niteliğinden en az birinde varlık gösterir ve bu yüzden girişimsel bir teşebbüsün temel amacı: karlılık, büyüme ve işletmenin; yenilikçi stratejik uygulamalarla tanımlanmasıdır.

Küçük İşletme Sahipliği: Küçük işletme sahibinin temel amacı kişisel amaçlarını gerçekleştirmek olan ve bir işletmeyi kuran ve yöneten kişidir. İşletme en önemli gelir kaynağı olmalıdır ve kişinin tüm kaynak ve zamanının büyük kısmını tüketmelidir. İşletme sahibi işletmeyi, kişiliğinin bir uzantısı olarak görmeli, ailenin istek ve ihtiyaçlarına bağlı olmalıdır.

Girişimci: bir işletmeyi temel olarak büyüme ve kar amacıyla kuran ve yöneten kişidir. Girişimci yenilikçi davranış ile nitelendirilir ve işletmede stratejik yönetim uygulamaları yapar (Carland ve diğerleri 1984: 358).

Cantillon'nun belirsizlik kavramından bahsetmesi iktisat teorisinde geniş bir biçimde girişimcilik teriminin literatüre ilk sunumu olarak yorumlanmıştır. Bununla birlikte girişimcinin analitik olarak ayırt edici rolü, sermaye sahipliğinden sağlanan geliri, üretim faaliyetlerinin organize edilmesiyle sağlanan gelirden ayırt eden Say tarafından ilk olarak takdim edilmiştir. Bu bakış açısı, sermaye dahil olmak üzere üretim için gerekli olan kaynakların bir araya getirilmesi fonksiyonunun önemini fark eden Marshall gibi iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir. Schumpeter tanımıyla, girişimci kavramının kapsamını genişletmiştir. Ona göre bireylerin girişimci olabilmesi için mutlaka işletme sahibi olmaları gerekmemekte, yeni bileşimleri meydana getiren yöneticiler ve çalışanlar da girişimci sıfatını taşıyabilmektedir. Kirzner'in girişimcisi daha önceden dikkate alınmamış fırsatlara karşı teyakkuz halindeyken Schumpeter'in girişimcisi çerçeveyi yenilik yaparak değiştiren

birey olmaktadır. Son 250 yılda girişimcilik teorisi üç büyük tekrar eden ve ilişkili konuyu tanımlamaktadır. Onsekizinci yüzyılın erken dönemlerinde Cantillon, girişimsel faaliyetlerle ilgili belirsizliği kabul etmiştir. İkiyüz yıl sonra Knight, kendi girişimcilik teorisini formüle ederken aynı belirsizlik ve risk faktörlerini kullanmıştır. Ondokuzuncu yüzyıl başlarında Say, girişimsel başarı için genel yöneticilik kapasitesini vurgulamıştır. Liebenstein, yönetimsel yeteneği tekrarlarken yaratıcılık ve yenilik, Schumpeter tarafından girişimcilik literatürüne kazandırılmış kavramlar olmuştur. Kirzner ise piyasadaki arbitraj faaliyetleri için fırsatlara karşı teyakkuz halinde olmayı yaratıcı girişimci kavramına adapte etmiştir. Son olarak Gartner, girişimciliği davranışsal açıdan tanımlayarak işletme kurma ya da organizasyon yaratma biçiminde tanımlamıştır (Uygun 2011: 2).

Tablo 1.1: Cantillon'dan Günümüze Girişimcilik Kavramı

Yazar	**Girişimci ve Girişimcilik Tanımları**
Cantillon	Girişimcilik herhangi bir biçimde serbest çalışmadır. Para karşılığı tutulmamış ya da ücret karşılığı çalışmayan herhangi bir birey girişimcidir. Girişimci sınıf ile ücret karşılığı çalışan bireyler arasındaki fark serbest çalışmayla yaşanan ek belirsizlik olmaktadır. Girişimci bugünün koşullarında ürünleri belirli bir fiyattan alıp gelecekte ortaya çıkacak olan belirsiz bir fiyattan satmaktadır.
Say	Girişimci, sermayeyi sahip olmadan ödünç alabilmeli, ahlaki niteliklere sahip olmalı, azme ve işin yanı sıra dünya bilgisine de sahip olmalı, belirli bir ürünün önemini, olası talep miktarını ve üretimi için gereken kaynakları yaklaşık olarak tahmin etme kabiliyetine sahip olmalı, bazen çok sayıda işçi çalıştırmalı, bazen satın almalı ya da hammadde sipariş etmeli, işçileri bir araya getirmeli, müşteri bulmalı, düzene ve tasarrufa her zaman dikkat etmeli, yöneticilik ve kontrol sanatına sahip olmalı, ürünün, tamamlanıp pazara sunulduğunda olası değeri ile üretim maliyetini karşılaştırmak için hesap ve değerlendirme ustalığına sahip olmalıdır.
Marshall	İşletmenin sorumluluğunu üstlenme faaliyetleri ile bir firmada yöneticilik ve denetimin farklıdır. Çalışanların yönetilmesi genelde işletme faaliyetlerinin en önemli kısmı değildir. İşletmesinin tüm riskini üstlenen işveren aslında birbirinden tamamen farklı iki görev yerine getirmektedir ve bu görevler iki kat daha fazla kabiliyet gerektirmektedir.
Knight	Girişimci, belirsizlikle başa çıkabilme kabiliyeti olan bireydir.
Liebenstein	Piyasada yer alan boşlukları doldurma ve girdi tamamlama kapasiteleri girişimcilerin benzersiz nitelikleridir. Girişimci, dört büyük niteliğe sahip birey ya da bireyler grubudur. Bu nitelikler: farklı pazarları birleştirme, pazar aksaklıklarını giderme kabiliyeti (boşluk doldurma), girdi tamamlama ve girdiyi dönüştüren varlıkları (firmalar) yaratma ya da genişletmektir.
Schumpeter	Girişimcinin fonksiyonu yeni bileşimleri meydana getirmektir. Girişimsel faaliyetleri başlatan olası bileşimler yeni ürün ya da hizmetlerin, yeni üretim yöntemlerinin, yeni pazarların, yeni arz kaynaklarının ve yeni organize olma biçimlerinin uygulamaya konması olarak açıklamaktadır.
Kirzner	Girişimciler alıcıların çok fazla ödediği ve satıcıların çok az kazandığı pazarları keşfederek pazarlar arasındaki boşlukları doldurmaktadır. Girişimciliğin özü fırsatları fark edebilmektir.
Gartner	Girişimcilik organizasyon yaratımıdır ve girişimcileri, girişimci olmayanlardan ayırt eden faktör, girişimcilerin organizasyon yaratırken, girişimci olmayanların organizasyon yaratmamasıdır.

(Kaynak: Uygun, 2011:6).

Tarih boyunca birçok araştırmacı girişimciyi tanımlamaya çalışmıştır. Örneğin iktisat teorisinde girişimciye yüklenen roller aşağıdaki gibidir (Ripsas 1998: 106):

- Girişimci belirsizlikle ilgili riski üstlenen bireydir,
- Girişimci finansal sermaye tedarik eden bireydir,
- Girişimci yenilikçidir,
- Girişimci karar alıcıdır,
- Girişimci endüstri lideridir,
- Girişimci yöneticidir,
- Girişimci iktisadi kaynakları koordine ve organize eden bireydir,
- Girişimci bir işletmenin sahibidir,
- Girişimci üretim faktörlerini işletendir,
- Girişimci müteahhittir,
- Girişimci yatırımcıdır,
- Girişimci alternatif kullanımlar arasında kaynakları tahsis edendir.

İşletme kavramı evrim geçirdikçe, bu tanımlar ve mülkiyet biçimleri de değişmiştir (Brockhaus ve Horwitz 1986: 26). Uygun (2006), girişimcilik tanımıyla ilgili olarak gerçekleştirdiği literatür taramasında, son on yılda William B. Gartner'ın tanımının hakimiyet kazandığını bulgulamıştır. Gartner (1988; 1989)'a göre girişimcilik organizasyon yaratımıdır ve girişimcileri, girişimci olmayanlardan ayırt eden faktör, girişimcilerin organizasyon yaratırken, girişimci olmayanların organizasyon yaratmamasıdır (Gartner 1988: 11). Buradan hareket ile girişimcilik ve girişimsel davranış, tek başına ya da ortaklık yoluyla sıfırdan işletme kurmayı, aileden devir almayı ya da işletmenin devren satın alınmasını kapsamaktadır. Bu tanım aynı zamanda çalışmanın girişimcilik kavramına bakışını da yansıtmaktadır.

1.1.2. Girişimciliğin Önemi

Günümüz girişimciliğinin ekonomik kalkınma bakımından önemli rol üstlendiği kabul edilmektedir. Ancak girişimciliğin ekonomik kalkınmadaki önemine değinmeden önce ekonomik büyüme ile sosyal gelişme ve kalkınma kavramlarını birbirinden ayırmak ve incelemek gerekmektedir. Ekonomik büyüme, bir ülkede üretim kapasitesinin ve milli gelirin artışını ifade etmektedir. Ekonomik gelişme ise milli gelir artışıyla birlikte söz konusu ekonominin iktisadi ve soysa-kültürel yapısının da değişmesini içermektedir. Kısaca,

ekonomik büyüme ülke ekonomisindeki nicel (sayısal) değişmeleri kapsarken, ekonomik gelişme ise nicel değişmelerle birlikte nitel değişmeleri de kapsamaktadır (Dinler 2015: 510-511).

Girişimcilik, işsizlik sorununa önemli bir çözüm olanağı sunmaktadır. Ayrıca girişimcilik, ekonomik büyümenin dinamosudur. Girişimci, ekonomik kaynakları düşük üretkenlik alanlarından, yüksek verimlilik alanlarına aktarma sürecinde etkin rol oynamaktadır. Ayrıca girişimci yeni düşüncelerin yaratılması, yayılması ve uygulamasını hızlandırır, yeni endüstrilerin doğmasına yol açmaktadır. Bu nedenlerden dolayı girişimciliğin ekonomik kalkınma bakımdan önemli olduğu vurgulanmaktadır (Sabancı 2004: 1).

Girişimcilerin bir iş fikrine sahip olarak üretim faktörlerini bir araya getirerek bir girişim kurmasıyla birlikte bir takım fonksiyonları da üstlendikleri görülmektedir. Günümüz girişimcilerinin yerine getirdikleri temel girişimcilik fonksiyonları arasında:

- Bir iş fikrini ve düşünceyi işletme-girişim haline getirerek üretim ve pazarlama yapmak: Girişimciler iş fikirlerinin gelişmesinde yeni iş fikirleri oluşmasında öncülük etmektedirler.
- Başkalarının göremediği fırsatlardan yararlanmak: Girişimciler iş hayatında ve piyasadaki boşluğu, ihtiyaçları, fırsatları ve iş potansiyellerini en iyi şekilde değerlendirerek ekonomik gelişmeye önemli katkı sağlamaktadır.
- Yeni ve potansiyel pazar oluşturmak: Girişimciler üretecekleri mal ve hizmetlerle potansiyel pazarların kullanımı ile birlikte yeni pazarların oluşumunu da sağlamaktadır.
- Yeni teknoloji geliştirerek mal ve hizmet üretmek: Girişimciler yeni teknolojiler geliştirerek ve kullanarak mevcut üretim teknolojisinin gelişmesine katkıda bulunurken, diğer yandan da ileri teknoloji kullanarak daha kaliteli mal ve hizmetin daha ucuza satılmasını sağlayabilirler.
- Yeni ve potansiyel kaynakların üretimde kullanılarak insanlığın hizmetine sunulmasını sağlamak: Girişimciler yeni ve potansiyel kaynakların örneğin; güneş, su, rüzgar, deniz enerji kaynaklarının kullanılarak daha ekonomik ve sağlıklı enerji kullanımını sağlayabilirler.
- İş hayatında değişimi sağlamak: Girişimciler yeni gelişen teknolojilere uygun yönetim yapılanması ve iş hayatının kalitesinin iyileştirilmesini sağlayacak toplam

kalite yönetimi uygulamasını öngören çalışmalarıyla değişime olumlu katkı sağlamaktadır.

- İşsizliğin azaltılmasını ve istihdamın artmasını sağlamak: Girişimciler kuracakları işyeri ve işletmelerle ekonomide işsizliğin azalmasını ve istihdamın artmasını sağlamaktadır.
- Ekonomik gelişme ve kalkınmayı sağlamak: Girişimciler yeni kurdukları bölgenin ve ülkenin ekonomik gelişmesini sağlamaktadır (Tekin 1999: 7-9).

Ürper (2014) ise girişimciliğin işlevlerini aşağıdaki biçimde sıralamıştır:

- Üretimi Organize Etme ve Sağlama: Rekabetçi bir ortamda girişimciler ayakta kalabilmek için fiyatlarını ve ürün kalitelerini arttırmaktadırlar. Çünkü kalite ve fiyat bakımından rakiplerinin gerisinde kalan girişimciler pazar paylarını kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca girişimciler mevcut ürünlerini geliştirerek pazarda paylarını arttırabilmelidir. Sonuç itibariyle birçok ürünün varlığı girişimciler arasındaki üretimi organize etme ve sağlama çabalarının bir sonucudur. Bu nedenle rekabet ortamı, girişimcileri düşük fiyatla kaliteli mal ve hizmet üretmeye, maliyetlerini düşürmeye ve ürün çeşitliliğini arttırırken toplumun ihtiyaç yapısına göre üretim yapmaya teşvik etmektedir.
- Ürün Çeşitliği Sağlama: Girişimciler artan rekabet koşullarından dolayı ürün çeşitliliği ve uzmanlaşma ihtiyacı duymaktadır. İşletmeler, çevreleri ile sürekli ilişki içerisinde bulunan açık sistemler olmalarından dolayı girişimciler değişen koşullara ayak uydurmak zorundadır.
- İstihdam Yaratma: 1970'lerden sonra küresel rekabetin artması ve teknolojik değişimlere ayak uyduramayan büyük ölçekli işletmelerin ekonomideki etkinlikleri azalmaya başlamıştır. Bunun sonucunda istihdam açısından küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) ilgi odağı olmaya başlamıştır. Çünkü KOBİ'lerin büyük işletmelere göre daha esnek ve değişimleri açık yapılarıyla daha üretken olabilecekleri ve istihdam yaratabilecekleri düşünülmektedir. İstihdam yaratan bu girişimciler yeni şirketler kurarak ekonomiye ivme kazandırmışlardır. Böylelikle girişimcilik istihdam yaratmada önemli bir unsur olmaya başlamıştır.
- Yeni Pazarlar ve Yeni Satış Yöntemleri Yaratma: Gelişen teknoloji ile birlikte yenilik yaratan girişimciler bu yarattıkları yeni ürünlerle yeni pazarlar oluşturmaktadır.

- Sermaye Birikimi Sağlama: Yeni girişimler yaratılması yoluyla ekonomide artan çıktı miktarı, endüstrinin büyümesine ve karların artmasına neden olmaktadır. Bu karların da tekrar yatırımlar için kullanılmasıyla birlikte yeni istihdam alanları ve sermaye birikimi sağlanmaktadır (Ürper 2014: 13-14) .

1.2. GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Geçmişte kullanılan teşebbüs kavramı yerine girişim, müteşebbis yerine ise günümüzde girişimci kavramı kullanılmaktadır. Girişim, işletme ve teşebbüs kavramları genellikle aynı anlamda kullanılmakta olup sadece bu kavramlar arasında yorum farkından kaynaklanan temel farklılıklar bulunmaktadır. Bir görüşe göre, işletme ile girişim birbirine bağlı ayrı iki varlık olarak kabul edilmektedir. Diğer bir görüş ise, işletme ve girişimi aynı kuruluşun farklı işlevlerini yerine getiren birimleri olarak kabul edilmektedir (Bakan 2015: 3).

Bu kısımda yönetim, yönetici, lider, liderlik, yenilik, yaratıcılık, değişim, dönüşüm kavramlarına yer verilerek girişimcilik ile olan ilgileri ortaya konacaktır.

1.2.1. Yönetim ve Yönetici

Yöneticilik, yönetim alanında birikmiş bilgi birikimini kullanarak ve başkaları ile çalışarak işletme birimlerini amaçlarına ulaştırma işi olarak tanımlanmaktadır. Yönetici ise, yönetim alanında birikmiş bilgisine ek olarak kendi bireysel beceri ve yeteneklerini de kullanarak, yöneticilik işini fiilen icra eden kişi olarak tanımlanmaktadır. Yönetim ve yönetici kavramları başkalarına iş gördürme veya başkaları ile iş başarma ve amaçlara ulaşma söz konusu olduğunda idare, idareci, sevk ve idareci, müdür, şef gibi terimlerin karşılığı olarak görülmektedir (Koçel 2014: 85-86).

1.2.1.1. Yönetim

Yönetim kavramının genel bir tanımı bulunmamakla birlikte yönetim denildiği zaman, bazen bir süreç, bazen bu sürecin unsurları olan kişi veya grup anlaşılmakta olup bazen de yönetim belirli bir bilgi topluluğu olarak ele alınarak bunun yöneticilerin karar verme gibi faaliyetlerde nasıl kullanılabileceği üzerinde durulmaktadır. Bütün bu karışıklık ve çeşitliğe rağmen, üzerinde az çok fikir birliğine varılan tanımı "yönetim, başkaları vasıtasıyla iş görmektir" şeklinde tanımlama olmuştur. Böylece, yönetimin, sadece birden fazla kişinin

varlığıyla ortaya çıkan ve bu yönü ile ekonomik faaliyetten ayrılan bir sosyal faaliyet olduğu genel olarak kabul görmektedir. Yönetimin ne olduğu ve yöneticinin ne iş yaptığı ile ilgili araştırmalarda genel olarak "ustabaşından genel müdüre ve devlet yöneticilerine kadar yapılan işin esasının aynı olduğu sadece rolleri ve kapsamı değişiktir" sonucuna ulaşılmaktadır (Koçel 2014: 80). Yönetimin "başkaları vasıtasıyla iş görme" tanımında teknik, beşeri ve kavramsal olarak üç boyutu olan faaliyetler topluluğu olduğu görülmektedir. Teknik boyut yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını ifade etmektedir. Beşeri boyutu, insan unsuru ile ilgili olup, kavramsal boyut ise yöneticinin organizasyonun tamamını bir bütün olarak görebilmesini, ele alabilmesini ifade etmektedir (Koçel 2014: 84).

İşletme kaynaklarını en uç noktada rasyonel kullanmak amacıyla ilgili faaliyetlerin planlanması, organize edilmesi, kadrolanması, yönlendirilmesi ve denetlenmesi yönetim olarak adlandırılmaktadır. Yönetim önceden belirlenen veyahut da sonradan revize edilen amaçlara ulaşmak için planlama, yöneltme ve denetlemeye ilişkin teori, model, yaklaşım ve ilkelerin maharet ile uygulanmaya götürülme süreci olarak da tanımlanabilir. Yönetim belirli amaçlara başkalarının işbirliği ile ulaşma eylemidir ve aynı zamanda yönetim başkalarının çabalarını eşgüdümleyerek belirli amaçlara yönlendirme işi olmaktadır. Tanım analiz edilecek olursa planlama, organize etme, kadrolama, yöneltme ve denetleme aşamaları ifadesi, yönetimin bir süreç olduğu yargısını, işlevlere ilişkin teori, model, yaklaşım ve ilkelerin uygulanması ifadesi ise yönetimin bilim olduğu yargısını vurgulamaktadır. Son olarak da bu tanımdaki teori, model, yaklaşım ve ilkelerin maharetle uygulamaya götürülmesi ifadesi ise yönetimin sanat yönünü belirtmektedir (Akdemir 2003:125).

Yönetim ve organizasyon düşünürlerine göre yönetim, başkaları aracılığıyla amaçlara ulaşmak ve iş görmek olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan, amacı ne olursa olsun yönetim, bir grup faaliyeti olarak ortaya çıkmakta ve yöneten ile yönetilen ilişkisi doğmaktadır. Bu noktadan hareket ile yönetimi, bir taraftan ne yapılması gerektiğini belirleme ve bu amacı en iyi biçimde başkaları aracılığı ile gerçekleştirme çabası, diğer taraftan ise işbirliğinde bulunan bir grubun faaliyetlerini ortak amaçlar doğrultusunda sürdürme süreci olarak ele almak gerekmektedir. Yönetim, amaçların etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi amacıyla bir insan grubunda işbirliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik faaliyetlerin tümünü ifade etmektedir (Karalar ve diğerleri 2001: 97).

1.2.1.2. Yönetici

Yönetici, başkalarıyla iş gören, başkalarının çalışmalarını planlayan, yönlendiren kişi olarak tanımlanabileceği gibi yöneticinin klasik tanımı ise risk ve karı başkalarına ait olmak üzere işletme kaynaklarını çeşitli işletme amaçlarına yönlendiren kişi olmaktadır. Yöneticiye ilişkin bu tanımlardaki hakim yargı kaynakların kullanılmasına yöneliktir. Gerçekte de teknolojik, beşeri ve finansal kaynakları kullanarak yöneticiler, işletme amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Öyleyse işletmelerin başarısında ya da başarısızlığında direkt ilintileri olan kesim yöneticiler olmaktadır. Bu nedenle, yönetici olacak kişilerin iyi bir biçimsel eğitimin yanısıra, teknik ve beşeri özelliklere sahip olmaları da gerekmektedir (Akdemir 2003: 24).

Yönetici, başkalarının gereksinimlerini karşılamak üzere mal ve hizmet üretimi için üretim faktörlerinin bir araya getirilmesini yöneten kişi olarak da tanımlanabilir. Profesyonel yönetici, bu işi ücret karşılığında yapmaktadır (Karalar ve diğerleri 2001:14). Yönetici kelimesi, dilimizdeki idareci, sevk ve müdür gibi terimlerin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Yönetim ve yönetici terimleri her zaman bu terimlerin tam karşılığını anlatmamakla beraber, başkalarına iş gördürme, başkaları aracılığı ile iş başarma ve amaçlara ulaşmanın söz konusu olduğu her durumda kullanılmaktadır. Dinçer ve Fidan (1996) yöneticiyi, belirli bir süre içinde, ortak amaçları gerçekleştirmek için, çevresel yeni bilgileri uygulayarak, sahip olduğu maddi ve beşeri kaynakları etkili ve verimli bir şekilde yönlendiren kişi" olarak tanımlamaktadır. Akdemir (2003) ise yöneticiyi, işletme kaynaklarını kullanarak ya da kaynak yaratarak işletme amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli tedbirleri önceden alan ya da gerektiğinde strateji geliştiren ve uygulayan kişiler biçiminde tanımlamaktadır.

Yöneticilerin, yönetim görevlerini icra edebilmeleri bakımından bazı temel kabiliyetlere sahip olmaları gerekmektedir. Bu kabiliyetler kavramsal, beşeri ve teknik kabiliyet olarak literatürde vurgulanmaktadır. Akdemir (2003), kavramsal kabiliyetin işletmenin bir bütün olarak görülmesi olduğunu belirterek yöneticilerin, işletmenin tüm işlevlerini kavrayarak bölümler arası bağlantıları ve iletişimleri görebilmelerinin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Kavramsal yeteneğin kazanılması için, örgütün her bölümünün diğer bölümleri nasıl etkilediğini, bir bölümdeki değişimin diğer bölümlerde nasıl bir değişim gerektirebileceğini, bireylerin ve bölümlerin çevre, toplum ve endüstri ile ilişkilerini tahmin etmek gerekli olmaktadır (Dinçer ve Fidan 1996: 14). Diğer taraftan beşeri kabiliyet, insanlarla geçinebilmeyi başkalarıyla çalışabilmeyi ifade etmekte ve beşeri ilişkilerde etkin

olmaya atıf yapmaktadır. Bu noktada beşeri kabiliyet, yöneticinin, çevresindekilerle irtibat kurarak karşısındaki bireylerin arzu ve ihtiyaçlarını dikkate alıp onların sorunlarına çözüm bulma kabiliyeti olmaktadır. Teknik kabiliyet ise işin yapılışıyla ilgilidir ve yöneticiler bizzat işi yapan kişiler olmasalar da işin yapılışı konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir.

1.2.2. Liderlik ve Lider

Liderlik üzerine çok sayıda çalışma ve tanımlama bulunmaktadır. En yaygın ifade ile liderlik, belirli amaçları gerçekleştirmek üzere başkalarını etkileme sürecidir. Lider başkalarını amaçlar etrafında toplamak üzere etkileyen ve başkalarından üstün özelliklere sahip olan kişidir. Liderlik ve liderlik sürecinden söz edilebilmesi için koşullar ve amaçlar, lider kişilik ve izleyiciler olmak üzere belirli unsurların bir araya gelmesi gerekmektedir. (Özalp ve diğerleri 1997: 120). Liderlik amaçlara ulaşmak için başkalarının davranışlarını yönlendirme ve diğerlerini etkileme süreci olarak da tanımlanmaktadır. (Karalar ve diğerleri, 2001: 125). Organizasyon yapılarının basıklaşması, güçlendirme uygulamaları, takım bazında organizasyon, kazanılmış otorite gibi kavramlar, esas itibariyle pozisyona yani makama dayanan formal otoriteyi kullanan yönetici yerine, lider kavramını ön plana getirmiştir. Liderlik, belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir. Lider ise başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, etkileyen kişi olmaktadır (Koçel 2014: 584).

Yöneticilik ve liderlik çoğu kez aynı anlamda ele alınmaktadır. İki kavramın ortak özellikleri olmakla birlikte vurgu yaptıkları kavramsal çerçeveleri farklıdır. Yönetici ve liderin ortak özelliği, her ikisinin de başkalarını yönlendirme çabasında bulunmasıdır ve hem yönetici, hem de lider başında bulunduğu kişi ya da grupları belirli amaçlara ulaştırmak üzere yönetme sorumluluğunu üstlenmiştir. Yönetici ve lider kavramlarının temelde birbirinden ayrıldığı nokta ise kullandıkları araçlardır. Yöneticinin başkalarını amaçlara yönlendirmek için kullandığı araç ile liderin izleyicilerini yönlendirmek üzere kullandığı araç farklıdır. Yönetici astlarını amaçlara doğru yönlendirmek, yönetmek ve emirler vermek için yetkisini kullanmakta iken lider bireyleri etkileme gücüne odaklanmaktadır (Özalp ve diğerleri 1997: 121).

Tablo 1.2: Lider-Yönetici Karşılaştırması

LİDER	YÖNETİCİ
Gücü kişilik özelliklerinden ve kişisel ilişkilerinden alır.	Gücünü bulunduğu makamın yeterliliğinden alır.
Bir örgütün her basamağında bulunabilir.	Örgütün genellikle yüksek kademelerinde bulunur.
Başarı için insanlara dayanır.	Başarı için sisteme dayanır.
Kendi tasarlamış olduğu hedeflerle örgütü daha iyi duruma götürür.	Örgüt tarafından belirlenmiş hededlere ulaşmak için çaba harcar.
İnsana güvenir.	Denetime güvenir.
Doğru iş yapar.	İşleri doğru yapar.
Sonuçlar için çalışır ve geliştirmek için uğraşır.	Kuralları izler ve uygular.
Örgütü değiştirmek ve geliştirmek için uğraşır.	Örgütün durumunu muhafaza etmeye çalışır ve süreklilik sağlar.
Değerler ve taahhütler gibi konuları vurgular.	Koordinasyon, fabrika, malzeme gibi konuları vurgulamaya eğilimlidir.
Değişiklik yapmaya ve risk almaya eğilimlidir.	Dikkatli hareket eder ve kesin olmayandan korkar.
Uzun vadede örgütün neyi başarabileceğinin hayalini kurar.	Kısa vadede başarılacak hedef ve amaçlara odaklanır.

(Kaynak: Karalar ve diğerleri 2001: 126)

Tablo 1.2'de lider ve yöneticilerin özellikleri karşılaştırılmaktadır. Yönetici içinde bulunduğu gübü bulunduğu makamdan alırken, lider kişi gücünü kendi kişilik özelliklerinden ve kişisel ilişkilerden almaktadır. Çünkü lider insana güvenir, yönetici ise sisteme güvenmektedir. Lider sistemin her basamağında bulunarak doğru iş yapmaya hedefliyken, yönetici sadece örgütün yüksek kademelerinde bulunarak işlerin doğru yapılmasına odaklanmaktadır. Ayrıca lider uzun vadede hedefler planlarken, yönetici sadece kısa vadede başarılacak hedeflere odaklanmaktadır.

1.2.3. Yaratıcılık, Yenilik, Değişim ve Dönüşüm

Yaratıcılık anlamına gelen Latince creare kelimesi, doğurmak, yaratmak, meydana getirmek anlamındadır ve çoğunlukla, yeni ve alışılagelmemiş fikirler, alışılmışın dışında, hayal gücü, özgünlük, heyecan vericilik, radikal olarak farklılık gibi anlamlarla eş tutulmaktadır (Aslan 2002: 330). Basit bir biçimde ifade edildiğinde yaratıcılık yeni bir fikir üretimi süreci olarak değerlendirilebilir (Bumin 2003: 19). Değişim ve gelişme, yenilik kavramıyla yakından ilgilidir. Değişim, yeni bir şeylerin ortaya çıktığını, gelişme ise bu yeniliklerin olumlu olduğunu ima etmektedir. Yenilik, bilimsel araştırmadan icada, geliştirmeye ve ticarileştirmeye kadar yeni bir ürün veya üretim süreci yaratmaktaki tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Yenilik, bir fikri satılabilir hale getirerek yeni mal ve hizmete dönüştürmektir (Sarıhan 1998; 131).

Yenilik bir ürün, üretim süreci, hizmet ya da teknolojide yapılan değişiklikler olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcılık süreci sonucunda elde edilen her fikir, sorun çözme yeteneğine sahip değildir. Oysa yenilik, ekonomik olan yaratıcı düşüncelerdir. Herhangi bir yaratıcı düşünce ticarileşmişse ve yarattığı fayda ile verimliliği arttırmışsa "yenilik" olarak değerlendirilmektedir (Bumin 2003: 29). Önceden, yalnızca bilim adamları ve mühendislerin veya sanatçıların bir uğraş konusu gibi algılanan yenilik, artık işini iyi yapmak ve kendini geliştirmek isteyen herkesin ilgi odağı haline gelmiştir (Sarıhan 1998: 131). Yenilik yeni bir fikir, yeni bir kuram (teori) ya da hipotez, bir icat ya da yönetim stili olabilmektedir (Teker 1997: 64).

Artan serbest ticaret ve küreselleşme ortamında firmalar sürekli yenilik yaparak esnekliklerini, rekabetçi niteliklerini ve tepkilerini geliştirmelidir (Carrier 1996: 5). Örgütlerle ilgili araştırmaların sonuçları dinamik iş çevrelerinde girişimlerin hayatta kalmalarının ve büyümelerinin büyük ölçüde örgüt içinde yenilikleri uygulayabilme kabiliyetlerine bağlı olduğunu göstermektedir. Yenilik sürecinin fikir tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması, işletmeye entegrasyonu gibi farklı aşamaları çalışanlar arasında kaçınılmaz olarak iç girişimcilik oryantasyonu gerektiren doğal örgütsel süreçlerdir (Manimala ve diğerleri 2006: 49). Manimala ve diğerleri (2005) yaptıkları çalışmada organizasyonlarda gerçekleştirilen yenilik uygulamalarının başarılı olması için bireyden çok ekip çalışmasına önem verilmesini, tepe yönetiminin desteğini, hızlı denetimin önemini, ödüllendirmeyi, temel çekirdek yeteneklere odaklanılmasını, belgeleme ve patentin gereğini vurgulamışlardır.

Manimala ve diğerleri (2006) yeniliği engelleyen örgütsel sınırlamaları tanımlamak için yaptıkları çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşmışlardır:

Kariyer Süreci ile Yenilikçi Faaliyetleri Birbiri ile İlişkilendirmede Açık Olmayan Normlar: Yenilikle ilgili başarılar yeterli biçimde performans değerleme ile ilişkilendirilmemektedir ve bazı durumlarda kariyerde ilerleme adına yeniliklerin değerlendirilmesinde objektif kriterler mevcut değildir. Çalışanların iç girişimsel başarılarının formal değerleme sürecinde açıkça tanımlanmış politika ve normlar bulunmamaktadır.

Fark Etme ve Ödüllendirme Yetersizliği: Yenilik uygulamalarında bulunan çalışanlara ödüller verilse de bu diğerlerini yenilikçi projeler yapmaya ya da bunlarda görev almaya sevk edecek düzeyde motivasyon yaratamamaktadır. Çalışanların ortak görüşü yenilik

uygulamalarının zahmetine değmeyeceğidir çünkü ödüllendirme sistemleri hem yetersiz hem de vakitli değildir. Var olan ödül sistemi birimseldir. Kurumsal seviyede fark etme yoktur, ilgili birimle sınırlıdır. Hatta bazı vakalarda yenilikçi proje sahibi ödüllendirilene kadar geçen zaman zarfında firmadan ayrılmıştır.

Amirlerin Kararsız Destekleri: Yenilikçi bir fikrin başarıyla uygulanabilmesi için amirin desteği kritik seviyede önem arz etmektedir. Amirler genellikle rutin işlerin gerçekleştirilmesinden sorumludur ve önceliklerini iş düzenlerindeki hedeflere ulaşılmasına vermektedirler. Yenilikler normal iş düzenlerinden sapmayı çağrıştırmaktadır. Girişimci astlar sıklıkla diğerlerine göre normal iş düzenini bozan aykırı bireyler olarak algılanmaktadır.

İnformal Ekipler: Yeni fikrin kavramsallaştırılıp uygulamaya konmasına kadar geçen aşamalarda tek bireyden çok ekip önplana çıkmaktadır. Ancak bu ekiplerin işlevi informaldir. Bu ekiple ilgili hiçbir spesifik yönlendirme yoktur. Yeniliklerle ilgili bu yapılandırılmamış yaklaşım projelerin tamamlanmasında gecikmelere neden olabilmektedir. Ekibin büyüklüğü ve üyelerin belirlenmesinde projenin başlangıcındaki politika eksikliği sonucu başarı sağlandığında bunu kimin ya da kimlerin katkıları sonucu gerçekleştirildiğinin belirlenmesinde ihtilaf yaşanmaktadır.

Usule Ait İhtilaflar: Prosedürler çoğunlukla yenilikçiler için rahatsızlık kaynağı olmaktadır. Rutin işler için geliştirilmiş olan bu prosedürler yenilikçi uygulama koşullarında engel olarak ortaya çıkmaktadır.

Yetersiz Belgeleme ve Kayıt: Genellikle var olan belgeleme sistemi organize değildir ve rastgele yapılmaktadır. Farklı bölümlerde farklı belgeleme sistemleri uygulanmaktadır. Merkezi bir sistem yoktur. Bireylerin terfi, yer değiştirme ya da emekli olması ile veriler kaybolmaktadır.

Pilot Uygulamaları Kolaylaştırıcı Sistem Eksikliği: Yenilikçi vakalarda yeni bir ürün, hizmet, teknoloji, süreç geliştirilmesi gibi durumlarda söz konusudur. Bu tür projelerde potansiyel kullanıcıların yeni ürün ya da süreci denemeleri gereklidir. Ancak finansal kısıtlamalar büyük çaplı pilot denemelerin gerçekleştirilmesini engellemektedir.

Destek Hizmetlerinin Bilinmemesi: İşletmelerin tüm bölümleri yenilikçi uygulamalar için donatılmış değildir çünkü bazıları temel işlevleri yerine getirmektedir. Elektrik, laboratuar gibi hizmet bölümleri Ar-Ge bölümüne bağlı olmayabilir. Hizmet bölümünde

çalışanlar kendilerini yenilikçi uygulamaların geliştirilmesinde dışlanmış hissedebilir. Çünkü onlara tamirci gözüyle bakılmakta ve verebilecekleri katkılar gözardı edilmektedir.

Fikirlerin Yönetiminde ve İlerletilmesinde Yetersiz Bir Sistem Olması: Fikirlerin yürür projelere dönüştürülme sürecinde fikir sahibine yeterli güven duyulmamakta hatta bazen dışlanmaktadır. Bu güven fikir sahibinden çok onun amirine duyulmaktadır. Amir ise başarısızlık halinde sorumluluğu paylaşmaktan kaçınmaktadır.

Temel Yetenek Haricindeki Alanlarda Yeniliklerin Görmezden Gelinmesi: Bu alanlarda gerçekleştirilen yenilikler ya da yenilikçi fikirler yeterince dikkat çekmemektedir. Elektrik, mekanik gibi bölümlerde gerçekleştirilen yeniliklere yararlı gözüyle bakılmamaktadır.

Ticarileştirmeye Yetersiz Vurgu: Firmalarda yeniliğin yayılmasına ve ticarileştirilmesine yeterince ilgi gösterilmemektedir. Yeniliklerin kendilerini pazarda ispatlamaları için sistematik bir yaklaşım ya da kurumsal politika yoktur.

Patentleme Eksikliği: Yenilikle ilgili patentin önemi ve bunun tüm örgüte yayılması gerekliliği hakkında çalışanlarda farkındalık olmaması sonucu ortaya konan proje diğer örgütler tarafından kopya edilmekte ya da sahiplenilmektedir.

Değişim Yönetimi Eksikliği: Bazı yenilikler uygulamaya konamamaktadır. Çünkü uygun ve yeterli seviyede değişim yönetimi stratejileri bulunmamaktadır. Alışıldık tarzda iş görmeye alışmış çalışanlar arasında yenilik dirençle karşılaşmaktadır (Manimala ve diğerleri 2006: 52-56).

Yaratıcılık, bilgi birikimi, hayal ve derin düşünce, bir fikir geliştirme ve değerlendirme gibi basamaklardan oluşan bir süreçtir. Yaratıcı bireyler; geleneksel biçimde düşünmemektedirler. Çünkü var olan varsayımlara meydan okumaktadırlar. Aynı zamanda sorunlarının çözümünde kolaylıkla esnek davranmaktadırlar. Yaratıcılık ve yenilik farklı olarak değerlendirilmektedir. Yaratıcılık yeni bir şey bulma ya da icat etme ile ilgiliyken yenilik bunu benimseme ya da kullanma ile ilişkilidir (Cromie 2000: 20).

Yenilikçilik, işletme faaliyetlerinde yeni ve denenmemiş yöntemleri kullanma yaklaşımıyla ilgilidir. Bu, girişimcilik tanımlamalarında en çok tekrarlanan temalardan birisidir. Schumpeter ve Mitton'ın da belirttiği gibi, yenilikçilik, girişimciliğin merkez noktasıdır ve temel girişimcilik karakteristiklerinden birisidir. Girişimcilik literatüründe

girişimcilerin diğerlerinden daha yenilikçi olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Koh 1996: 16).

Günümüzde organizasyonlarda değişimin önemi ve gerekliliğinden çok organizasyonların yeterli hızda değişip değişmediği, evrimsel ve devrim niteliğindeki değişimin nasıl sağlanabileceği tartışılmaktadır. Çünkü bireyler, toplumlar, ülkeler, pazarlar, rakipler, rekabet koşulları, rekabet sınırları, müşteriler, müşterilerin ihtiyaç ve beklentileri, müşterilerin yaşama bakış açıları ve yaşam tarzları, teknoloji ve bunun sağladığı iletişim kolaylığı, çevre ve daha doğrusu dünya varoluşundan beri sürekli ve hızlı bir değişim içerisindedir ve bu hızlı değişim sürecinde varlıklarını sürdürmek zorunda olan işletmelerin ayakta kalabilmelerinin tek koşulu ise sadece değişim çağını yakalamaları değil, onun da ötesine geçebilmeleri, öngörü ile fırsatları kendileri lehlerine dönüştürebilmeleri olmaktadır (Acuner 2001: 77).

Genel anlamda değişim, herhangi bir sistemin yani organizma, birey ya da örgütün, bir süreç ya da ortamın belli bir durumdan başka bir duruma geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Dinçer ve Fidan 1996: 416). Değişim ile yenilik kavramları çoğu kez birbirine karıştırılmaktadır. Yenilik de bir değişimdir ancak her değişimin yenilik olarak nitelendirilmesi mümkün olmamaktadır. Yenilikte meydana gelen değişim eşsizdir ve daha önce bu nitelikle değişim olmamıştır, meydana geldiği sistemin amaçlarını daha etkili ve ekonomik biçimde yerine getirmeye yönelmiş özel bir değişimdir. Değişim kavramı ise yenilik kavramından daha geniş kapsamlıdır (Acuner 2001: 77-78).

Dönüşüm terimi bir şekli ya da dış görüntüyü değiştirme işi ya da faaliyeti olarak tanımlanabilir. Felsefi anlamda dönüşüm bir şeyi bir biçimden başka bir biçime dönüştüren olguyu ifade etmektedir. Dönüşüm kavramı Kesintili Denge modeli ile açıklanabilir. Uzun dönemde meydana gelen değişimlerle dengelenen örgütsel yapılar ani olarak ortaya çıkan devrimci değişimler ile kesintiye uğramakta, bunun sonucunda da sistemler yeniden yapılanmaktadır. Bu modele göre işletmelerin varlıklarını sürdürmelerini sağlayan uzun dönemli değişimlerin yarattığı birikimler yoluyla geçirdikleri evrimsel süreçler, kısa dönemde ani olarak ortaya çıkan radikal değişimlerle sona ermekte ve yeni yapılar ortaya çıkmaktadır. İşletme faaliyetlerinden meydana gelen küçük değişimler birikimli bir biçimde dönüşüme neden olmamaktadır ve örgütsel çevrede ortaya çıkan büyük değişimler, dönüşüm ihtimalini güçlendirmektedir (Romanelli ve Tushman 1994: 1144). Kesintili denge modeli değişimin sürekli olmayan doğasını vurgulamaktadır. Bu modelde küçük adımlarla

gerçekleştirilen değişim sürekli olmayan radikal değişim süreciyle kesilmektedir. Bu kesintiler sayesinde işletmede meydana gelen yapısal katılık sona erdirilmektedir (Eisenbach ve diğerleri 1999: 81).

1.3. İSTİHDAM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.3.1. İşgücü

İşgücü kavramı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tanımına göre, referans dönemi içerisinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir (www.tuik.gov.tr).

İşgücü, bir ülkede çalışanlarla çalışmayanların yani işsizlerin toplamından oluşmaktadır (Çelik 2011: 141). Bir ülkedeki 15-65 yaş grubu arasındaki nüfus çalışma çağındaki nüfustur. Çalışma çağındaki nüfus içinden çalışma isteği olanlar faal nüfusu, çalışma isteğinde olmayanlar ve çalışamayacak durumda olanlar ise faal olmayan nüfusu oluşturmaktadır (Ataman 2016: 20). Sonuç itibariyle 15-65 yaş arasında maaşlı ve ücretli olarak çalışanlar ile bağımsız olarak çalışanlar, işverenler ve işsizler işgücüne dahildir (Tunay 2014: 45).

1.3.2. İşsizlik

İşsiz, çalışma iradesine ve iktidarına sahip ancak, mevcut iş yasalarına göre ve geçerli ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu ve iş aradığı halde iş bulamayan kişiye denilmektedir (Çelik 2011: 144). Bu noktadan hareketle işsizlik tanımı ise faal nüfus içerisinde bulunduğu halde çalışmayan ve iş arayanların olduğu duruma denilmektedir (Çelik 2011: 143). Yine Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre işsizlik, belirli bir yaşı geçmiş ve belli bir dönemde işsiz olup, çalışmaya hazır ve iş arayan kişiler olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak bir kişinin işsiz sayılabilmesi için gerekli olan 3 şart sıralanmıştır. Bunlar: ilk olarak çalışma çağında olmak (15+ yaş), ikinci olarak çalışmaya hazır olmak ve son şart da fiilen iş arıyor olmaktır (Ataman 2016: 202).

Ülkemizde geçerli olan Türkiye İstatistik Kurumun tanımına göre işsizlik, referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak

için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahil edilerek tanımlanmaktadır (http://www.tuik.gov.tr). Bu tanımlar sonucunda bir kişinin işsiz sayılabilmesi için bir işte çalışmıyor olması, iş arıyor olması ve kendisine bir iş teklifi edildiğinde bu teklifi kabul edebilecek durumda olması gerekmektedir. Ayrıca, üç ay içerisinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüsuf kapsamında yer almaktadırlar. Bir ülkedeki işsizlerin toplam işgücü içerisindeki payına, işsizlik oranı denilmektedir (Ataman 2016: 27).

1.3.3. İstihdam

Türk Dil Kurumuna göre istihdam tanımı "bir görevde, bir işte kullanma" şeklinde yapılmaktadır (TDK 2016). Türkiye İstatistik Kurumuna göre istihdam tanımı "işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur" şeklinde tanımlanmaktadır. İş başında olanlar; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler olup ve işbaşında olmayanlar; işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlar istihdamda kabul edilmektedir (http://www.tuik.gov.tr). Bunlarla birlikte ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans dönemi içerisinde işlerinin başında bulunamayan fertler; ancak 3 ay içerisinde işlerinin başına geri dönebileceklerse veya işten ayrı kaldıkları zaman zarfında maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedirler. Yine üretici kooperatif üyeleri ile mesleki bilgilerini arttırmak amacıyla belirli bir menfaat karşılığında çalışanlar da istihdamda sayılmaktadırlar (Ataman 2016: 26).

İstihdam kavramı dar anlamda, emek faktörünün üretim sürecine dahil edilmesi olarak tanımlanırken, geniş anlamda ise tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine katılması anlamında tanımlanmaktadır (Ülgener 1980: 73). İstihdamın çalışanlar açısından tanımı ise çalışabilir yaşta ve nitelikte olan işçilerin tam gün çalışması şeklinde ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre istihdam, milli gelire katkıda bulunan ücretli olarak başkası adına ya da kendi hesabına çalışan belirli bir yaş grubu üzerindeki tüm insanlar olarak tanımlanmaktadır. (Tunay 2014: 44). İstihdam oranı, istihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerindeki oranını ifade etmektedir (Ataman 2016: 27). Bununla

birlikte istihdam hacmi de, ekonomide belirli bir tarihte istihdam edilmekte olanların toplam miktarından oluşmaktadır (Tunay 2014: 46).

1.4. GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ

Girişimcilik, küreselleşme, bilgi toplumu, yenilik ve teknolojik gelişmeler ile giderek önem kazanırken kar amaçlı girişimciliğin yanı sıra kar amaçsız girişimcilik, bireyler yerine kurumların girişimsel davranışları, işletme sahibi olmadan gerçekleştirilen girişimsel faaliyetler, yerel ve ulusal girişimciliğe ek olarak ülke sınırları dışında gerçekleştirilen girişimsel faaliyetler gibi modeller ortaya çıkmıştır. Bu kısımda girişimcilik oryantasyonu, kurumsal girişimcilik, iç girişimcilik, uluslararası girişimcilik, kadın girişimciliği ve sosyal girişimcilik incelenecektir.

1.4.1. Girişimcilik Oryantasyonu

Girişimciliğe, literatürde yenilikçiliğin atası olarak bakılmaktadır çünkü girişimcilik toplum ve işletmeler arasında yenilikçi nitelikte değişimi gerçekleştirmektedir. Girişimcilik olmadan işletmeler ve toplum, dinamiklik ve adaptasyon olabilme özelliklerinden yoksun ve durgun bir hal alacaktır (Miles ve Arnold 1991: 51). Girişimcilik paradigması genişlerken, işletmelerin kendiliğinden girişimsel nitelikler kazandığı artan bir oranla kabul görmektedir. Girişimsel organizasyonlarda, ya da girişimsel duruş sergileyen işletmelerde belirli davranış kalıpları hakimdir ve bu kalıplar, organizasyonda her seviyede bulunmaktadır (Covin ve Slevin 1991: 2).

Girişimcilik oryantasyonuna sahip firmalarda varolan işin genişletilmesi ve içsel kalkınma yoluyla çeşitlendirme işlemleri, proaktif fırsat arayışları ve problem çözme tekniklerine dair yöntemleri oluşturmaktadır. Ayrıca, girişimsel faaliyetler, kurumsal kabiliyetlerin sınırlarını genişletme ve rakiplerle başa çıkma ya da egale etme yöntemleri kazandırmaktadır. Bir girişimci olarak yönetici, organizayonunda kontrolü altındaki değişimlerin büyük çoğunluğunun planlama ve başlangıcından sorumludur. Devamlı olarak yeni fırsatlar ve problemlerin arayışında olmakta ve bunlarla ilgilenmek için gelişim projeleri başlatmaktadır (Knight 1997: 214).

Pazarlama oryantasyonu, firmanın müşteri odaklı hareket etmesi gerektiğini savunurken, girişimsel oryantasyon firmaların her zaman makro çevrelerindeki ve iş çevrelerindeki dinamikleri kullanmaları gerektiğinin altını çizmektedir. Böylece, girişimsel

bir oryantasyon, çevresel karmaşanın yarattığı organizasyonel krizlere en uygun stratejik yanıtları hazırlamak için mükemmel bir temel hazırlamaktadır.

Girişimsel oryantasyon bir şirketin üst yönetiminin hesaplanmış risk üstlenmeye, yenilikçiliğe ve proaktiflik sergilemeye olan eğilimleri biçiminde tanımlanmaktadır (Miles ve Arnold 1991: 50). Özellikle firmanın dış çevresine ait değişim koşulları söz konusuyken girişimcilik temel bir duruştur, stratejik yenilikler açısından önemlidir. Büyüklüğü ve tipi ne olursa olsun, girişimcilik oryantasyonu, her firmaya uygulanabilir niteliktedir. Girişimsel faaliyet önemlidir, çünkü firmaların ekonomik performanslarını olduğu kadar ekonomik kalkınmayı da teşvik edici niteliktedir ve rekabet avantajı sağlamak ile büyük finansal getiriler elde etmek için anahtar elementtir (Knight 1997: 215).

Yönetim alanındaki pek çok yazar, strateji oluşturmanın yollarından biri olan girişimcilik oryantasyonunu sadece sıfırdan işletme başlatma açısından değil mevcut ve devam eden firmalar açısından da ele almıştır. Girişimcilik oryantasyonunda, strateji kurulumunun temeli yeni fırsatlar için faal araştırmalarda bulunmaya dayanmaktadır (Mintzberg 1973: 45-46). Girişimcilik oryantasyonu, yöneticilerin kendi firmalarının daha girişimsel hareket etmesini sağlamak için kullandıkları uygulamalara, karar alma stillerine ve yöntemlerine ışık tutmaktadır (Bruining ve Wright 2002: 149).

İşletmelerin stratejilerini belirledikleri çevre iki türlüdür. Düşman çevreler, güvenilmez endüstriyel koşullar, sert rekabet, ezici ve zorlayıcı iş çevreleri, ve uygulanabilir fırsatların göreli yokluğu biçiminde tanımlanmaktadır. Diğer taraftan, dost çevreler ise genel olarak cömertlik seviyesi ve yatırım ve pazarlama fırsatlarındaki zenginliğe bağlı olarak, işletme faaliyetleri için daha güvenli koşullar sağlamaktadır. Düşman bir çevrede bulunan işletmelerin hızlı tepkiler vermesi gereklidir. Stratejik duruş, geniş çevrelerce bir firmanın bütünsel rekabet oryantasyonu olarak tanımlanmaktadır. Bir firmanın girişimsel oryantasyonu onun stratejik duruşunun bir göstergesidir. Bir firmanın bu oryantasyonu, üst yöneticilerin işle ilgili riskler almaya ne kadar eğilimli oldukları, firmaları adına rekabet avantajı sağlamak için değişim ve yeniliği ne kadar tercih ettikleri ve diğer firmalarla girdikleri rekabetin sertlik derecesi ile ilgili olmaktadır (Covin ve Slevin 1989: 76-77).

Girişimcilik oryantasyonu, bir işletmenin gerçekleştirdiği radikal yeniliklerin, proaktif stratejik hareketlerin ve risk alma faaliyetlerinin genel bir toplamıdır. Radikal yenilikler, gerçekten önemli risk üstlenme davranışı gerektirmektedir. Çünkü bu faaliyetlerin

maliyetleri çok yüksektir ve yeni ürün, süreç gelişimi ve sunumlara dayalı başarı oranları düşük olmaktadır. Girişimcilik oryantasyonu bir işletmenin yeniliğe, proaktifliğe ve risk almaya kendini adamışlığının seviyesini yansıtmaktadır (Zahra ve Neubaum 1998: 125).

1.4.2. Kurumsal Girişimcilik

İç girişimciliğin ve kurumsal girişimciliğin tanımı benzerdir. Temel konu kurulu bulunan bir organizasyonda var olan girişimsel kaynakları ya da çalışanları yaratıcı biçimde kullanarak yeni işletmelerin kurulmasıdır. Kurumsal girişimcilik örgüt içi girişimsel kaynakların kullanılarak rekabet avantajının kalıcılığını sağlayan yeni işletmelerin kurulmasını işaret etmektedir. Kurumsal girişimcilik örgüt içinde gerçekleştirilmesinin dışında geleneksel girişimcilikle benzer niteliklere de sahiptir. Bu nitelikler; değer yaratımı, yenilik, fırsatların araştırılması, risk üstlenme şeklindedir. Örgüt içindeki rekabet ve yenilik eksikliğine tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Girişimsel kaynaklar olarak bilinen kurumsal girişimciler yaratıcı davranma eğilimine, iç görüye, inisiyatif kullanmaya ve yeni fırsatlara karşı duyarlılığa sahiptirler. Bu bireyler büyük firmalarda iç girişimci olarak tanımlanmaktadır (Chang 2001: 153-154).

Kurumsal Girişimcilik birçok yazar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Ancak bu tanımlar incelenecek olursa benzer niteliklere sahip oldukları da görülebilecektir. Bu tanımlara örnek olarak aşağıdakiler verilebilir:

- İçsel gelişmeler aracılığı ile firmaların çeşitlendirmelerle uğraştıkları süreçleri vurgulamaktadır. Bu çeşitlendirmeler yeni kaynak kombinasyonlarından firmanın ilgisiz alanlarda faaliyette bulunmasına kadar geniş bir yelpazeyi içermektedir,
- Kurumsal girişimcilik bireysel fikirlerin belirsizliklerin yönetilmesi aracılığı ile kolektif eylemlere dönüştürülme sürecidir.
- Kurumsal girişimcilik firmanın kabiliyet ve yetenek alanının genişletilmesini ve içsel yaratılan yeni kaynak bileşimleri aracılığı ile fırsatların değerlendirilmesini içermektedir,
- Kurumsal girişimcilik iki tür fenomen ya da süreci kapsamaktadır. Mevcut organizasyonda yeni işletmelerin ya da işlerin doğması, yenilenme aracılığıyla örgütsel dönüşüm
- Yeni ürün-hizmet ve pazarların geliştirilmesidir.

- Faaliyetlerine devam eden işletmede yeni işletmelerin-işlerin yaratılmasıdır. Organizasyonun dönüştürülmesidir.
- Ana organizasyon dışında yeni ürün, hizmet, sunmak ya da yeni pazar yaratmak veya yeni teknoloji kullanmak için ayrı bir organizasyonun kurulmasını içermektedir
- Kurumsal girişimcilik örgütün alt bölümlerinde çalışanların yeni bir şeyin sorumluluğunu üstlenmeleri anlamına gelmektedir. Sormadan ya da üstlere danışmadan astlar tarafından yaratılan yeniliklerdir.
- Yenilik, girişim ve stratejik yenilenme

Kurumsal girişimcilik firmanın yenilik, yenilenme ve girişim çabalarının toplamıdır. Yenilik yaratılan ve sunulan ürünleri, üretim süreçlerini, örgütsel sistemleri içermektedir. Yenilenme firmanın faaliyetlerinin işletmenin odağını, rekabetçi yaklaşımını ya da her ikisini de değiştirerek yeniden canlandırılmasıdır. Aynı zamanda yeni kabiliyetlerin kazanılmasını ve bunların pazarlanmasını da içermektedir. Girişim ise işletmenin var olan ya da yeni pazarlara yeni firmalar sokmasıdır (Sharma ve Chrisman 1999: 14).

Tablo 1.3: Kurumsal Girişimcilik ve İlgili Kavramların Özellikleri

Terim	**Özellikleri**
Girişimcilik	Organizasyon yaratma, mevcut örgütte ya da dışında yenilenme ya da yenilik
Bağımsız Girişimcilik	Organizasyon yaratma (bireysel, kurumsal değil)
Kurumsal Girişimcilik	Organizasyon yaratma, yenilenme ya da yenilik Mevcut Organizasyondaki bireylerce
Stratejik Yenilenme	Büyük stratejik ya da yapısal değişimler Mevcut organizasyondaki bireylerce Yerleşik örgütsel alanda
Yenilik	Yeni olan bir şeyin pazara sunulması
Dışsal Kurumsal Girişim	Organizasyon yaratımı Mevcut organizasyondaki bireylerce Yeni işletme olarak nitelenen Yerleşik örgütsel alan dışında Ortak girişimler, Risk Sermayesi Girişimleri
İçsel Kurumsal Girişim	Organizasyon yaratımı Mevcut organizasyondaki bireylerce Yeni işletme olarak nitelenen Yerleşik örgütsel alan dışında

(Kaynak: Sharma ve Chrisman 1999: 21).

Tablo 1.3'de kurumsal girişimcilik ve ilgili kavramların özellikleri yer almaktadır. Girişimcilik organizasyon yaratma, mevcut örgütte veya dışında yenilenme ya da yenilik şeklinde ifade edilmektedir. Yenilik ise yeni olan bir şeyin pazara sunulması olarak tanımlanmaktadır.

1.4.3. İç Girişimcilik

Geçmişin endüstri toplumunda verimlilik başarının belirleyicisiydi. Verimlilik yönetimsel sorunlara bilimsel yöntemlerin uygulanması ile elde edilmekteydi. Rekabetçi bir ortamda verimlilik hala önemini sürdürmektedir. Ancak tek başına örgütün hayatını devam ettirebilmesi için yeterli değildir. Aynı zamanda adaptasyona da ihtiyaç vardır. Aslında adaptasyon en az verimlilik kadar önemli olan sürekli değişimin yaşandığı endüstrilerdeki firmalarda çevresel gereklerin bir bölümüdür. Bazen büyük bir dikkat gerektirmektedir. Enformasyon teknolojileri ve süreçleri hızla ortaya çıkmakta ve yayılmaktadır. Hayatta kalmak için firmalar yenilikçi olmalı, daha iyi enformasyon yaratmalı ve bunları işler hale getirmelidir (Duncan ve diğerleri 1988: 16). İşletmelerin karşılaştıkları rekabetin giderek artması işletme sahiplerine çok az seçenek bırakmaktadır: geleneksel strateji ve uygulamalarını tekrar gözden geçirmek ve esnekliklerini artırmanın yollarını araştırmak, piyasa ihtiyaçlarını karşılama sürelerini azaltmak bu seçeneklerden bazılarıdır. Sürekli yenilik günümüzde zorunluluk olmuştur (Carrier 1998: 62). Bu bağlamda iş adamları yenilikçi organizasyonları inşa etmeyi ve yönetmeyi öğrenmelidirler (Ross 1987: 22).

Rekabette en önemli ayırt edici faktör insan kaynaklarının kalitesidir. İnsan kaynakları geliştirme programının iyi olması bilgi ve beceri ediniminin yanı sıra büyük tutumsal değişimler için de fırsat sağlamaktadır. Bu nedenle hem yöneticiler hem de çalışanlar için yoğun insan kaynakları geliştirme programları uygulamaya konmalıdır. Bu firmanın karşılaşacağı sorunlara olan farkındalığı artıracak ve tüm işgücünde paylaşılmış bir vizyonun inşasını kolaylaştıracaktır (Kamath 2006: 118).

Girişimciliğin örgüt içinde uygulanması olan iç girişimcilik örgütsel ve ekonomik gelişme için önemlidir. 1980'lerden itibaren bu kavrama akademisyenler ve uygulamacılar ilgi göstermeye başlamışlardır. Firma bazında gerçekleştirilen girişimciliği kısıtlayan ya da kolaylaştıran örgütsel süreçlerle ilgili bir çok çalışma gerçekleştirilmiştir (Antoncic 2001: 221). İç girişimcilik, pazarlardaki gelişmelere ayak uydurmayı ve örgütsel öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır. Sosyal politikaları tehdit etmeden örgütsel dönüşümü kolaylaştırarak örgütte barış ortamının hakim olmasını sağlamaktadır (Nielsen 2000: 161-164). Girişimci firmalarda kılavuz kaynaklardan çok fırsatlar olmaktadır. Bürokratik firmalar kaynak oryantasyonludur. Girişimci ise fırsat arayışındadır. Eğer fırsatları tanımlarsa gerekli olan kaynakları ele geçirecektir (Nueno 1999: 321).

Antoncic ve Hisrich (2003)'e göre iç girişimcilik, organizasyonların içindeki buluş ve rekabet eksikliğinden gelişmiştir. İç girişimciler kurum içinde belli bir hareket özgürlüğüne sahip girişimcilerdir ve fikirlerini firmanın sahipliğinde bağımsız biçimde uygulamaya koyabilirler. Fırsatlara sürekli açık olmak iç girişimciliğin bir boyutudur. Böyle bir stratejik davranış organizasyonlara aktivitelerini geliştirmek ve diğer alanlarda bunları çeşitlendirmek için fırsatlar sunarken yeni pazarlar, buluşlar ve teknolojiler geliştirecek bağımsız bölümler yaratma imkanı da sunmaktadır. İç girişimcilik örgütte çalışanların cesaretlendirilmesi ile bu bireylerin yarı bağımsız biçimde girişimciler gibi çalışabileceğini varsaymaktadır.

Rekabetçi dünyada geleneksel yollarla kariyer patikası çizmek daha da zorlaşmıştır. Artan sorumluluğu kabul etmeye hazır olgun ve becerili işgücü bulunduğunda yönetimsel pozisyonlar birleştirilerek ortadan kaldırılmaktadır. Sonuçta kariyerde tırmanmak için daha az kademe kalmaktadır. Yine de belirsizliğe ve karmaşaya tolerans gösterebilen bireyler için iç girişimciliğin kariyer labirentinde sunabileceği fırsatlar sınırsızdır (Manion 2001: 7).

Her organizasyon iç girişimci olarak görülen çalışanlara sahiptir bu bireyler fırsatları tanımlama ve organizasyonun kaynaklarını kullanarak yeni ihtiyaçları tatmin etme ya da var olanları daha iyi tatmin etme yollarını bulmaktadırlar (Altınay 2005: 406). Bireysel çalışan seviyesinde girişimcilik yeni fikirleri gerçekleştirme adına yaratıcılık süreci olarak örgütsel yaratıcılığın belirli bir biçimidir (Hjorth 2004: 417).

İç girişimcilik son zamanlarda kullanılmaya başlayan bir kavramdır (Davis 1999: 296). Akademisyenler ve uygulamacılar bu kavrama 1980'lerden beri ilgi göstermektedir. Yönetim uzmanı Gifford Pinchot bu konuda zaten örgütlerde var olan iç girişimcilerin bulunmasını ve yetiştirilmesini önermiştir (Agor 1988: 12). İç girişimcilik, örgütsel ve ekonomik gelişme için önemli bir bileşendir. İç girişimcilik hem büyük işletmeler hem de KOBİ işletmeleri için önemlidir (Antoncic ve Hisrich 2001: 496).

İç girişimcilik çalışanların kontrollerindeki kaynaklara bakmaksızın fırsatları değerlendirmeleridir. İç girişimcilik içeriğine bakılarak da tanımlanabilir: yeni ya da eski hizmet ve ürünleri, pazarları, yönetimsel uygulamaları, teknolojileri geliştirerek ya da genişleterek firmanın karşılaştığı zorluklara yaratıcı ya da yeni çözüm yolları bulma; geniş anlamda ise stratejide, organize olmada ve rakiplerle uğraşmada değişiklikler yapmak da yenilik olarak nitelenebilir. İç girişimcilik büyüklüğüne bakmaksızın ve mutlaka yeni firma kurulmasını gerektirmeksizin firma içinde gerçekleştirilen bir sürece vurgu yaparak yeni

ürün ya da hizmet, teknoloji, yönetim tekniği, strateji ve rekabetçi duruş geliştirme gibi yenilikçi uygulama ve yönelimlerle biçimlenmektedir (Antoncic 2001: 223).

İç girişimler, kurumsal girişimcilik, içsel kurumsal girişimcilik gibi terimler iç girişimcilik fenomenini açıklamak için kullanılmaktadır. İç girişimciliğin belki de üzerinde görüş birliğine varılan en yaygın tanımı organizasyon içinde gerçekleştirilen girişimcilik faaliyetleridir. Geçmiş araştırmalarda iç girişimcilik, organizasyondaki bireylerin ellerindeki kaynakları dikkate almadan fırsatları araştırdıkları bir süreç, yeni şeyler yapma ve fırsatları kovalamak için alışılmışın dışında davranma, organizasyon içinde girişimcilik ruhu olarak tanımlanmıştır. Bazı araştırmacılar daha dar tanımlar bularak küçük işletmeleri dışlamış büyük kurumlara odaklanmışlardır. Diğerleri ise kavramı sadece yeni girişim yaratımı ile sınırlamışlardır. İç girişimciliğe örgüt içi girişimcilik faaliyetleri olarak bakılırsa bu tanım firmanın boyutlarına bakmaksızın örgütün içinde yeni ürün, hizmet, teknoloji, yönetim teknikleri, stratejileri, rekabetçi duruş gibi yenilik faaliyet ve oryantasyonlarının yanı sıra yeni girişim yaratımını da kapsamaktadır (Antoncic ve Hisrich 2001: 497-98).

İç girişimciler koşullardaki olasılıkları görebilen daha ileriye gidebilen ve fikirlerini yeni, karlı gerçeklere dönüştürebilen hayalcilerdir. Bu yeni bir ürün, hizmet ya da basitçe işleri yapmanın farklı bir yolu olabilir (Manion 2001: 6-7). İç girişimci kişilik faaliyetlerden çok sonuçlara odaklanan, mevcut durumu sorgulayan, problemleri çözerek değişim ve yenilikle motive olan, bürokratik sistemlerde hayal kırıklığı yaşayan, rekabetçi yapıya sahiptir (Lachsinger ve Bagby 1987: 11).

1.4.3.1. İç Girişimciliğin Boyutları

İç girişimciliğin boyutları yeni bir işletme girişimi, yenilikçilik, kendini (öz) yenileme ve proaktif davranıştır. Yenilikçilik boyutu ürün ya da hizmet yeniliğini vurgulayarak teknolojide yenilik ve gelişmeyi ortaya koymaktadır. İç girişimcilik yeni ürün geliştirmeyi, ürünlerde ilerlemeyi ve yeni üretim yöntemlerini ve prosedürlerini içermektedir. Bunlara teknolojik liderlik ve ürün yeniliği sıklığı da eklenebilir. Öz-yenileme boyutu örgütsel dönüşümü yansıtmakta temel fikirlerin yenilenmesine atıf yapmaktadır. Bu stratejik ve örgütsel değişimi çağrıştırmakta ve iş konseptinin yeniden tanımlanmasını, re-organizasyonunu ve yenilik için tüm sistem boyunca değişimi sunmaktadır. Yeni bir stratejik yönelime, iç girişimciliğin bir kısmı olarak da bakılabilir (Antoncic ve Hisrich 2001: 98).

Proaktif davranış ise işletmenin yeni ürünler, teknolojiler, yönetim teknikleri sunarak bilinen çevrede bir değişim mi yaratacağı yoksa bir tepki mi vermiş olacağı sorusunun yanıtında bulunmaktadır. Proaktiflik, yenilikler açısıdan en hızlı olan ve yeni ürün ve hizmetleri en önce takdim edebilen firmaları anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Proaktiflik, bir firmanın pazarda bulunan fırsatlarına ne kadar eğildiği ile ilgilidir. Yani, öncelik avantajını yakalama ve fırsatlar doğrultusunda hareket etme sonucunda trendleri etkileyerek ve talep yaratarak toplumu şekillendirme gücüne sahip olmaktır. Proaktif bir işletme, bir takipçiden çok bir lider konumunda olmaktadır çünkü her zaman yeni fırsatları yakalamak için gerekli istek, irade ve öngörüye sahiptir. Proaktiflik, birinin kendi lehinde olmak üzere insiyatif kullanarak çevreyi şekillendirme amacı taşımasını anlatmaktadır (Lumpkin ve Dess 1996: 148).

Öncülük ya da pazara ilk giriş gibi proaktif girişimler, şirket performansını artırabilmektedir. İşletmeler rakiplerle mücadele etmek ve endüstrilerdeki rekabet kurallarını revize etmek amacıyla proaktif davranmaktadırlar. Proaktif olma, sadece rakiplerin yaptıklarına karşılık eyleme geçmek değil, bir işletmenin umut vadeden fırsatları takip etme kararlılığını da göstermektedir (Zahra ve Garvis 2000: 474).

1.4.3.2. İç Girişimciliği Engelleyen ve Destekleyen Faktörler

Organizasyonlar iç girişimciliği özendirmede ve geliştirmede iki büyük problemle karşılaşmaktadırlar. İlk olarak çok az örgüt gelecekte ihtiyacı olacak olan yaratıcı yetenekleri cezbetmede işe almada ve geliştirmede başarılı olabilmektedir. Yaratıcı bireyler mevcut düzeni sorgulayarak işleri yeni usuller kullanarak yerine getirmekle uğraşmaktadır. Bu bireyler geç gelip erken ayrılmakta gece ve hafta sonlarında evde çalışmaktadır. Ancak bu esneklik sorun da yaratabilmektedir. Örnek olarak IBM'de girişimsel bir ruh yaratma çabalarında yaratıcılığın aşırı teşvikinin sonuçta bu bireylerin firmadan ayrılmaları ile sonuçlanacağı görüşü ortaya çıkmıştır. Çünkü yaratıcı bireyler eninde sonunda kurumun yaratıcılıklarını yeterince desteklemediğini düşünecekler ve işten ayrılacaklardır. Bu durum da işgücü devrini yükseltecektir. Bu sorun stratejiktir ancak diğeri yani bireylerin kurumların yaratıcılıklarını geliştirememesi sonucu ayrılması taktiksel niteliktedir. Birçok firma yaratıcı bireylerin nasıl ödüllendirileceğini bilememektedir. Bu sorun sadece para ile çözülememektedir (Duncan ve diğerleri 1988: 17-18).

Organizasyon iç girişimcilik tutumu yaratabilmek için ödül sisteminin doğasına dikkat etmelidir. Bir çok iç girişimci, meydan okuyucu faaliyet yönelimlidir ve zorluklara rağmen elde ettikleri başarılar onlara daha da ilham vermektedir (Chisholm 1987: 37).

Kurumlarda para, güç ve statüden hoşlanan bireyler için tasarlanan geleneksel ödül sistemi güvenliğini ve geleneksel davranışı desteklemektedir. Promosyon, geniş sorumluluk ve yüksek ödüllerle birlikte çalışanları yönetimsel kademeler için cezbetmekte ve motive etmektedir. Ancak bunlar yine de iç girişimcileri güçlü biçimde motive etmemektedir. Bunun ise iki büyük nedeni vardır. İlk olarak iç girişimciler katkılarına uygun pozisyonlara getirilmemektedir. Eğer iç girişimcilikte iyilerse yönetim haricinde firmaların onları koyabilecekleri pozisyonları bulunmamaktadır. Bu karar gelecekte tekniksel anlamda yenilik yapabilme ihtimalini azaltmaktadır. İkinci olarak iç girişimciler yönetimsel kademeler için gerekli olan ilgi ya da yaradılışa sahip değildirler. Bunun istisnaları vardır ancak çoğunluğun durumu bu şekildedir. Aynı zamanda iç girişimciler yaratıcı olabilmek için özgürlüğe ihtiyaç duymaktadır. Bu konular incelendiğinde günümüzde iç girişimcilerin yeterli düzeyde uygun biçimde ödüllendirildikleri söylenememektedir. Yüksek seviyede yönetimsel sorumluluklar tekniksel yaratıcılığı azaltmakta, yöneticilik kariyeri patikaları iç girişimcilere kariyer yapma imkanı tanımamakta ve ödüller tek başlarına iç girişimciler için çekici olmamaktadır. Artan ödül miktarının yanı sıra onların daha çok özgürlük beklentileri de bulunmaktadır. (Duncan ve diğerleri 1988: 19).

Girişimci kurumlarda karar alma geleneksel örgütlere göre daha katılımcıdır. Girişimci firmalarda karar almada geleneksel olanlara göre daha çok özel eğitim almış bireyler kullanılmaktadır. Girişimsel firmalar geleneksel olanlara göre daha az düzeyde bütünleştirilmiş mekanizma kullanmaktadır. Geleneksel firmalarda performans hedefleri üst yönetimce geliştirilmekte iken girişimci firmalarda ortaklaşa gerçekleştirilmektedir. Girişimsel organizasyonlarda yöneticiler riskli projeler başarısız olduğunda cezalandırma eğilimli değilken geleneksel örgütlerde kariyer bu durumda zarar görmektedir (Sadler 2000: 30).

İç girişimciliğin sergilenmesi için gerçekleştirilen örgütsel çabaların başarısı işe alma kriter ve prosedürlerinin yeniden düzenlenmesini gerektirmektedir (Davis 1999: 297).

İç girişimsel bir organizasyon yaratmak için örgütsel bilgi, endüstriyel bilgi, yeniliklerin ödüllendirilmesi, kuralların açıkça belirtilmesi önemli süreçler olarak sunulabilir. Organizasyonun strateji ve taktiklerini anlayabilen çalışanlar yenilikçi

uygulamalarla daha yakından ilgileneceklerdir. Faaliyette bulunulan sektörün bilgisine sahip çalışanlar hangi yeniliğin pazara hitap edebileceği konusunda bilgi sahibi olacaklardır. Yenilikçi davranışın sürdürülebilmesi için pekiştirilmesi gereklidir. Bu da ancak ödül sistemi ile gerçekleştirilebilir (McGinnis ve Verney 1987: 23).

A.B.D.'de iç girişimcilikle ilgili deneyimlerini araştırmak için 20'den fazla üretim ya da hizmet firmasında 179 yönetici ile anket yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre iç girişimciliğin önündeki en büyük engel kaynak yetersizliği değil örgüt kültürüdür. Bu araştırmaya göre iç girişimciliğin önündeki engeller ve gelişimine katkı veren destekler aşağıdaki gibidir:

Engeller

- Risk üstlenmeyi, yeni fikirleri ve hataları cezalandırma
- Faaliyetlerle ilgili sonuç getirmeyen fikirler
- İç girişimciliği cesaretlendirmede, desteklemede, tasdik etmede başarısızlık
- Sağlıksız politikalar: iç savaş ve işbirliği eksikliği
- Zayıf iletişim
- Bireylerin fırsatlarla ilgili düşünmeye özendirilmemesi
- Belirsiz örgüt misyonu, öncelikler ve amaçlar
- Gerçek yönetimsel destek eksikliği
- Gelişme ve risk üstlenme faaliyetlerinin ödüllendirilmemesi
- Yetersiz zaman ve kaynaklar

Destekler

- İşgücünün güçlendirilmesi ve risk üstlenmesini destekleyen örgüt kültürü
- Faaliyet sonuçlarının, fikirlerin ve gelişmelerin ödüllendirilmesi
- Örgüt içi iletişimin ve müşteri bilgilerinin iletişim kanallarında serbest akışı
- Yönetim desteğinin tüm seviyelerde gerçekleştirilmesi
- Risk üstlenmenin ve yeni fikirlerin cesaretlendirilmesi ve teşvik edilmesi
- Fikir yaratma süreçlerinin geliştirilmesi
- Örgütün vizyonunun, yönünün ve ihtiyaçlarının açıkça tanımlanması
- Daha iyi ekip çalışması ve işbirliği geliştirme
- Bölümler arası eğitim faaliyetleri (Longenecker ve Eesley 2006: 19-22).

Başka bir araştırmaya göre ise genel olarak iç girişimciliği kısıtlayan ya da teşvik eden faktörler:

- **Makro-dışsal çevre:** Yoğun rekabet, istikrarsız endüstri ortamı, sert iş çevresi ve göreceli olarak değerlendirilebilir fırsat eksikliği gibi faktörleri barındıran düşman çevreler iç girişimcilik için olumlu inkubatörlerdir.
- **Yapı:** Bürokratik ya da mekanik yapılar karar almanın merkezi olduğu, kuralların biçimlendirdiği ve yüksek düzeyde uzmanlaşmış görevlerin bulunduğu yapılara dayanmaktadır. Bu özellikler girişimciliğin teşvik edilmesini engellemektedir. Organik örgütsel yapılar ise girişimciliği teşvik etmektedir. Organik örgütler mekanik olanlara göre daha adaptasyonel, daha açık iletişime dayanan, daha az rızaya dayalı ve daha gevşek kontrollü yapılardır.
- **Kültür:** İç girişimciliğin desteklendiği bir kültürde tüm kadro kendini iç girişimci olarak algılamalı, başarıların yanı sıra başarısızlıklar da alkışlanmalıdır. Yenilik desteklenmelidir.
- **Büyüklük:** Küçük esnek örgütler büyüklere göre daha girişimseldir. Büyük işletmelerdeki bürokrasi ve tutuculuk girişimsel çabalara engel olmaktadır.
- **Ödüller:** Girişimsel örgütler eğer riskli projeler başarısızlığa uğrarsa yöneticileri cezalandırmaya eğilimli değildir. Yenilikçi firmalar risk üstlenmeyi cesaretlendirmektedir.
- **Karar Almanın Merkezileştirilmesi:** Girişimsel örgütlerde karar alma merkezi değildir.
- **Uzmanlık:** Profesyonel çalışanlar değişimin gereğini görmekte ve çok sayıda uzmana sahip firmalar daha yenilikçi olmaktadır.
- **Performans Hedefleri:** Girişimsel firmalarda performans hedefleri hem yönetimin hem de çalışanların katılımı ile ortaklaşa belirlenmektedir (Sadler 2000: 30-31).

İç girişimciliği destekleyen örgüt kültürü tasarlamak için üst yönetimin yapması gerekenler aşağıdaki gibidir:

- **Yeni fikirler yaratma:** Değişik iletişim kanalları kullanarak üst yönetim yeniliğin önemini tüm örgüte yaymalıdır. Fikirleri davet etmeli ve fikirlerini sunabilmeleri için bireylerin yeterli düzeyde güçlendirilmelerini sağlamalıdır.
- **Fikirleri eleyerek kaynakları tahsis etme:** Büyük ve karmaşık firmaların fırsatları değerlendirebilmek için biçimselleşmiş yaklaşımlara ihtiyaçları vardır. En iyi fikirlerin başarıyla geliştirilerek uygulamaya konması için eleme sürecinden sonra gerekli kaynaklar tahsis edilerek öncelik verilmelidir. Bu eleme sürecinde bazı

kriterler uygulanabilmektedir. Bireyin kendini adamışlığı ve tutkusu, orta kademe yöneticilerin desteği, kurumsal misyonla uyum derecesi bu kriterlere örnek olarak verilebilir.

- **Fikir desteklemeyi geliştirme:** Fikir yaratma ve eleme süreçleri kaynak, zaman ve para tahsisi ile desteklenmelidir. Eğer firma yenilikçi fikirleri keşfetmek için yatırım yaparsa bu durumda yeni fırsatları tanımlama güçlü biçimde cesaretlendirilmiş olacaktır.
- **Esnekliğin Desteklenmesi:** Yönetim, yenilikçi ekibe gerekli olan kaynakların tanımlanmasında, zamanlama ve bütçenin yürütümünde izin vermelidir.
- **Katkıların ödüllendirilmesi:** Belki de en önemli ödül parasal desteklerdir. Bu da iç girişimcilere problemlerini çözmeleri için kaynak ayrılmasını içermektedir. Bunun içinde iç sermaye oluşturularak fonlama yapılabilmektedir. Bu sermaye iç girişimcilere yeni fikirler ve girişimler yaratmalarında kullanılmaktadır.
- **Liderlik:** Üst yönetim bireysel olarak yenilikçi uygulamaları desteklemelidir. Yeni çözümlerin gerekliliğini kavrayarak değişimin zorunluluk olduğunu görmeli ve firmanın bu çevrede faaliyette bulunabilmesi için yeniliğe destek olmalıdırlar (Rule ve Irwin 1988: 45-47).

Ancak iç girişimciliğin de limitleri olduğu unutulmamalıdır. Bu limitler:

- İç girişimcilik küçük organizasyonlardan çok büyük örgütlerde uygulanmaktadır.
- İç girişimcilik birincil stratejik faaliyetlerden çok ikincil olanlara uygulanmaktadır.
- İç girişimcilik en azından bir kısmı örgüt içinde gerçekleştirilebilecek faaliyetlere uygulanmaktadır.
- İç girişimcilik hızlı değişen çevrelerde uygulanmaktadır (Nielsen ve diğerleri 1985: 186).

1.4.4. Uluslararası Girişimcilik

Küreselleşme, ülkeler arasındaki ekonomik, hukuksal, siyasal, sosyal ve kültürel alanlarda ilişkilerin gelişmesi, farklı toplum ve kültürlerin yapılarının daha iyi tanınması, uluslararası ilişkilerin yoğunlaşması gibi birbirleriyle bağlantılı konuları içeren bir olgu olarak tanımlanabilir. Sermayenin serbest dolaşımının sağlanması küreselleşmenin en önemli özelliklerinden birisidir (Türker ve Örerler 2004: 17). Günümüz dünyasında ekonomi hızla küreselleşmekte, teknolojideki hızlı gelişme nedeniyle hizmetlerin nitelikleri artmakta, bilgiye duyulan gereksinim giderek büyümekte ve bütün değişimler girişimciler

için faaliyetlerine uluslararası bir boyut kazandırmak yönünde itici güç oluşturmaktadır. Bu durum, girişimcileri, yabancı piyasalara yönelmeye teşvik etmiştir. Yabancı piyasalarda yaratılan yeni girişimlerle de uluslararası girişimcilik kavramı ortaya çıkmıştır. İçsel üretimdeki gelişmeler, ihracattaki gelişmelerin bunu takip etmesi ve yabancı üretimdeki gelişmelerin hepsi, firmaların uluslararası pazarlarda faaliyet göstermelerini kolaylaştırmıştır ve firmaların kurumsal yapılarındaki gelişmeler de bu oluşuma katkı sağlayan faktörlerden birisi olarak belirtilebilmektedir. Ayrıca, girişimcilerin diğer ülkelerdeki yeni firmalarla bağlantılı çalışma istekleri de uluslararası girişimciliği ortaya çıkaran nedenler arasında sayılabilmektedir. Günümüzde, bu yeni yönetim anlayışı ile firmalar yabancı piyasalarla ilgili yeni bilgiler elde etme, deneyimlerini artırma yolunda büyük çabalar harcamakta ve dış piyasalarla olan faaliyetlerini geliştirmeye çabalamaktadırlar. Bu girişimcilerin uluslar arası girişimcilik faaliyetlerine kalkışmaları için önemli bir itici güç oluşturmaktadır (Tosunoğlu 2004: 199).

Uluslararası girişimcilik, disiplinler arası bir konu olarak, özellikle, girişimcilik, uluslararası işletmecilik, ekonomi, finans, pazarlama, sosyoloji ve antropolojinin kesiştiği noktada ele alınmaktadır. Ancak, uluslararası girişimcilik, özellikle iki temel disiplinin kesiştiği bir noktada incelenmektedir: uluslararası işletmecilik ve girişimcilik (Tosunoğlu 2004; 200).

1.4.5. Kadın Girişimciliği

Sanayi devrimiyle birlikte, daha yüksek ücret, daha iyi yaşam koşulları isteyen, ağır tarım işleri ve feodal bağlardan kopmak isteyen binlerce insanın kentlere göç etmesiyle birlikte erkeklerin yanında kadınların da modern toplumda yeni roller üstlendiği görülmüştür. Geleneksel yapıların, kadınların üzerindeki tahakküm yoluyla gerçekleşen biçimlenişi, kente gelindiğinde taşıyıcılık görevini yine kadına vermiştir. Ancak bu noktada, özgürlük ve medeniyetin simgesi kentler, kadınlar için daha fazla baskı ve dayatma mekanı olmuştur. Kadınların bu dayatmadan kurtulabilmesi ve kent içinde var olabilmelerini sağlamaları ancak çalışmalarıyla mümkün olabilmiştir. Kadınların ilgilendiği işler, genellikle el emeğine dayalı, verimi düşük işler olmuştur. Kumaş ve halı dokumak, nakış işlemek, dantel örmek gibi işler ev işi olarak görülmüş ve kadınlar bu şekilde eve kapatılmıştır. Ancak sanayileşme süreci içinde kadınlar önemli bir işgücü haline gelmiştir. Zor yaşam koşulları kadının çalışmasını gerekli kılmıştır. Böylece kadın, evinin dışında bir

yaşam oluşturmaya başlamıştır. Ancak ev içi görevlerinde bir değişiklik olmamıştır (Özen ve Hancı 2004: 460).

Kadın girişimcileri, erkek girişimcilerden ayıran pek fazla özellikleri yoktur. Ayrıca işe ve fırsata bakışlarında da çok fazla farklılık bulunmamaktadır. Kadın girişimciler genellikle kadınlık ve annelik rolüne uygun bir kariyer çizgisinde esas olarak evini ve ailesini merkez olarak alan işlere girmektedirler ya da bu rol kadın girişimcilere empoze edilmektedir. Ancak kadınlarda girişimcilik niyetini güdüleyen etkenler biraz karmaşıktır. Kadın girişimciler, sosyal faktörlerden, çevresel faktörlere kadar erkek girişimcilere göre pek çok farklı şekilde etkilenmektedirler. Yapılan araştırmalarda kadın girişimcilerin, erkek girişimcilere göre daha fazla arkadaş canlısı oldukları ifade edilmektedir. Bu da kadın girişimcilere yatırımcılarıyla, ortaklarıyla, çalışanlarıyla, tedarikçileri ve müşterileri ile gayet iyi düzeyde iletişim kurmalarını sağlamaktadır. Kadın girişimciler, kolayca ilişki kurup ve kurdukları teması uzun süre sürdüren, karmaşıklığı basit yöntemlerle değerleyebilen, dengelere daha fazla önem veren ve ahlakla iş vizyonunu birleştiren bir görüşe sahip olan kişiler olarak göze çarpmaktadırlar (Top 2006: 21).

Kadın girişimciler ilgili tanımlara göre kadın girişimci:

- Evinde veya ev dışı bir mekanda, kendi adına kurduğu işyeri olan,
- Bu işyerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle çalışan ya da işin sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran,
- Herhangi bir mal veya servisin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, bu mal veya servisin dağıtım, pazarlama ve satışını yapan/yaptıran,
- İşle ilgili olarak ilişkiye girmesi gereken kişi, örgüt, kurum ve kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran,
- İş sürecinin örgütlenmesi, mal ve hizmet üretiminin planlanması, işyerinin işletilmesi, kapatılması veya işin geliştirilmesi konusunda kendisi karar veren,
- İşinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kişi olmaktadır (Özen ve Hancı 2004: 459).

Kadın girişimciliğini yeterince gelişememesinin nedenleri, girişimci kadınlara aile desteğinin az olması, girişimcilik fikirlerinin hayata geçirilmesinde yaşanan sorunlar ve kadın girişimcilerin gerekli bilgi, beceri ve donanıma sahip olmamalarıdır. Bu nedenlerden dolayı kadınlar kendilerini geliştirerek ulusal veya uluslararası alanlara açılamamaları, girişimciliğin bir kariyer olarak görülmemesi ve kadınların geleceğini garanti altına alma

düşüncesinden dolayı girişimci olmayı tercih etmemektedirler. Kadınların başarısızlık korkusu, kültürel değerlerin kadınlara yüklediği geleneksel roller (annelik, eşlik, ev idaresi), kadınların özgüven eksikliği, girişimcilik eğitimlerinin yetersiz olması, kadınların teknolojiyi yeterli düzeyde kullanmamaları, girişimcilik ile ilgili örgütlenme eksikliği, kadınların geleneksel rol imajlarından kurtulma, sermaye birikiminin erkekler tarafından idare edilmesi şeklinde sıralanmaktadır (Bakan 2015: 14).

1.4.6. Sosyal Girişimcilik

Girişimcilik sadece ekonomik alanda değil sosyal alanda da uygulama ve kavram olarak varlığını kabul ettirmiştir. Sosyal girişimcilik kavramı 1990'lı yıllardan itibaren ortaya çıkmıştır. Sosyal girişimcilikte ilk sırada sosyal fayda yer alırken, kar ikinci sırada yer almaktadır. Sosyal girişimciliğin getirisi sosyal faydadır. Sosyal girişimcilerin çalışmaları, devletin, sivil toplum kuruluşlarının ve girişimcilerin çözemediği toplumsal sorunları çözmeye ve toplumsal ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Sosyal girişimciyi ekonomik girişimciden ayıran özellikler sıralandığında ilk olarak ekonomik girişimci için karın sürdürülebilirliği önemli iken, sosyal girişimci için sosyal dönüşümün sürdürülebilirliği önemlidir. Ekonomik girişimciler kendileri için çalışırken sosyal girişimciler daha çok toplum için çalışmaktadır. Bu iki tür girişimciliğin ortak yanlarına baktığımızda ise her ikisinde de inovasyon ön planda yer almaktadır. Ancak sosyal girişimcilikte bu inovasyonun patenti yoktur aksine taklidinin yaygınlaştırılması istenmektedir. Diğer bir ortak yanları ise risk almak, hata yapmak ve başarısız olmaktır (Ürper 2015: 11). Tanım olarak sosyal girişimcilik, sosyal etki, inovasyon, sürdürülebilirlik ve büyümeyi temel alarak birçok konuda bir problemden hareketle uzun dönemli projeler geliştiren bununla birlikte sosyal dönüşümü amaçlayan girişimcilere denilmektedir (Tutar ve Altınkaynak 2014: 46).

Sosyal girişimcilerin özellikleri şu şekilde belirtilmiştir (Soyşekerci 2011: 76):

- Sektörde birer değişim aktörleridirler.
- Sürdürülebilirlik misyonu üzerine yoğunlaşırlar.
- Yeni sosyal fırsatların peşinden giderler.
- Yenilik, adaptasyon ve öğrenme konusunda kültürel devamlılık taşırlar.
- Kaynakları kullanma konusunda sınırsız ve cesurdurlar.

- Özel sektöre, kamu sektörüne veya sivil toplum kuruluşlarına yüksek derecede sorumluluk duygusu aktarırlar.

Sosyal girişimciler üç temel motivasyona sahiptirler. Bunlardan ilki, bireylerin sağladıkları gelirleri sosyal bir amaca vakfetmektir. İkinci motivasyonları, çalışanları sosyal amaçlı bir destek sistemiyle örgütlemek ve üçüncüsü ise yeni neslin sosyal alanlarda bilinçlenmesini sağlamaktır. Ancak sosyal girişimcilerin de karşılaştıkları ciddi sorunlar bazen motivasyonlarını düşürmektedir. Karşılaştıkları en büyük sorun destek ihtiyacıdır. Diğer bir sorun uygulamada yaşadıkları problemlerdir. Bir diğer karşılaştıkları sorun ise sürdürülebilir fon oluşturabilme konusunda yaşanmaktadır (Soyşekerci 2011: 78)

Kar amacı taşımayan kuruluşların kendilerine gelir sağlayabilmek için yapılan çeşitli faaliyetler sosyal girişimcilik kapsamında değerlendirilmektedir. Sosyal girişimciliğin daha geniş tanımı, çözüm bekleyen toplumsal ihtiyaçlara yönelen, sosyal bir misyonu, vizyonu ve çalışma şekli olan, kar amacı gütmeyen fakat örgütlerin sürdürebilir olması için gelir elde ederek sosyal değerler yaratmak şeklinde belirtilmektedir (Bakan 2015: 17):

1.5. GİRİŞİMCİLİK SÜRECİ İLE İLGİLİ TEMEL YAKLAŞIMLAR

Girişimcilik literatürü temelde iki düşünce okulu grubuna ayrılmaktadır: arz yanlı ve talep yanlı perspektif. Arz yanlı görüş, girişimsel rolleri oynayacak uygun bireylere odaklanırken, talep yanlı görüş doldurulması gereken girişimsel rollerin miktarına ve doğasına odaklanmaktadır.

Arz yanlı perspektifin merkezi argümanı ve kişilik yönelimli yaklaşımı, sıradan olmayan ve özel bireylerin girişimciliği yarattığıdır. İktisadi olarak toplumların yeterli miktarda bu özel bireylerin arzına ihtiyaçları vardır. Bu bakış açısına göre girişimci ve girişimcilik tür, konum ve oranlarındaki farklılıklar, bireylerin psikolojik, sosyal, kültürel ve etnik özelliklerine dayalı olmaktadır. Arz yanlı bakış açısında, girişimcilerin onları toplumun diğer kesiminden ayırt eden kişilik özellikleri ve özgeçmişleri olup olmadığını sorgulamaktadır. Talep yanlı perspektif ise fırsat yapıları, iktisadi fırsatın objektif yapısı ve sistemdekilerin bu fırsatları algılama ve onlardan yararlanma kapasitelerine göre farklı avantaj yapıları incelenmektedir. Girişimcinin davranışları ve yaptıkları temel araştırma konusudur. Ekolojik ve kurumsallaşma yaklaşımları talep yanlı perspektifin yeni teorileridir. Kaynakların erişilebilirliği girişimcilerin ortaya çıkmasını cesaretlendirmektedir. Ancak

ekolojik yaklaşım metodolojik olarak titiz olmasına rağmen girişimcilik bilim adamlarınca eleştirilmektedir (Thornton 1999: 24).

Girişimcilerin demografik ve kişilik özelliklerine odaklanan kişilik özellikleri yaklaşımı ve girişimcilerin aslında ne yaptıklarına odaklanan girişimsel davranış yaklaşımı bu kısımda incelenecektir.

1.5.1. Kişilik Özellikleri Yaklaşımı

Girişimcinin odak noktası birey olduğu için, girişimciliğin içsel doğası ile ilgili sorular, girişimcilik araştırmalarının uzun zamandan beri ilgi alanını oluşturmaktadır. Kişisel özellikleri odak noktası olarak alan kişilik özellikleri yaklaşımı ise, girişimcileri diğer gruplardan, özellikle de yöneticilerden ayıran özelliklere yoğunlaşmıştır. Bu yaklaşım ayrıca, neden bazı bireylerin girişimciye dönüşüp diğerlerinin dönüşmediğini ortaya çıkarmak ve bir bireyin kişilik özelliklerinin gücünün girişimsel davranışı öngörüp öngörmediğine karar vermek için kullanılmaktadır.

Girişimcilik araştırmalarında pek çok psikolojik nitelik incelenmiştir, örneğin risk alma eğilimi, tutumlar gibi. Ama bu kadar çalışma arasında sadece başarı ihtiyacı ve iç kontrol odağının güçlendirilmesi çalışmalarının kayda değer bir öneme sahip oldukları söylenebilir. Başarı ihtiyacı, bir şeyi başkalarından daha iyi veya daha hızlı yapma, ya da bireyin önceki başarılarını egale etme beklentisine dayanmaktadır. Bu, bireylerin mevcut referans çerçevelerinin kendi başarı arzularının önüne nasıl geçtiğine bağlı olarak öğrenilebilir ve geliştirilebilir. Bu şekilde, başarı güdüsü, bir planlama ve mükemmele ulaşmak için çabalama süreci haline gelecektir. İç Kontrol odaklılık ise görevi izleyen karara (önceki davranışı izleyen kararlar) dayalı başarı veya başarısızlık beklentisiyle ilgilidir. Teoriye göre, insan davranışı sadece güçlendirmeye dayalı bir fonksiyon değildir, ayrıca bireylerin iç kontrol odağının güçlenmesi algılarına da dayanmaktadır. Bireyler, bir olayın sebebini ya kendilerine ya da dış etmenlere bağlarlar. Olaylar üzerinde kontrol algısı sağlayabilen bireyler, iç kontrol odağına sahip olmaktadır

Başarı ihtiyacı ve kontrol odaklılık araştırmaları zaten girişimci olmuş bireyler üzerinde yapılmıştır. Buna rağmen, hem başarı ihtiyacı hem de iç kontrol odaklılık, sonradan öğrenilen özellikler olarak ele alınmakta ve önceki araştırmalar da başarı motivasyonu ve kontrol odaklılığın, zamanla değiştiğini ve geliştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle de, bu

özelliklerin girişimcilik faaliyetlerinin getirdiği sosyal şartların değişmesiyle birlikte farklılık arzetmeye başlayacağını düşünmek mantıklı olacaktır (Hansemark 2003: 302).

Başarı ihtiyacı, kontrol odaklılık ve risk alma eğilimi gibi majör girişimci kişilik özellikleri yanı sıra literatürde daha birçok kişilik özelliği girişimcilerin kişiliğine yüklenmiştir. Kuratko ve Hodgetts (1998), çalışmalarında, girişimcilere yüklenen bu kişilik özelliklerinin önde gelenlerini kapsamlı biçimde bir araya getirmişlerdir.

Katılım, Kararlılık ve Dayanıklılık: Girişimcilerin yenilgilerin ve engellerin üstesinden gelerek başarılı olmalarındaki en önemli etken kendini adamadır. Kesin kararlılık ve güçlü bir katılım sayesinde girişimciler; birçok bireyin üstesinden gelinemez biçiminde düşündüğü koşullar karşısında galip gelmektedir. Ayrıca bu sayede bireysel yetersizlikleri de telafi edebilmektedirler. Yüksek potansiyelli girişime ve girişimi finanse edecek bir plana sahip girişimcileri başvurdukları yatırımcılar, onların katılım seviyelerini ölçerek değerlendirmektedirler: evlerini ipotek ettirme istekliliği, maaşlarında kesintiye gidilmesi, aile zamanından fedakarlıkta bulunma ve kendi yaşam standartlarını azaltma gibi.

Fırsat Yönelimli Olma: Başarılı, büyüme düşüncesine sahip girişimcilerin önemli bir özelliği onların kaynaklar, yapı ya da stratejiden ziyade fırsatlar üzerine odaklanmalarıdır. Bu girişimciler fırsatla başlamakta ve fırsat anlayışlarını diğer önemli konularda rehber olarak kullanmaktadırlar. Onların amacı bu fırsatları araştırmaktır. Yüksek fakat ulaşılabilir amaçlar belirlemeleri; enerjilerini odaklamalarını, seçici olarak fırsatları değerlendirmelerini ve hayır diyecekleri zamanı bilmelerini sağlamaktadır. Amaç yönelimlilik önceliklerini tanımlamalarına ve performans değerlendirmesi yapmalarına yardımcı olmaktadır.

İnsiyatif ve Sorumluluk: Tarihsel olarak, girişimci bağımsız ve kendi kendine güvenen bir yenilikçi olarak görülmüştür. Birçok araştırmacı etkili girişimcilerin aktif olarak inisiyatifi arayıp elde ettiklerini ileri sürmektedir. Girişimciler herhangi bir faaliyetin başarı ya da başarısızlığından kendilerinin sorumlu tutulacağı koşulları tercih etmekte ve liderin bulunmadığı bir boşluğu doldurmada ya da bir problemi çözmede inisiyatif almada isteklidirler. Ayrıca bireysel etkilerinin problemin çözümündeki etkisinin ölçülebileceği koşulları da tercih etmektedirler.

Israrlı Sorun Çözme: Girişimcileri zor durumlar korkutamaz. Aslında özgüvenleri ve genel iyimserlikleri imkansızlığı sadece biraz daha uzun süre alan bir durum gibi göstermektedir. Girişimciler ne amaçsızdırlar, ne de faaliyetlerini engelleyen bir duruma ya da soruna amansızca saldıran bireylerdir. Eğer bir görev çok kolay ya da çözümsüz olarak

algılanmışsa, girişimciler sık sık diğerlerinden daha çabuk vazgeçerler. Üstelik girişimciler tam bir ısrarcı olmalarına rağmen, yapabilecekleri ve yapamayacakları faaliyetleri ve zor ama kaçınılmaz görevleri çözmede yardım alabilecekleri yeri anlamada gerçekçi davranmaktadırlar.

Geri Besleme İhtiyacı: Etkili girişimciler hızlı öğrenmektedirler. Ancak, birçok bireyin aksine onlar ne kadar iyi yaptıklarını ve performanslarını ne kadar geliştirdiklerini güçlü bir şekilde öğrenme istekliliğine sahiptirler. Bu tespitleri elde etmek amacıyla, aktif olarak araştırma yapmakta geri beslemeyi kullanmaktadırlar. Geri besleme girişimcilerin hatalarından ve yenilgilerinden ders almak için merkez bir nokta konumundadır.

Belirsizliğe Karşı Tolerans: Yeni başlayan girişimciler, girişimciliğin her yönünde belirsizliği ve stresi meydana getiren sürekli değişikliklerden oluşan belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Hatalar ve sürprizler kaçınılmazdır; organizasyon, yapı ve düzen eksikliği bir yaşam tarzıdır. Başarılı girişimciler bu tür bir belirsizliğin varlığının heyecanını ve değişkenliğini daha da geliştirmektedirler. Onlar genellikle iş güvenliği ve emeklilikle ilgilenmemektedirler.

Dürüstlük ve Güvenilirlik: Bütünlük ve güvenilirlik, başarılı birey ile işletme ilişkisini birbirine bağlayan ve bunu sürekli kılan bir fonksiyona sahiptir. Yatırımcılar, ortaklar, müşteriler, kreditörler bu özelliklere değer vermektedir. Dürüstlük ve güvenilirlik; inanılabilir olmayı ve güveni inşa etmeye ve sürdürmeye yardımcı olmaktadır.

Başarısızlığa Karşı Tahammül: Girişimciler başarısızlığı bir tecrübe olarak görmektedirler. Başarılı bir girişimci olmanın yineleyici ve deneme yanılma üzerine kurulu doğası ciddi hataları ve hayal kırıklıklarını öğrenme sürecinin ayrılmaz bir parçası yapmaktadır. En etkili girişimciler bu tür zorlukların gerçekleşebileceğini tahmin etmek için yeterince gerçekçidirler. Üstelik, bir başarısızlık ya da hata nedeniyle hayal kırıklığına, cesaretsizliğe ya da baskıya uğramazlar. Kötü ve zor zamanlarda fırsat aramaktadırlar. Onların birçoğu, ilk başarılarından daha çok ilk başarısızlıklarından çok şey öğrendiklerine inanmaktadır.

Yüksek Enerji Düzeyi: Girişimcilerin karşılaştığı stresli yükümlülükleri ve sıra dışı iş yoğunlukları olması nedeniyle enerji önemli bir yere sahiptir. Birçok girişimci, yiyip içtiklerini dikkatli bir şekilde izleyerek, egzersiz rutinlerini oluşturarak ve dinlenmek için uzaklaşma zamanını bilerek enerji seviyelerini ayarlamaya çalışmaktadır.

Yaratıcılık ve Yenilikçilik: Yaratıcılığın eskiden özellikle kalıtsal bir özellik olduğu düşünülmektedir. Yaygın bir düşünce ekolü yaratıcılığın öğretebileceğine inanmaktadır. Yeni girişimler genellikle kurucularının ve çalışanlarının katılımcı çabalarından meydana gelen kolektif bir yaratıcılığa sahiptir ve alanında benzersiz eşyalar ve hizmetler üretmektedir.

Vizyon: Girişimciler gitmek istedikleri yeri bilirler ve şirketlerinin ne olabileceği konusunda bir kavrama ya da bir vizyona sahiptirler. Bütün girişimciler önceden belirlenmiş bir vizyona sahip değildirler. Birçok durumda, birey işletmenin ne olduğunu ve olması gerektiğini anlamaya başladığında vizyon zamanla gelişecektir.

Öz Güven ve İyimserlik: Girişimciler genellikle çok önemli engellerle karşı karşıya kalmalarına rağmen, yeteneklerine olan inançları nadiren sarsılmaktadır. Bu düşüş periyotları boyunca kendine olan güvenlerini devam ettirirler ve bunun bilinmesini isterler. Bu durum, diğerlerinin kendi iyimserliklerini devam ettirmelerine yardımcı olmakta ve etkili grup çabası için gerekli olan özgüven düzeyini yaratmaktadır.

Bağımsızlık İhtiyacı: Bağımsızlık arzusu çağdaş girişimcilerin ötesinde güdüleyici bir güce sahiptir. Katı bürokratik sistemlerle ilgili engeller, görevleri kendi tarzıyla yerine getirmeye çalışan bağımsız bir kişiliğe katkıda bulunan; fark yaratmaya samimi bir katılım ile birleşmiştir. Bu girişimcilerin bütün kararları aldığı anlamına gelmez; ancak önemli kararları alma yetkisini istemektedirler (Kuratko ve Hodgetts 1998, 101-106).

1.5.1.1. Başarı İhtiyacı

Başarı motivasyonu, mükemmel bir standartta rekabet ya da bireylerin kendileri için hedef belirleme ve hedefleri gerçekleştirme istekliliği olarak tanımlanan çok boyutlu bir kavramdır. Hem toplumsal hem de endüstriyel psikolojide başarı motivasyonu akademisyenler ve yönetici adaylarını yakından ilgilendiren bir konuya ışık tuttuğu için yoğun bir araştırma alanı haline gelmiştir. Yüksek başarı motivasyonuna sahip olan bireyler, çalışırken yoğun bir konsantrasyona ve enerjiye sahip olmakta, rekabette başarılı olmakta, düşünce ve eylemlerini, yaptıkları işi daha da geliştirecek doğrultuda odaklamakta, performans hedeflerine kendilerini adamış ve büyük bir yönetim potansiyeline sahip olmakta ve proaktif davranış sergilemektedirler (Ward 1997: 543).

McClelland'ın çalışmaları girişimcinin kişilik özelliklerinin araştırılması alanına büyük katkı sağlamıştır. Kişilik özelliği olarak başarı ihtiyacının üzerinde durmuştur. Başarı

ihtiyacı yüksek olan kişiler McClelland tarafından, başarılı olmak için güçlü bir istek duyan bireyler olarak nitelendirilmiştir. Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler karar almada kişisel sorumluluğu tercih etmekte, yeteneğin bir işlevi olarak orta derecede risk almakta ve kararları ile davranışlarının sonuçlarının somut bilgisine ilgi duymaktadırlar. Örneğin parayı başarının ölçüsü olarak kabul etmek gibi (Brockhaus ve Horwitz 1986: 28).

McClelland'ın teorisine göre, yüksek başarı ihtiyacına sahip bireyler, problemleri kendi başlarına çözmeye çalışan, hedefler koyan ve bu hedeflere kendi çabalarıyla ulaşmaya çalışan kişilerdir. Teoriye göre, yüksek başarı ihtiyacı sahibi bireyler, çoğu zaman girişimcilerin yolundan gitmeye başlamakta ve bir girişimci olarak diğerlerinden daha başarılı olmaktadırlar (Littunen 2000: 296).

Araştırmalar, girişimcilerin yüksek derecede başarılı olduklarını saptarken, bu durumun başarılı yöneticiler için de aynı olduğu keşfedilmiştir. Girişimciler gibi işletme sahibi olmayan yöneticiler de yüksek başarı ihtiyacına sahip olabilmektedir. Diğer taraftan küçük işletme sahipliği ile yüksek başarı ihtiyacı arasındaki neden sonuç ilişkisi henüz kanıtlanmamıştır (Brockhaus ve Horwitz 1986: 28).

Geçmiş araştırmalar göstermiştir ki, başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler, daha çok öz-güven sahibidirler, özenle hesaplanmış riskleri almayı severler, çevrelerini etkili bir biçimde araştırırlar ve ne kadar başarılı olduklarına dair somut kanıtlar isterler. Şaşırtıcı bir şekilde, bu bireyler ekonomi teorisi ve geleneksel Amerikan iş dünyası şartlarında, kar olasılığına bağlı olarak harekete geçmezler, aksine ekonomik dürtülerin daha sıkı çalışmaya yönelttiği bireyler, başarı ihtiyacı düşük olan bireylerdir. Yüksek ihtiyaca sahip bireyler de çok çalışırlar, çünkü önlerinde bir başarı fırsatı vardır. Bu bireylere göre başarı, öncelikle ikramiye veya kar gibi ödüllerle ilgilidir çünkü ne kadar başarılı olduğuna dair geri bildirimler almaktadır. Para, gerçek girişimci için çabalama dürtüsünden çok o çabanın başarısının bir ölçüsüdür (McClelland 1965: 15).

McClelland girişimcilerin ulusların ekonomik hayatlarındaki rolüne değinerek başarı ihtiyacı seviyesinin girişimcilik faaliyeti ile ilişkisini göstermiştir. Özellikle, küçük işletme başlatan bireylerin yüksek başarı ihtiyacı seviyesine sahip olmaya eğilimli olduklarını bulmuştur (Brockhaus 1975: 434)

Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler, problemlere çözüm üretmek için bireysel sorumluluk almaları gereken durumları sevmektedirler. Çünkü aksi bir durumda başarılı sonuçtan daha az bireysel başarı tatmini duyacaktır. Sonucun bireysel yetenek ve

çabalarından çok şans ve diğer benzeri faktörlere dayandığı koşulları ise tercih etmemektedirler. Başarı ihtiyacı yüksek bireyler için, bireysel çabaları yerine şansın yardımıyla başarma düşüncesi aynı başarı tatminini vermemektedir (McClelland 1962: 104).

Başarı ihtiyacı yüksek bireylerin diğer bir özelliği de, kendilerine makul başarı hedefleri belirleme ve hesaplı risk alma eğilimine sahip olmalarıdır. Basit ve rutin uğraşlar ya da çok zor uğraşlar bu bireylerin başarı ihtiyaçlarını yeterince tatmin etmemektedir. Bu iki uç nokta arasında bir seçim yaparak bireysel başarı duygularını maksimize etme şansını yakalamış olmaktadırlar. Son olarak başarı için güçlü bir isteğe sahip bireyler, ayrıca ne kadar başarılı olduklarına dair somut geribildirim ihtiyacı hissetmektedirler. (McClelland 1962: 105).

1.5.1.2. Kontrol Odaklılık

Yüksek başarı ihtiyacı kavramıyla yakın derecede ilgili olan durum iç kontrol odaklı olmaktır. Kendi faaliyetleriyle çevreyi kontrol altına alamayacaklarına inanan bireyler, iş hayatına başlama risklerini göze almaktan kaçınacaklardır. Rotter'in kontrol odaklılık teorisine göre birey, bir olayın sonucunu, kendi kişisel kontrol ve anlayışının ya içinde ya da dışında algılamaktadır. Böylece iç ve dış olmak üzere kontrol odaklılık yaklaşımı ikiye ayrılmaktadır.

Birey tarafından davranışlarının sonucu, kendisi dışında, dışarıdan bir desteğe, kültüründe bulunan ve onu kuşatan büyük güçlerin öngörülemeyen etkilerine ya da kaderin, şansın ve talihin sonucuna dayandırıldığında dış kontrol odaklılık ortaya çıkmaktadır. Eğer birey, davranışlarının sonucunu, olayı, kendi davranışının ya da nispeten kendi kalıcı özelliklerinin sonucu olarak algılarsa bu durumda iç kontrol odaklı olarak nitelendirilmektedir (Brockhaus ve Horwitz 1986: 28).

Kontrol odaklılık, bireyin hayatındaki kazançları ve kayıplarıyla ilgili algılarını temsil etmektedir. İç kontrol odağına sahip bireyler, hayatlarındaki olayları kontrol edebileceklerini düşünürken, dış kontrol odaklı bireyler ise, hayatlarındaki olayların şans, talih veya kader gibi dışsal faktörlerin etkisiyle meydana gelmekte olduğunu düşünürler. Rotter'in hipotezine göre, iç odaklı bireyler, dış odaklılara göre başarı için daha çok çabalamaktadırlar. Brockhaus ve Horwitz ise daha ileri giderek, kontrol odaklılığın, başarılı girişimcileri başarısız olanlardan ayırmakta kullanılabileceğini öne sürmüşlerdir. Genel inanışa göre,

girişimciler, dışsal faktörlerin etkilerine aldırmadan kontrolü tümüyle ellerinde tutmayı tercih ederler. Rotter'e göre ise bireyde mevcut olan kontrol odaklılığı, kendini içsel ve dışsal olarak gösterir. İçsel kontrol beklentisi, bireyin kendi hayatı üzerindeki kontrolünü kapsar ve burada, bireyin hareketlerinin sonuçları ya kendi davranışlarına ya da kalıcı karakteristiklerine dayalıdır. Dışsal kontrol beklentisi ise, diğer insanların, şansın, kaderin ya da talihin etkilerine dayalı tutum ve davranışlarla ilgilidir. Rotter'in teorisine göre, içsel kontrol beklentisi öğrenme ile ilgilidir ve böylece aktif çabayı desteklemekte ve motive etmektedir. Dışsal kontrol beklentisi ise, diğer taraftan, öğrenmeyi engelleyici ve pasifliği destekleyici bir özelliğe sahiptir. İçsel kontrol beklentisi, genellikle girişimcilik özellikleriyle bağlantılı olmaktadır (Koh 1996: 14).

Algılanan iç kontrol odaklılık, bireyin elde ettiği sonuçları, yeteneği, becerisi ve çabası yoluyla etkileyebileceğine olan inancı biçiminde tanımlanırken tam tersine dış kontrol odaklılık, sonuçların dışsal kuvvetlerin kontrolünde olduğuna olan inanca işaret etmektedir. Bireyin hayatındaki olaylar üzerinde içsel kontrol inancı taşımasını bazı araştırmalar, girişimcilik faaliyetinde bulunmaya eğilimli olmayla ilişkilendirmektedirler. Bazı araştırmalar iç kontrol odaklı bireylerin girişimcilik faaliyetinde bulunmaya eğilimli olduklarını ortaya koymaktadır (Kaufmann ve diğerleri 1995: 44).

Girişimcilik araştırmalarında en çok uygulama alanı bulan teorilerden biri, kontrol odaklılık teorisidir. Bireyin sahip olduğu kontrol odaklılık, kendini içsel ve dışsal olarak göstermekte ve iç kontrol odaklılık, bireyin hareketlerinin sonuçlarını kendi davranışlarına bağlı olduğu ya da kalıcı karakteristiklere dayalı olduğu bir hayatın kontrolü olarak açıklanabilmektedir. Dış kontrol odaklılığın sonuçları ise diğer bireylerin hareketlerine, kadere ya da şansa odaklı tutum ve davranışlarda bulunmaktır. İç kontrol beklentisi, genellikle girişimsel özelliklerle bağlantılı olmaktadır (Littunen ve Storhammar 2000: 345).

1.5.1.3. Risk Alma Eğilimi

Yüksek başarı ihtiyacı olan bireyler hesaplı risk alma eğiliminde olabilmektedir. Ayrıca iç kontrol odaklılık inançları yüksek düzeyde olan bireyler, yüksek başarı ihtiyacına sahip olmak isterler ve hesaplı risk alıcılar olarak sınıflandırılabilmektedirler. Bu kavram girişimciler için yapılan bütün tanımlamaların baştan beri risk almayı açıklamasından dolayı özel bir ilgiye sahiptir. Risk fikri düşünüldüğünde, risk kavramının gelişimiyle ilgili iki

bölüm olduğunu anlamak gereklidir. Bunlar girişim başlangıcındaki risk seviyesinin fark edilmesi ve eğer girişim başarısızlıkla sonuçlanırsa kaybetme ihtimalinin fark edilmesidir. Eğer girişimcilerin yüksek başarı ihtiyacına ve iç kontrol odaklılığa sahip olduklarına inanılırsa, girişimcilerin risk alan kişiler oldukları açıklaması ile kendilerini hesaplı risk alanlar olarak sınıflamaları arasındaki bu açık tutarsızlık çözülebilmektedir. Girişimcilerin işletme hedeflerinin başarısını etkileme kabiliyetlerine olan inançları öyle yüksektir ki başarısızlık ihtimali nispeten düşük seviyededir. Bu sebepten dolayı, girişimcinin algısal risk seviyesi, girişimci olmayan kişilerin seviyesinden daha düşüktür. Brockhaus, girişimci özelliği olarak kabul edilen risk alma eğiliminin geçerliğine şüpheyle yaklaşmış, yöneticiyle girişimciler arasında genel risk tercihi şablonlarında anlamlı bir istatistiksel fark bulamamıştır. Girişimcileri, yöneticilerden ayıran genel risk alma eğiliminin başarısızlığı, girişimcilerin daha da ortalama düzeyde risk alan oldukları teorisinden başlıca ayrılma noktası olarak ortaya çıkmaktadır. Yine de hiçbir farklılık bulunamadığı gerçeği girişimcilerin hesaplı risk alan kişiler olmadığını göstermemektedir (Brockhaus ve Horwitz 1986: 30).

İktisat biliminde girişimciler uzun zaman topluma göre yüksek derecede risk almaya eğilimli bireyler olarak varsayılmışlardır. Cantillon ve Say girişimci terimini motivasyon ve kabiliyeti finansal riskleri üstlenmek olan birey olarak tanımlamışlardır. İktisatçılar dolaylı olarak girişimcilerin risk almaya eğilimli olduklarına dair kanıt sağlarken psikoloji bilimine yakın araştırmacılar, doğrudan ampirik incelemelerde bulunmuştur. Psikologların temel sorusu girişimcilerin girişimci olmayan yöneticilere göre risk almaya daha eğilimli olup olmadıklarıdır. Araştırmaların bir kolu girişimcilerin ve yöneticilerin risk alma açısından önemli bir farklılığa sahip olduklarını belirtmektedir. Bu yaklaşıma göre girişimcilerin yöneticilere göre riske daha fazla eğilimli olduklarına inanılmaktaydı çünkü girişimciler daha belirsiz ve yapısallaşmamış koşullarda çalışmakta ve kararları büyük bir sorumluluk taşımaktaydı. Diğer yaklaşım ise yöneticiler ve girişimcilerin risk alma eğiliminin farklı olmadığını, her iki grubun da başarı ihtiyacının yüksek olduğunu belirtmektedir. Yüksek başarı ihtiyacına sahip olan bireyler zorluğu azaltan meydan okuyucu amaçları ve kararlarının bireysel sorumluluğunu üstlenmekte ve riski ılımlı hale getirmektedirler (Xu ve Ruef 2004: 340).

1.5.2. Girişimsel Davranış Yaklaşımı

Girişimcilikle ilgili araştırmalar, tarihsel olarak birey ya da bireyler üzerine yoğunlaşmıştır ve doğası gereği de böyle devam etmektedir. Ek olarak girişimsel süreç üzerine bir yoğunlaşma da gerçekleşmektedir. Davranışsal yaklaşım, girişimciliği bireyin yaptıkları ve davranışları üzerinden açıklamaktadır. Böylece, farklı bir fonksiyonu öne çıkarmaktadır ve bu davranış ve fonksiyonları yerine getiren herkes girişimci olarak tanımlanmaktadır (Hansemark 2003: 302).

Girişimciliğe olan davranışsal yaklaşım, organizasyonların ve işletmelerin hayata nasıl başladıkları, nasıl meydana getirildikleri ile ilgilidir. Girişimciler, organizasyonları hayata geçirirken aldıkları role göre düşünülmelidir. Bu araştırmanın odak noktası, bireylerin karakteri ya da kişilik özelliklerinden ziyade, bir organizasyonun hayata geçirilmesi sağlanırken bireyin ne yaptığı olacaktır, yani davranışlarıdır (Gartner 1989: 62).

Girişimci eğilimleri tanımlayan kişilik yaklaşımı, kişilik özelliklerinin doğrudan ölçümünden ya da girişimcilerin sahip olduğu motive edici eğilimlerden oluşmaktadır. Bu yaklaşım 1950'li yıllarda başlamıştır. Araştırmacıların öncü çalışmaları metodolojik ve kavramsal problemler nedeniyle eleştirilmekle birlikte, tüm bu uğraşlar, girişimcinin kişilik özelliklerini daha yakından incelemek için gereken altyapıyı sağlamıştır. Ancak kişilik yaklaşımına dayalı araştırma metodolojileri, girişimciliği ölçmek için geliştirilmemiş ve kullanılmamıştır. Metodoloji teknikleri için psikolojiden yararlanılmış ve girişimcilik alanına bazen yanlış bazen de etkisiz şekilde uygulanmıştır. Diğer bir sorun ise aynı kişilik özelliğini ölçer gibi görünen farklı ölçekler ve araçlardır. Son olarak ise psikoloji biliminde çevre ve birey etkileşiminin dikkate alınmaması, modern yaklaşımların aksine kişiliğin sabit bir özellik olarak görülmesi olmuştur (Robinson ve diğerleri 1991:14). Girişimcilik çalışmalarında davranışsal yaklaşımlarda girişimci, organizasyon yaratımına dahil olan bir dizi aktiviteler bütünü olarak görülmekte buna karşılık, kişilik özellikleriyle ilgili yaklaşımlarda girişimci, kişilik ayırt edici özellik ve nitelikler bütünü olmaktadır (Gartner 1988: 11).

Girişimcilerin tanımlanmasıyla diğer bir yaklaşım, tipik bir girişimcinin profiline ulaşmak için demografik bilginin kullanılmasıdır. Bu metod ile benzer altyapılı insanların benzerlik teşkil eden sabit özellikleri vardır yargısına varılmaktadır. Bu düşünce ile bilinen girişimcilerin demografik özelliklerini tanımlamak, bilinmeyen nüfus içindeki girişimciler hakkında tahmin yürütmeyi mümkün kılacaktır çünkü tipik bir girişimciyle benzer

demografik özellikleri olan yeni nüfus içindeki bireylerin aynı temelli sabit özelliklerinin olduğu düşünülmektedir. Bu tür bir araştırmada sıklıkla incelenen demografik değişkenler, doğum sırası, rol modelleri, medeni durum, yaş, ebeveynlerin ve kendisinin eğitim düzeyi, sosyo ekonomik durum, önceki iş deneyimi ve iş alışkanlıkları gibi aile altyapısı ve deneyimlerden oluşmaktadır. Demografik yaklaşım, davranışların, doğum sırası, ırk ya da cinsiyet gibi demografik özellikler tarafından güçlü bir şekilde etkilendiğini ve belirlendiğini ileri sürmektedir. Girişimciliğin, anlamından, bireyler tarafından çıkarılan sonuçlar, gerçek deneyimlerindeki küçük farklılıklardan, aynı deneyimleri algılamalarındaki farklılıklara kadar bir takım farklı değişkenlere bağlı olabilmektedir. Bu durum girişimci davranışı hakkındaki tahmin yürütmeyi, cinsiyet, ırk ya da doğum sırası kadar basit bir özellik tarafından ele alınamayacak kadar karışık hale getirmektedir. Girişimcilik üzerine birey tarafından çıkarılan sonuçların durağan kalmasına gerek yoktur, ancak bu sonuçlar, geçmiş deneyimler tekrar değerlendirildiğinde ya da yeni deneyimler ortaya çıktığında değişikliğe uğrayabilmektedir. Bazı araştırmacılar, demografik özelliklere dayalı kişilik niteliklerini kast ederek demografik özellikleri kişilik özelliklerinin yerine kullanmaktadırlar. Bu araştırmacılara göre, demografik özelliklere sahip olan biri tarafından geliştirilen kişilik özellikleri ya da nitelikleri sabit olduğu için demografik özellikler girişimcileri çok fazla etkilememektedir. Doğum sırası, eğitim seviyesi ya da aile mirası bilgisi kimin girişimci olacağı ile ilgili öngörülerde çelişkili olabilmektedir (Robinson ve diğerleri 1991: 15).

Girişimsel davranış bilgisi, alan araştırmasına dayalıdır. Davranışsal yaklaşım, girişimciliğin karmaşıklığının hakkını verecek araştırma soruları, metotlar ve teknikler geliştirmek için yol göstermektedir. Yeni bir organizasyon yaratmak, birçok etmenden etkilenen ve etkileyen karmaşık bir süreçtir. Girişimcilik, sabit bir varoluş şekli değildir. Girişimcilik, bireylerin yeni organizasyonlar yaratırken üstlendikleri roldür (Gartner 1989: 62-63).

Girişimcilik organizasyon ya da ekonomik anlamda bakılacak olursa işletme kurmaktır. Buna göre girişimcilik çalışmaları esas olması gereken yerden uzaklaşmıştır. Yani organizasyonların meydana getirilmesinin araştırılmasından yoksundur. Bu davranışsal yaklaşım organizasyon yaratımını birçok etkinin sonucunda oluşan bağlamsal bir olay olarak değerlendirmektedir. Girişimci, yeni organizasyon yaratımının karmaşık sürecinin bir parçasıdır. Girişimcilik üzerine bu yaklaşım, organizasyonu, analizin en önce gelen seviyesi olarak değerlendirilmekte ve birey, organizasyonu hayata geçirmeyi sağlamak için ele alınan

aktiviteler bakımından değerlendirilmektedir. Girişimcinin kişilik özellikleri girişimcinin davranışlarının anlaşılmasına yardımcıdır. Girişimci üzerine araştırmalar, "Girişimci Kimdir?" sorusuna değil "Girişimci Ne Yapar?" sorusuna odaklanmalıdır (Gartner 1989: 57). Sonuç olarak girişimcilik, çok sayıda bağlamsal faktörün etkileşiminden oluşan davranışsal bir süreçtir (Naffziger 1995; 22).

1.6. GİRİŞİMCİLİK DENEYİMİNE DAYALI GİRİŞİMCİ TÜRLERİ

Girişimcilik alanında 1980'lerin sonuna kadar gerçekleştirilen araştırmalar girişimcilerle girişimci olmayanlar arasındaki farklılıklara odaklanmıştır. Araştırmacılar psikolojik, sosyolojik, çevresel ve eğitimsel karakteristiklere dayanarak girişimci ile girişimci olmayan bireyleri ayırt etmeye çalışmışlardır. Kurucuların başarı ihtiyacı, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı toleransı gibi kişilik özelliklerini, yaş, eğitim, iş deneyimi gibi demografik değişkenlerini, aile geçmişi ve sosyal ağları gibi sosyolojik değişkenleri incelemişlerdir (Agarwal ve Chatterjee 2007: 4). Bu çalışmaların temel varsayımı girişimcilerin homojen bir varlık olmalarıdır. Ancak Gartner (1985) girişimcilerin kendi aralarındaki farklılıkların en az girişimci olmayanlar arasındaki farklılıklar kadar olabileceğini işaret etmiştir. Böylece araştırmalar girişimci olanlar ile olmayanları kıyaslamadan girişimcilerin kendi aralarındaki farklılıklara yönelmiştir.

Literatür, girişimcinin ortak bir tarifi olmadığını göstermeye başlamıştır. Van de Ven araştırmacıları kişilik özellikleri ve niteliklerine yönelmemeleri konusunda uyarmıştır. Van de Ven girişimci olacak bireyi tanımlama çabalarının gelişimiyle liderlik teorisinin tarihsel gelişimini karşılaştırmıştır. Organizasyonların yaratılmasını inceleyebilmek için girişimcilik kavramına bağlı kalan araştırmacılar, liderlik alanında yapılan araştırmalar tarihinden çok şey öğrenebilirler. Girişimcilik alanı gibi, bu araştırmalar da liderlerin kişilik özelliklerinin incelenmesiyle başlamıştır. Ancak bu özelliklerin başarılı liderleri başarısız olanlardan ayırdığını ve liderlerin sınırlı özellikleri olduğunu destekleyen hiçbir ampirik kanıt ortaya konulamamıştır. Günümüzde liderliği inceleyen birçok araştırma, liderlerin davranışlarına odaklanarak (yani kim olduklarından daha çok ne yaptıkları) ve hangi durum faktörlerinin ya da şartlarının, onların performansını ya da davranışlarını düzenlediğini belirleyerek gözle görülür bir şekilde ilerleme kaydetmiştir. Teorisyenlerin bu fikri, uygun liderlik tarzının duruma ve şartlara göre değişebileceği inancını vurgulamaktadır. Eğer zamanlama, çevre ve koşullar müsait ise lider olmak hemen hemen herkes için mümkündür. Benzer şekilde, eğer

şartlar uygun ise girişimci olmak da herkes için mümkündür. Tek bir lider tipi olmadığı gibi tek bir girişimci tipi de yoktur (Brockhaus ve Horwitz 1986: 41).

Girişimci türlerine yönelik literatürde en yaygın sınıflandırmalardan birisi tüccar yönelimli ve fırsat yönelimli girişimciler biçiminde yapılan ayrımdır. Bu ayrım, bulgular kesin olmaktan uzak olmasına rağmen ampirik destek gören yegane erken dönem tipolojilerden birisi olmuştur (Das ve Teng 1997: 74). Tüccar girişimci düşük eğitim seviyesi, sosyal ilişkiler bakımından ve sosyal farkındalık yönünden zayıf, sosyal çevreyle etkileşimde yetersiz ve sınırlı zaman oryantasyonu olan bireylerden oluşmaktadır. Fırsat yönelimli girişimciler ise, yüksek eğitim seviyesine sahip, sosyal ilişkiler bakımından ve sosyal farkındalık yönü iyi, sosyal çevre ile ilişkilerinde kendine oldukça güvenen ve geleceğin bilincinde olan bireyledir (Damgacıoğlu ve Uygun 2011: 24).

Tablo 1.4: Tüccar Yönelimli Girişimci ile Fırsat Yönelimli Girişimci Arasındaki Farklar

Girişimsel Nitelikler	Tüccar Yönelimli Girişimci	Fırsat Yönelimli Girişimci
Eğitim	Formal teknik eğitim	Teknik olmayan alanları da formal eğitim kapsamakta
İş deneyimleri	Teknik işler	Teknik olmaktan çok pratik, mekanik ya da yönetimsel işler
Sosyal Katılım	Sadece profesyonel örgütler	İş alanı, ticaret ve işletme ile doğrudan ilgili olmayan stk lara üyelikler
Sermaye Kaynakları	Kişisel birikim ya da arkadaştan borç alma gibi ikiden fazla kaynak kullanmama	İkiden fazla kaynaktan sermaye sağlama
Müşteri İlişkileri Yönetimi	Müşteriler sadece uzun vadeli ilişkiye dayanan kişisel bağlantılar ile geliştirilir	Müşteri sayısı farklı pazarlama yöntemleri (kişisel satış, reklam, mail gibi) ile genişletilir
Rekabet Stratejileri	Stratejiler fiyat kalite ve firma itibarı ile sınırlıdır	Stratejiler yeni ürün ve pazarlama metotları, farklı dağıtım kanalları gibi konuları kapsar
Büyüme ve değişimin planlanması	Büyüme ve değişim için planlama yoktur	Büyüme isteği vardır ve bunu başarmak için planlama yapılmaktadır

(Kaynak: Smith ve Miner 1983: 330).

Literatürde son yıllarda öne çıkan başka bir yaygın sınıflandırma ise girişimcilik deneyimi baz alınarak geliştirilmiştir. Bu yaklaşım girişimcileri deneyimsiz ve deneyimli olarak iki temel gruba ayırmaktadır. Birden fazla işletme başlatan girişimciler ilk girişimlerini kurduktan sonra başka işletme ya da işletmeler kuran ya da bunların kurulumunda yer alan girişimcilerdir. Girişimcilik yeni bağımsız bir firmanın kurulmasını kapsadığı gibi satın alınmasını ya da miras yoluyla devir alınmasını da içermektedir. Deneyimli girişimciler, birden fazla işletme kurmuş, miras olarak edinmiş ya da satın almış girişimcilerdir (Uygun 2011: 358).

Girişimciler homojen bir tür değildir. Araştırmalar, farklı girişimci türlerinin var olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin Westhead ve Wright (1998a) deneyimsiz, seri ve portföy girişimciler arasındaki farklılıkları vurgulamıştır. Deneyimsiz girişimciler önceden kurucu olarak, miras yoluyla ya da satın alma ile büyük ya da küçük bir işletme sahipliği deneyimi olmamış, yeni ya da miras veya satın alma yoluyla bağımsız bir işletmenin büyük ya da küçük oranda ortaklık payı olan bireylerdir (Westhead ve diğerleri 2003: 189). Deneyimsiz girişimciler tek iş kuran girişimciler olarak da nitelenebilir. Tek iş kuran girişimciler, miras yoluyla devir ya da satın alan ve belli bir zaman noktasında hem daha önceden girişimcilik deneyimine sahip olmayan hem de bir girişimin sahibi ya da ortağı olan girişimciler olmaktadır.

Deneyimli girişimciler mevcut yeni girişimin başlatılmasından önce en az bir tane başka bir işletme kuran girişimcilerdir (Wright ve diğerleri 1998: 6). Literatür genel olarak deneyimli girişimcileri seri ve portföy biçiminde iki alt türe ayırmıştır (Rosa 1998: 43). Seri girişimciler birbirini izleyen biçimde işletmelere sahip olan ama bir seferde etkin olarak sadece bir işletmeye sahip olan girişimcilerdir. Portföy girişimciler ise aynı anda birden fazla işletmeye sahip olmaktadırlar (Wright ve diğerleri 1998: 7).

Seri girişimciler, asıl işlerini devrettikten ya da kapattıktan sonra başka bir iş kuran ya da deviralan (satın alan) bireylerdir. Portföy girişimciler ise kendi kurduğu asıl işi elinde tutarak daha sonraki bir tarihte yeni bir iş kuran ya da deviralan bireylerdir (Westhead ve Wright 1998b: 65). Hem seri hem de portföy girişimciler, daha önceleri mutlaka en az bir işletme kurmuşlardır fakat bu önceki işlerinin satılmış ya da tasfiye edilmiş olup olmadığı ya da hala sahip olup olmadıkları konusunda farklılık göstermektedirler. Deneyimli kurucular, çoğu zaman yeni bir işletme başlattıktan sonra başka bir ya da birkaç işletmenin daha kurulmasında rol oynayan girişimciler biçiminde tanımlanmıştır (Alsos ve Kolvereid 1998: 102).

1.6.1 Deneyimsiz Girişimci Kavramı ve Tanımı

Deneyimsiz girişimciler önceden kurucu olarak, miras yoluyla ya da satın alma ile büyük ya da küçük bir işletme sahipliği deneyimi olmamış, yeni ya da miras veya satın alma yoluyla bağımsız bir işletmenin büyük ya da küçük oranda ortaklık payı olan bireylerdir. Deneyimsiz girişimciler tek iş kuran girişimciler olarak da nitelenebilir. Tek iş kuran girişimciler, miras yoluyla devir ya da satın alan ve belli bir zaman noktasında hem daha

önceden girişimcilik deneyimine sahip olmayan hem de bir girişimin sahibi ya da ortağı olan girişimciler olmaktadır (Uygun 2016: 151).

1.6.2. Deneyimli Girişimci Kavramı ve Türleri

Deneyimli girişimciler muhtemelen endüstri devriminin ilk günlerinden beri varolmalarına rağmen bu girişimcilerin kavramsallaştırılması zorluklar içermektedir. Deneyimli girişimciler, birden fazla işletme kuranların ilk işlerini kurduktan sonra başka iş ya da işler kuran ya da bunların kurulumunda yer alan girişimciler olarak tanımlanmaktadır. (Donkels ve Diğerleri 1987: 50). Hall, tekrarlayan girişimcileri seri ve portföy olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Seri işletme sahipleri birbirini izleyen biçimde iş kuran ama belli bir zaman noktasında etkin olarak sadece bir işletmenin yönetiminde rol alan bireyler biçiminde tanımlanmıştır (Hall 1995: 221). Hall'ın tanımına dayanarak Westhead ve Wright deneyimli girişimcilerin birden fazla işletme kurarken, miras olarak edinirken ya da satın alırken seri girişimcilerin asıl işletmelerini satan ya da kapatan fakat gelecekte başka bir işi miras olarak edinen, kuran ya da satın alan kişiler olduğunu belirtmişlerdir. Portföy kurucular ise bir seferde iki ya da daha fazla işe sahip olan bireyler olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak yeni girişimciler halihazırda bir işe sahip olan, işi sıfırdan kuran, miras olarak edinen ya da satın alan ve daha önceden bir girişim sahipliği tecrübesi olmayan kişiler olarak tanımlamaktadır (Uygun 2016: 151).

MacMillan, her deneyimli girişimcinin bir deneyim eğrisine sahip olduğunu savunmuştur. Bu girişimciler, daha önceki denemelerinden ders almakta, neyin yanlış ve neyin doğru gittiğine dair analizler yapma fırsatı yakalamakta ve sonuç olarak girişimciliğin teknolojisini benimsemektedirler. Vaka çalışmaları bağımsızlık ve otonomi arzusu, hizmet, sorumluluk ve görev bilinci, finansal kazanç gibi tetikleyici faktörlerin bireylerin tekrarlanan biçimde girişimcilik kariyerini seçmelerini sağladığını belirtmektedir. Yinelenen işletme kurucularının daha geniş bir tanımı Birley ve Westhead tarafından yapılmıştır. Yazarlar deneyimli işletme kurucularını, mevcut yeni bağımsız girişimin başlatılmasından önce en az bir tane daha başka bir işletme kurmuş olan girişimci olarak tanımlamışlardır (Uygun 2016: 152).

Deneyimli girişimciler toplumda değer yaratım sürecine temel katkı sağlayan önemli bir girişimci türüdür. Westhead ve Wright, İngiltere'nin çeşitli bölgelerinde deneyimli girişimcilerin oranının %11.5'tan %45.5'e kadar uzandığını belirtmişlerdir (Westhead ve Wright 1998a: 175). ABD'de ise Schollhammer (1991), deneyimli girişimci oranını %51,

Ronstadt (1986) %63 olarak bulgulamıştır. Deneyimli girişimciler geçmişte kurucu olarak, miras yoluyla ya da satın alma ile büyük ya da küçük bir işletme sahipliği deneyimi olmuş; yeni ya da miras veya satın alma yoluyla bağımsız bir işletmenin(lerin) büyük ya da küçük oranda ortağı olan bireylerdir.

1.6.2.1. Seri Girişimci Türü

Seri girişimcilik en yaygın olarak görülen çoklu ya da deneyimli girişimcilik olgusunun bir alt kümesidir. Seri girişimsel davranış girişimsel fırsatların tükendiğinin algılanmasıyla birlikte başlangıç girişimi sonlandırıldıktan sonra bir sonraki girişim için yeni olasılıkların araştırılması olarak tanımlanmaktadır. Genellikle iki temel seri girişimci tipinden bahsedilebilmektedir. Birinci gruptaki girişimciler ikinci girişimlerini temel olarak savunma amaçlı oluşturmaktadırlar. Bu tip girişimciler esasen girişim tekrarlayanlardır ve özellikle sattıkları orijinal girişimlerini tekrar alma eğilimindedirler. İkinci ana grup daha fırsatçı davranmaktadır ve işlerini geliştirirken motivasyonları ve kullandıkları metotlar bakımından birbirinden ayrılmaktadırlar (Uygun 2016: 154).

1.6.2.2. Portföy Girişimci Türü

Portföy girişimciler, kurduğu, satın aldığı ya da miras olarak edindiği iki ya da daha fazla bağımsız işletmede büyük ya da küçük sahiplik payı olan bireylerden oluşmaktadır (Uygun 2016: 155).

BÖLÜM II

GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM

Yeni işletmelerin girişimcilik faaliyetleri sonucu yarattığı ve bunların ekonomiye dinamizm kazandırdıkları görülmektedir. Bu noktadan hareketle girişimcilik ve istihdam arasındaki ilişki Birch (1979) çalışması ile literatürde yer almıştır. Öncelikle Birch (1979) bu çalışmasında istihdam sağlayan bir işin nasıl yaratıldığını anlamaya çalışılmaktadır (Topkaya 2013: 31). Birch'in bu çalışmasında 1969-1979 yılları arasında 20 kişiden az işçi çalıştıran işletmelerin işlerin üçte ikisini yarattığını; 100 kişiden az işçi çalıştıran firmalar da hesaba katıldığında toplamda işlerin yüzde 82'sini oluşturduğunu ortaya koymuştur. Diğer taraftan 500 kişiden fazla işçi çalıştıran işletmeler ise istihdamın sadece yaklaşık yüzde 15'ini yaratmaktadır. Küçük ve büyük işletmeler arasında istihdam yaratma açısından farklılık olup olmadığını araştırdığından dolayı bu çalışma politikacıların çok ilgisini çekmiştir. Birch'in çalışmasını 1982'de Armington ve Odle'un aynı verileri kullanarak yapmış olduğu çalışma izlemektedir (Armington ve Odle 1982:). Bu çalışmanın sonucunda ise 100 kişiden az işçi çalıştıran firmaların yalnızca işlerin yüzde 39'unu yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonralarında Stel ve Storey (2004), çalışmalarında yeni işletmelerin açılması ile istihdam yaratma arasındaki ilişkinin 1990'lı yıllar için güçlü bir şekilde pozitif olduğu sonucuna ulaşmıştır. 2000'li yıllar için de yine küçük işletmelerin istihdam yaratma kapasitesinin yüksek olduğu, büyük işletmelerin ise endüstrinin gelişimine katkı sağladığı belirtilmektedir. Neumark ve diğerleri (2011) çalışmasında, Birch'in küçük işletmelerin iş yaratma kapasitesinin ölçümünü abartılı bulduklarını ve yeni iş yaratma kapasitesi bakımından küçük ve büyük işletmeler arasında fazla fark olmadığına dikkat çekmişlerdir. 1992-2011 yılları arasında özel sektörde ortalama brüt ve net iş kazancı (net iş kazancı=iş yaratılması-iş kaybı) üzerine yapılan araştırmaya göre 20 kişiden daha az işçi çalıştıran işletmeler toplam işlerin yaklaşık yüzde 30'unu yaratırken; 100 kişiden az işçi çalıştıran işletmelerde ise bu oran yüzde 27; 500 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde de yüzde 26'dır.

Söz konusu araştırmalar incelendiğinde girişimciliğin yeni iş olanakları yaratabilmesinin koşulunun "yenilik" ve "inovasyon" olduğunu vurgulanırken, çalışmalar sonucunda yapılan değerlendirmeler girişimcilik ile istihdam arasındaki ilişkinin istikrarlı

olmadığına işaret etmektedir. Dönem dönem girişimciliğin istihdam yaratma kapasitesinin yüksek olduğu yönünde bulgular da vardır. Ancak bu eğilim devamlılık yaratmamaktadır (Ataman 2011: 335).

Girişimcilik, günümüzde ekonomik büyümenin itici bir gücü olarak görülmektedir. Bu açıdan devletler girişimciliği özendiren politikalar üreterek ve var olan politikalarını geliştirerek istihdamı arttırma ve işsizliğe alternatif çözümler üretme yollarını aramaktadırlar (Ataman 2011: 335).

Girişimcilik, yeni ekonomik düzen içinde ekonomik büyümenin ve iş yaratmanın anahtarı olarak sunulmaktadır. Ancak diğer açıdan bakıldığında girişimcilik ekonomik düzen içinde son derece istikrarsız bir yapıya sahip olmasından dolayı, ekonomik krizlerden en çok ve hızlı küçük ve orta büyüklükteki işletmeler etkilenmektedirler. Bu sonuç ise girişimciliğin işsizliğe alternatif bir çözüm oluşturma özelliğini tartışmalı hale getirirken ciddi bir sosyal güvenlik sorununu da beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan girişimciliğe ekonomik boyutuyla olduğu kadar sosyal politikalar bağlamında da incelemek gerekmektedir (Ataman 2011: 336). Girişimcilik ile sosyal güvenlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az çalışma olmasına rağmen bu konu son derece önemli bir yer tutmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmaların kısaca sonuçlarını özetlersek;

- Brouwer ve diğerleri (2005), ampirik çalışmanın sonucuna göre işçinin sosyal güvenlik hakları girişimciliğin seviyesini makro düzeyde negatif etkilemektedir.
- Parker ve Robson (2004) çalışmasına göre de mikro düzeyde sosyal güvenlik ile girişimcilik seviyesi arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.
- Hessels ve diğerleri (2007) çalışmasında işletmenin erken aşama faaliyetleri ile sosyal güvenlik düzenlemeleri (özellikle işsizlik sigortası ve hastalık sigortası) arasındaki ilişkide, girişimcinin (işveren pozisyonunda) çalışanın sosyal güvenliğine karşı aldığı pozisyona bakmanın önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklarla birlikte sosyo-ekonomik yapılarınında farklı olmasından dolayı işsizlikle mücadele de kullanılan yöntemler birbirinden farklıdır. Ancak aktif istihdam politikalarının diğer politikalara göre uygulama alanının daha geniş olması ve çeşitli çözüm seçenekleri nedeniyle işsizliğin çözümünde daha etkili bir yöntem olduğu varsayılmaktadır (Ataman 2011, 334).

Bu bölümde, işsizliğin yol açtığı ekonomik ve sosyal sorunlara, işsizliği önlemeye yönelik istihdam politikalarına, küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanım, sınıflandırma ve ekonomiye katkılarına ve ülke örnekleriyle birlikte ülkemizde girişimciliğin istihdama katkısına yer verilecektir.

2.1. İŞSİZLİĞİN YOL AÇTIĞI SORUNLAR

İşsizliğin anlam ve önemini en etkili şekilde William H. Beveridge 1944 yılında yayımladığı eserinde özetlemiştir. Beveridge işsizliğe ilişkin görüşlerini: "İşsizliğin yarattığı en büyük kötülük tam istihdam haline nazaran bizim kaybetmiş bulunduğumuz ilave maddi refah değildir. İşsizlikten doğan iki temel büyük tehlike bulunur: bunlardan ilki; işsizliğin, işsiz kalan bireyde faydasız, işe yaramayan, arzu edilmeyen insan olduğu hissini yaratması; İkincisi ise, işsizliğin insanların hayatına korku getirmesidir ki, bu korkudan da nefret doğar" sözleriyle ifade etmektedir (Ekin 1994: 3).

İşsizlik günümüzde hem gelişmiş ve hem de gelişmekte olan ekonomilerde, çözüm bekleyen sosyo-ekonomik sorunların başında yer almaktadır. Çünkü işsizlik ekonomik ve toplumsal bir problem olmasının yanı sıra bireyler açısından da psikolojik sonuçları olan ve hem bireyler hem de toplumlar açısından farklı sorunlara kaynaklık eden bir olgudur (Yılmaz ve Diğerleri 2004: 164). Bu nedenle işsizlikle mücadele bir ülkenin öncelikli politikası olmalıdır. Ancak işgücü piyasalarının karmaşık yapısı işsizlikle mücadeleye bazı sınırlar koymaktadır ve bu çerçevede çözümü güçleştirmektedir (Ataman 2016: 200).

Günümüz toplumlarında "çalışma" insanlar için yaşamın tek merkezi konumundadır. İnsanların çalışma hayatı içerisinde yer almalarının öncelikli nedeni, yaşamlarını idame ettirecekleri bir gelire sahip olmaktır. Diğer taraftan, çalışma veya bir işe sahip olma ekonomik boyutuyla birlikte, psikolojik ve sosyal boyutu olan bir kavramdır. Bir iş sahibi olmanın bireye sağlayacağı psikolojik ve sosyal katkıları şu şekilde belirtilmektedir (Dursun 2012: 51):

- İşyeri başka insanlarla tanışılan, yeni arkadaşlıklar ve sosyal iletişimin kurulduğu mekânlardır. Bu özelliğiyle, işbirliği kurma, dayanışma ve paylaşma gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık etmektedir.
- İş, çalışan insan ve ailesine bir sosyal statü sağlar.
- İş, insanın kendisine saygısının, toplum için yararlı bir şeyler gerçekleştirme duygusunun önemli bir kaynağıdır.

- İnsanın bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmasında, işin rolü çok büyüktür.
- Çalışma yaşamı, insanın belirli bir düzen içerisinde yaşama ihtiyacına cevap verir ve zamanın periyodik algılanmasını sağlar.
- İş, sağladığı gelir ile iş dışı yaşamın da maddi temelini oluşturmakta, özel yaşamın şekli ve boş zamanı şekillendirme biçiminin de önemli bir belirleyicisi olmaktadır.

1930'lu yılların başından beri, işsizliğin birey üzerindeki olumsuz etkileri araştırılmaktadır. Araştırma bulgularının sonuçları, işsiz kalmanın hem yoksulluğa; hem de bireysel, ailevi, sosyal sorunlara, fizyolojik, psikolojik, psiko-somatik rahatsızlıklara yol açtığını vurgulanmaktadır. Bu sorunların kaynağı, işsizliğin, zorunlu yaşamsal giderleri karşılayacak bir gelirden yoksun kalmanın ötesinde, bireye kendi yaşamını ve durumunu etkileme gücünü kaybettiğini hissettirmesidir. Kuşkusuz işsizlik, işsiz bireyden öte ailesi ve toplum üzerinde de olumsuz etkilere yol açmakta, telafisi mümkün olmayan maddi ve sosyal kayıplar doğurmaktadır (Çizel ve Diğerleri 2011: 27).

2.1.1. İşsizliğin Ekonomik Sonuçları

İşsizlik doğası itibariyle üretim sürecinin temel değeri olan işgücünün dışlanmasını diğer bir ifadeyle atıl kalması durumunu ifade etmektedir. Stoklanması veya gelecek dönemlerde kullanılabilmesi için saklanması mümkün olmayan işgücünün üretim sürecine dahil edilemediği her zaman dilimi değerini yitirmesine yol açmaktadır. Diğer yandan işsizliğin artması üretici-tüketici dengesinin bozularak, kişisel gelirin düşmesi ve gelir dağılımının bozulması sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz ve diğerleri, 2004: 166).

2.1.2. İşsizliğin Sosyal Sonuçları

Bir işte çalışmak, kişinin kendisine olan güvenini artırmakta ve aynı zamanda topluma olan aidiyet duygusunu da güçlendirmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2004:201). İşsiz kalan birey sadece sigorta, emeklilik, sağlık gibi ekonomik fırsatlara erişimden mahrum kalmaz, bunun yanında toplum hayatına katılım gibi sosyal faaliyetlere erişimden de mahrum kalmaktadır (Erol, 2012: 63). İnsan sosyal bir varlıktır. İnsanın sosyal ilişkilerinde önemli bir yere sahip olan iş çevresinden uzaklaşması, hem sosyalleşme süresine zarar vermektedir hem de işsiz bireylerin dışa kapalı ve içe dönük yaşam biçimini benimsemelerine neden olmaktadır (Yılmaz ve Diğerleri, 2004: 167).

2.1.3. İşsizliğin Psikolojik Sonuçları

İşsizliğin bir başka sonucu da bireyler üzerinde bıraktığı psikolojik sıkıntı durumudur. Ancak işsizliği psikolojik boyutuyla ele alan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre, öncelikle işsiz kalmanın bireylere stres, depresyon ve kaygı düzeylerinin artmasına neden olmaktadır (Dursun, 2012: 53).

2.2. İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşgücü piyasalarına müdahalede birçok çeşitli araçlar kullanılmasına rağmen temel prensipte "aktif ve pasif" istihdam politikaları başlığı altında toplanmaktadır (Özpınar ve Diğerleri 2011: 135).

2.2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarını ilk kez İkinci Dünya Savaşı sonrası 1948 yıllında iki İsveçli iktisatçı Gösta Rehn ve Rudolph Meidner "tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altına alan sosyal demokrat bir strateji" olarak tanımlamışlardır. Aktif istihdam politikalarında yer alan "aktif" sözcüğü o yıllarda uygulanan ücret kısıtlamalarına dayalı politikalara bir reaksiyonu yansıtmaktadır. 1960'lı yıllarda İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı'nın (OECD) İsveç'te uygulanan bu politikaları yayınlaması aktif istihdam politikalarının ayrı bir politika olarak kabul edilmesini sağlamıştır. Bu gelişmeler sonucunda OECD aktif istihdam politikasını üye ülkelerine özendirmek amacıyla 1961 yılında "İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi'ni" oluşturmuştur (Biçerli 2005: 4). Ancak 1980'li yıllara kadar aktif istihdam politikaları politikacı ve uygulayıcıların ilgisini çekmemiş olup 1980'li yıllarda işsizliğin artması sonucunda popüler hale gelmeye başlamıştır (Kapar 2005: 344). Aktif istihdam politikaları Amerika Birleşik Devletleri'nde 30 yıldan fazla süredir, Avrupa Birliği'nde ise yaklaşık 20 yıldan beri en önemli bir sosyal politika aracı olarak görülmektedir (Uşen 2007: 66) .

Aktif istihdam politikalarının öncelikli amaçları arasında beşeri kaynakları geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek yer almaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda işgücünün yapısal değişmelere uyum sağlamasının kolaylaştırılması hedeflenmektedir (Biçerli 2005: 5). Kısaca aktif istihdam politikalarının temel amacı işi olmayan, çalışmayan bireylere

sadece gelir desteği sağlamak değil, onların çalışma yaşamına geri dönüşlerini kolaylaştırmaktır (Uşen 2007: 66). Bu yönüyle aktif istihdam politikaları pasif istihdam politikalarından ayrılmaktadır (Sanal 2013, 14).

Aktif istihdam politikalar arasında esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, işe aracılık etme ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle işsizlikten en çok etkilenen genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar veya eğitimler, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi önlemler yer almaktadır (Uşen 2007: 67). Ülkeler arasında uygulamaları açısından aktif istihdam politikaları farklılık gösterse bile ortak uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar arasında "işgücü piyasası eğitim programları, doğrudan iş yaratma programları (ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu istihdamı) ile bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri" gibi uygulamalar yer almaktadır (Erol 2013: 21).

Türkiye'de işsizlik ve istihdam sorununun çözümünde kullanılan aktif istihdam politikaları, ağırlıklı olarak 1946 yılında kurulmuş olan İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Ancak İŞKUR 2003 yılından itibaren çıkarılan yasayla birlikte aktif istihdam politikalarını yerine getirmekle görevlendirilmiştir. Bu bağlamda yetiştirme kursları, iş ve çalışma danışmanlığı, eğitim programları yapılarak istihdam yaratılmaya çalışılmaktadır (Özpınar ve Diğerleri 2011, 136).

2.2.1.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları gelişmiş ülkelerin çoğunda uygulanan önemli bir emek piyasası politika aracıdır. Sübvansiyonlar, emek piyasalarına daha müdahaleci politika yaklaşımını benimseyen Fransa, Almanya ve İsveç gibi ülkelerin yanı sıra; İngiltere, A.B.D., Kanada emek piyasalarına sahip ülkelerde de uygulanan önemli bir "talep yanlı" politikadır (Karabulut 2007: 45).

2.2.1.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

İşsizlikle mücadelede kullanılan bir diğer program ise işsizlerin kendi işlerini kurmaları için sübvansiye edilmesidir. Günümüzde rekabetin giderek arttığı bir dünyada girişimciliğin ve yeni buluşların verimlilik artışını sürekli kılarak yeni istihdam imkanları yarattığı ve refahı arttırdığı bilinen bir gerçektir. Aynı zamanda yaşanan tecrübeler bu

anlamda küçük ve orta ölçekli işletmelerin önemli bir istihdam kapasitesi yaratabileceğini göstermektedir. Kişilere yönelik olarak çalışmayı teşvik sübvansiyonları içerisinde en yaygın uygulamayı, girişimciliği geliştirici politikalar ile işsizlere kendi işlerini kurmaları amacıyla yapılan ödemeler oluşturmaktadır (Biçerli 2016: 502).

2.2.1.3. Doğrudan Kamu İstihdamı

İşsizlere kamu sektöründe istihdam imkanı sağlayan programdır. Bu programlar, bazı durumda konjöktürel işsizliği azaltmak amacına yönelik olabileceği gibi çoğu zamanda ekonomide genel durum iyileşse bile kolayca iş bulamayacak durumda bulunanların emek piyasalarından kopmalarını engellemek için oluşturulmaktadır (Biçerli 2016: 511).

2.2.1.4. Mesleki Eğitim Programı

Mesleki eğitim programının amacı, işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır. Eğitim kişilerin beceri düzeylerini geliştirerek işsizliği azaltmasıyla birlikte kişi ve toplum üzerinde olumlu etkileri de bulunmaktadır. Eğitim, bireylerin niteliklerini yükselterek onların emek piyasasında daha hareketli hale gelmelerini de sağlayarak işsizliğin azaltılması çabalarına katkı sağlamaktadır (Karabulut 2007: 59).

2.2.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlayan ve işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik kısa vadeli programlardan oluşmaktadır. Bunlar genelde işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, iş kaybı tazminatı, kısa dönem ödeneği gibi işlemleri kapsamaktadır (Özpınar ve Diğerleri 2011: 137). Pasif istihdam politikaları, ekonomik büyümenin yanı sıra sosyal gelişmenin sağlanmasıyla birlikte gelirin toplumda adil ve dengeli bir biçimde paylaştırılmasını amaçlayan ve bu nedenle sosyal devlet olma ilkesinin bir gereği olan önlemlerden oluşmaktadır (Erol ve Özdemir 2012: 70). Bu yönüyle pasif istihdam politikalarının en temel amacı istihdamı artırmak veya işsizliği azaltmak yerine, işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin bireylerin ve toplumu üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmektir (Biçerli 2016: 491). Ayrıca pasif istihdam politikaları daha çok gelişmiş ülkelerde daha yoğun bir biçimde uygulanan politikalardır. Sonuç olarak pasif istihdam politikaları, işsizliğin neden olduğu

sosyal sorunları onarmayı ve işsizlere asgari düzeyde de olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemleri içermekte ancak pasif istihdam politikalarının istihdam hacmini artırmaya, yeni istihdam alanları oluşturmaya yönelik önlem olma özelliği yoktur.

2.2.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, "bir hizmet sözleşmesine sayalı olarak ücret karşılığı bir iş yerinde çalışırken çalışma istem, beceri, yetenek ve sağlığında olmasına karşılık işini kaybeden işçilere bir yandan yeni bir iş bulmalarına gayret edilirken bir yandan da işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını da kısmende olsa karşılamak ve böylece aile bireyleri ile birlikte yaşamlarını sürdürmelerine imkan sağlamak amacıyla belirli bir süre ve ölçüde yapılan ödenek" olarak tanımlanmaktadır (Biçerli 2016: 492).

İşsizlik sigortasıyla sağlanmaya çalışılan iki temel amaç bulunmaktadır. Bu amaçların başında işsizin ve ailesinin uğrayacağı maddi vce manevi zararları asgari düzeyde tutarak toplumdaki sosyal dengeyi bozucu sonuçlarının önüne geçmektedir. Bir diğer amacı ise, işsizlik nedeniyle meydana gelebilecek satın alma gücünün düşüşünü önlemek ve bunun sonucunda üretimin düşmesini ve işsizliğin büyümesini önlemektir (Biçerli 2016: 492-493).

2.2.2.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, işsizlik sigortasıyla çok sık karıştırılan bir kavramadır. İşsizlik yardımının işsizlik sigortasından temel farkı finansmanın tamamen devlet tarafından yapılmasıdır. Yardımdan yararlanma süresi, işsizlik sigortasında olduğu gibi süreli olabileceği gibi aynı zamanda muhtaçlık durumu devam ettiği sürece de yardım yapılabilmektedir (Biçerli 2016: 494).

2.2.2.3. İş Kaybı Tazminatı

İş kaybı tazminatı, özelleştirilen kuruluşlarda hizmet sözleşmeleri feshedilen işçiler için uygulanan bir tazminattır. Bu yönüyle iş kaybı tazminatı "işsizlik sigortası" niteliği taşıyor olsa da bazı özellikleriyle kendine özgü bir tazminat olduğu belirtilmektedir. İş kaybı tazminatının işsizlik sigortasından ayıran özellikleri; öncelikle iş kaybı tazminatında gerek işçi ve gerekse işveren açısından herhangi bir prim ödeme zorunluluğu bulunmamasıdır. Diğer özelliği ise işsizlik sigortasında işçinin işsiz kalmasından belirli bir süre geçtikten

sonra ödemeler yapılırken, iş kaybı tazminatında ödemeler hizmet sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren geçerli olmak üzere başlamaktadır (Uşan 1995: 105).

2.2.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği

4857 sayılı İş Kanunun 10.06.2003 yılında yürürlüğe girmesiyle genel ekonemik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işçilerin uğramış oldukları gelir kayıplarının, kısa çalışma ödeneği ile karşılanmaya başlamasına olanak sağlamıştır. Özellikler genel ekonomik kriz dönemlerinde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla bu düzenleme yapılmıştır (Yiğit 2005: 83).

2.3. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER (KOBİ)

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ)'ler dünyada birçok ülkede ve gelişmiş ülkelerde ekonominin temel dinamiği durumundadırlar. Ülkelerin en önemli dinamiği olmasına rağmen KOBİ'lerin ortak bir tanımının olmamasının temel sebebi, özellikleri gereği her ülke ve kurum için, değişen yapı ve karakterleri nedeniyle ortak bir tanımda birleşmenin oldukça zor olmasından kaynaklanmaktadır (Taş 2010: 29).

2.3.1. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) Tanımı

Uluslararası kurumlar tarafından farklı nicel ve nitel ölçütlere göre KOBİ tanımları yapılmıştır. Avrupa Birliği KOBİ tanımlamasında 7 Şubat 1996 yılında kabul ettiği tavsiye kararıyla, KOBİ'ler için ilk kez belirgin ve ikna edici bir tanım önermiştir. KOBİ tanımı personel sayısı, bilanço büyüklüğü, satış tutarı veya ciro ölçütlerine dayanmaktadır. Avrupa Birliği Komisyonun kabul ettiği tanıma göre 250'den az işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak kabul edilmiştir. Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'na göre ise 199'dan az işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak kabul edilmiştir. Ülkemizde ise ilk KOBİ tanımı 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde özel sektörü desteklemek amacıyla çıkarılan "Teşviki Sanayi Kanunu"nda yapılmış olup, 5 işçiden az ve en çok 9 beygirlik muharrik güç çalıştıran iş yerleri küçük işletme, bunun üzerindeki iş yerleri ise büyük işletme olarak kabul edilmiştir (Müftüoğlu ve Durukan 2004: 91-92).

Günümüzde Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin 2003/361/EC sayılı tüzük çerçevesinde 1 Ocak 2005'te yürürlüğe giren tanımı çalışan kişi sayısı, yıllık ciroları veya bilanço büyüklüğüne göre tanımlanmaktadır.

Tablo 2.1: Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ Tanımı

	Çalışan Sayısı	Yıllık Net Satış Hâsılatı	Yıllık Mali Bilançosu
Mikro İşletme	‹ 10	≤ 2 Milyon Avro	≤ 2 Milyon Avro
Küçük İşletme	‹ 50	≤ 10 Milyon Avro	≤ 10 Milyon Avro
Orta Ölçekli İşletme	‹ 250	≤ 50 Milyon Avro	≤ 43 Milyon Avro

(Kaynak: European Union, User guide to the SME Definition 2015.)

Ülkemizde 04.11.2012 tarih ve 790 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" ile KOBİ tanımı revize edilmiştir. Mikro işletme, on kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler olarak kabul edilmiştir. Küçük işletmeler, elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri sekiz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir. Orta büyüklükteki işletmeler ise ikiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler olarak kabul edilmiştir (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik 2012 madde: 4). Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) tanımlarına göre çalışan sayısı, ücretle çalışanların yıllık ortalama sayısına iş sahibi ve ortaklarla, ücretsiz çalışan aile fertlerinin ve çırakların yıllık ortalama sayısının eklenmesi ile bulunmaktadır. TÜİK, çalışan sayısının 250'den az olan girişimleri Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) olarak tanımlanmıştır.

Tablo 2.2: Türkiye'de KOBİ Tanımı

	Çalışan Sayısı	Yıllık Net Satış Hasılatı	Yıllık Mali Bilançosu
Mikro İşletme	1-9	≤ 1 Milyon	≤ 1 Milyon
Küçük İşletme	10-49	≤ 8 Milyon	≤ 8 Milyon
Orta Ölçekli İşletme	50-249	≤ 40 Milyon	≤ 40 Milyon

(Kaynak: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Dair Yönetmelik.)

2.3.2. KOBİ'lerin Sınıflandırılması

KOBi'ler fabrikalardan el sanatkârlığına, ticarethanelerden hizmet birimlerine, geleneksel yöntemlerle çalışan işletmelerden modern işletmelere kadar birçok işletmeyi kapsamasından nedeniyle KOBİ'leri sadece tek bir grupta toplayarak incelemek mümkün değildir. Bu nedenden dolayı KOBİ'ler farklı bakış açılarına göre sınıflandırılabilmektedir (Çelik ve Akgemci 2010: 122).

2.3.2.1. Fonksiyonel Bakımdan Sınıflandırma

KOBİ'ler fonksiyonlarına göre imalat işletmeleri, ticaret işletmeleri, hizmet işletmeleri olarak gruplandırılmaktadır (Çelik ve Akgemci 2010: 122). KOBİ'ler faaliyet alanlarına göre üç sınıfa ayrılmaktadır.

- İmalat/Üretim İşletmeleri; Küçük çapta hammadde alarak işlerler veya tüketilir hale getirirler.
- Ticaret İşletmeleri; Üretilmiş olan mal ve hizmetleri alıp kimyasal ve fiziksel bir değişime uğratmaksızın ya da kısmen değişikliğe uğratarak pazarlayan veya tüketiciye iletilmesine aracı olan kuruluştur. Bunlar uygulamada toptancı ya da perakendeci olarak bulunmaktadırlar.
- Hizmet İşletmeleri; İmalat ve Ticaret işletmeleri ile doğrudan tüketiciye hizmet eden işletmelerdir. Otel işletmeleri, seyahat acentaları, bilgi işlemciler vb. gibi işletmeler bu grupta yer almaktadır.

2.3.2.2. Çalışan Sayısı Bakımından Sınıflandırma

KOBİ'ler çalışan sayısı bakımından 4 grupta incelenmektedir(Çelik ve Akgemci 2010: 122).

- Esnaf İşletmeleri; Herhangi bir ücretli işgören çalıştırmayıp, sadece işletme sahibinin veya işletme sahibiyle aile bireylerinin çalıştığı işletmelerdir.
- Mikro İşletme: 1 ila 9 (dahil) kişi arasında çalışan sayısına sahip çok küçük işletmelerdir.
- Küçük İşletme: 10 ile 49 (dahil) kişi arasında çalışan sayısına sahip işletmelerdir.
- Orta Büyüklükteki İşletme: 50 ile 249 (dahil) kişi istihdam eden işletmelerdir.

2.3.3. KOBİ'lerin Önemi ve Ekonomik Sisteme Katkıları

1970'li yıllardan itibaren küreselleşmenin etkisiyle bilginin önemi artmış ve teknolojik gelişmeler hız kazanmıştır. Bununla birlikte yerel piyasalardaki rekabetin uluslararası pazarlara doğru kayması rekabeti zorlaştırmıştır. Rekabetin bu denli çetin olması, bilgilerin pazarda hızla yayılması, müşteri tercih ve isteklerinde hızlı değişimlere neden olmuştur. Teknolojinin gelişmesi, müşteri değişimlerinin hızlı gelişimi, kişi ve toplumların bağımsızlık eğilimin artması ve bilgi toplumuna geçiş gibi nedenlerden dolayı küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin önemi artmıştır (Bakan 2015: 297). Günümüzde ise gerek sayıları, gerek sanayi üretimindeki payları ve gerekse milli gelire katkıları bakımından KOBİ'ler, ülke ekonomilerinde önemli rol oynamaktadır. Bu bilgiler ışığında Avrupa Birliği'nin KOBİ'lere ilişkin bir raporunda, KOBİ'ler ekonominin dinamizmi ve canlılığının kaynağıdır şeklinde ifade edilmiştir (İraz 2010: 213).

Büyük ölçüde emek-yoğun işletmelerden oluşan KOBİ'lerin ekonomik sistemde önemli olmasının en önemli nedeni, istihdam oluşturmada büyük işletmelere göre daha elverişli olmasıdır. Diğer bir ifade ile, bir kişiye istihdam sağlamak amacıyla harcanan miktarın büyük işletmelerden daha az olmasıdır (Taş 2010: 53).

Dünya'da ve Türkiye'de istihdam, üretim ve ihracatta büyük paylara sahip olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin önemi şu şekilde sıralanmıştır (İraz 2010: 212).

- KOBİ'ler kriz dönemlerinde ekonomik ve sosyal tahribatı azaltabilmektedirler.
- İşletmelerin küçük ve orta ölçekli olmaları, spesifik bir üretim dalında uzmanlaşmaya gidildiği için kaynak verimliliğinde artış sağlamaktadır.
- İşsizliğin azalmasını sağlayarak sosyo-ekonomik katkıda bulunmaktadırlar.
- İşyeri sayısı, istihdam ve yatırımlardaki önemli paya sahip olmalarından dolayı ekonominin temel unsuru olmaktadırlar.
- Buluşların hızla hayata geçirilmesi koşullarına sahiptirler.

2.3.3.1. KOBİ'lerin Dünya Ekonomisindeki Yeri ve Önemi

Dünya ekonomisi içerisinde KOBİ'ler önemli bir yere sahiptir. Özellikler 1970'li yılların başından itibaren üretim anlayışının, kitlesel üretim yerine müşteri istek ve beklentilerine cevap verebilen daha esnek üretim yapma anlayışına kayması ve 1973

yılındaki petrol krizinden büyük işletmelerin küçük işletmelere oranla daha çok etkilenmeleri, KOBİ'lerin ekonomideki öneminin artmasına neden olmuştur.

Tablo 2.3: Dünya'da Bölgelere Göre KOBİ'lerin Tahmini Sayısı 2010

Bölgeler	KOBİ Sayısı (Milyon)	Toplam KOBİ'lerin Dünya Çapındaki Yüzdesi	Toplam Resmi KOBİ Sayısı (Milyon)
Doğu Asya	170-205	44-46	11-14
Latin Amerika	45-57	10-12	3-4
Sahra-Altı Afrika	36-44	8-10	3-5
Orta Asya ve Doğu Avrupa	18-22	3-5	2-4
Güney Asya	75-90	16-20	2-3
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	19-23	4-6	1-3
Yüksek Gelir Düzeyindeki OECD Ülkeleri	56-67	12-14	11-14
Toplam	420-510	100	36-44
Yüksek Gelir Düzeyindeki OECD Ülkeleri Hariç Toplam	365-445	80-95	25-30

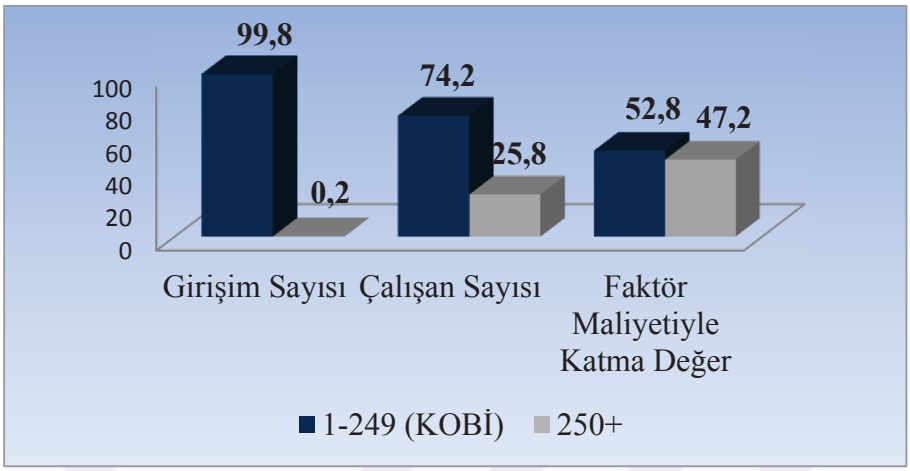
(Kaynak: International Labour Conference, Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation, 104th Session, Report IV, 2015, s.6.)

OECD ülkelerindeki tüm işletmeler ortalama %95'i KOBİ'lerden oluşmaktadır. Dünya çapında 420-510 milyon arası KOBİ olduğu ve %80-95'nin düşük ve orta gelirli ülkelerde olduğu tahmin edilmektedir.

2.3.3.2. KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi

Türkiye'de KOBİ'lerin ülke ekonomisi için önemi 1990'lı yıllardan itibaren anlaşılmaya başlanmıştır (Çelik ve Akgemci 2010: 148). Bu yıllarda, önemli ölçüde istihdam yaratmaları ve iç pazarda düşük gelirli kesimin gereksinimlerini karşılamaları ve ihracata dayalı büyüme stratejisindeki tıkanıklıkları gidermede yeni politikalara ve araçlara duyulan ihtiyaç, KOBİ'lerin Türk ekonomisindeki önemini arttıran başlıca etkenler arasında yer almaktadır. (Bakan 2015: 297). Günümüzde ise Türk KOBİ'leri sadece ulusal pazarda değil, uluslararası pazarda da önemli hale gelmektedir (Gürol 2006: 305).

Şekil 2.1: Büyüklük Grubuna Göre Temel Göstergeler, 2013



(Kaynak: TÜİK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2015)

Şekil 2.1'de, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) toplam girişim sayısının %99,8'ini, istihdamın %74,2'sini, faktör maliyetiyle katma değerin (FMKD) %52,8'ini oluşturduğu gösterilmektedir (www.tüik.gov.tr).

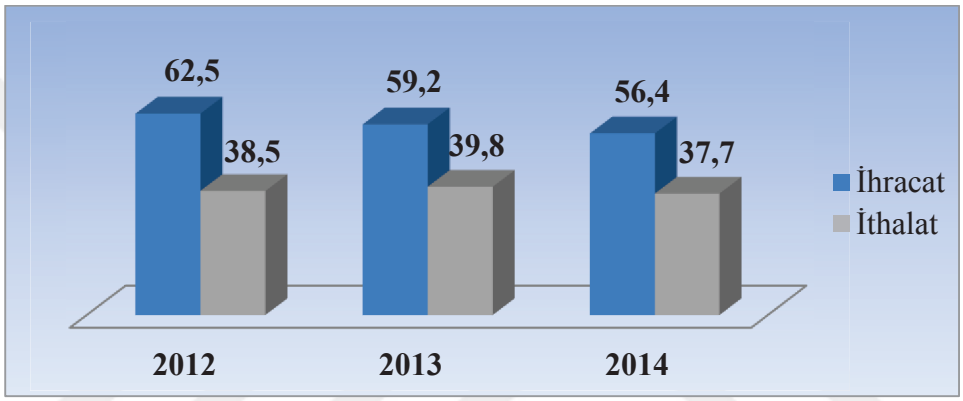
Tablo 2.4: Ekonomik Faaliyet ve Çalışan Sayılarına Göre Girişimlerin Dağılımı, 2013

Ekonomik Faaliyet (NACE Rev. 2)		1-249 (KOBİ) Çalışanı Olan Girişim Sayısı	250+ Çalışanı Olan Girişim Sayısı
B	Madencilik ve Taşocakçılığı	3.806	72
C	İmalat Sanayi	338.758	1.680
D	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme	1.115	56
E	Su temini; Kanalizasyon, Atık yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	3.463	72
F	İnşaatlar ve İnşaat işleri	157.206	452
G	Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarım Hizmetleri	1,074.102	469
H	Ulaştırma ve Depolama Hizmetleri	421.568	202
I	Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	232.433	305
J	Bilgi ve İletişim Hizmetleri	31.717	67
L	Gayrimenkul Hizmetleri	24.485	6
M	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Hizmetler	154.371	84
N	İdari ve Destek Hizmetler	28.252	773
P	Eğitim Hizmetleri	13.960	151
Q	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler	31.851	181
R	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Hizmetleri	19.266	9
S	Diğer Hizmetler	154.193	6

(Kaynak: TÜİK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2015)

KOBİ'lerin faaliyette bulundukları sektörlere bakıldığında, KOBİ'lerde ekonomik faaliyetlerin sınıflamasına (NACE Rev.2) göre; girişimlerin %39,9'u toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarım hizmetlerinde, %15,6'sı ulaştırma ve depolama hizmetlerinde ve % 12,5'i imalat sanayi'nde faaliyet göstermektedir. 250 ve üzeri çalışana sahip büyük işletmelerin içerisinde girişimlerin en çok %36'sını oluşturan İmalat Sanayi yer almaktadır. İkinci sırada %16,8'i idari ve destek hizmetler ve üçüncü sırada %10,2'i toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarım hizmetleri yer almaktadır.

Şekil 2.2: KOBİ'lerin Dış Ticaretteki Payı, 2012-2014



Kaynak: TÜİK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2015.

KOBİ'ler dış ticarette 2012 yılında ihracatın %65,5'ini, ithalatın ise %38,5'ini karşılamıştır. 2013 yılında İhracat oranı, 2012 yılına oranla azalma göstererek %59,2'sini, ithalat oranında ise artış göstererek %39,8'ini gerçekleştirmiştir. 2014 yılında hem ihracat hem de ithalat oranları kısmen azalma göstererek ihracatın %56,4'ü, ithalatın ise %37,7'si KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2.5: Ana Faaliyet Türlerine ve Çalışan Sayısına Göre İthalat ve İhracat Yapan Girişim Sayısı

	Sanayi Sektörü	**Ticaret Sektörü**		**Sanayi Sektörü**	**Ticaret Sektörü**
İhracat			**İthalat**		
1-9 Çalışan	8.666	18.886	**1-9 Çalışan**	6.969	22.329
10-49 Çalışan	11.995	7.172	**10-49 Çalışan**	9.332	7.448
50-250 Çalışan	5.856	1.357	**50-250 Çalışan**	5.969	1.501
KOBİ Toplamı	26.517	27.415	**KOBİ Toplamı**	22.270	31.278
250+ Çalışan	1.628	236	**250+ Çalışan**	1.876	287

(Kaynak: TÜİK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2015)

İşletmelerin büyüklük grubuna göre bakıldığında 2014 yılında ihracatta, 1-9 kişi çalışan mikro ölçekli girişimlerin payı %17,3 iken, 10-49 kişi çalışan küçük ölçekli girişimlerin payı %20,7, 50-249 kişi çalışan orta ölçekli girişimlerin payı %18,4, 250+ kişi çalışan büyük ölçekli girişimlerin payı ise %43,5 olmuştur. Ayrıca girişimin ana faaliyetine göre KOBİ'lerin ihracatının %35'i sanayi, %60,7'si ticaret sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'ler tarafından yapılmaktadır. İthalatta ise 1-9 kişi çalışan mikro ölçekli girişimlerin payı %6,2, 10-49 kişi çalışan küçük ölçekli girişimlerin payı %13,2, 50-249 kişi çalışan orta ölçekli girişimlerin payı %18,4, 250+ kişi çalışan büyük ölçekli girişimlerin payı ise %62,2 oldu. Girişimin ana faaliyetine göre KOBİ'lerin ithalatının %33,3'ü sanayi, %59,5'i ticaret sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildi (www.tüik.gov.tr).

2.4. ÜLKE ÖRNEKLERİYLE GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Girişimcinin içinde yaşadığı çevre, bir ekonominin büyümesi açısından önemli bir etkiye sahiptir. Küresel Girişimciliği İzleme Komitesi girişimcilik çevresinin etkilerini finansal destek, hükümet projeleri, eğitim, araştırma geliştirme transferi, ticari çevre, altyapı, piyasanın açıklığı, mevcut altyapı, kültürel ve sosyal değerler olarak belirlemiştir. Bu bakımdan girişimcilik için kaynak oluşturan faktörlerin yanı sıra ekonomide girişimcilik için talep yaratan faktörler de bulunmaktadır. Girişimciliğin çevresel boyutunun yanı sıra, girişimciliğin sağlanabileceği kaynakların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Mevcut bir ekonomide girişimcilik talebini teknolojik gelişme, sektörel yapı ve ekonomik kalınma gibi çevresel faktörler belirlerken, girişimcilik arzını da nüfus, göç ve eğitim gibi kaynaklar belirlemektedir (Topkaya 2013: 50).

2.4.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)

Girişimcilik birçok faktör tarafından etkilenen karmaşık bir olgudur. Makroekonomik koşullar genellikle önemli ölçüde bu faaliyeti etkileyen, bir dizi faktörü temsil etmektedir. Makroekonominin büyüme oranları, işsizlik, enflasyon, para ve maliye politikaları girişimcilik teşvikleri, algılanan fırsat ve sonuç olarak girişimci faaliyetlerin mevcut durumunda ve geleceğinde temel etkilere sahiptir. Amerika Birleşik Devletlerinin makroekonomik koşullarına baktığımızda, Amerika ekonomisi 2015 yılının ilk çeyreğinde 2014 yılının ilk çeyreğine göre kıyaslandığında %0,5 pozitif büyüme yaşanmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri, GEM 2015 anketinde toplam girişimci aktivite oranı (TEA) %12 olarak bulgulanmıştır. Bu oran bir önceki yıla azalış göstermektedir. Ancak 2005-2015 yılları arasında yeni kurulan işletme aktivitelerine bakıldığında düzenli bir artış sergilemektedir (GEM 2015 United States Report, 12).

Amerika Birleşik Devletlerinde, Amerikan ekonomisinin dinamizmini ve esnekliğini ülkedeki girişimcilik potansiyeli sağlamaktadır. Ülkenin girişimcilik açısından öne çıkmasında başlıca üç faktör rol oynamaktadır. Bunlar, girişimcilerin sermayeye ulaşmalarının çok kolay olması, ikincisi araştırmaya uygun bir ortamın mevcut bulunması ve üçüncüsü işletmelerin yeni piyasalara kolayca girmelerini olanaklı kılan yasal düzenlemelerdir. Bu faktörlerin sonucu olarak ortaya çıkan girişimsel güç ekonominin yeni iş imkanları yaratmasını, verimlilik artışı sağlamasını ve yenilikçi olmasını mümkün hale getirmektedir.

Tablo 2.6: Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde Nüfusun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	205,052,000.0	22.4	1,1	50,7	62,0
1980	227,225,000.0	24.8	0,9	50,9	65,9
1990	249,623,000.0	27.3	1,1	50,9	65,8
2000	282,162,411.0	30.8	1,1	50,6	66,4
2010	309,347,057.0	33.8	0,8	50,5	67,2
2013	316,497,531.0	34.6	0,7	50,4	66,8
2014	318,857,056.0	34.9	0,7	50,4	66,5

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016.)

Tablo 2.6'da Amerika Birleşik Devletleri'nin 1970 yılından itibaren 10'ar yıllık sürelerle nüfusun yapısında meydana gelen değişimler incelenmektedir. 1970 yılında 205 milyon 52 bin olan nüfus on yıl sonra 1980 yılında 227 milyon 225 bin kişiye ulaşmıştır. 2015 yılına kadar ABD'nin nüfusu sürekli artış göstermiş ve 2015 yılında nüfusu 318 milyon 857 bin kişi olarak sayılmıştır.

15-64 yaş arasındaki nüfus olan çalışma çağındaki nüfus toplam nüfus içerisindeki oranı 2014 yılında %66,5'dir.

Tablo 2.7: 2015 Yılına Ait verilerler ABD'nin İşgücü Hacminin Görünümü

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	56.7
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	69.1
İşgücüne Katılım Oranı	62.7
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	59.3
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	1.8
Toplam İstihdam İçerisinde Sanayi Sektörünün Payı(%)	18.5
Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	79.9
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	4.3
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	55.0
Gençlerde İşsizlik Oranı	11.6
İşsizlik Oranı (%)	5.3
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	5.2
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	5.4

(Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016, Downloaded on MON, 9 MAY 2016 15:48 +0200 from ILOSTAT)

Tablo 2.7'de 2015 yılına ait verilerler işgücü hacmi farklı açılardan değerlendirilmektedir. Tabloda işgücüne katılım oranı, toplam istihdam, işsizlik oranı, zamana bağlı eksik istihdam oranı ve gençlerin istihdama katılma oranı gibi verilerle işgücü hakkında kapsamlı bir fikir yürütülebilmektedir. 2015 yılına ait verilere dayanarak istihdam yaratma bakımından ilk sırada %79.9 ile hizmet sektörü yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları %56.7 iken erkeklerin işgücüne katılım oranı %69.1'dir. Genç nüfusun istihdama katılma oranı ise %55'dir. 2015 yılında işsizlik oranı %5,3'dür. Cinsiyetlere göre işsizlik oranlarına baktığımızda erkeklerde işsizlik oranı %5.4, kadınlarda işsizlik oranı %5,2 olup, toplam işsizlik oranı %5,3'dür.

Tablo 2.8: ABD'de Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)

	Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü (İnşaat dahil)	İnşaat Sektörü
2008	115.498.1	15.903.50	27.696.5	10.974.2
2009	113.163.0	14.202.25	24.611.4	9.701.8
2010	112.969.5	14.081.42	23.888.4	9.076.7
2011	113.421.9	14.336.33	24.193.1	9.039.6
2012	115.675.2	14.686.42	24.607.7	8.964.3
2013	116.593.8	14.869.08	25.205.7	9.271.5
2014	118.067.1	15.100.25	26.001.3	9.812.8
2015	120.220.3	15.338.17	26.190.9	9.935.3

Kaynak: OECD Data 2016.

Tablo 2.8'de yer alan bilgilere göre tüm yıllar içerisinde en çok istihdam hizmet sektöründe bulunmaktadır. 2015 yılında inşaat sektöründe çalışan sayısı %9,4 azalarak 9.935 kişi istihdam etmiştir. Tarım sektöründe 2008 yılında 15.903 bin kişi istihdam edilmiş ancak

ilerleyen yıllarda istihdam sayısında düşüşler yaşanmış ve 2015 yılı itibariyle yine 15 bin kişi civarında istihdam etmiştir.

Tablo 2.9: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012

Sektör Grupları	Çalışan Sayısı				
	1-9	10-19	20-49	50-249	250+
İmalat Sektörü	231.416	46.509	36.715	22.855	5.342
Hizmet Sektörü	2.508.118	321.676	203.947	89.385	16.601
İnşaat Sektörü	506.290	50.013	28.894	11.090	1.206

(Kaynak: OECD 2015, *Entrepreneurship at a Glance 2015*.)

Tablo 2.9'da ana sektörlerin KOBİ'lere göre dağılımı yani işletme sayıları yer almaktadır. 2012 ILO verilerine göre en çok 2.508.118 işletme sayısı ile 1-9 çalışan sayısına sahip mikro işletmelerde bulunmaktadır. En az ise 11.090 işletme sayısı ile orta büyüklükteki işletme olan 50-249 çalışana sahip işletmelerdir. 250 ve üzeri çalışana sahip büyük işletme grubuna baktığımızda hizmet sektörüne ait 16.601 bin, imalat sektöründe 5.342 bin ve inşaat sektöründe ise 1.206 bin işletme bulunmaktadır.

2.4.2. Almanya

Alman politika yapıcıları 1980'li yıllardan itibaren Almanya'da yeni bir girişimsel kültürün teşvik edilmesi amacıyla kampanyalar başlatmışlardır. Yeni işletme kurma ve girişimcilik aktiviteleri o dönemden itibaren ekonomi dinamiklerinin ve yeni iş yaratılması sürecinin başlıca itici gücü olarak görülmüştür. Yeni girişimciler ve onların kurdukları işletmeler olmaksızın, ekonomilerin durma noktasına geldiği görüşü yaygındır. Bu kampanyalardan bir jenerasyon sonra 1991-2009 yılları arasında kendi hesabına çalışan kişi sayısı Almanya'da %40 oranında artmıştır. Aynı şekilde girişimcilik yönlü Alman politikasında birçok radikal değişim yaşanmıştır (Topkaya 2013: 96).

Tablo 2.10: Almanya Nüfusunun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	78,169,289.0	223.9	0.3	52.7	63.0
1980	78,288,576.0	224.2	0.2	52.3	65.7
1990	79,433,029.0	227.5	0.9	51.7	69.2
2000	82,211,508.0	235.6	0.1	51.1	68.4
2010	81,776,930.0	234.6	-0.2	51.0	65.9
2013	82,132,753.0	235.6	2.1	50.9	66.0
2014	80,970,732.0	232.3	-1.4	50.9	66.0

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016)

2014 yılı itibariyle Almanya 80 milyon 970 bin nüfusa sahiptir. 1970 yılından 2000 yılına kadar nüfusu sürekli artış göstermiş ancak 2010 yılındaki nüfus sayısı 2000 yılına göre azalmıştır. Nüfus yoğunluğu ise 232 bin kişidir. 2013 yılına göre nüfusu azalmış ve nüfus artış hızı %-1,4 negatif yönlü olmuştur. Nüfusun %50,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran 1970 yılında %52,7 iken belirtilen yıllarda kadınların nüfus içerisindeki oranında devamlı düşüş yaşanmıştır. 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranı ise %66,0'dır. Yıllara göre çalışma çağındaki nüfusun oranı kıyaslandığında 1970 yılından 1990 yılına kadar artış yaşanmış ancak 1990 yılından 2013 yılına kadar düşüş yaşanmaktadır. 2014 yılında ise bir önceki yıla göre çalışma çağındaki nüfus oranı aynı kalmıştır.

1970 yılından 2014 yılına kadar nüfus yoğunluğunda artmış ancak kadınların nüfusa oranı ise her yıl azalmıştır.

Tablo 2.11: 2015 Yılına Ait verilerler Almanya'nın İşgücü Hacminin Görünümü

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	54.7
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	65.9
İşgücüne Katılım Oranı	60.2
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	57.4
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	1.4
Toplam İstihdam İçerisinde Sanayi Sektörünün Payı(%)	27.7
Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	70.9
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	4.6*
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	48.8
Gençlerde İşsizlik Oranı	7.2
İşsizlik Oranı (%)	4.6
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	4.2
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	5.0

(Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016.)
*2014 yılına ait veridir.

2015 yılında Almanya'nın işgücü hacminin görünümünü incelediğimizde işgücüne katılım oranı %60,2'dir. Kadınların %54,7'si, erkeklerin ise %65,9'u işgücüne katılmaktadır.

İstihdam oranına baktığımızda, nüfusun %57,4'ü istihdam edilmektedir. Sektörler arasında istihdam oranlarını kıyasladığımızda istihdamın %70'i hizmet sektöründe yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise %27'si, tarım sektöründe ise %1'i bulunmaktadır.

Almanya'nın işsizlik oranı %4.6 olup kadınların %4.2, erkeklerin ise %5'dir. Genç nüfusun istihdam edilme oranı %48,8 olup, genç işsizlik oranı %7,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.12: Almanya'da Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)

	Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü (İnşaat dahil)	İnşaat Sektörü
2008	26.544.4	8.106.68	11.309.1	2.563.6
2009	26.745.6	7.848.02	11.078.3	2.565.9
2010	26.611.7	7.580.20	10.755.7	2.529.8
2011	27.197.2	7.694.35	10.952.1	2.576.8
2012	27.484.8	7.717.55	11.031.0	2.623.6
2013	27.978.7	7.648.35	10.980.9	2.685.2
2014	28.117.3	7.808.27	11.184.5	2.731.8
2015	28.516.5	7.759.40	11.134.1	2.724.2

(Kaynak: OECD Data 2016. https://data.oecd.org/emp/employment-by-activity.htm#indicator-chart.)

Tablo 2.12'de yıllara göre sektörlerde istihdam ettirilen kişi sayısı ifade edilmektedir. 2015 yılında en çok 28.516 bin kişi hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Sanayi sektörü ise 11.134 bin istihdam eden kişi sayısı bakımında ikinci sırada, tarım sektörü ise 7.759 bin kişi istihdam edilmiştir.

Tablo 2.13: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012

Sektör Grupları	Çalışan Sayısı				
	1-9	**10-19**	**20-49**	**50-249**	**250+**
İmalat Sektörü	126.525	40.686	15.854	16.436	4.162
Hizmet Sektörü	1.436.032	139.640	77.270	34.340	5.898
İnşaat Sektörü	225.978	33.700	10.839	3.252	233

(Kaynak: OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*.)

Tablo 2.13'de 2012 ILO verilerine göre KOBİ'lerin işletme sayılarına bakıldığında en çok 1.436.032 işletme sayısı ile 1-9 çalışan sayısına sahip mikro işletmelerde bulunmaktadır. En az ise 3.252 işletme sayısı ile inşaat sektöründe orta büyüklükteki işletme olan 50-249 çalışana sahip işletmelerdir. 250 ve üzeri çalışana sahip büyük işletme grubuna baktığımızda hizmet sektörüne ait 5.898 bin, imalat sektöründe 5.162 bin ve inşaat sektöründe ise 233 işletme bulunmaktadır.

2.4.3. Kanada

Kanada, %14.7 ile, 18-64 yaş arası olma, işletme yaşı 3,5 yıldan daha az yeni işletme sahibi olma ya da son 3 yıl içinde sıfırdan işletme kurmuş olan erken aşama girişimcilik bakımından, Dünya Bankası Yenilik Merkezli Gelişmiş Ekonomiler Kategorisinde en yüksek orana sahiptir. Kanada'yı bu kategoride %12.8 ile Avusturalya ve %11.9 ile ABD takip etmektedir. Aynı zamanda %10.1 Girişimci oranı ile Kanada, yeni girişimlerde bulunarak çalışanlarına iş imkanı sunma anlamında yenilik eksenli ekonomiler bakımından 5. sırada yer almaktadır (GEM 2015 Canada, 3).

Tablo 2.14: Kanada Nüfusunun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	21,324,000.0	2.3	1.4	49.9	61.9
1980	24,593,000.0	2.7	1.3	50.2	67.8
1990	27,791,000.0	3.1	1.5	50.4	68.1
2000	30,769,700.0	3.4	0.9	50.5	68.3
2010	34,005,274.0	3.7	1.1	50.4	69.4
2013	35,155,499.0	3.9	1.2	50.4	68.6
2014	35,543,658.0	3.9	1.1	50.4	68.3

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016)

2014 yılı itibariyle Kanada 35 milyon 543 bin nüfusa sahiptir. Nüfus yoğunluğu ise 3.9 kişidir. 2014 yılında nüfus 2013 yılına göre %1.1 oranında artışa sahiptir Nüfusun %50,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran 1970 yılında %49,9 iken belirtilen yıllarda kadınların nüfus içerisindeki oranında devamlı artış yaşanmıştır. 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranı ise %68,3'dür. Yıllara göre çalışma çağındaki nüfusun oranı kıyaslandığında 1970 yılından 2010 yılına kadar artış yaşanmış ancak 2010 yılından sonra düşüş yaşanmıştır.

1970 yılından 2013 yılına kadar nüfus yoğunluğunda artmış ancak 2014 yılında nüfus yoğunluğu bir önceki yıl ile aynıdır.

Tablo 2.15: 2015 Yılına Ait verilerler Kanada'nın İşgücü Hacminin Görünümü 2015

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	61.2
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	70.6
İşgücüne Katılım Oranı	65.8
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	61.3
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	1.6
Toplam İstihdam İçerisinda Sanayi Sektörünün Payı(%)	19.9
Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	78.4
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	1.7
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	64.2
Gençlerde İşsizlik Oranı	13.2
İşsizlik Oranı (%)	6.9
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	6.3
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	7.5

(Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016.)

2015 yılında Kanada'nın işgücü hacminin görünümünü incelediğimizde işgücüne katılım oranı %65,8'dir. Kadınların %61,2'si, erkeklerin ise %70,6'sı işgücüne katılmaktadır.

İstihdam oranına baktığımızda, nüfusun %61,3'ü istihdam edilmektedir. Sektörler arasında istihdam oranlarını kıyasladığımızda istihdamın %78,4'ü hizmet sektöründe yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise %19,9'u, tarım sektöründe ise %1,6'sı istihdam etmektedir.

Kanada'nın işsizlik oranı %6,9 olup kadınların %6.3, erkeklerin ise %7,5'dir. Genç nüfusun istihdam edilme oranı %64,2 olup, gençlerde işsizlik oranı %13,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.16: Kanada'da Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)

	Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü (İnşaat dahil)	İnşaat Sektörü
2008	13 029.7	1 927.22	3 575.1	1 235.8
2009	13 007.5	1 745.08	3 324.8	1 189.6
2010	13 239.3	1 710.71	3 346.1	1 241.9
2011	13 419.8	1 721.77	3 425.7	1 294.5
2012	13 564.1	1 746.46	3 499.2	1 322.8
2013	13 781.0	1 723.14	3 528.2	1 369.8
2014	13 905.1	1 710.99	3 526.9	1 371.5
2015	14 076.1	1 712.46	3 510.6	1 371.2

(Kaynak: OECD Data 2016)

Tablo 2.16'da yıllara göre sektörlerde istihdam ettirilen kişi sayısı ifade edilmektedir. 2015 yılında en çok 14.075 bin kişi hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Sanayi sektörü

ise 3.510 bin istihdam eden kişi sayısı bakımında ikinci sırada, tarım sektörü ise 1.712 bin kişi istihdam edilmiştir.

Tablo 2.17: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012

Sektör Grupları	Çalışan Sayısı				
	1-9	**10-19**	**20-49**	**50-249**	**250+**
İmalat Sektörü	30 530	7 440	6 320	3 440	370
Hizmet Sektörü	445 090	54 960	34 110	14 180	1 420
İnşaat Sektörü	116 770	10 840	5 860	2 040	140

(Kaynak: OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*.)

Tablo 2.17'de 2012 ILO verilerine göre KOBİ'lerin işletme sayılarına bakıldığında en çok 445.090 işletme sayısı ile 1-9 çalışan sayısına sahip hizmet sektöründeki mikro işletmelerde bulunmaktadır. En az ise 2.040 işletme sayısı ile inşaat sektöründe orta büyüklükteki işletme olan 50-249 çalışana sahip işletmelerdir. 250 ve üzeri çalışana sahip büyük işletme grubuna baktığımızda hizmet sektörüne ait 1.420 bin, imalat sektöründe 370 ve inşaat sektöründe ise 140 işletme bulunmaktadır.

2.4.4. İtalya

İtalya, Avrupa Birliği'nin kurucu üyesi olmasıyla birlikte aynı zamanda G8 adı verilen sanayileşmiş ülkeler grubunda yer almaktadır. Ayrıca Avrupa'nın dördüncü büyük ekonomisine sahiptir. Ancak İtalya'nın diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre kıyaslandığında ağır vergi yükü ve yüksek oranlı kamu harcamaları bulunmaktadır. Bu sebeplerden dolayı düşük maliyetle üretim yapan Çin firmaları karşısında rekabet edemez konumundadır. Buna rağmen İtalya, güçlü ekonomik yapısını daha çok aile şirketi olan ve bu aileler tarafından yönetilen, sanayi grupları içerisinde bir araya gelmiş olan küçük ve orta ölçekli firmalara borçludur. Bu firmalar çeşitli kapital ve tüketim ürünleri kategorilerinde uzmanlıklar geliştirmişlerdir.

İtalya ekonomisinde imalat sektörü çok güçlüdür. Ana sanayiler arasında otomotiv, gemi yapımı, kimyasallar, mobilya, giyim ve tekstil, deri eşya ve ayakkabı, gıda prosesi, seramik ürünleri, parçalar ve makineleri sayılabilir. İtalyan sanayisinin en gelişmiş sektörleri arasında mekanik, yapı, kimya ve taşıt araçları sanayi başta gelmektedir. İtalya'nın en önemli gücü diğer sanayileşmiş ülkelere oranla küçük ve orta ölçekli firma sayısının fazlalığıdır.

Tablo 2.18: İtalya Nüfusunun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	53,821,850.0	183.0	0.5	51.3	64.3
1980	56,433,883.0	191.9	0.2	51.4	64.7
1990	56,719,240.0	192.9	0.1	51.4	68.7
2000	56,942,108.0	193.6	0.0	51.5	67.6
2010	59,277,417.0	201.5	0.3	51.4	65.5
2013	60,233,948.0	204.8	1.2	51.4	64.5
2014	60,789,140.0	206.7	0.9	51.4	64.2

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016)

2014 yılı itibariyle İtalya 60 milyon 789 bin nüfusa sahiptir. Nüfus yoğunluğu ise 206.7 kişidir. 2014 yılında nüfus 2013 yılına göre %0.9 oranında artışa sahiptir Nüfusun %51,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran 1970 yılında %51,3'dür. 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranı ise % 64,2'dir.

1970 yılından 2013 yılına kadar nüfus yoğunluğunda sürekli artış yaşanmaktadır.

Tablo 2.19: 2015 Yılına Ait verilerler İtalya'nın İşgücü Hacminin Görünümü 2015

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	39.8
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	58.9
İşgücüne Katılım Oranı	49.0
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	43.1
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	3.8
Toplam İstihdam İçerisinde Sanayi Sektörünün Payı(%)	26.6
Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	69.7
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	5.1
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	26.2
Gençlerde İşsizlik Oranı	40.3
İşsizlik Oranı (%)	11.9
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	12.7
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	11.3

(Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016)

2015 yılında İtalya'nın işgücü hacminin görünümünü incelediğimizde işgücüne katılım oranı %49'dur. Kadınların %39,8'i, erkeklerin ise %58.9'u işgücüne katılmaktadır.

İstihdam oranına baktığımızda, nüfusun %43,1'i istihdam edilmektedir. Sektörler arasında istihdam oranlarını kıyasladığımızda istihdamın %69,7'si hizmet sektöründe yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise %26,6'sı, tarım sektöründe ise %3,8'i istihdam etmektedir.

İtalya'nın işsizlik oranı %11,9 olup kadınların %11.9, erkeklerin ise %12,7'dir. Genç nüfusun istihdam edilme oranı %26,2 olup, gençlerde işsizlik oranı %40,3 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.20: İtalya'da Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)

	Hizmet Sektörü	Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü (İnşaat dahil)	İnşaat Sektörü
2008	13 029.7	1 927.22	3 575.1	1 235.8
2009	13 007.5	1 745.08	3 324.8	1 189.6
2010	13 239.3	1 710.71	3 346.1	1 241.9
2011	13 419.8	1 721.77	3 425.7	1 294.5
2012	13 564.1	1 746.46	3 499.2	1 322.8
2013	13 781.0	1 723.14	3 528.2	1 369.8
2014	13 905.1	1 710.99	3 526.9	1 371.5
2015	14 076.1	1 712.46	3 510.6	1 371.2

(Kaynak: OECD Data 2016)

Tablo 2.20'de yıllara göre sektörlerde istihdam ettirilen kişi sayısı ifade edilmektedir. 2015 yılında en çok 14.076 bin kişi hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Sanayi sektörü ise 3.510 bin istihdam eden kişi sayısı bakımında ikinci sırada, tarım sektörü ise 1.712 bin kişi istihdam edilmiştir.

Tablo 2.21: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012

Sektör Grupları	Çalışan Sayısı				
	1-9	**10-19**	**20-49**	**50-249**	**250+**
İmalat Sektörü	345.292	41.803	20.329	8.635	1.247
Hizmet Sektörü	2.692.270	64.697	22.269	8.528	1.622
İnşaat Sektörü	548.709	17.085	5.302	1.237	79

(Kaynak: OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*.)

Tablo 2.21'de 2012 OECD verilerine göre KOBİ'lerin işletme sayılarına bakıldığında en çok 2.692.270 işletme sayısı ile 1-9 çalışan sayısına sahip hizmet sektöründeki mikro işletmelerde bulunmaktadır. En az ise 1.237 işletme sayısı ile inşaat sektöründe orta büyüklükteki işletme olan 50-249 çalışana sahip işletmelerdir. 250 ve üzeri çalışana sahip büyük işletme grubuna baktığımızda hizmet sektörüne ait 1.622 bin, imalat sektöründe 1.247 ve inşaat sektöründe ise 79 işletme bulunmaktadır.

2.4.5. Japonya

Japonya, yaklaşık 4 trilyon dolarlık milli geliriyle Amerika Birleşik Devletlerinden sonra dünyanın ikinci büyük milli ekonomisidir.

Japonya'nın II. Dünya Savaşı sonrasındaki ekonomik başarısını; 1945-1955 yılları arasında savaş sonrası zararın onarılması, 1972'ye kadar ki dönemde yaşanan hızlı büyüme, 1973'ten itibaren yaşanan yavaş ve istikrarlı büyüme, 1978 petrol bunalımı ve 1980'lerin ortalarında Yen'in değer kazanmaya başlaması ve bunun getirdiği sorunlara yönelik önlemler şeklinde özetlenebilmektedir.

Tablo 2.22: Japonya Nüfusunun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	104,345,000.0	284.6	1.1	51.0	68.8
1980	116,782,000.0	318.8	0.8	50.8	67.4
1990	123,537,000.0	338.8	0.3	51.0	69.7
2000	126,843,000.0	348.0	0.2	51.1	68.2
2010	128,070,000.0	351.3	0.0	51.3	63.8
2013	127,338,621.0	349.3	-0.2	51.4	62.0
2014	127,131,800.0	348.7	-0.2	51.4	61.4

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016.)

Tablo 2.22'de görüldüğü gibi Japonyanın 2014 yılına ait nüfusu 127,1 milyondur. Nüfus yoğunluğu ise kilometre başına düşen insan 348.7'dir. 2014 yılında nüfus artış hızı bir önceki yıla oranla %-0.2 oranında negatif yönlüdür. Tabloda yer alan tüm yıllarda kadın nüfus oranı toplam nüfus içerinde %50'nin üzerinde görülmektedir. 2014 yılında 15-64 yaş arası olan çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içerindeki oranı %61.4'dür.

Tablo 2.23. 2015 Yılına Ait Verilerle Japonya'nın İşgücü Hacminin Görünümü 2015

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	49.6
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	70.3
İşgücüne Katılım Oranı	59.6
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	57.6
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	3.6
Toplam İstihdam İçerisinde Sanayi Sektörünün Payı(%)	24.6
Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	70.3
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	4.6
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	43.0
Gençlerde İşsizlik Oranı	5.5
İşsizlik Oranı (%)	3.4
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	3.1
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	3.6

(Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016)

2015yılına ait verilerle Japonya'nın işgücü hacminin görünümünü incelediğimizde işgücüne katılım oranı %59.6'dır. Kadınların %49'u, erkeklerin ise %70'i işgücüne katılmaktadır.

İstihdam oranına baktığımızda, nüfusun %57,6'sı istihdam edilmektedir. Sektörler arasında istihdam oranlarını kıyasladığımızda istihdamın %70,3'ü hizmet sektöründe yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise %24,6'sı, tarım sektöründe ise %3,6'sı istihdam etmektedir.

Japonya'nın işsizlik oranı %3,4 olup kadınların %3,1, erkeklerin ise %3,6'dır. Genç nüfusun istihdam edilme oranı %43,3 olup, gençlerde işsizlik oranı %5,5 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.24: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012

Sektör Grupları	Çalışan Sayısı				
	1-9	10-19	20-49	50-249	250+
İmalat Sektörü	329.498	43.907	35.125	25.600	-
Hizmet Sektörü	1.935.993	112.742	69.496	40.995	-
İnşaat Sektörü	411.778	35.694	15.756	4.971	-

(Kaynak: OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*)

Tablo 2.24'de 2012 OECD verilerine göre KOBİ'lerin işletme sayılarına bakıldığında en çok 1.935,993 işletme sayısı ile 1-9 çalışan sayısına sahip hizmet sektöründeki mikro işletmelerde bulunmaktadır. En az ise 4.971 işletme sayısı ile inşaat sektöründe orta büyüklükteki işletme olan 50-249 çalışana sahip işletmelerdir.

2.4.6. İsveç

İsveç parlamenter bir yönetim şekline sahip olmakla beraber anayasal monarşi sistemiyle yönetilmektedir. İsveç, 20. yüzyıl süresince kapsamlı sosyal yardımlar ve yüksek teknolojili üretim altında bir yaşam standardını yakalamıştır. İsveç 2006 yılının ikinci yarısında %5,6 ile son 6 yılın en yüksek büyüme oranını yakalamış, işsizlik oranı %6 civarında seyretmiştir. İsveç'in şeffaflık notu, 10 üzerinden 9,2 seviyesinde olmakla beraber kamu kayıtlarına ulaşılabilirlik çok yüksek seviyelerde seyretmektedir (Acar ve Kitapcı 2009: 92).

Tablo 2.25: İsveç Nüfusunun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	8,042,801.0	19.6	0.9	50.1	65.5
1980	8,310,531.0	20.3	0.2	50.5	64.1
1990	8,558,835.0	20.9	0.8	50.6	64.3
2000	8,872,109.0	21.6	0.2	50.6	64.3
2010	9,378,126.0	22.9	0.9	50.2	65.3
2013	9,600,379.0	23.6	0.8	50.1	63.9
2014	9,696,110.0	23.8	1.0	50.1	63.3

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016)

Tablo 2.25'de görüldüğü gibi İsveç'in 2014 yılına ait nüfusu 9.6 milyondur. Nüfus yoğunluğu ise kilometre başına düşen insan 23.8'dir. 2014 yılında nüfus artış hızı ise %1'dir. Tabloda yer alan tüm yıllarda kadın nüfus oranı toplam nüfus içerinde %50'nin üzerinde görülmektedir. 2014 yılında 15-64 yaş arası olan çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içerindeki oranı %63.3'dür.

Tablo 2.26: 2015 Yılına Ait verilerle İsveç'in İşgücü Hacminin Görünümü 2015

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	69.5
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	74.4
İşgücüne Katılım Oranı	72.0
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	66.7
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	2.0
Toplam İstihdam İçerisinde Sanayi Sektörünün Payı(%)	18.2
Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	79.2
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	4.3
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	55.1
Gençlerde İşsizlik Oranı	20.4
İşsizlik Oranı (%)	7.4
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	7.3
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	7.6

(Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016.)

2015 yılına ait verilerle İsveç işgücü hacminin görünümünü incelediğimizde işgücüne katılım oranı %72'dir. Kadınların %69'u, erkeklerin ise %74'ü işgücüne katılmaktadır.

İstihdam oranına baktığımızda, nüfusun %66,7'si istihdam edilmektedir. Sektörler arasında istihdam oranlarını kıyasladığımızda istihdamın %79,2'si hizmet sektöründe yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise %18,2'si, tarım sektöründe ise %2'sı istihdam etmektedir.

İsveç'in işsizlik oranı %7,4 olup kadınların %7,3, erkeklerin ise %7,6'dır. Genç nüfusun istihdam edilme oranı %55,1 olup, gençlerde işsizlik oranı %20,4 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.27: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012

Sektör Grupları	Çalışan Sayısı				
	1-9	10-19	20-49	50-249	250+
İmalat Sektörü	47.895	2.920	2.118	1.340	342
Hizmet Sektörü	481.672	12.323	7.034	3.131	585
İnşaat Sektörü	88.207	3.214	1.686	446	45

Kaynak: OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*.

Tablo 2.27'da 2012 OECD verilerine göre KOBİ'lerin işletme sayılarına bakıldığında en çok 481.672 işletme sayısı ile 1-9 çalışan sayısına sahip hizmet sektöründeki mikro işletmelerde bulunmaktadır. En az ise 446 işletme sayısı ile inşaat sektöründe orta büyüklükteki işletme olan 50-249 çalışana sahip işletmelerdir.

2.4.7. Norveç

Tablo 2.28: Norveç Nüfusunun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	3,875,763.0	10.6	0.7	50.3	62.6
1980	4,085,620.0	11.2	0.3	50.4	63.1
1990	4,241,473.0	11.6	0.3	50.6	64.8
2000	4,490,967.0	12.3	0.6	50.5	64.8
2010	4,889,252.0	13.4	1.2	50.0	66.2
2013	5,079,623.0	13.9	1.2	49.8	66.1
2014	5,137,232.0	14.1	1.1	49.7	65.9

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016)

Tablo 2.28'de görüldüğü gibi Norveç'in 2014 yılına ait nüfusu 5.1 milyondur. Nüfus yoğunluğu ise kilometre başına düşen insan 14.1'dir. 2014 yılında nüfus artış hızı ise %1.1'dir. Tabloda yer alan tüm yıllarda kadın nüfus oranı toplam nüfus içerinde 2010 yılına kadar %50'nin üzerinde görülürken, 2010 yılından sonra azalış göstermiş 2014 yılında %49.7 olmuştur. 2014 yılında 15-64 yaş arası olan çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içerindeki oranı %65.9'dur.

Tablo 2.29: 2015 Yılına Ait verilerle Norveç'in İşgücü Hacminin Görünümü 2015

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	62.3
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	67.6
İşgücüne Katılım Oranı	65.0
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	62.2
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	2.0
Toplam İstihdam İçerisinde Sanayi Sektörünün Payı(%)	20.1

Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	77.7
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	3.1
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	55.9
Gençlerde İşsizlik Oranı	9.9
İşsizlik Oranı (%)	4.3
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	4.0
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	4.6

Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016.

2015 yılına ait verilerle Norveç işgücü hacminin görünümünü incelediğimizde işgücüne katılım oranı %65'dir. Kadınların %62,3'ü, erkeklerin ise %67,6'sı işgücüne katılmaktadır.

İstihdam oranına baktığımızda, nüfusun %62,2'si istihdam edilmektedir. Sektörler arasında istihdam oranlarını kıyasladığımızda istihdamın %77,7'si hizmet sektöründe yer almaktadır. Sanayi sektöründe ise %20,1'i, tarım sektöründe ise %2'sı istihdam etmektedir.

Norveç'nın işsizlik oranı %4,3 olup kadınların %4,0, erkeklerin ise %4,6'dır. Genç nüfusun istihdam edilme oranı %55,9 olup, gençlerde işsizlik oranı %9,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.30: KOBİ'lere Göre İşletme Sayısı 2012

Sektör Grupları	**Çalışan Sayısı**				
	1-9	**10-19**	**20-49**	**50-249**	**250+**
İmalat Sektörü	14.330	1.357	1.069	631	117
Hizmet Sektörü	189.207	8.585	4.207	1.729	381
İnşaat Sektörü	48.568	2.528	1.251	372	44

(Kaynak: OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*.)

Tablo 2.30'da 2012 OECD verilerine göre KOBİ'lerin işletme sayılarına bakıldığında en çok 189.207 işletme sayısı ile 1-9 çalışan sayısına sahip hizmet sektöründeki mikro işletmelerde bulunmaktadır. En az ise 372 işletme sayısı ile inşaat sektöründe orta büyüklükteki işletme olan 50-249 çalışana sahip işletmelerdir.

2.6. TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİĞİN İSTİHDAMA KATKISI

Türkiye'de KOBİ'ler, ekonomik, sosyal ve politik önemlerini her zaman korumuşlardır. KOBİ'lerin sahip olduğu önem sağlam ve sağlıklı bir KOBİ yapısı, ekonomik gelişmenin, politik istikrarın ve sosyal barışın vazgeçilmez şartı, en önemli güvencesi olmasından kaynaklanmaktadır (Çatal 2007: 335). Türkiye GEM 2014 raporuna göre potansiyel girişimci oranında son yıllarda önemli derecede bir artış yaşanmaktadır. Türkiye'de girişimciliği bir meslek ya da kariyer seçeneği olarak düşünen kişilerin yetişkin nüfus içerisindeki oranı her geçen gün artmış ve 2014 yılında bu oran %74,69 seviyelerine

kadar çıkmıştır. GEM araştırma raporlarının sonuçlarına göre her 100 kişiden 35'inin girişimci faaliyetlerine niyetli olduğu bulgulanmıştır (Karadeniz 2014: 9).

Tablo 2.31: Türkiye Nüfusunun Gelişimi

	Nüfus (Toplam)	Nüfus Yoğunluğu (Yüz ölçümde km kare başına düşen insan)	Nüfus Artışı (Yıllık %)	Kadın Nüfus (Toplamın %)	15-64 yaş arası Nüfus (Toplamın %)
1970	34,772,031.0	45.2	2.3	50.4	53.9
1980	43,905,790.0	57.0	2.3	50.4	55.2
1990	53,994,605.0	70.2	1.7	50.7	59.2
2000	63,240,157.0	82.2	1.5	50.8	63.3
2010	72,310,416.0	94.0	1.5	50.9	66.1
2013	75,010,202.0	97.5	1.2	50.9	66.5
2014	75,932,348.0	98.7	1.2	50.8	66.7

(Kaynak: World Data Bank, World Development Indicators 2016.)

2014 yılı itibariyle Türkiye 75 milyon 932 bin nüfusa sahiptir. Nüfus yoğunluğu ise 98.7 kişidir. 2014 yılında nüfus 2013 yılına göre %1.2 oranında artışa sahiptir Nüfusun %50,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran 1970 yılında %50,4'dür. 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranı ise % 66,7'dir.

1970 yılından 2014 yılına kadar nüfus yoğunluğunda sürekli artış yaşanmaktadır.

Tablo 2.32: 2015 Yılına Ait verilerler Türkiye'nin İşgücü Hacminin Görünümü

	2015
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	31.4
Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı (%)	71.6
İşgücüne Katılım Oranı	51.2
İstihdamın Nüfusa Oranı (%)	46.0
Toplam İstihdam İçerisinde Tarım Sektörünün Payı (%)	20.4
Toplam İstihdam İçerisinde Sanayi Sektörünün Payı(%)	27.2
Toplam İstihdam İçerisinde Hizmet Sektörünün Payı (%)	52.4
Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı (%)	2.1
Gençlerin İstihdama Katılma Oranı (%)	41.8
Gençlerde İşsizlik Oranı	18.5
İşsizlik Oranı (%)	10.2
Kadınların İşsizlik Oranı (%)	12.6
Erkeklerin İşsizlik Oranı (%)	9.2

Kaynak: ILOSTAT Country Profile 2016.

2015 yılında Türkiye'nin işgücü hacminin görünümünü incelediğimizde işgücüne katılım oranı %51.2'dir. Kadınların %31,4'ü, erkeklerin ise %71.6'sı işgücüne katılmaktadır.

İstihdam oranına baktığımızda, nüfusun %46'sı istihdam edilmektedir. Sektörler arasında istihdam oranlarını kıyasladığımızda istihdamın %52,4'ü hizmet sektöründe yer

almaktadır. Sanayi sektöründe ise %27,2'si, tarım sektöründe ise %20,4'ü istihdam etmektedir.

Türkiye'nin işsizlik oranı %10,2 olup kadınların %12.6, erkeklerin ise %9,2'dir. Genç nüfusun istihdam edilme oranı %18.6 olup, gençlerde işsizlik oranı %18,5 olarak hesaplanmıştır.

2.6.1. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmak için istihdamın ana sektör gruplarına dağılımını incelemek gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde en yüksek paya sanayi sektörü sahip olup, en düşük paya tarım sektörü sahiptir. Geçiş süreci yaşayan ülkelerde ise tarım sektörünün payı azalış gösteririken sanayi sektörünün payının artması beklenilmektedir (Özpınar ve Diğerleri 2011: 138).

Tablo 2.33: Ana Sektörlerde İstihdam Edilen Kişi Sayılarının Yıllara Göre Değişimi (Bin Kişi)

	Tarım Sektörü	Hizmet Sektörü	Sanayi Sektörü (İnşaat dahil)
2008	4 994.18	10 520.9	5 678.0
2009	4 881.15	11 007.6	5 382.0
2010	5 355.45	11 312.9	5 924.4
2011	5 822.05	11 900.2	6 377.1
2012	5 846.40	12 513.1	6 459.9
2013	5 850.10	12 934.8	6 734.9
2014	5 467.52	13 239.6	7 223.6
2015	5 431.85	13 939.5	7 247.1

(Kaynak: World Bank Data 2016)

Tablo 2.33'de Türkiye'de 2008-2015 döneminde yıllara göre sektörlerde istihdam ettirilen kişi sayısı ifade edilmektedir. 2015 yılında en çok 13.939 bin kişi hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Sanayi sektörü ise 7.247 bin istihdam eden kişi sayısı bakımında ikinci sırada, tarım sektörü ise 5.431 bin kişi istihdam edilmiştir. 2008-2015 yılları arasında istihdamın sektörlere göre dağılımı incelendiğinde sanayi ve tarım sektöründe yeterince istihdam yaratılmaması sonucu hizmet sektörü kontrolsüz şekilde artış göstermektedir.

Tablo 2.34: Ana Sektörlerde Büyüklüğüne Göre İşletmelerin Sayısı 2012

Sektör Grupları	Çalışan Sayısı			
	1-9	10-49	50-249	250+
İmalat Sektörü	309 818	17 427	8 067	1 581
Hizmet Sektörü	1 915 996	22 558	8 471	1 698
Sanayi Sektörü	131 714	7.315	3 631	387

(Kaynak: OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*.)

KOBİ'ler her ülkede olduğu gibi ülkemiz ekonomisinde de son derece önemli bir yere ve ağırlığa sahiptir. KOBİ'ler ekonomik canlılığın bir göstergesi durumundadır. Bir yandan, kendi başlarına büyük firmalarla rekabet halindeyken, nihai ürün ve hizmet üreterek ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktayken, diğer yandan da büyük işletmeleri tamamlar ve destekler niteliktedirler. Böylece ekonomik yapı içerisinde bir yan sanayi oluşturarak, büyük işletmelerle ortak bir yaşam kurmaktadırlar. Türkiye'de KOBİ'ler çoğunlukla şahıs şirketi veya limited şirket olarak kurulmaktadırlar. İstihdam sağlayarak ve yeni iş olanakları yaratarak ülke ekonomisine katkıda bulunan KOBİ'ler, ülke ekonomisinin temel taşları konumundadırlar. Tablo 2.34'de da KOBİ'lerde kurulmuş olan işletme sayıları bulunmaktadır. En çok işletme sayısına, 1.915 milyon toplam işletme sayısıyla hizmet sektöründe 1-9 çalışan sayısına sahip mikro işletmelerdir. Orta ölçekli işletme olarak kabul edilen 50-249 çalışana sahip işletmelerde imalat sektörünün ve hizmet sektöründeki işletme sayıları arasında çok az bir fark vardır.

2.6.2. Türkiye'de İşteki Duruma Göre İstihdamın Dağılımı

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi veren bir diğer konu da istihdam edilenlerin işteki durumudur. Gelişmiş ülkelerde en büyük payı ücretli ve maaşlı kesim oluşturmaktadır. Buna göre ekonomik gelişmeyle birlikte ücretli kesimin payının artması, kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin payının azalması beklenmektedir (Özpınar ve Diğerleri 2011: 139).

Tablo 2.35: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu

	Ücretli veya Yevmiyeli Çalışanlar	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2010	13 762	1 202	4 548	3 083	**22 594**
2011	14 876	1 244	4 687	3 303	**24 110**
2012	15 619	1 238	4 695	3 268	**24 821**
2013	16 353	1 182	4 773	3 217	**25 524**
2014	17 125	1 173	4 479	3 155	**25 933**
2015	17 827	1 175	4 468	3 150	**26 621**
2016	18 093	1 216	4 565	2 795	**26 669**

Tablo 2.35'de istihdam edenlerin işteki durumlarının yıllar içersindeki durumu hakkında bilgi verilmektedir. 2016 yılında istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu %67,6'sı "ücretli veya yevmiyeli" çalışanlardan oluşmaktadır. İkinci sırada %17,7'si "kendi hesabına çalışanlar", üçüncü sırada %10,2'si "ücretsiz aile işçisi" yer almaktadır. Son sırada ise %4 oranında işverenlerden oluşmaktadır.

BÖLÜM III

GİRİŞİMCİ TÜRLERİ VE İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN ÇANAKKALE BAĞLAMINDA ARAŞTIRILMASI

Bir ekonominin girişimcilik boyutunu analiz edebilmek için mevcut ekonomideki girişimciliğin hem arz boyutunun hem de talep boyutunun ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Girişimciliğin arz boyutunu nüfus, işgücü ve göç oluştururken; girişimciliğin talep boyutunu da genel olarak ekonomiyi oluşturan işletmeler teşkil etmektedirler (Topkaya 2013: 190).

Çalışmanın üçüncü bölümünde Çanakkale İlinde girişimciliğin incelenmesi ile ilgili ampirik çalışmaya yer verilmektedir. Yer alan bu üçüncü bölümde ilk olarak Çanakkale'de örneklem çerçevesinde mevcut işletmelere yönelik olarak hazırlana nicel araştırma ve sonuçları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Girişimcilik süreci bir bütün olarak incelendiğinde bu sürecin, girişimsel fırsatın tespiti ile başladığı ve bu fırsatı değerlendirmek için yeni bir işletme kurulması, satın ya da miras yoluyla devir alınmasıyla tamamlandığı görülmektedir (Gartner 1989a: 62). Entrepreneurship Theory and Practice dergisinde 1988-2004 yılları arasında yayınlanan çalışmalardaki girişimcilik ve girişimci tanımlarının hangi boyutlar kullanılarak yapıldığına yönelik içerik analizi gerçekleştiren Uygun (2006), tanımlarda en sık vurgulanan boyutun "Organizasyon ya da işletme yaratma/kurma" olduğunu bulgulamıştır. Bu boyutu "Eldeki kaynakları dikkate almadan fırsatları araştırma ve tanımlama" izlemektedir. İçerik analizi bulguları literatürde sıklıkla vurgulanan Bygrave ve Hofer (1991)'ın tanımıyla örtüşmektedir. Yazarlara göre girişimsel davranış, fırsatlardan yararlanmak için yeni bir organizasyon yaratımını içermektedir. Girişimsel süreç, fırsatların algılanması ve bu fırsatlardan yararlanmak için bir organizasyon yaratılması ile ilgili tüm işlev, faaliyet ve eylemleri içermektedir. Yazarların bu tanımları ve Uygun (2006)'da vurgulanan içerik analizi bulguları, araştırmanın girişimcilik ve girişimci kavramlarına bakışını yansıtmaktadır.

Girişimcilik araştırmalarında uzun yıllar girişimciler arasındaki farklılıklar görmezden gelinerek girişimcilerin homojen bir yapı sergiledikleri düşünülmüştür. MacMillan (1986) girişimciler arasındaki farklılıklara odaklanarak daha önceden girişimcilik deneyimine sahip bireylerle böyle bir deneyime sahip olmayanları ayırt ederek aralarında deneyim eğrisinden kaynaklanan farklılıklara dikkat çekmiştir. Bu girişimciler, daha önceki işletme kurma denemelerinden ders almakta, neyin yanlış ve neyin doğru gittiğine dair analizler yapma fırsatı yakalamakta ve sonuç olarak girişimciliğin teknolojisini benimsemektedirler (Alsos ve Kolvereid 1998: 103). Girişimciler arasında deneyimli girişimcilerin önemli bir yüzdeye sahip olduğu düşünüldüğünde girişimcileri homojen bir kitle olarak ele alan araştırmaların bulgularının geçerliliği ve güvenilirliği bu bağlamda tartışmalı olmaktadır. Sonuçta deneyimli girişimciler sahip oldukları önceki iş kurma tecrübelerine dayanarak girişimcilik sürecinde deneyimsiz girişimcilere göre farklı davranışlar sergilemektedirler. Bu çerçevede araştırmanın amacı homojen bir yapı sergilemeyen girişimcilerin, istihdam sağlama işlevi açısından ortaya koydukları farklı performans göstergelerinin incelenmesidir.

Literatürde yer alan Westhead ve diğerleri (2005), Uçbasaran ve diğerleri (2003), Uygun (2011) ve Uygun (2016) çalışmalarına dayanarak girişimsel deneyime sahip girişimciler ile girişimsel deneyime sahip olmayan girişimciler arasında istihdam yaratma kapasitesi bağlamında farklılıkların araştırılmasına yönelik aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: İstihdam yaratma kapasitesi bakımından girişimcilik deneyimine sahip girişimciler ile girişimcilik deneyimine sahip olmayan girişimciler arasında faklılık vardır.

Hipotez 2: İstihdam yaratma bakımından seri ve portföy girişimciler arasında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3: Sahip olunan tüm işletmeler dikkate alındığında istihdam yaratma kapasitesi açısından girişimci türleri arasında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 4: Faal işletmeler dikkate alındığında istihdam yaratma kapasitesi açısından girişimci türleri arasında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 5: Kapanan işletmeler dikkate alındığında seri ve portföy girişimciler arasında istihdam yaratma açısından faklılık bulunmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Deneyimli girişimciler toplumda değer yaratım sürecine temel katkı sağlayan önemli bir girişimci türüdür. Deneyimli ve deneyimsiz girişimciler başlangıç sermayesine ulaşma ve iş fırsatlarını değerlendirme kabiliyeti açısından farklılaşmaktadır (Westhead ve diğerleri

2003:188). Farklı türden girişimcilere yönelik politikalar oluşturabilme adına, aralarındaki farklılıkları ortaya koyan sistematik enformasyona sahip olmak gereklidir. Siyasetçilerin, politika üreten kamu aktörlerinin ve kural koyucuların, kredi veren kuruluşların, risk sermayedarlarının ve iş dünyasının, girişimci türlerine yönelik etkin politikalar geliştirebilmeleri için bu girişimciler arasındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konmaya çalışılması bireysel, kurumsal ve toplumsal refah açısından da önemli görünmektedir. Özellikle istihdam sağlama açısından girişimci türleri arasındaki farklılıkların öne çıkartılması ve analizi, kamu eksenli istihdam politikalarına ve yerel ve ulusal düzeyde faaliyette bulunan istihdam kuruluşlarına yol gösterebilir.

3.3. Araştırma Tasarımı

Araştırma tasarımı başlığı altında gözlem birimi tayini, araştırma örneklemi, veri toplama ve analiz prosedürleri açıklanacaktır.

3.3.1. Gözlem Biriminin Tayini

Macmillan (1986) girişimcilikle ilgili bir şeyler öğrenmek için, birden fazla işletme kurma deneyimi olan birey olarak tanımladığı deneyimli girişimcileri inceleme önerisinde bulunmuştur. Girişimcilik araştırmalarının baş aktörü girişimcidir. İşletmeler ister sıfırdan kurulmuş, ister miras yoluyla aileden alınmış ya da satın alınmış olsun girişimcilerin davranışlarının sonuçları olmaktadır. Bu bağlamda girişimcinin bir kenara bırakılarak sadece sonucun (işletmenin) incelenmesi, çevreye ya da koşullara aşırı vurgunun yapılması, karar alıcı ve uygulayıcı olan girişimcinin dışlanmasına neden olacaktır. Sonuçta çevre girişimcinin algıladığı kadar etken olmakta ve işletmenin varlığı da öncelikle girişimcinin niyetlerine bağlı olmaktadır. Uçbaşaran ve diğerleri (2001), Davidsson ve Wiklund (2001), Shane (2000) gibi birçok çalışmada, girişimci, temel analiz birimi olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda çalışmada gözlem birimi, işletmenin sıfırdan kurulmasında, miras yoluyla devir alınmasında ya da satın alınmasında rol oynayan girişimci olmaktadır. Sadece işletmelerin gözlem birimi olarak ele alınması ise girişimcilik sürecinin ve girişimcinin araştırıldığı bir çalışmada eksik olabilir.

3.3.2. Araştırma Örneklemi

Girişimciliğin kendine özgü farklı araştırma koşullarından dolayı değişik disiplinlerde uygulanan örnekleme yöntemleri tam olarak alanda operasyonel hale getirilememektedir.

Metodoloji, alana inildiğinde karşılaşılan zengin bağlamı temsil etme açısından yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle araştırmacı, eğer araştırma konusu girişimcilik ise her an farklı değişkenlere ve sürprizlere açık olmalı ve araştırma tasarımını esnek yapmalıdır. Bu kapsamda sadece belirli bir teorik ya da metodolojik amaca dayanarak alana inilmesi ya da belli bir analiz yöntemine yönelik kanıt aranması sınırlı bulgularla neticelenecektir. Ek olarak araştırma amaçları dışında tutulan arşivler ve kayıtların sahip olabileceği popülasyon ve içerik kısıtlarına karşı araştırmacı daima tetikte olmalıdır (Uygun 2011:92).

Girişimcilik deneyimine dayalı olarak gerçekleştirilen ve girişimcileri tek iş kuran, seri ve portföy girişimci olarak kodlayan bir kayıt, ne ülkemizde ne de diğer araştırmaların yapıldığı bağlamlarda (İngiltere, ABD, İskoçya gibi) yerel, bölgesel ya da ulusal düzeyde bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırma bağlamı olarak seçilen Çanakkale'de ilgili Oda ve Meslek Kuruluşları'na kayıtlı girişimci popülasyonunda, bu türlerin sayısına yönelik kesin verilere ulaşmak mümkün görünmemektedir. Araştırma bölgesi olarak seçilen Çanakkale'de Merkez ve ilçelerde tutulan kayıtlar Çanakkale Ticaret ve Sanayi Odası (ÇTSO)'nda yer almaktadır. Çanakkale'de Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği ve buna bağlı 33 Esnaf Odası bulunmaktadır. Esnaf Odaları belirli bir mesleğe yönelik oldukları için ve göreceli küçük ölçeklerinden dolayı araştırma kapsamı dışında tutulmuşlardır. Araştırmanın hedef popülasyonunu ÇTSO oluşturmaktadır. Araştırmanın daha titiz ve anlaşılır olabilmesi için de ÇTSO'na kayıtlı son 5 yılda kurulan 408 sahış işletmesi sahibi (girişimci) araştırmanın anakütlesini oluştururken, ulaşılan 197 girişimci örneklemi oluşturmaktadır.

Hofer ve Bygrave (1992) örneklem çerçevelerinin seçiminde girişimcilik sürecinin kendine özgü niteliklerinden dolayı en çok kullanılması gereken örneklem stratejileri arasında amaca yönelik örneklemeyi, tabakalı örneklemeyi ya da istatistiki değişken örneklemesini vurgulamıştır. Yazarlara göre, girişimcilik araştırmalarında, basit tesadüfi örneklemeden kaçınılması gerekmektedir. Eğer mümkünse tam sayım yöntemi uygulanabilir. Örneklem birimleri arasında küçük ya da büyük farklılıklar varsa populasyondaki alt grupların da temsili için tabakalama iyi bir örnekleme stratejisi olmaktadır. Diğer taraftan eğer teorik yapı ve konseptler test edilecekse teori güdümlü örnekleme tercih edilmelidir (Neergaard 2006: 261).

Tek iş kuran, seri ve portföy girişimcilerin popülasyondaki miktar ve oranları bilinmemektedir. Ayrıca bazı iş alanlarında girişimci türlerinin yoğunluğu değişebilmektedir. Girişimsel fırsat etkisi (Uygun ve Kasımoğlu 2010: 272) olarak

kavramsallaştırılabilecek olan bu etken, ilgili sektörlerden bazı tesadüfi yöntemlerle gerçekleştirilecek bir örneklemin temsil gücünü sınırlayabilmektedir. Örneğin tabakalı tesadüfi yöntem ile (Creswell 2005:148) seri, portföy ya da tek iş kuran girişimci türünün nispeten daha yoğun olduğu sektörlerden gerçekleştirilecek örnekleme yanlılığa neden olabilir. Sonuç olarak bu türlere ait net ve kesin bir istatistik, oran, miktar olmadığı gibi sektör seçim kriterlerine yönelik bir araştırma da bulunmamaktadır. Bu nedenle sektörlerin örnekleme çerçevesi olarak baz alınması da yanlılık arz etmektedir. Basit tesadüfi örnekleme içerik ve popülasyon kısıtına tamamen maruz kaldığı için, iş alanlarına dayalı tabakalı tesadüfi örnekleme de yanlılık arz edebileceği için bu yöntemlerle oluşturulacak örneklemin temsil kabiliyeti de düşük olacaktır. Sistematik örneklemenin (Creswell 2005:147) ise girişimci türleriyle ilgili miktar ya da oran verileri bulunmadığı için uygulanabilirliği düşük olmaktadır.

Araştırma tasarımı çerçevesinde örneklem miktarının tayininde temsil kabiliyetinin yanı sıra teorik nedenler de göz önüne alınmıştır. Nicel araştırmalarda geçerli istatistiki analizler için örneklem miktarının 100 olması gerektiği genellikle ifade edilmektedir (Neergaard 2006: 259). Diğer taraftan örneklem büyüklüğünün 50'den 100'e çıkması hataları %7.1'den %2.1'e indirmektedir ama örneklem büyüklüğünün 1000'den 2000'e çıkması hataları 1.6'dan yalnızca 1.1'e indirmektedir. Bu nedenle küçük örneklemler için örneklem büyüklüğündeki küçük artışlar doğrulukta büyük kazançlar sağlamaktadır (Neuman 2007: 350).

Tablo 3.1 Girişimci Türlerinin Araştırıldığı Çalışmalarda Örneklem Miktarları

	Tek iş kuran Miktarı	**Seri Miktarı**	**Portföy Miktarı**	**Örneklem Miktarı**	**Araştırma Yeri**
Alsos ve Kolvereid (1998)	102 % 64	32 %20	25 %16	159	Norveç
Westhead ve Wright (1998)	389 %63	157 %25	75 %12	621	İngiltere
Westhead ve diğerleri (2005a;b)	200 % 56,5	66 % 18,6	88 % 24,9	354	İngiltere

(Kaynak: Uygun 2011: 103).

Alt popülasyonların anakütledeki miktarı ya da oranları bilinmiyorsa her alt gruptan eşit ya da yakın miktarlarda gözlem yapılması önerilmektedir (Ahmad ve diğerleri 2000: 211). Bu kapsamda örnekleme miktarı kotalar dahilinde her girişimci türü için eşit ya da birbirine yakın olmalıdır. Kota örneklemi amaca yönelik örnekleme yöntemleri arasında yer

almaktadır ve kota dahilinde belirli grupların örneklemde yer almalarının sağlanması için uygulanmaktadır (Sekaran 2000 279). Analiz edilecek her bir alt grupta yaklaşık 50 gözlem bulunmalıdır (Neuman 2007: 350). Bailey (1987) istatistiki analizler için 30 gözlemin yeterli olduğunu belirtmektedir. Ancak bazı alt popülasyonların incelenme gerekliliği nedeniyle toplamda en az 100 gözlemin olması bazı araştırmacılar tarafından da belirtilmektedir.

3.3.3. Veri Toplama ve Analiz Prosedürleri

Tüm yöntemler kanıt toplama ve analiz etme için diğerlerinde bulunmayan farklı fırsatlar sunmaktadır ancak her yöntemin de kendine has kısıtları bulunmaktadır.

- Yöntemler kanıt miktarını hem artırmakta hem de kısıtlamaktadır
- Her yöntem değerlidir ancak tümü zayıflıklara ya da kısıtlara sahiptir
- Çeşitli yöntemlerin değişik kısıtları farklı yöntemlerin bir arada kullanılması ile aşılabilir
- Ancak çoklu yöntem yaklaşımında metotlar birbirlerinin zayıflıklarını giderecek biçimde seçilmelidir (McGrath 1994: 154-155).

Bu kapsamda çalışmada arşiv kayıtları ve yarı yapılandırılmış soru formu yaklaşımıyla veri toplanmıştır. Veri toplama sürecinde arşiv kayıtları ile girişimcilerden elde edilen veriler karşılaştırılarak güvenirliliğin yüksek olması sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışmada veri toplama amacıyla yapılandırılmış ve yarı-yapılandırılmış bir soru formu tasarlanmıştır. Soru formunun kapsam ve görünüş geçerliliğini belirlemek için tek iş kuran, seri ve portföy girişimciler üzerinde pilot bir çalışma yapılmıştır. Ölçme aracında önemli bir soruna rastlanmamış fakat, pilot çalışmada ankete katılanların yaptıkları öneriler doğrultusunda soru formu tekrar düzenlenmiştir. Girişimsel tutum ve diğer değişkenlere yönelik verilerin toplanmasında ise Westhead ve diğerleri (2005a)'nde yer alan girişimcilik ile ilgili tutum ölçeği sorularından yararlanılmıştır. Soru formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde girişimcilerin özellikleri belirlenmiş. İkinci ve üçüncü bölümlerde girişimcilerin girişimcilik ve istihdam özellikleri belirlenmiştir. Son bölümde ise girişimcilik tutumlar belirlemeye yönelik 5'li Likert ölçeği tarzında bir ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum olacak şekilde sıralanmıştır.

Veri toplama süreci Şubat – Mart 2016 olmak üzere tamamlanmıştır. Girişimci türüne göre soru formunun doldurulması ve görüşmenin tamamlanması 30 ila 45 dakika arasında

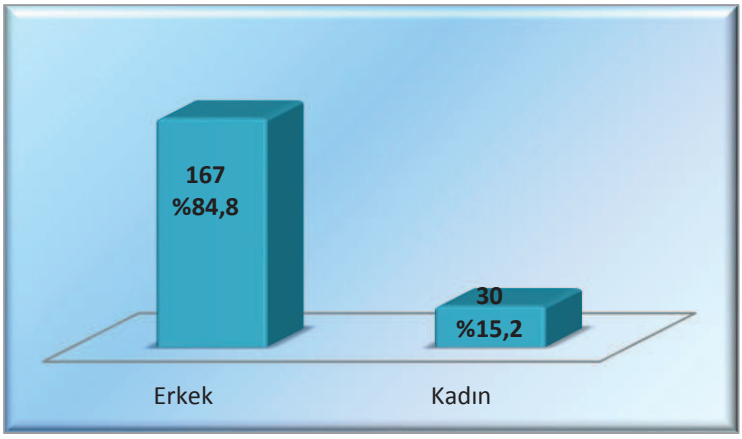
değişmektedir. İlk on dakika tanışma ve araştırma hakkında bilgi verilmesine yöneliktir. Görüşmeler, girişimcilerin şirket ofisi ya da işletmelerinde gerçekleştirilmiştir.

Ana kütle dağılımının şekli ile ilgili bir varsayım gerektirmeyen yöntemler parametrik olmayan testler olarak adlandırılmaktadır. Araştırma popülasyonunda yer alan alt türlerin miktarı ya da yüzdesi ve dağılımı bilinmiyor ise parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılmalıdır. Parametrik olmayan testler veri hakkında çok az varsayımda bulunmaktadır (Weaver 2002: 1). Bu nedenle toplanan verilerin analizinde, Mann Whitney U Testi ile Kruskal Wallis H Varyans Analizi kullanılmıştır.

3.4. Bulguların Analizi ve Değerlendirilmesi

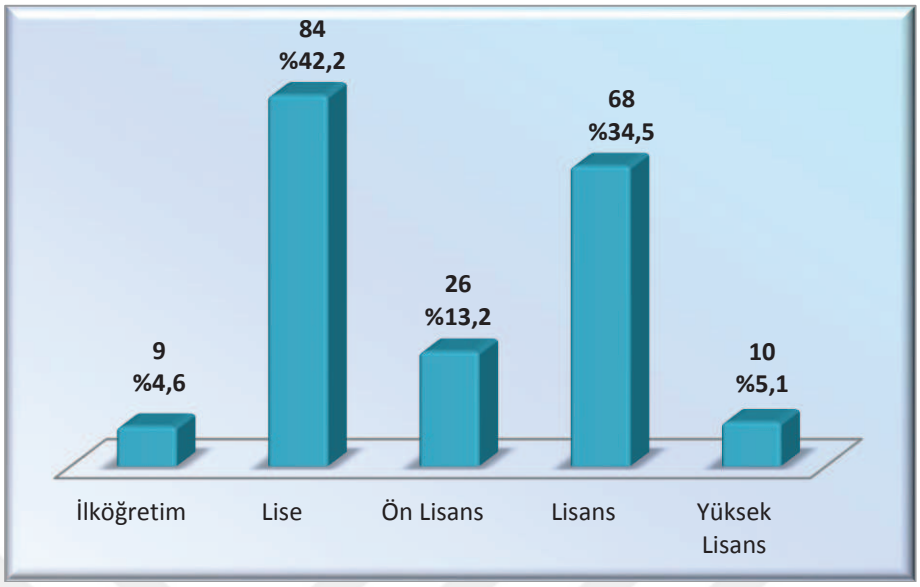
Araştırmanın bu kısmında, girişimci türleri arasındaki farklılıkların testine yönelik analiz sonuçları yer almaktadır. Öncelikle araştırma kapsamında değerlendirilen girişimcilerin yaş, cinsiyet, girişimci türü, girişimcilerin eğitim seviyeleri, iş deneyim sayısı, , toplam işletme sayısı, şu anki işletme sayısı, kapatılan işletme sayısı ve girişimci türlerinin istihdam performanslarına yönelik demografik ve girişimsel nitelikleri ile ilgili veriler sunulacaktır.

Şekil 3.1 Girişimlerin Cinsiyet Dağılımları



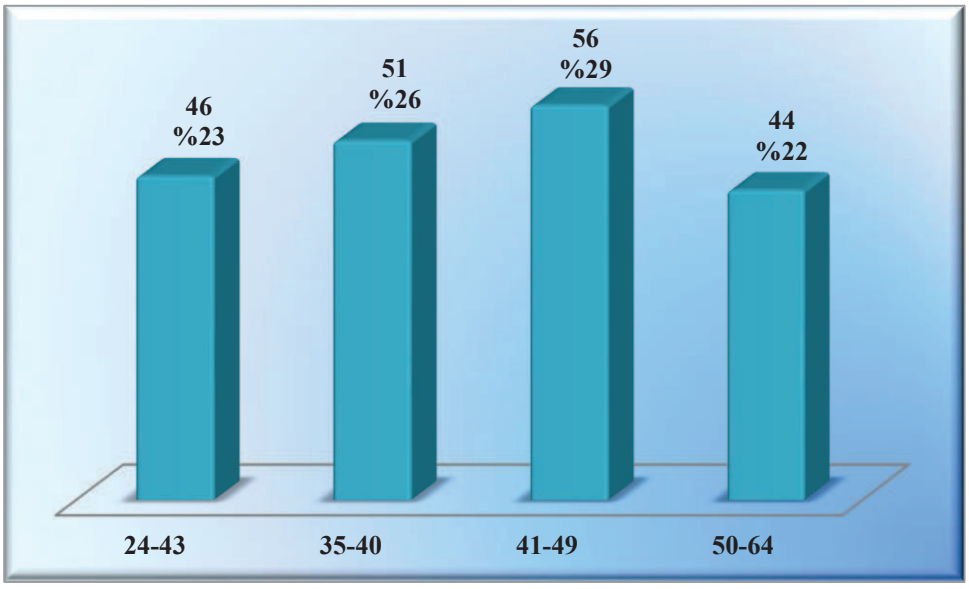
Araştırmada erkek girişimcilerin oranı %84,8, kadın girişimcilerin oranı ise %15,2 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 3.2 Girişimcilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları



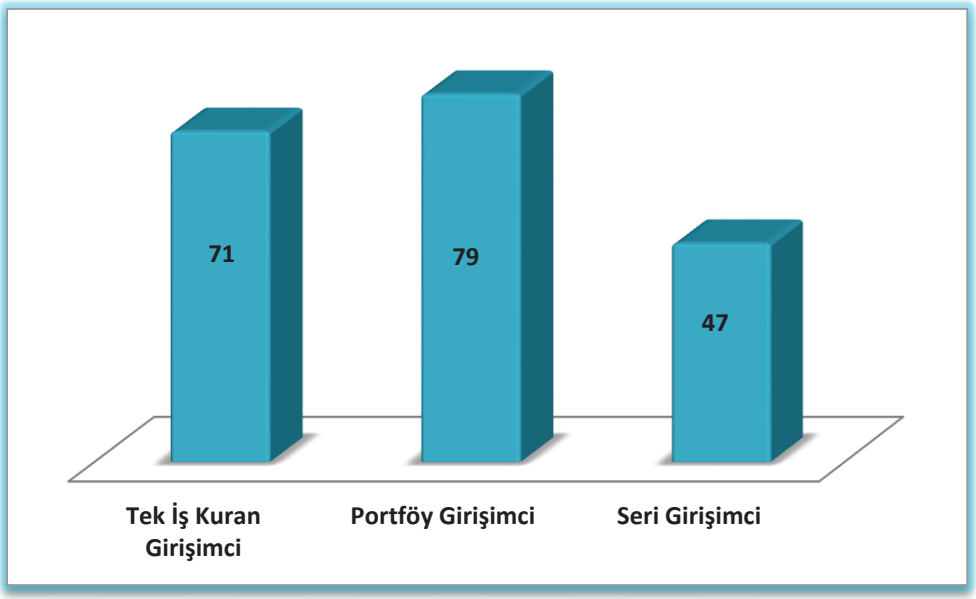
Araştırma çerçevesinde incelenen girişimcilerin, 5 kategoriye göre ayrılan eğitim seviyelerinde toplanmışlardır. %42,2'si Lise mezunu, %34,5'i kişi Lisans mezunu, %13,2'si Önlisans mezunu, %5,1 Yüksek lisans muzunudur. Dokuz girişimci ise %4,6 oranıyla İlköğretim mezunudur.

Şekil 3.3 Girişimcilerin Yaş Dağılımları



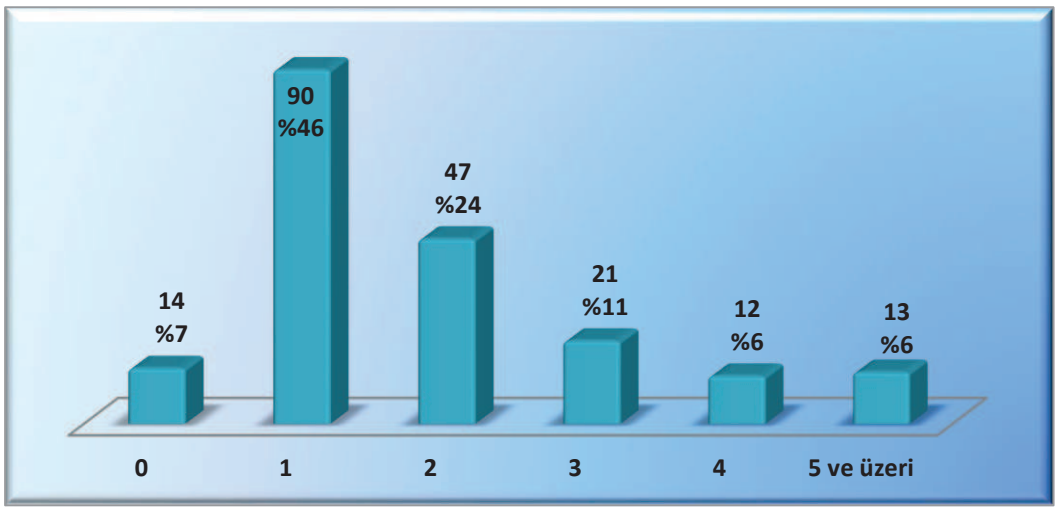
Girişimcilerin yaş dağılımlarına baktığımızda, girişimciler en çok 41-49 yaş aralığında yer almaktadır. 24-43 yaş arası toplam 46 girişimci, 35-40 yaş arası toplam 51 girişimci ve 50-64 yaş arası 44 girişimci bulunmaktadır.

Şekil 3.4 Girişimcilerin Girişim Türlerine Göre Dağılımı



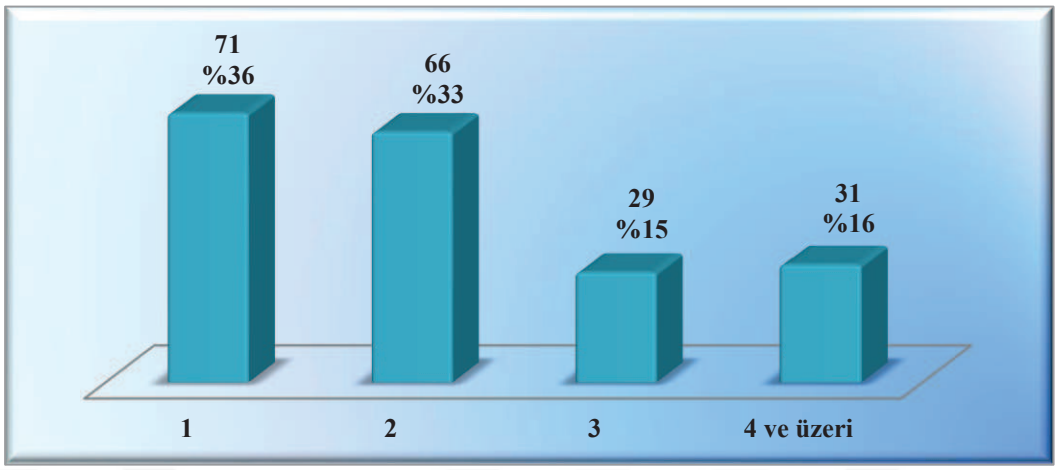
Araştırma çerçevesinde 197 girişimci ile görüşülmüştür. Bu girişimcilerin %40,1'i Portföy girişimciler, %36'sı tek iş kuran girişimciler ve %23,9'u ise seri girişimcilerden oluşmaktadır.

Şekil 3.5 Girişimcilerin İş Deneyim Sayılarına Göre Dağılımı



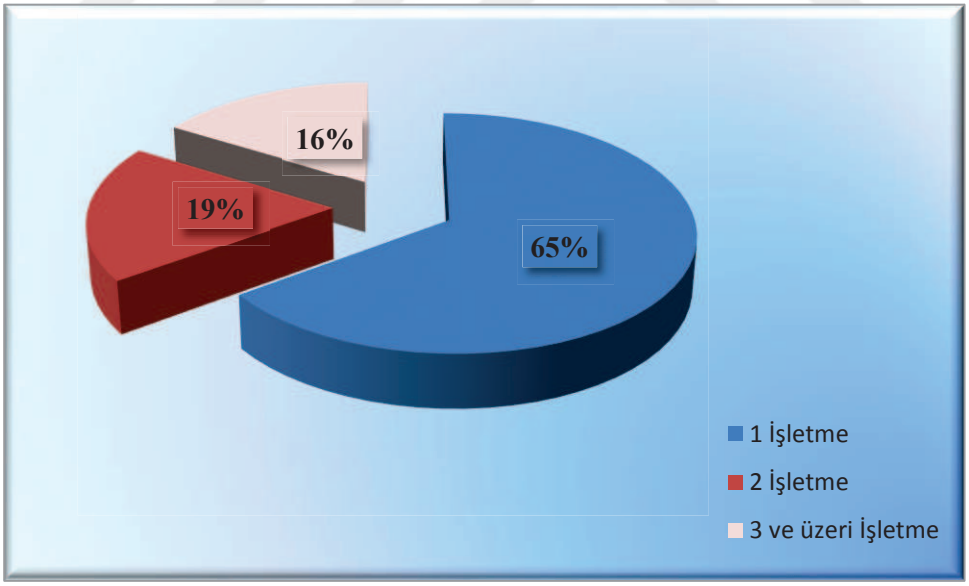
Girişimcilerin sahip oldukları iş deneyimleri sayılarını kıyasladığımızda, girişimcilerin %7'si hiç iş deneyimine sahip değildir. Bir iş deneyimine sahip 90, iki iş deneyimine sahip 47, üç iş deneyimine sahip 21, 4 iş deneyimine sahip 12 girişimci bulunmaktadır. 5 ve üzeri iş deneyime sahip 13 girişimci bulunmaktadır.

Şekil 3.6 Girişimcilik Kariyeri Boyunca Girişimcilerin Sahip Oldukları Toplam İşletme Sayılarının Dağılımı



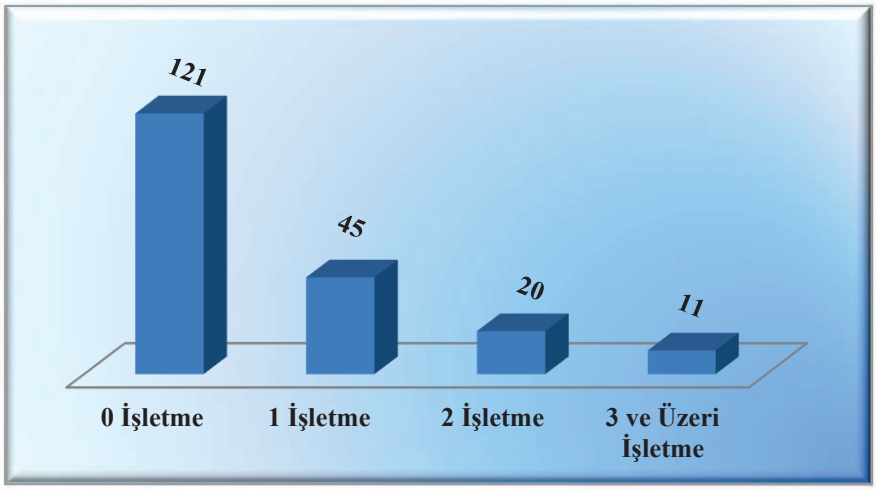
Araştırma Çerçevesinde incelenen girişimcilerin sahip oldukları işletme sayıları incelendiğinde, %36'sı biri sahip, %33'ü iki işletmeye sahip, %15'i 3 işletmeye sahip ve %16'sı 4 ve üzeri işletme sayısına sahip kişilerden oluşmaktadır.

Şekil 3.7 Girişimcilerin Araştırma Anındaki Toplam İşletme Sayılarının Dağılımı



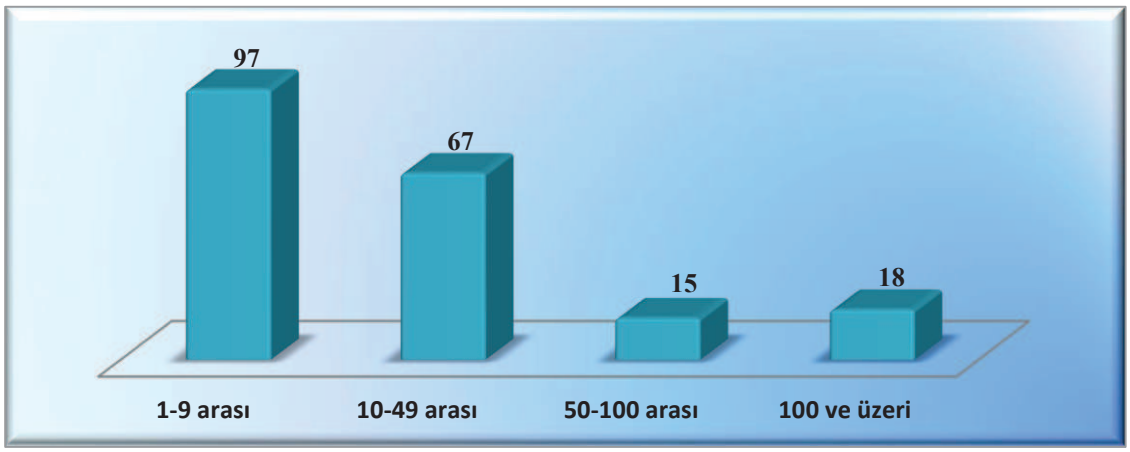
Araştırma çerçevesinde incelenen girişimcilerin, günümüz perspektifinden bakıldığında sahip oldukları işletme sayıları incelendiğinde %65'i 1 işletmeye sahip, %19'u 2 işletmeye sahiptir. Girişimcilerin %16'sı ise 3 ve üzeri işletmeye sahiptir.

Şekil 3.8 Girişimcilerin Kapatılan İşletme Sayılarının Dağılımı



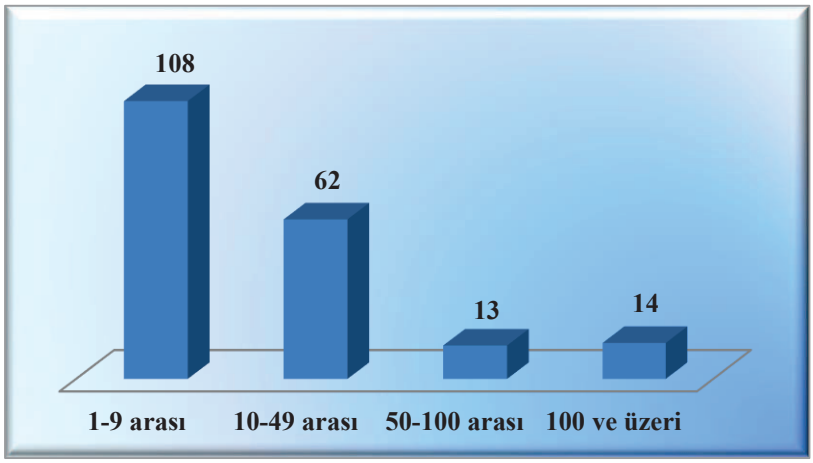
Araştırma çerçevesinde incelenen girişimcilerin, 121 tanesi hiç işletme kapatmamıştır. Bir işletme kapatan 45, iki işletme kapatan 20 ve üç ve üzeri işletme kapatan 11 girişimci bulunmaktadır.

Şekil 3.9 Girişimcilerin Tüm İşletmelerinde İstihdam Ettirilen Kişi Sayılarına Göre Dağılımları



Araştırma çerçevesinde incelenen girişimcilerin, girişimcilik kariyerleri boyunca kapatılan işletmelerde dahil toplam istihdam ettirilen kişi sayıları Şekil 3.9'da yer almaktadır. Tün kariyeri boyunca 1-9 kişi arasında değişen çalışan sayısına sahip 97 girişimci bulunmaktadır. 67 girişimci tüm kariyeri boyunca işletmelerinde 10-49 çalışana sahip olmuştur. 15 girişimci 50-100 arasında, 18 girişimci ise 100 ve üzeri kişi istihdamına sahip olmuştur.

Şekil 3.10 Girişimcilerin Faal İşletmelerinde Toplam İstihdam Ettirilen Kişi Sayısı



Girişimcilerin sahip oldukları faal işletmelerinde toplam çalışan sayılarını incelediğimizde 108 girişimci 1-9 arası kişi istihdam ettirmektedir. 62 girişimci 10-49 arası toplam çalışana sahip, 13 girişimci 50-100 arası toplam çalışana sahiptir. Toplamda 100 ve üzeri çalışana sahip 14 girişimci bulunmaktadır.

Tablo 3.2 Girişimci Türlerine Göre Farklılık Testi

	Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	K-W Chi-Square	Mann-Whitney U (Z)	Farklı Gruplar
Yaş	Tek İş Kuran (T)	71	39,48	10,115	25,937 p=0,0001	-4,136	T-P*
	Portföy (P)	79	46,59	10,034		-4,501	S-P*
	Seri (S)	47	38,85	7,692			
İş Deneyim Sayısı	Tek İş Kuran	71	1,54	1,482	12,045 p=0,002	3,176	T-P*
	Portföy	79	2,67	3,768		-2,733	T-S**
	Seri	47	2,00	1,234			
Girişimcilik Deneyim Sayısı	Tek İş Kuran	71	1,00	,000	155,008 p=0,0001	-11,24	T-P***
	Portföy	79	3,49	1,825		-10,54	T-S*
	Seri	47	2,45	1,348		-4,107	S-P*
Şuanda Sahip Olunan İşletme Sayısı	Tek İş Kuran	71	1,00	,000	149,937 p=0,0001	-10,142	T-P***
	Portföy	79	2,72	1,432		-8,718	S-P*
	Seri	47	1,00	,000			
Kapatılan İşletme Sayısı	Tek İş Kuran	71	,00	,000	98,571 p=0,0001	-5,626	T-P***
	Portföy	79	,77	1,229		-10,54	T-S*
	Seri	47	1,45	1,348		-4,762	S-P*

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

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=25,937, p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testine başvurulmuştur. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin yaşı ile portföy girişimcilerin yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin yaşı tek iş kuran girişimcilerin yaşından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-4,136 p=0,0001).
- Seri girişimcilerin yaşı ile Portföy girişimcilerin yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin yaşı seri girişimcilerin yaşından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-4,501 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.2'de verilmiştir.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre iş deneyimleri sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=12,045, p=0,002). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin iş deneyimleri sayısı ile Portföy girişimcilerin iş deneyimleri sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin iş deneyimleri sayısı tek iş kuran girişimcilerin iş deneyimleri sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-3,176 p=0,001).
- Tek iş kuran girişimcilerin iş deneyimleri sayısı ile seri girişimcilerin iş deneyimleri sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin iş deneyimleri sayısı seri iş kuran girişimcilerin iş deneyimleri sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-2,733 p=0,006). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.2'de verilmiştir.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre girişimcilik deneyimleri sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=155,008, p=0,002).

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı ile Portföy girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı tek iş kuran girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-11,24 p=0,001).
- Tek iş kuran girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı ile seri girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre seri girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı tek iş kuran girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-10,54 p=0,0001).
- Seri iş kuran girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı ile Portföy girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısı seri iş kuran girişimcilerin girişimcilik deneyimleri sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-4,107 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.2 de verilmiştir.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre şuanda sahip olduğu işletme sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=149,937, p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme sayısı ile Portföy girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme sayısı tek iş kuran girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-10,142 p=0,001).
- Seri iş kuran girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme sayısı ile Portföy girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme sayısı seri iş kuran girişimcilerin şuanda sahip olduğu işletme

sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-8,718 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.2.'de verilmiştir.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre kapatılan işletme sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=98,571, p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin kapatılan işletme sayısı ile Portföy girişimcilerin kapatılan işletme sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin kapatılan işletme sayısı tek iş kuran girişimcilerin kapatılan işletme sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-5,626 p=0,001).
- Tek iş kuran girişimcilerin kapatılan işletme sayısı ile seri girişimcilerin kapatılan işletme sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre seri girişimcilerin kapatılan işletme sayısı tek iş kuran girişimcilerin kapatılan işletme sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-10,54 p=0,0001).
- Seri iş kuran girişimcilerin kapatılan işletme sayısı ile Portföy girişimcilerin kapatılan işletme sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre seri girişimcilerin kapatılan işletme sayısı Portföy girişimcilerin kapatılan işletme sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-4,762 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.3 Girişimci Türlerine Göre Sahip Olunan Tüm İşletmelerde İstihdam Edilen Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi

Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Chi-Square	P
Tek İş Kuran	71	10,10	24,538	90,392	0,0001
Portföy	79	80,94	128,400		
Seri	47	9,04	8,086		
Total	197	38,25	89,540		

Hipotez 1: İstihdam yaratma kapasitesi bakımından girişimcilik deneyimine sahip girişimciler ile girişimcilik deneyimine sahip olmayan girişimciler arasında farklılık vardır.

Hipotez 2: İstihdam yaratma bakımından seri ve portföy girişimciler arasında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3: Sahip olunan tüm işletmeler dikkate alındığında istihdam yaratma kapasitesi açısından girişimci türleri arasında farklılık bulunmaktadır.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre istihdam göstergeleri arasında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan +faal) istihdam edilen çalışan sayısının girişimci türlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmiştir (Chi-Square=90,392, p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testine başvurulmuştur. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan ve faal) istihdam edilen çalışan sayısı ile portföy girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan ve faal) istihdam edilen çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan+faal) istihdam edilen çalışan sayısı tek iş kuran girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan +faal) istihdam edilen çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-8,423 p=0,001).
- Tek iş kuran girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan +faal) istihdam edilen çalışan sayısı ile seri girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan ve faal) istihdam edilen çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre tek iş kuran girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan ve faal) istihdam edilen çalışan sayısı seri girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan +faal) istihdam edilen çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-2,678 p=0,001).
- Seri iş kuran girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan ve faal) istihdam edilen çalışan sayısı ile portföy girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan ve faal) istihdam edilen çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan +açık) istihdam edilen çalışan sayısı seri girişimcilerin sahip olunan tüm işletmelerde (kapanan +faal) istihdam edilen çalışan

sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-7,215 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.3'de verilmiştir.

Tablo 3.4 Girişimci Türlerine Göre Faal İşletmelerde Çalışan Toplam Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi

Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Chi-Square	P
Tek is	71	10,10	24,538	104,738	0,0001
Portföy	79	70,67	125,942		
Seri	47	4,02	3,166		
Toplam	197	32,94	86,562		

Hipotez 4: Faal işletmeler dikkate alındığında istihdam yaratma kapasitesi açısından girişimci türleri arasında farklılık bulunmaktadır.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısına göre aralarında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=104,738 p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısı ile Portföy girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısı tek iş kuran girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-8,417 p=0,001).
- Seri iş kuran girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısı ile Portföy girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısı seri iş kuran girişimcilerin faal işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-8,746 p=0,001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.4'de verilmiştir.

Tablo 3.5 Girişimci Türlerine Göre Kapanan İşletmelerde Toplam Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi

Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	P
Portföy	79	10,47	30,851	-3,541	0,0001
Seri	47	5,00	7,102		
Total	126	7,735			

Hipotez 5: Kapanan işletmeler dikkate alındığında seri ve portföy girişimciler arasında istihdam yaratma açısından faklılık bulunmaktadır.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre kapanan işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısına göre aralarında fark olup olmadığını görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre araştırılmasının nedeni tek iş kuran girişimcilerin kapattığı bir işletme bulunmamaktadır. Mann-Whitney U testine göre; Portföy girişimcilerin kapanan işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısı seri girişimcilerin kapanan işletmelerde çalışan toplam çalışan sayısından daha yüksek bulunmuştur (z=-3,541 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.5'de verilmiştir.

Tablo 3.6 Girişimci Türlerine Göre İşletme Kurulduğundaki Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi

Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Chi-Square	P
Tek is	71	3,31	3,315	88,729	0,0001
Portföy	79	29,29	36,946		
Seri	47	5,79	4,974		
Total	197	14,32	26,545		

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre işletme kurulduğundaki çalışan sayısına göre aralarında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=88,729 p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı ile Portföy girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı, tek iş kuran girişimcilerin

işletme kurulduğundaki çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-9,058 p=0,001).

- Tek iş kuran girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı ile seri girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre seri girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı tek iş kuran girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-5,191 p=0,0001).
- Seri iş kuran girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı ile Portföy iş kuran girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısı seri iş kuran girişimcilerin işletme kurulduğundaki çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-6,389 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.7 Girişimci Türlerine Göre Faal İşletmelerin Kurulduğu Andaki Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi

Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Chi-Square	P
Tek is	71	3,32	3,307	99,001	0,0001
Portföy	79	24,42	33,717		
Seri	47	2,87	2,490		
Toplam	197	11,68	23,813		

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre faal isletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısına göre aralarında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=99,001 p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin yasayan işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısı ile Portföy girişimcilerin faal işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin faal işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısı, tek iş kuran girişimcilerin faal işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-8,597 p=0,001).

- Seri iş kuran girişimcilerin yasayan işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısı ile Portföy girişimcilerin faal işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin faal işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısı, seri iş kuran girişimcilerin faal işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-8,043 p=0,001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.8 Girişimci Türlerine Göre Kapanan İşletmelerin Kurulduğu Andaki Çalışan Sayısı Arasında Farklılık Testi

Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	P
Portföy	79	4,92	12,516	-3,88	0,0001
Seri	47	2,89	2,792		
Toplam	197	2,66	8,296		

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre kapanan işletmelerin kuruluş anında toplam çalışan sayısına göre aralarında fark olup olmadığını görebilmek için Mann-Whitney U testine başvurulmuştur. Farklılığın Mann-Whitney U testine göre araştırılmasının nedeni tek iş kuran girişimcilerin kapattığı bir işletme bulunmamaktadır. Mann-Whitney U testine göre; Portföy girişimcilerin kapanan işletmelerde kurulduğu andaki toplam çalışan sayısı, seri yatırım yapan girişimcilerin kapanan işletmelerin kurulduğu andaki çalışan sayısından daha yüksek bulunmuştur (z=-3,88 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo 3.9 KMO ve Bartlett Test İstatistiği

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,664
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	285,391
	df	28
	Sig.	,000

Araştırmada kullanılan ve Westhead ve diğerleri (2005a)'nde yer alan Girişimsel Tutumların Ölçümü'ne yönelik ölçeğin kaç boyutta toplandığını belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Ve özdeğeri birden büyük iki faktör (boyut) belirlenmiştir. Faktör analizinde yöntem olarak Temel Bileşenler yöntemi ratosyon olarak Oblimim yöntemi tercih edilmiştir. Faktör analizinde öncelikle örneklem yeterliliği ve verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Küresellik testi, değişkenlere ilişkin korelasyon

matrisinin birim matris olup olmadığını test etmektedir. Bu test Bartlett testi ile açıklanmaktadır. Faktör Analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü 0,664, Barlet test istatistiği de anlamlı bulunmuştur (p=0,0001). Veriler Faktör analizi için yeterli küresellik testi de anlamlı bulunduğundan değişkenlere yönelik korelasyon matrisi birim matris olmadığına karar verilmiştir. KMO ölçüsü her ne kadar zayıf uyumu gösterse de Field (2000)'ne göre yeterli görülmektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.10 Faktör Analizi Sonuçları

Bileşenler	Ratosyonsuz özdeğer	Ratosyon sonucu Özdeğerler ve varyans		Ratosyonlu özdeğer	
	Toplam	Açıklanan varyans	Birikimli varyans	Toplam	
TB1	3,504	43,804	43,804	3,110	
TB2	1,707	21,340	65,144	2,673	
Maddeler				Bileşenler	
				TB1	TB2
Bir girişimin yönetiminde uzun vadeli söz sahibi olmak hoşuma gider				,798	
Çoğunlukla yeni temaslar kurmaya ve ilişki ağını geliştirmeye çalışırım				,786	
Sektörde büyümek için dışarıdan gelen önerilere açık olmak çok önemlidir				,767	
İşletmeyle ilgili alınan her karardan haberdar olmak ve son sözü söylemek isterim				,738	
Değişen çevresel koşulları önceden tahmin edebilir ve bunlara kendimi adapte edebilirim				,680	
İşletme kurma süreci gözümü korkutmaz					,897
Dikkat kapasitem kısa sürelidir					,889
İşletme kurma sürecinin ilk aşamalarını severim					,863

Faktör analizinde yöntem olarak Temel Bileşenler yöntemi ratosyon olarak Oblimim yöntemi tercih edilmiş ve özdeğeri birden büyük iki faktör (boyut) belirlenmiştir. Elde edilen iki faktör ün açıkladığı toplam varyans %65,144'ünü açıklamaktadır. Özdeğeri 3,504 olan birinci Faktör (Bileşen) toplam varyansın 43,804'ünü açıklarken, özdeğeri 1,707 olan Faktör iki ise toplam varyansın%21,34'ünü açıklamaktadır. Faktör Analizi sonuçları Tablo 3.10 'da verilmiştir. Faktör Analizi sonucu elde edilen birinci faktör 'uzun vadeli girişimsel tutum', ikinci faktör ise 'kısa vadeli girişimsel tutum' faktörü olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3.11 Güvenilirlik Analizi Sonuçları ve Betimleyici İstatistikler

Maddeler	Ortalama	Std. Sapma	Soru bütün korelasyon	Silindiğinde Alpha
Uzun vadeli girişimsel tutum	4,29	0,541		
Sektörde büyümek için dışarıdan gelen önerilere açık olmak çok önemlidir	4,38	,708	,407	,634
Bir girişimin yönetiminde uzun vadeli söz sahibi olmak hoşuma gider	4,26	,755	,458	,611
Değişen çevresel koşulları önceden tahmin edebilir ve bunlara kendimi adapte edebilirim	4,15	,688	,379	,645
Çoğunlukla yeni temaslar kurmaya ve ilişki ağını geliştirmeye çalışırım	4,31	,730	,498	,593
İşletmeyle ilgili alınan her karardan haberdar olmak ve son sözü söylemek isterim	4,35	,792	,405	,636
Kısa vadeli girişimsel tutum	3,91	1,227		
İşletme kurma süreci gözümü korkutmaz	3,90	1,159	,519	,323
Dikkat kapasitem kısa sürelidir	4,03	1,073	,343	,592
İşletme kurma sürecinin ilk aşamalarını severim	3,81	1,090	,375	,549

Ölçeğin güvenilirliği her iki boyut için ayrı ayrı Cronbach's Alpha istatistiği ile araştırılmış ve ölçekler güvenilir bulunmuştur. Güvenilirliğin bir ölçüsü olarak Cronbach's Alpha istatistiği kullanılmıştır. Birinci faktör ‘uzun vadeli girişimsel tutum’ faktörü olarak isimlendirilmiş ve Cronbach's Alpha istatistiği 0,675 olarak hesaplanırken, ikinci faktör ‘kısa vadeli girişimsel tutum’ faktörünün ise 0,719 olarak hesaplanmıştır. Ölçek bir bütün olarak ele alınmış ve bütün ölçek için Cronbach's Alpha istatistiği 0,742 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerde ölçeği bozan herhangi bir madde olup olmadığı soru bütün korelasyonlarla ve silindiğinde ölçeğin güvenilirliğini yükseltmesine göre karar verilmiştir. Soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona sahip ve ölçekten silindiğinde ölçeğin güvenilirliği yükselten her herhangi bir soruya rastlanmamıştır. Ayrıca madde ortalamalarının eşit olup olmadığı Hotelling's T-Kare ile araştırılmış ve madde ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ölçekte yer alan tüm maddelerin gerekli olduğuna karar verilmiştir. Uzun vadeli girişimsel tutum ölçeğinin ortalaması 4,29 varyansı 0,541 olarak hesaplanmıştır. Kısa vadeli ölçeğin ortalaması ise 3,91 varyansı ise 1,227 olarak elde edilmiştir. Ölçek bir bütün olarak da ele alınmış ve bütün ölçeğin ortalaması 4,148, varyansı ise 0,798 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik Analizi sonuçları ve bazı betimleyici istatistikler Tablo 3.11 ’de verilmiştir.

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmıştır. Kruskal Wallis Testi ile farklılık araştırmadan önce girişimcilerin ölçeğe verdikleri puanlar toplanmış ve ölçekteki madde sayısına bölünmüştür. Böylelikle ölçeğe verilen puanlar 1 ile 5 arasına sıkıştırılmıştır. Ayrıca

bu işlemle ölçeğe yaklaşım ile ortalama puanlara yaklaşımlar aynı şekilde tanımlanabilecektir.

Tablo 3.12 Girişimci Türlerine Göre Girişimcilerin Uzun Vadeli Girişimsel Tutum Arasında Farklılık Testi

	N	Ortalama	Std. Sapma	Chi-Square	P
Tek İş Kuran	71	4,3014	,38079	4,59	0,101
Portföy	79	4,2000	,60426		
Seri	47	4,4213	,36172		
Total	197	4,2893	,48502		

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre 'Uzun vadeli girişimsel tutum' algılamaları arasında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır (Chi-Square=4,59 p=0,101). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.12'de verilmiştir.

Tablo 3.13 Girişimci Türlerine Göre Girişimcilerin Kısa Vadeli Girişimsel Tutum Arasında Farklılık Testi

Girişimci Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Chi-Square	P
Tek İş Kuran	71	3,5915	,86225	29,655	0,0001
Portföy	79	3,9283	,78205		
Seri	47	4,3759	,60039		
Toplam	197	3,9137	,82609		

Girişimcilerin, girişimci türlerine göre 'Kısa vadeli girişimsel tutum' algılamaları arasında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Chi-Square=29,655 p=0,0001). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Tek iş kuran girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısı ile Portföy girişimcilerin Kısa vadeli girişimsel tutum algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre Portföy girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısı, tek iş kuran girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-2,456 p=0,014).
- Tek iş kuran girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısı ile seri yatırım yapan girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre seri girişimcilerin kısa vadeli

girişimsel tutum algısı, tek iş kuran girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-5,246 p=0,0001).

- Seri girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısı ile Portföy girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre seri girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısı, Portföy girişimcilerin kısa vadeli girişimsel tutum algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Z=-3,667 p=0,0001). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.13'de verilmiştir.

Tablo 3.14 Cinsiyet ile Girişimci Türü Arasında Bağlanım Tablosu

			Girişimci Türü			Total
			Tek İş Kuran	Portföy	Seri	
Cinsiyet	Erkek	Gözlenen Sıklık	51	77	39	167
		Cinsiyet içinde	30,5%	46,1%	23,4%	100,0%
		Toplam içinde	25,9%	39,1%	19,8%	84,8%
	Kadın	Gözlenen Sıklık	20	2	8	30
		Cinsiyet içinde	66,7%	6,7%	26,7%	100,0%
		Toplam içinde	10,2%	1,0%	4,1%	15,2%
Toplam		Gözlenen Sıklık	71	79	47	197
		Cinsiyet içinde	36,0%	40,1%	23,9%	100,0%
		Toplam içinde	36,0%	40,1%	23,9%	100,0%

Araştırmada cinsiyet ile girişimci türleri arasında bağlanım olup olmadığı Ki-Kare Analizi ile araştırılmış ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($\chi 2$=19,192 p=0,0001). Erkek girişimcilerin %46,1'i Portföy girişimci olurken, kadın girişimcilerin ise % 66,7'si tek iş kuran girişimcilerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.14'de verilmiştir.

Tablo 3.15 Eğitim ile Girişimci Türü Arasında Bağlanım Tablosu

			Girişimci Türü			Total
			Tek İş Kuran	Portföy	Seri	
Eğitim	İlköğretim-Lise	Gözlenen Sıklık	30	33	30	93
		Eğitim içinde	32,3%	35,5%	32,3%	100,0%
		Toplam içinde	15,2%	16,8%	15,2%	47,2%
	On lisans	Gözlenen Sıklık	14	4	8	26
		Eğitim içinde	53,8%	15,4%	30,8%	100,0%
		Toplam içinde	7,1%	2,0%	4,1%	13,2%
	Lisans-Yüksek Lisans	Gözlenen Sıklık	27	42	9	78
		Eğitim içinde	34,6%	53,8%	11,5%	100,0%
		Toplam içinde	13,7%	21,3%	4,6%	39,6%
Toplam		Gözlenen Sıklık	71	79	47	197
		Eğitim içinde	36,0%	40,1%	23,9%	100,0%
		Toplam içinde	36,0%	40,1%	23,9%	100,0%

Araştırmada eğitim ile girişimci türleri arasında bağlanım olup olmadığı Ki-Kare Analizi ile araştırılmış ancak beklenen frekans sayısı 5'in altında olan göze sayısı toplam gözelerin %20 sinden fazla olduğundan eğitim değişkeninde sınıflar birleştirilmiştir. Birleştirilen sınıflar ise ilköğretim ve lise ile lisans ve yüksek lisan sınıflarından oluşmuştur. Tekrar Ki-Kare analizi gerçekleştirilmiş ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($\chi 2$=19,063 p=0,001). Eğitimi lise yada daha az eğitime sahip olan girişimcilerin dağılımı yaklaşık olarak birbirine yakın olmakla beraber %35,5'u Portföy girişimci olurken, eğitimi ön lisans olan girişimcilerin %53,8'i tek iş kuran girişimcilerden oluşmaktadır. En az lisans mezunu olan girişimcilerin %53,8'i Portföy girişimci olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.15'de verilmiştir.

Araştırma analiz sonuçlarına bakıldığında girişimcilerin girişimcilik kariyerleri boyunca (faal+kapanan) istihdam yaratma açısından deneyimli girişimciler ve deneyimsiz girişimciler arasında anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır. Tek iş kuran girişimciler ortalama 10 kişiye istihdam imkanı sağlarken, seri girişimciler ortalama 9 kişiye istihdam sağlamaktadır. Aynı zaman dilimlerinde 1'den fazla işletmeye sahip olan portföy girişimciler ise tüm girişimcilik kariyerleri boyunca ortalama 80 kişiye istihdam sağlamaktadır. Bu sonuca göre istihdama katkısı bakımından portföy girişimciler ve tek iş kuran girişimciler daha yüksektir. Girişimcilerin faal işletmelerinde istihdam edilen çalışan sayıları kıyaslandığında portföy girişimciler ortalama 70 kişiye istihdam olanağı sağlarken, seri girişimciler ortalama 4 kişiye istihdam sağlamaktadır. Tek iş kuran girşimciler

girişimcilik kariyerleri boyunca hiç işletme kapatmadıkları için faal dönem içerisinde de ortalama 10 kişiye istihdam sağlamaktadır. Portföy girişimcilerin ilk işletmesini kurulmasından araştırma anına kadar istihdam ettirdikleri çalışan sayısı artmaktadır. Seri girişimcilerde ise çalışan sayısı azalış göstermektedir.

Girişimci türlerinin istihdama katkısı bakımından türler kıyaslandığında tek iş kuran girişimcilerin kurdukları ilk işletmelerde ortalama 3 kişiye istihdam sağlamakla başlayıp araştırma anında ortalama 10 kişiye istihdam sağlamaktadır. Tek iş kuran girişimcilerin kuruluş anından günümüze kadar istihdam yaratma potansiyeli artış göstermektedir. Portföy girişimcilerin işletmlerinin ilk kuruluş anlarında toplam işletmelerinde ortalama 29 kişiye istihdam sağlarken araştırma anında faal olan işletmelerde toplam ortalama 70 kişiye ve kapatılan işletmelerde dahil edildiğinde tüm işletmelerinde ise ortalama 80 kişiye istihdam sağlamaktadır. Seri girişimcilerin ise istihdama katkısına bakıldığında ilk kurdukları işletmede ortalama 5 kişiye istihdam sağlarken tüm girişimcilik kariyerleri boyunca (faal+kapanan) ortalama 9 kişiye ve araştırma anındaki faal işletmlerinde istihdam ettirilen çalışan sayısına bakıldığında azalmış ve ortalama 4 kişiye istihdam sağlamaktadır. Bu bulgular ışığında istihdam açısından tek iş kuran girişimciler ve portföy girişimciler daha çok desteklenmelidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Girişimcilik fenomeni doğası gereği tek bir disiplinin teorik ve ampirik birikimi ile incelenemeyecek kadar karmaşıktır ve disiplinler arası bakış açısı gerektirmektedir. Yeni işletmeler kurmak, girişimciliği diğer disiplinlerden ayırmaktadır. Girişimcilerin sahip olduğu özellikler üzerine psikolojik çalışmalar, girişimcilik kültürü üzerine sosyolojik açıklamalar, girişimsel bölgelerin ekonomik ve demografik boyutlarının değerlendirmeleri genel olarak ekonomiye yeni işletme kurma süreciyle başlamaktadır. Girişimcilik, yeni işletmelerin yaratılmasıdır.

Girişimcilik alanında 1980'lerin sonuna kadar gerçekleştirilen araştırmalar girişimcilerle girişimci olmayanlar arasındaki farklılıklara odaklanmıştır. Araştırmacılar psikolojik, sosyolojik, çevresel ve eğitimsel karakteristiklere dayanarak girişimci ile girişimci olmayan bireyleri ayırt etmeye çalışmışlardır. Kurucuların başarı ihtiyacı, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı toleransı gibi kişilik özelliklerini, yaş, eğitim, iş deneyimi gibi demografik değişkenlerini, aile geçmişi ve sosyal ağları gibi sosyolojik değişkenleri incelemişlerdir.

Girişimciliğin anlaşılabilmesi için birden fazla girişimde karar verme rolü ve sermaye payı olan girişimcilerin araştırılması gerektiğini belirtmiş olsa da çok az çalışma deneyimsiz girişimciler ile deneyimli girişimciler arasındaki tutumsal ve davranışsal farklılıkları kıyaslamış ve mercek altına almıştır. Bu kapsamda araştırma, deneyimli ve deneyimsiz girişimcilere odaklanarak girişimsel performansları ve istihdam sağlama kapasiteleri arasındaki ilişkiye yönelik önemli bulgular elde edilmiştir.

Girişimci türlerinin demografik ve girişimsel niteliklerinin istihdam yaratma kapasiteleri kapsamında incelendiği çalışmada, girişimci türlerine yönelik bulgular değerlendirilecek olursa aşağıdaki sonuçlara ulaşılabilir:

Çalışma kapsamında tek iş kuran, seri ve portföy olmak üzere toplam 197 girişimci incelenmiştir. Bu girişimcilerin %15'i kadın girişimcidir. Kadın girişimci sayısının en yüksek olduğu tür tek iş kuran girişimcilerdir. Bu noktada Çanakkale'de kadın girişimciliğin geliştirilmeye ihtiyacı vardır. Ek olarak kadın girişimcilerin 1/3 oranında deneyimli girişimci olması da ayrıca araştırılması gereken bir konu olarak ele alınmalıdır. Eğitim seviyeleri dikkate alındığında portföy girişimcilerin eğitim seviyesi diğer türlere göre daha yüksektir. Portföy girişimcilerin yaşı diğer türlere göre daha yüksektir. Tek iş kuran girişimciler ile seri

girişimcilerin yaş ortalamaları ise neredeyse aynıdır. Ancak tek iş kuranlar bu süreye bir işletme sığdırırken, seri girişimciler birden fazla işletme sığdırmaktadır. Portföy girişimcilerin ortalama iş deneyim sayıları diğer türlere göre daha yüksektir. Farklı iş ve işletmelerde çalışan portföy girişimcilerin elde ettikleri bu deneyimi ileride kuracakları işletmelere yansıttıkları söylenebilir.

Girişimci türleri arasında girişimcilik deneyimi sayısı (sıfırdan iş kurma, miras yoluyla ya da satın alarak devir alma, ortaklık payına sahip olma) açısından en etkin tür Portföy girişimcilerdir. Portföy girişimcilerin iş kurma motivasyonları ve stratejileri incelenerek modellenmeli ve iş dünyası ile paylaşılmalıdır.

Girişimcilerin faal ve kapattıkları işletmeler toplam olarak istihdam yaratma kapasiteleri kapsamında değerlendirildiğinde, en yüksek istihdam kapasitesinin ve potansiyelinin portföy girişimcilerde olduğu bulgulanmıştır. Portföy girişimciler diğer türlere göre daha fazla istihdam yaratmaktadır. Bulgular ışığında portföy girişimcilerin toplam istihdam kapasiteleri diğerlerinin 8 katıdır. Bu nedenle istihdam sağlama kapsamında girişimcilik değerlendirildiğinde politika yapıcılar ve karar mercileri portföy girişimcileri dikkatle ele almalı ve incelemelidir. İlgili teşvik politikaları bu girişimci türü dikkate alınarak şekillendirilmelidir. Araştırma bulgularına göre tek iş kuran ve seri girişimcilerin ise istihdam sağlama kapasiteleri neredeyse aynıdır. Diğer taraftan araştırma anında faal olan işletmeler ele alındığında istihdam sağlama bakımında portföy girişimciler yine ön plandadır. Ancak onu tek iş kuranlar izlemektedir. Faal işletmelerdeki istihdam açısından son sırada yer alan seri girişimcilerin ise beklenildiği üzere istihdam miktarlarının neredeyse yarı yarıya düştüğü bulgulanmıştır. İşletmelerin kuruluş anındaki istihdam miktarları ele alındığında eğer işletme araştırma anında da faal durumdaysa bulgulara göre Portföy girişimciler daha yüksek çalışan sayısına sahip olarak kurulmakta, onları tek iş kuranlar izlemektedir. Seri girişimciler ise çok az bir fark ile tek iş kuranları takip etmektedir. Zaten istatistiki anlamda tek iş kuranlar ile seri girişimciler arasında anlamlı bir farka da rastlanılmamıştır. Bulgulara göre istihdam yaratma potansiyelleri bakımından portföy girişimcilerin diğer türlere göre oldukça ön planda oldukları vurgulanabilir.

Girişimcinin ve girişimsel davranışların değerlendirildiği bir çalışmada, işletme yerine girişimcilerin analiz birimi olması doğal olacaktır. Ancak girişimcilerin işletmeleri ile ilgili nicel ya da nitel ölçümlerin gerçekleştirilmemiş olması çalışmanın önemli bir kısıtıdır. Bulgular ve sonuç bu kısıt dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Literatürde yer alan

çalışmalar her ne kadar işletmelerin performanslarını dikkate alsalar da karşılaştırılamayan bulgular bu noktada önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çünkü örneklemlerinde yer alan işletmelerin gerek sektörleri gerekse de performans ölçüm kriterleri farklıdır. Ek olarak girişimcilerin sahibi oldukları işletmelerine yönelik niyetleri de işletmelerin performanslarının yanı sıra ölçülmelidir. Bu sorun literatürde de yer almaktadır. Çünkü girişimci türlerinin performans algılamaları farklıdır. Bu bağlamda gelecek çalışmalarda bu eksiklik, literatürdeki gibi son kurulan işletmenin yanı sıra girişimcilerin, işletmelerinin tamamına yönelik finansal performans ve ölçek göstergeleri ile ilgili veriler toplanarak giderilebilir.

Kural koyucuların, uygulayıcıların ve politika yapıcıların, politikalarını belirlerken ve yeni işletmelerin kuruluşunu ve gelişimini teşvik ederken her girişimci türünün kaynaklarını, davranışlarını ve ihtiyaçlarını bütün yönleriyle değerlendirmeleri gerekmektedir. Ortalama olarak, portföy girişimciler diğer girişimci türlerinden daha çekici bir büyüme potansiyeli sunmaktadırlar. Buna ek olarak portföy girişimcileri bireysel girişimlerinde rekabet avantajı sağlamak için sahip oldukları girişimler arasında sinerjik ilişkiler geliştirebilirler. Portföy girişimcilerin, tek iş kuran ve seri girişimcilere göre hem daha yüksek oranlarda satış hem de daha yüksek istihdam gerçekleştirdikleri bulgulanmıştır. Asimetrik bir istihdam artış özellikle portföy girişimcilerin sahip olduğu işletmelerde yaygın olarak görülmektedir. Bu bulgu, kural koyucular ile uygulayıcıların, portföy girişimcilerin önemli bir zenginlik yaratabilme eğilimi ve kabiliyeti olduğunun farkında olmaları gerektiğini göstermektedir. Seri girişimciler genellikle diğer girişimcilerinkinden daha genç firmalara sahiptirler. Girişimler, yeni kurulan işletmelerin karşılaştıkları sorunları çözümleyebilecek biçimde tasarlanmış olmalıdır. Kural koyucular seri girişimcilerin defalarca işlerini sonlandırma nedenlerini dikkate almalıdırlar. Tekrarlanan bu iş sonlandırmalar bir girişimcinin yeni bir teşebbüste bulunma isteğini gösteren bir sinyal olabilir. Bu durum girişimcinin işletmesini büyütmek için yetersiz yönetsel yeteneklere ve kaynaklara sahip olduğunun da bir göstergesi de olabilir. Kural koyucu ve uygulayıcılar kendi işletmelerinde satış ve istihdam artışı yaratmanın yollarını arayan seri girişimcilerle iletişime geçerek onların özel ihtiyaçlarını karşılayacak desteği sağlamayı değerlendirmelidirler.

Diğer taraftan, işsizliği azaltmak için etkin bir devlet politikası, yeni kurulan işletme sayısını yükseltecek teşvik ve önlemler almaktır. Yeni kurulan işletmelerle ilgili önemli bir problem bu işletmelerin feshi olmaktadır. Her kurulan 100 işletmeden sadece 50'si ilk 3 yılın

sonunda ayakta kalmaktadır. Bu kapsamda karar mercileri yeni işletme kurulmasını teşvik etmenin yanı sıra işletmelerin kapanmasını da minimize edici önlemleri almak durumundadırlar. Bunun bir ayağı işletmelerin hayatta kalmasını sağlayan bireysel determinantların araştırılması ve anlaşılmasıdır.

KAYNAKÇA

Acuner, Taner. "Krizleri Yönetim Aracı Olarak Değişim Yönetimi Tekniği", *İşletme ve Finans Dergisi*, Yıl: 16, Sayı:184, Temmuz 186.Sayının Eki, 2001, 76-82.

Adaman, Fikret; Pat Devine. "A Reconsideration Of The Theory Of Entrepreneurship: A Participatory Approach", *Review Of Political Economy*, Volume: 14, Number: 3, 2002, 329-355.

Agarwal, Madhushree N.; Leena Chatterjee. "Entrepreneurial Human Capital and New Venture Performance: In Search of the Elusive Link", *Academy of Entrepreneurship Journal*, Volume: 13, Number: 1, 2007, 1-22.

Agor, Weston H.. "Nurturing Executive Intrapreneurship with a Brain-Skill Management Program", *Business Horizons*, Volume :31, Number: 3, 1988, 12-15.

Ahmad, Manzoor; Serge Alalouf; Yogendra P. Chaubey. "Estimation of The Population Total When The Population Size is Unknown", *Statistics & Probability Letters*, Volume: 49, 2000, 211-216.

Akdemir, Ali. *Temel İşletmecilik Bilgileri*, Yayıncı Yayınları, Kocaeli 2003.

Alsos, Gry Agnete; Lars Kolvereid. "The Business Gestation Process of Novice, Serial, and Portföy Business Founders", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Volume: 22, Number: 4, 1998, 101-114.

Altınay, Levent. "The Intrapreneur Role of the Development Directors in an International Hotel Group", *The Services Industries*, Volume: 25, Number: 3, 2005, 403-419.

Antoncic, Bostjan. "Organizational Processes In Intrapreneurship: A Conceptual Integration", *Journal of Enterprising Culture*, Volume: 9, Number: 2, 2001, 221-235.

Antoncic, Bostjan; Robert D. Hisrich. "Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation", *Journal of Business Venturing*, Volume: 16, 2001, 495-527.

Antoncic, Bostjan; Robert D. Hisrich. "Clarifying the Intrapreneurship Concept", *Journal of Small Bussiness and Enterprise Development,* Volume: 1, Number: 1, 2003, 7-24.

Armington, Catherine ve Marjorie Odle."Small Business: How Many Jobs?", *The Brookings Review,* Winter, Vol. 1, Number: 2, 1982, s.14-17.

Aslan, A.Esra. *Örgütte Kişisel Gelişim,* Nobel Yayıncılık, Ankara 2002.

Ataman, Berrin C.. "İşsizliğe Alternatif Bir Çözüm Olarak Girişimcilik: Teori ve Politika", Bilsay Kuruç'a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Yayın No: 2011/2, Armağanlar Dizisi No: 9, Editörler Serdar Şahinkaya – N. İlter Ertuğrul, s. 329-341, Ankara 2011.

Ataman, Berrin C.. *Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar*, İmaj Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2016.

Bakan, İsmail. *Girişimcilik, Kobi'ler ve Strateji,* Gazi Kitapevi, Ankara 2015.

Batstone, Stephen; John Pheby. "Entrepreneurship And Decision Making: The Contribution Of G.L.S. Shackle", *International Journal Of Entrepreneurial Behavior & Research*, Volume: 2, Number: 2, 1996, 34-51.

Baumol, William J. "Entrepreneurship In Economic Theory", American Economic Review, Volume:58, Number: 2, 1968, 64-71.

Biçerli, Kemal. "Çalışma Ekonomisi", Beta Basım Yayım, 9. Baskı, Yayın No: 3426, İstanbul 2016.

Biçerli, Mustafa Kemal. Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?, Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 6, Cilt: 19, 2005, s. 4-15.

Birch, David. *The Job Generation Process*, Cambridge, MA: Center for the study of Neighborhood and Regional Change, Cambridge:MIT Press, 1979.

Brockhaus, Robert H. "I-E Locus of Control Scores as Predictors of Entrepreneurial Intentions", *Academy of Management Proceedings*, 1975, 433-435.

Brockhaus, H. Robert; S. Pamela Horwitz. "The Psychology of The Entrepreneur", *The Art and The Science of Entrepreneurship*, Ballinger Publishing Company, Massachusetts, 1986, 25-48.

Brouwer Peter ve diğerleri, (2005), Social Security Entitlements and Early-Stage Entrepreneurial Activity; An Empirical Analysis, SCALES-Paper N200423, http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/N200423.pdf (Erişim tarihi: 26.04.2011)

Brown, Charles; James T. Hamilton and James Medoff. *Employers Large and Small,* Cambridge, Mass.: Harvard University Press, June 1990.

Bruining, Hans; Mike Wright. "Entrepreneurial Orientation In Management Buy-Outs And The Contribution Of Venture Capital", *Venture Capital*, Volume: 4, Number: 2, 2002, 147-168.

Bumin, Birol. *Çağdaş İşletme Teknikleri,* Gazi Kitapevi, Ankara 2003.

Carland, James W.; Frank Hoy; William R. BOULTON; Jo Ann C. Carland. "Differentialing Entrepreneurs From Small Business Owners: A Conceptualization", *Academy of Management Review*,Volume: 9, Number: 2, 1984, 354-359.

Carrier, Camile. "Employee Creativity and Suggestion Programs: An Empirical Study", *Creativity and Innovation Management*, Volume: 7, Number: 2, 1998, 62-72.

Carrier, Camile. "Intrapreneurship in Small Businesses: An Exploratory Study", *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Volume: 21, Number: 1, 1996, 5-20.

Chang, Jane. "Intrapreneurship And Exopreneurship In Manufacturing Firms: An Empirical Study Of Performance Implications", *Journal of Enterprising Culture*, Volume: 9, Number: 2, 2001, 153-169.

Chisholm, Thomas Alexander. "Intrapreneurship and Bureaucracy", *SAM Advanced Management Journal* (07497075), Volume: 52, Number: 3, 1987, 36-40.

Covin , Jeffrey G.; Dennis P. Slevin. "A Conceptual Model Of Entrepreneurship As Firm Behavior", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1991, 7-25.

Covin , Jeffrey G.; Dennis P. Slevin. "Strategic Management Of Small Firms In Hostile And Benign Environments", *Strategic Management Journal*, Volume: 10, Number: 1, 1989, 75-87.

Cromie, Stanley. "Assessing Entrepreneurial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume: 9, Number: 1, 2000, 7-30.

Çatal, M. Faruk. Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Cilt: 10, Sayı: 2, 2007, s. 333-352.

Çelik, Adnan ve Tahir Akgemci. *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler*. Gazi Kitapevi, 3. Baskı, Ankara 2010.

Çelik, Kenan. *Makro İktisada Giriş*. Murathan Yayınevi, 3. Baskı, Trabzon 2011.

Çizel, Rabia Bato; Cem Oktay Güzeller; Nergis Mütevellioğlu. "İşsizliğin Psikolojik Sonuçları: Antalya Örneği", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2011, 26-41.

Das, Tushar Kanti; Bing-Sheng Teng. "Time and Entrepreneurial Risk Behavior", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Volume: 22, Number: 2, 1997, 69-88.

Damgacıoğlu, M. Hulusi ve Ramazan Uygun. "Girişimcilik Paradigmasında Dönüşüm: Deneyime Dayalı Girişimci Türleri Üzerine Teorik Bir Değerlendirme", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 2011, 19-34.

Davis, Shannon K.. "Decision Criteria in the Evaluation of Potantial Intrapreneurs", *Journal of Engineering and Technology Management*, Volume: 16, 1999, 295-327.

Dinçer, Ömer; Yahya Fidan. *İşletme Yönetimi,* Beta Yayınevi, İstanbul 1996.

Dinler, Zeynel. *İktisada Giriş*, Ekin Kitapevi, 21. Baskı, Bursa 2015.

Donkels, Rik, Betty Dupont ve Pierre Michel. "Multiple Business Starters: Who? Why? What?" *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Volume: 5, Number: 1, 1987, 48-63.

Dursun, Salih. "İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Yönü: İşsizlik Psikolojisi", *Türk Metal Dergisi*, Şubat, Sayı: 151, 2012, 50-54.

Duncan, W. Jack; Peter M. Ginter; Andrew C. Rucks; T. Douglas Jacobs. "Intrapreneurship and the Reinvention of the Corporation", *Business Horizons*, Volume: 31, Number: 3, 1988, 16-21.

Eisenbach, Regina; Kathleen Watson; Rajnandini Pillai. "Transformational Leadership in the Context of Organizational Change", *Journal of Organizational Change Management*, Volume: 12, Number: 2, 1999, 80-88.

Eren, Aslan. *Türkiye Ekonomisi*, Ekin Yayınları, Bursa 2010.

Erol, Sevgi Işık. "Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24 Sayı:6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2, 2013, s. 15-43

Erol, Sevgi Işık. "İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkisi", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 3-4-5, Ağustos –Kasım 2012/Şubat 2013, 46-70.

Field, A. Tests of Significance in Factor Analysis. British Journal of Psychology, Statistical Section, 3, 2000, 77-85.

Gartner; William, B.. "Who is an Entrepreneur? Is the Wrong Question", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Volume: 13, Number: 4, 1989, 47-68.

Gartner; William, B.. "Who is an Entrepreneur? Is the Wrong Question", *American Journal of Small Business,* Vol. 12, No:4, 1988, 11-32.

Gartner; William,B.. "A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation", *Academy of Management Review*, Volume: 10, Number: 4, 1985, 696-706

Goss; David. "Schumpeter's Legacy? Interaction And Emotions In The Sociology Of Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Volume: 29, Number: 2, 2005, 205-218.

Gündoğan, Naci ve Kemal Biçerli. *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1465, Eskişehir 2004.

Gürol, Mehmet Ali. *Küresel Arena'da Girişimci ve Girişimcilik*. Gazi Kitapevi, 1. Baskı, Ankara 2006.

Hall, Peter J.. *Habitual Owners of Small Businesses*, in F. Chittenden, M. Robertson and I. Marshall (ed.), Small Firms: Partnership for Growth. London: Paul Chapman, London 1995, 217-230.

Hansemark; Ove, C. "Need For Achievement, Locus of Control and the Prediction of Business Start-ups: A Longitudinal Study", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 24, No:3, 2003, 301-319

Hansemark; Ove, C. "The Effects of an Entrepreneurship Programme on Need for Achievement and Locus of Control of Reinforcement", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol.4, No:1, 1998, 28-50

Hessels, Jolanda ve diğerleri., (2007), Social Security Arrangements and Early-Stage Entrepreneurial Activity, SCALES, http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/H200708.pdf (Erişim tarihi: 26.04.2015)

Hjorth, Daniel. "Creating Space for Play/Invention – Concepts of Space and Organizational Entrepreneurship", *Entrepreneurship & Regional Development*, Volume: 16, September 2004, 413-432

Hoselitz, Bert F. "The Early History of Entrepreneurial Theory", *Explorations in Entrepreneurial History*, Volume: 3, Number: 4, 1951, 193-220.

İraz, Rıfat. Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler. Çizgi Kitapevi, 2. Baskı, Konya 2010.

Kamath, C. D. "A Case Study In Intrapreneurship: The Turnaround at Tata Refractories". *Vikalpa*, Volume: 31, Number: 1, 2006, 117-121

Kapar, Recep. "Aktif İşgücü Politikaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 341-371.

Karabulut, Alpaslan. Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Karadeniz, Esra. 2013-2014 Verileriyle Türkiye'de ve Bölgeler 'de Girişimcilik, GEM Raporu 2014.

Karalar, Rıdvan ve Diğerleri. "Genel İşletme", Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 704, Eskişehir 2001.

Kaufmann; Patrick, J.; Dianne H. B. Welsh; Nicholas V. Bushmarin. "Locus Of Control And Entrepreneurship in The Russian Republic" Entrepreneurship Theory And Practice, Vol.20., No.1, 1995, 43-56.

Kets De Vries, Manfred "The Entrepreneurial Personality: A Person at the Crossroads", Journal of Management Studies, Volume: 14, Number: 1, 1977, 34-57.

Kirchhoff; Bruce, A. "Entrepreneurship's Contribution To Economics" Entrepreneurship, Theory & Practice, Vol.16, No:2, 1991, 93-112

Knight, Gary A. "Cross-Cultural Reliability And Validity Of A Scale To Measure Firm Entrepreneurial Orientation". *Journal of Business Venturing*, Volume: 12, 1997, 213-225

Koçel, Tamer. *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları, Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul 2014.

Koh; Hian, Chye. "Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics A Study of Hong Kong MBA Students" Journal of Managerial Psychology, Vol.11, No:3, 1996, 12-22

Kuratko; Donald, F.; Richard, M. Hodgetts. *Entrepreneurship A Contemporary Approach. The Dryden Pres, Fourth Edition, United States of America 1998.*

Kutanis, Özen Rana; Ayşegü Hancı, "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", *3. Bilgi- Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 457-464, Eskişehir 2004.

Liebenstein; Harvey. "Entrepreneurship And Development*". American Economic Review,* Vol.58, No:2, 1968, 72-83

Littunen; Hannu. "Entrepreneurship And The Characteristics Of The Entrepreneurial Personality". *International Journal Of Entrepreneurial Behavior & Research*; Vol. 6, No. 6, 2000,295-309

Littunen; Hannu; Esa Storhammar. "The IndIcators Of Locus Of Control In The Small BusIness Context". *Journal Of Entreprising Culture*, Vol. 8, No. 4, 2000, 343-360

Longenecker, O. Clinton; T. Dale Eesley. "Gateways to Intrapreneurship". *Industrial Management*, January-February 2006, 18-23

Luchsinger, Vince; Bagby D. Ray. "Entrepreneurship and Intrapreneurship: Behaviors, Comparisons and Contrasts", SAM Advanced Management Journal, Volume: 52, Number: 3, 1987,10-13.

Lumpkin, G. T.; Gregory G. Dess. "Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct And Linking It To Performance". *Academy of Management Review*, Volume: 21, Number: 1, 1996, 135-172

Manimala, Mathew, J.; P. D. Jose; K. Raju Thomas. "Organizational Design for Enhancing the Impact of Incremental Innovations: A Qualitative Analysis of Innovative Cases in the Context of a Developing Economy". *Creativity and Innovation Management*, Vol. 14, No. 4, 2005, 413- 424

Manimala, Mathew J.; P. D. Jose; K. Raju Thomas. "Organizational Constraints on Innovation and Intrapreneurship: Insights from Public Sector". *Vikalpa*, Volume: 31, Number: 1, 2006, 49-60.

Manion, Jo. "Enhancing Career Marketability through Intrapreneurship". *Nursing Administration Quarterly*, Volume: 25, Number: 2, 2001, 5-10

Mcclelland; David, C. "Business Drive and National Achievement". Harvard Business Review, Volume: 40, Number: 4, 1962, 99-112.

Mcclelland; David, C. "Achievement Motivation Can Be Developed" Harvard Business Review, Vol.43, No:6, 1965, 6-24,178

Mcginnis, Michael A.; Thomas P. Verney. "Innovation Management and Intrapreneurship". *SAM Advanced Management Journal* (07497075), Volume: 52, Number: 3, 1987, 19-23

Miles, Morgan P.; Danny R. Arnold. "The Relationship Between Marketing Orientation And Entrepreneurial Orientation". *Entrepreneurship Theory And Practise*, 1991, 49-65.

Mintzberg, Henry. "Strategy-Making in Three Modes." *California Management Review*, Volume: 16, Number: 2, 1973, 44-53

Müftüoğlu, Tamer ve Tülin Durukan. *Girişimcilik ve KOBİ'LER*. Gazi Kitapevi, Ankara 2004.

Neumark, David; Brandon Wall and Junfu Zhang. "Do Small Businesses Create More Jobs? New Evidence for the United States from the National Establishment Time Series**",** *The Review of Economics and Statistics***"**, February, Volume: 93, Number:1, February 2011, 16-29.

Nielsen, Richard P. "Intrapreneurship as a Peaceful and Ethical Transition Strategy Toward Privatization". *Journal of Business Ethics*, Volume: 25, Number: 2, 2000, 157-167

Nielsen, Richard P.; Michael P. Peters; Robert D. Hisrich. "Intrapreneurship Strategy for Internal Markets – Corporate Non-Profit and Goverment Institution Cases", *Strategic Management Journal*, Volume: 6, Number: 2, 1985, 181-189

Nueno, Pedro. "Alliances and Other Things". *R & D Management*, Volume: 29, Number: 4, 1999, 319-322

Özalp, İnan; Celil Koparal; Güneş Berberoğlu. *Yönetim ve Organizasyon*, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 951, Açık Öğretim Fakültesi Yayını No: 521, Eskişehir 1997.

Özpınar, Şansel; Öznur Demir; Sabiha Keskin. "Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010)", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, No: 2, 2011, 133-142.

Palmer; Michael. "The Application of Psychological Testing to Entrepreneurial Potential". *California Management Review*, Volume: 13, Number: 3, 1971, 32-38.

Parker, S.C. and M.T. Robson. "Explaining International Variations in Entrepreneurship: Evidence From a Panel of OECD Countries", *Southern Economic Journal*, Vol:7, No:12, October 2004, s.287-301.

Redlich, Fritz. "The Origins of The Concepts of Entrepreneur and Creative Entrepreneur", *Explorations in Entrepreneurial History*, Volume: 1, Number: 2, 1949, 1-7.

Ripsas, Sven. "Towards An Interdisciplinary Theory of Entrepreneurship", Small Business Economics, Volume: 10, 1998, 103-115.

Robinson, Peter B.; David V. Stımpson; Jonathan C. Huefner ve Keith H. Hunt. "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice,* Volume:15, Number:4, 1991, 13-31.

Ronstadt, Robert. "Exit, Stage Left: Why Entrepreneurs End Their Entrepreneurial Careers Before Retirement", *Journal of Business Venturing*, Volume: 1, 1986, 323-338.

Romanelli, Elaine; Michael L. Tushman. "Organizatianal Transformation As Punctuated Equilibrium: An Empirical Test". *Academy of Management Journal*, Volume: 37, Number: 5, 1994, 1141 – 1166.

Rosa, Peter. "Entrepreneurial Processes of Business Cluster Formation and Growth by Habitual Entrepreneurs", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Volume: 22, Number: 4, 1998, 43-61.

Ross, Joel E. "Intrapreneurship And Corporate Culture". *Industrial Management*, Volume: 29, Number: 1, 1987, 22-25

Rule, Erik G.; Donald W. Irwin. "Fostering Intrapreneurship: The New Competitive Edge". *Journal of Business Strategy*, Volume: 9, Number: 3, 1988, 44-47

Sadler, Robert J. "Corporate Entrepreneurship in the Public Sector: The Dance of Chameleon", *Australian Journal of Public Administration*, Volume: 59, Number: 2, 2000, 25-43

Sanal, Engin (2013). Aktif İstihdam Politikaları, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Sayı: 99, Eylül, s. 13-18.

Sarıhan, Halime İnceler. *Rekabette Başarının Yolu Teknoloji Yönetimi.* Desnet Yayınları: İstanbul 1998.

Schollhammer, Hans. "Incidence and Determinants Of Multiple Entrepreneurship", In N. C. Churchill, W. D. Bygrave, J. G. Covin, D. L. Sexton, D. P. Slevin, W. E. Wetzel (ed.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College, 11-24.

Schumpeter, Joseph A. "Capitalism, Socialism and Democracy", Third Edition, Harper&Row, New York 1942.

Sharma, Pramodita; James Chrisman. "Toward A Reconciliation Of The Definitional Issues In The Field Of Corporate Entrepreneurship", Entrepreneurship: Theory and Practice, Volume: 23, Number: 3, 1999, 11-27.

Smith, Norman R.; John B. Miner. "Type of Entrepreneur, Type of Firm and Managerial Motivation: Implications for Organization Life Cycle Theory", *Strategic Management Journal*, Volume: 4, Number: 4, 1983, 325-340.

Soyşekerci, Serhat. *Uygulamalar ve Şirket Örnekleriyle Girişimcilik*, Kriter Yayınevi, İstanbul 2011.

Staum, Martin S. "French Lectures In Political Economy, 1815-1848: Variables Of Liberalism", *History Of Political Economy*, Volume: 30, Number: 1, 1998, 95-120.

Stel, Adriaan J. Van ve David J. Storey. (2004)**,** The link between firm births and job creation: Is there a Upas Tree effect?**,** *http://ideas.repec.org/p/esi/egpdis/2004-33.html* (Erişim tarihi: 03.03.2017)

Taş, H. Yunus. Avrupa *Birliği ve Türkiye'de KOBİ'lerin İstihdam Arttırıcı Etkileri*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-39, İstanbul 2010.

Teker, Edip "İşletme Yönetimi Ve Organizasyonu", Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları No:203, Eskişehir 1997.

Tekin, Mahmut. *Girişimcilik (Kendi İşini Kurma, İşletme)*, Selçuk Üniversitesi İİBF, Konya 1999

Thornton; Patricia H. "The Sociology Of Entrepreneurship", *Annual Review Of Sociology*, Volume: 25, Number: 1, 1999, 19-46

Top, Seyfi. *Girişimcilik Keşif Süreci*, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2006.

Topkaya, Özgür. İstihdama Katkısı Bakımından Girişimcilik: Güney Marmara Örneği, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, 2013, İstanbul 2013.

Tosunoğlu, B. Tuğberk. *Girişimcilik*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004.

Tunay, K. Batu. *Makro Ekonomi - Teori ve Politika*. Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Basım, Ankara 2014.

Tutar, Hasan; Fırat Altınkaynak. *Girişimcilik (Temel Girişimcilik ve İş Kurma Süreci),* Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2014.

Türker, Masum; Esin Okay Örerler. *Türk Şirketlerinin Küresel Şirket Haline Getirilmesi Yolları*, İTO Yayınları, İstanbul 2004.

TÜSİAD. *Türkiye'de Girişimcilik*, TÜSİAD Yayın No: 2002-12/40, İstanbul 2002.

Ucbasaran, Deniz; Mike Wright; Paul Westhead. "A Longitudinal Study of Habitual Entrepreneurs: Starters and Acquirers", Entrepreneurship and Regional Development, Volume: 15, Number: 3, 2003, 207-228.

Ülgener, Sabri Fehmi. *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*. Der Yayınevi, Yedinci Baskı, İstanbul 1980.

Ürper, Yılmaz. *Girişimcilik ve İş Kurma*, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2555, Eskişehir 2015.

Uşan, M. Fatih. "İş Kaybı Tazminatı", *Kamu-İş Dergisi*, Ocak, 2005, 103-115.

Uşen, Şelale. "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt:13, Sayı: 2, 2007, s. 65-94.

Uygun, Ramazan. Türkiye'de Girişimcilik Kültürünü Yönlendiren Öncü Girişimciler ve İbrahim Bodur Modeli, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2006, Çanakkale 2006.

Uygun, Ramazan. Girişimci Türleri Ekseninde Girişimsel Fırsatların Tespitinde Beşeri Sermayenin Rolü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2011, Çanakkale

Uygun, Ramazan. *Girişimcilik Teori ve Uygulamaları,* Ekin Yayınevi, Bursa 2016.

Vesper; Karl H. "Entrepreneurship, A Fast Emerging Area In Management Studies", *Journal Of Small Business Management*, Volume: 12, Number: 4, 1974, 8-14.

Ward; Edward A. "Multidimensionality of Achievement Motivation Among Employed Adults", *The Journal of Social Psychology*, Volume: 137, Number: 4, 1997, 542-544.

Westhead, Paul; Mike Wright. "Novice Serial and Portfolio Founders: Are They Different?", *Journal of Business Venturing*, Volume: 13, Number: 3, 1998a, 173-204.

Westhead, Paul; Mike Wright. "Novice, Portfolio and Serial Founders in Rural and Urban Areas", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Volume: 22, Number: 4, 1998b, 63-100.

Westhead, Paul; Deniz Ucbasaran; Mike Wright. "Differences Between Private Firms Owned By Novice, Serial and Portfolio Entrepreneurs: Implications for Policy Makers and Practitioners", *Regional Studies*, Volume: 37, Number: 2, 2003, 187-200.

Westhead, Paul; Deniz Ucbasaran; Mike Wright. "Decisions, Actions, and Performance: Do Novice, Serial, and Portfolio Entrepreneurs Differ?", Journal of Small Business Management, Volume: 43, Number: 4, 2005, 393-417.

Witt; Ulrich. "How Evolutionary is Schumpeter's Theory of Economic Development", *Industry And Innovation*, Vol. 9, No. ½, 2002, 7-22

Wright, Mike; Paul Westhead; Jeff Sohl. "Editors Introduction: Habitual Entrepreneurs and Angel Investors", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Volume: 22, Number: 4, 1998, 5-21.

Xu; Hongwei; Martin Ruef. "The myth of the risk-tolerant Entrepreneur". *Strategic Organization*, Vol. 2, No. 4, 2004, 331–355.

Yılmaz, Tuncay, Fatma Fidan, ve Veli Karataş. (), "İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 48, 2004, 163-183.

Yiğit, Yusuf. "Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 2005, 75-102.

Zahra, Shaker A.; Dennis M. Garvis. "International Corporate Entrepreneurship And Firm Performance: The Moderating Effect Of International Enviromental Hostility". *Journal of Business Venturing*, Volume: 15, 2000, 469-492

Zahra, Shaker A.; Donald O. Neubaum. "Enviromental Adversity And The Entrepreneurial Activities Of New Ventures". *Journal Of Developmental Entrepreneurship*, Volume: 3, Number: 2, 1998, 123-140.

İNTERNET KAYNAKLARI

Global Entrereneurship Monitor (GEM), Canada National Report 2015, http://www.gemconsortium.org/country-profile/49

Global Entrereneurship Monitor (GEM), United States Report 2015, http://www.gemconsortium.org/country-profile/122.

ILOSTAT Country Profile 2016, Downloaded on MON, 9 MAY 2016 15:48 +0200 from ILOSTAT

International Labour Organizations, World Employment Social Outlook 2016 Report

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Dair Yönetmelik, 4/11/2012, Karar Sayısı: 2012/3834 http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm

OECD (2015), *Entrepreneurship at a Glance 2015*, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2015-en

Sabancı, Ömer. "Girişimciliğin Ekonomi İçin Önemi", Girişimcilik Kongresi Açılış Konuşması, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul 2004. http://tusiad.org/tr/konusma-metinleri/item/538-tusiad-yonetim-kurulu-baskani-omer-sabancinin-girisimcilik-kongresi-acilis-konusmasi

TÜİK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2015 http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=21864

TÜİK. *Seçilmiş Göstergelerle 2013 Çanakkale,* TÜİK Yayın No: 4192, Ankara 2013. http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/CANAKKALE.pdf

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Population Prospects: The 2015 Revision. New York: United Nations.

World Bank Data 2016. https://data.oecd.org/emp/employment-by-activity.htm#indicator-chart

EK-1 Çanakkale İli Anket Formu

GİRİŞİMCİLİK DENEYİMİ ÇERÇEVESİNDE İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK: ÇANAKKALE ALAN ARAŞTIRMASI

Sayın Anket Katılımcısı;

Bu anket formu, Çanakkale İlinin girişimciliğin istihdama katkısını ölçmeyi hedeflemektedir. Aşağıda bulunan anket, hazırlamakta olduğum, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezimde kullanılacaktır.

Ankette toplam 21 soru bulunmaktadır. Anket sorularına verdiğiniz cevaplar genel bir değerlendirme çerçevesinde ve diğer tüm girişimcilerin görüşleri ve cevapları birleştirilerek sunulacaktır. Anket sorularına verdiğiniz ve bilgileriniz tamamen gizli tutulacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Yüksek Lisans Öğrencisi Tuğba Uygun
05077425746 (tugbamezir@gmail.com)

I. GİRİŞİMCİYE YÖNELİK KARAKTERİSTİKLER

1. Doğum Yeri

2. Doğum Tarihi

3. Cinsiyet

- ( ) Erkek
- ( ) Kadın

4. Eğitim Düzeyi

- ( )İlkokul
- ( )Ortaokul
- ( )Lise
- ( )Ön Lisans
- ( )Lisans
- ( )Yüksek Lisans
- ( )Doktora

II. İŞ BİLGİLERİNE YÖNELİK SORULAR

İş Deneyim Sayısı	Girişimcilik Deneyim Sayısı	Faal İşletme Sayısı	Kapatılan İşletme Sayısı

III. GİRİŞİMCİLİK DENEYİMİNE YÖNELİK SORULAR

GİRİŞİM No:

Adı:

Yasal Statü:

Kuruluş Tarihi:

Kapanış Tarihi:

Faaliyet Alanı:

Aile İşletmesi
( ) Evet [1. / 2. / 3. Kuşak Girişimci]
( ) Hayır

Girişimcilik Rütbesi
( ) Sıfırdan Kurma
( ) Devir Alma/Miras
( ) Satın Alma

Girişimdeki Statü:
Yönetim Kurulu Başkanı
Yönetim Kurulu Üyesi
İş sahibi / Yönetici
Diğer:

Ortaklık Yapısı ve Payı

Ortak Sayısı
Kuruluş Anı:
Günümüzde:
Çalışan Sayısı
Kuruluş Anı:
Günümüzde:
Hedef Pazarlar
( ) Yerel
( ) Bölgesel
( ) Ulusal
( ) Uluslararası

Büyütme Amacı
( ) Evet
( ) Hayır

IV. GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ TUTUM

Ölçek	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5

Girişimcilikle İlgili Tutum		1	2	3	4	5
1	İşletme kurma süreci gözümü korkutur	1	2	3	4	5
2	Dikkat kapasitem kısa sürelidir	1	2	3	4	5
3	Sektörde büyümek için dışarıdan gelen önerilere açık olmak çok önemlidir	1	2	3	4	5
4	Bir girişimin yönetiminde uzun vadeli söz sahibi olmak hoşuma gider	1	2	3	4	5
5	Değişen çevresel koşulları önceden tahmin edebilir ve bunlara kendimi adapte edebilirim	1	2	3	4	5
6	İşletme kurma sürecinin ilk aşamalarını severim	1	2	3	4	5
7	Çoğunlukla yeni temaslar kurmaya ve ilişki ağını geliştirmeye çalışırım	1	2	3	4	5
8	İşletmeyle ilgili alınan her karardan haberdar olmak ve son sözü söylemek isterim	1	2	3	4	5