

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE
İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
MESUT ÖZTIRAK
(Y1612.190002)

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: YRD. DOÇ. DR. BURÇİN KAPLAN

EYLÜL-2017



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE
İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
MESUT ÖZTIRAK**

(Y1612.190002)

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: YRD. DOÇ. DR. BURÇİN KAPLAN

EYLÜL-2017





T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1612.190002 numaralı öğrencisi **Mesut ÖZTIRAK**'ın **KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ** adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 24.08.2017 tarih ve 2017/21 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **günlüğü** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **Kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :15/09/2017

1)Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Burçin KAPLAN

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Vildan GÜLPINAR DEMİRCİ

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Özge EREN

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kurumsal Eğitim Veren Eğitimlerde Girişimci Kişilik İle İşkoliklik İlişkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya ’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (.../.../20..).

MESUT ÖZTIRAK



ÖNSÖZ

Bu çalışmada Kurumsal Eğitim Veren Eğitimcilerde Girişimci Kişilik ile İşkoliklik Arasındaki ilişki araştırılmıştır. Tezin hazırlanma sürecinin her aşamasında desteğini yanımda hissettiğim, beni her zaman motive eden olumlu yaklaşımı ile bana güç veren bilgi ve tecrübelerinden çok şey öğrendiğim, değerli tez danışmanım

Yrd. Doç. Dr. Burçin KAPLAN' a tüm içtenliğimle teşekkür ediyorum.

Araştırma süreci boyunca beni yalnız bırakmayan, aileme, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yönetici Geliştirme Merkezi Direktörü İpek YÜKSEL' e, Üniversite eğitimimin ilk yıllarımdan bu yana dek beni her zaman aydınlatan değerli hocam ve dostum Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÇETİN' e, bu süreçte motivasyonumu her zaman yüksek tutmamı sağlayan değerli dostum Göksu SALMAN' a ve araştırmamda bana yardımcı olan tüm eğitimcilerime sonsuz teşekkürlerimi sunar, çalışmanın ilgililere yararlı olmasını temenni ederim.

Araştırmanın tüm sorumluluğu, katkılara rağmen araştırmacıya aittir.

Eylül 2017

MESUT ÖZTIRAK



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ.....	İX
İÇİNDEKİLER	XI
KISALTMALAR	XV
ÇİZELGE LİSTESİ.....	XV
ŞEKİL LİSTESİ.....	XIX
ÖZET.....	XXI
ABSTRACT	XXIII
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞKOLİKLİK	7
2.1. İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı.....	7
2.1.2. İşkolikliğin Özellikleri	9
2.2. İŞKOLİKLİK TÜRLERİ VE TEORİK AÇIKLAMALAR	16
2.2.1. Bağımlılık Teorisi	16
2.2.2. Öğrenme Teorisi.....	18
2.2.3. Kişisel Özellikler Teorisi	19
2.2.3.1. Spesifik Kişisel Özellik Modelleri.....	19
2.2.3.2. Genel Kişilik Modelleri	19
2.3. İŞKOLİK TİPOLOJİSİ.....	19
2.3.1. Oates'in Tipolojisi.....	19
2.3.2. Naughton'un Tipolojisi	21
2.3.3. Robinson'un Tipolojisi	22
2.3.4. Fassel'in Tipolojisi.....	23
2.3.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi	23
2.3.6. Scott ve Arkadaşlarının Tipolojisi	25
2.3.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi.....	26
2.3.8. Vesnina'nın Tipolojisi.....	26
2.4. İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ ÖLÇEKLER	26
2.4.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART).....	27
2.4.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK).....	30
2.4.3. WorkBAT (Work Battery) Ölçeği	30
2.4.4. DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) Ölçeği	30
2.5. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ	32
3. GİRİŞİMCİLİK.....	35
3.1. GİRİŞİMCİLİĞİ OLUŞTURAN YAPISAL FAKTÖRLER.....	35
3.2. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMLARI	35
3.2.1. Girişim	36
3.2.2. Girişimci.....	37
3.2.3. Girişimcilik	40

3.3.	GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞME SÜRECİ.....	42
3.3.1.	Türkiye de Girişimcilik	42
3.3.2.	Dünyada Girişimcilik	44
3.4.	GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ	45
3.4.1.	İç Girişimcilik	46
3.4.2.	İç Girişimciliğin Önemi	48
3.5.	GİRİŞİMCİLİĞİN KİŞİLİK YAPISI	49
3.5.1.	Kişilik	49
3.5.2.	Benlik	50
3.6.	GİRİŞİMCİLERİN BAZI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	51
3.6.1.	Başarma İsteği	51
3.6.2.	Sezgi Gücü	52
3.6.3.	Risk alma.....	52
3.6.4.	Hayal Kurma	53
3.6.5.	Belirsizlik Toleransı	53
3.6.7.	Yaratıcılık.....	54
3.6.8.	İnsiyatif Sahibi Olma	54
3.6.9.	Girişimcilik Ruhuna sahip olma.....	55
3.6.10.	İçsel Kontrol	56
3.6.11.	Liderlik	56
3.7.	GİRİŞİMCİ KİŞİLİKLERİ	58
3.7.1.	Pragmatik Kişilik.....	58
3.7.2.	Moralist Kişilik	59
3.7.3.	Duygusal Kişilik.....	60
3.7.4.	Karışık Kişilik	61
3.8.	GİRİŞİMCİLİĞİN KÜLTÜREL YAPISI	61
3.8.1.	Kültür Tanımı	61
3.8.2.	Kültürün Girişimcilikle Olan İlişkisi.....	62
3.8.3.	Girişimcilik Kültürü	63
3.9.	GİRİŞİMCİLİKTE AİLE YAPISI.....	64
3.9.1.	Girişimciliğe Ailenin Etkisi	65
3.9.2.	Aile İşletmeleri	66
3.10.	GİRİŞİMCİLİĞİN SOSYAL YAPISI	66
3.10.1.	Sosyal Sermaye	68
3.10.2.	Sosyal Ağ	69
3.10.3.	Sosyal Statü	70
3.10.4.	Sosyal Yenilik	71
3.10.5.	Sosyal Girişimcilik	71
3.10.6.	Küresel Girişimcilik	73
3.11.	GİRİŞİMCİLİKTE FIRSATÇILIK	73
3.12.	GİRİŞİMCİLİĞİN EĞİTİM YAPISI.....	74
3.12.1.	Ülkemizde Girişimcilik Eğitimi	75
3.12.2.	Avrupa da Girişimcilik Eğitimi.....	76
3.12.3.	A.B.D. Girişimcilik Eğitimi	77
3.13.	GİRİŞİMCİLİĞİN GELECEĞİ	78
3.14.	GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ BENZER KAVRAMLAR	79
3.14.1.	Tüccar (Tacir).....	79
3.14.2.	Yönetici	79
3.14.3.	Patron	85
3.14.4.	Sermayedar	85

3.14.5. Esnaflık	85
3.14.6. KOBİ.....	86
4. KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ	89
4.1. KULUÇKA MERKEZLERİ.....	89
4.2. TEKNO CENTER	92
4.3. ÖRNEK ÇALIŞMALAR.....	97
5. KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	103
5.1. YÖNTEM	103
5.1.1. Araştırmanın Modeli	103
5.1.2. Amaç	105
5.1.3. Evren ve Örneklem	105
5.1.4. Veri Toplama Araçları	105
5.1.5. Verilerin Analizi.....	108
5.2. BULGULAR.....	109
5.2.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular	109
5.2.2. İşkoliklik ve Girişimcilik Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistiklerine İlişkin Bulgular	110
5.2.3. Girişimcilik işkoliklik Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	111
5.2.4. İşkolikliğin Girişimciliğe Olan Etkisine İlişkin Bulgular	113
5.2.5. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	113
5.2.5.1. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması.....	114
5.2.5.2. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması.....	115
5.2.5.3. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	116
5.2.5.4. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması	117
5.2.5.5. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Başka Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	118
5.2.5.6. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Kendi İş Olma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	119
6. TARTIŞMA VE SONUÇ	121
KAYNAKLAR	125
EKLER.....	139
EK1 ANKET FORMU.....	139
ÖZGEÇMİŞ.....	144



KISALTMALAR

C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfalar
vb.	: ve benzeri





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1. İş Bağımlılığı Risk Testi Ölçek İfadeler	28
Çizelge 2.2. Duwas İşkoliklik Ölçek İfadeleri	31
Çizelge 4.1. Kuluçka Merkezleri Tür Ve İşlev Çizelgesi	92
Çizelge 5.1. İşkoliklik Ve Girişimcilik Ölçeklerinin Normallik Testi	108
Çizelge 5.2. Kişisel Bilgiler	109
Çizelge 5.3. İşkoliklik Ve Girişimcilik Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	111
Çizelge 5.4. İşkoliklik Ve Girişimcilik Ölçeklerinin Cronbach's Alfa Değeri	111
Çizelge 5.5. Girişimcilik İle İşkoliklik Arasındaki İlişki.....	112
Çizelge 5.6. Eğitimcilerin İşkoliklik Ve Girişimcilik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	114
Çizelge 5.7. Eğitimcilerin İşkoliklik Ve Girişimcilik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması	115
Çizelge 5.8. Eğitimcilerin İşkoliklik Ve Girişimcilik Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	116
Çizelge 5.9. Eğitimcilerin İşkoliklik Ve Girişimcilik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması	117
Çizelge 5.10. Eğitimcilerin İşkoliklik Ve Girişimcilik Düzeylerinin Başka Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	118
Çizelge 5.11. Eğitimcilerin İşkoliklik Ve Girişimcilik Düzeylerinin Kendi İş Olma Durumlarına Göre Karşılaştırılması	119



ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Wart Ölçek Yapısı	27
Şekil 4.1. Kuluçka Merkezleri	89
Şekil 4.2. Kuluçka Merkezleri Faaliyet Süreçleri	91
Şekil 4.3. Teknopark Uygulama Yelpazesi	95
Şekil 5.1. Çalışmanın Modeli	104
Şekil 5.2. Ankete Katılanların Cinsiyet, Yaş, Eğitim ve Mesleki Kıdem Dağılımı ..	110
Şekil 5.3. Ankete Katılanların Eğitimlik Dışında Çalışma ve İş Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı	110



KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ

ÖZET

Günümüz rekabet koşulları bireylerin daha fazla çalışmasını gerektirmekte; diğer taraftan bireylerin kişilik özellikleri iş hayatında farklı bakış açısı ve davranışlara neden olmaktadır. İşine son derece bağlı olma ve ara vermeden sürekli çalışma durumu aşırı çalışma olarak ifade edilmektedir. Bu durum kişinin sağlığını, mutluluğunu ve diğer kişilerle olan ilişkilerini negatif yönde etkileyecek düzeyde aşırı ve kontrol edilemez bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. İşkoliklik bazı bilim insanlarına göre hem birey için hem de örgüt için olumlu bir davranış olarak görülürken, bazı bilim insanlarına göre psikolojik bir rahatsızlıktır. Girişimci bireyler yenilikçi, risk alan, değişim odaklı, fırsatlara odaklanmış ve yaratıcı olarak ifade edilmektedir. Bunların yanında girişimcilerin kişilik özelliklerine bağlı olarak, gelişmiş iletişim becerisi, değişime açık olma, yüksek başarı isteği ve kararlı olma gibi özellikler de yer almaktadır. Bu özellikler bireyin finansal başarı sağlamak ve itibar sahibi olmak için kendini işe adamasına yol açmaktadır.

Araştırmanın amacı; kurumsal eğitim veren eğitimlerde işkoliklik ve girişimci kişilik ilişkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul çerçevesinde çeşitli üniversite ve danışmanlık firmalarında kurumsal eğitim veren 500 eğitimci oluşturmaktadır. Örneklemin en önemli özelliği hem sektör tecrübesi hem de akademisyenlik yanı olan kişilerden oluşmasıdır. Araştırma sonucunda işkoliklik ile girişimci kişilik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; İşkolik olan bireylerde girişimci kişilik özellikleri normal bireylere göre daha fazladır. Diğer taraftan; girişimcilik ile aşırı çalışma arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ve girişimcilik ile kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *işkolik, girişimcilik, girişimci kişilik, kurumsal eğitim*



RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEURIAL PERSONALITY AND WORKAHOLISM IN INSTITUTIONAL TRAINERS

ABSTRACT

Today's competitive conditions require individuals to work harder; the personality traits of individuals from the other side cause different perspectives and behaviors in business life. Extremely tied to work and continuous work without interruption are often referred to as overwork. This situation emerges as an excessive and uncontrollable need to influence one's health, happiness and relationships with others in the negative direction. Workholism is seen as a positive behavior for both the individual and the organization according to some scientists, but it is a psychological discomfort according to some scientists. Entrepreneurial individuals are innovative, risk-taking, change-focused, focused on opportunities and creative. In addition to these, according to personality characteristics of entrepreneurs, advanced communication skills, openness to change, high desire for success and determination are also included. These traits lead to self-employment for the individual to achieve financial success and to have a reputation.

Purpose of the research; examine the relationship between workholism and entrepreneurial personality in the institutional training instructors. The sample of the research consists of 500 instructors who provide institutional training in various universities and consultancy firms in Istanbul. The most important characteristic of the sample is the combination of both sector experience and academics. As a result of the research, statistically meaningful and positive relationship was found between workholism and entrepreneurial personality. According to this; Entrepreneurial personality traits are more common in normal people than in normal people. On the other hand; there is a positive strong weak correlation between entrepreneurship and overwork and a weak positive relationship between entrepreneurship and compulsive work.

Keywords: *workaholic, entrepreneurship, entrepreneurial personality, corporate education*

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan, ağır ekonomik koşullar, toplumları aşırı rekabetle karşı karşıya getirmiştir. Bu ağır rekabet ortamlarından çıkmada, yenilikçi ve yaratıcı fikirleri ortaya koyabilecek girişimcilerin yetiştirilmesi, büyük önem arz etmektedir.

İnsanoğlu, yeryüzünde insanlığın var oluşundan, bu güne dek, hep bir arayış içinde olmuştur. Bu arayışın temelinde, kendi fiziksel veya fizyolojik ihtiyaçlarını tatmin etme duygusu, hep en ön planda yer almıştır. Yaşadığı toplumda, beğenilmek ve saygı duyulan bir insan olmak istemiştir. Bunu yaparken de ekonomik gücün üstünlüğünü fark etmiş ve gücü kontrol etmek için bütün gayretiyle çalışmıştır. Kimileri başarılı olmuş, kimileri ise istenilen başarıyı yakalayamamıştır. Bu durum, dünyadaki ülkeler açısından değerlendirildiğinde, yine aynı sonuca ulaştığımızı görürüz. Bu güce ulaşmak, çok zorlu ve meşakkatli bir mücadele vererek elde edilir ancak zaman hızla geçmekte, teknolojik ilerlemeler sürekli kendini yenilemekte ve gelişmektedir. Hiç bir ülke teknolojik gelişmelerin dışında kalmak istemez. Kendini her konuda zamanın gereklerine göre yetiştirmiş, kültürlü, eğitilmiş, insanlar topluma örnek olup toplumu yönlendiriyor, belirlenen hedeflere ulaşılması için çaba harcıyorlardır. Bu kategoriye giren insanlar her konuda başarılı oluyorlar.

Dünyada ve ülkemizde sürekli değişen ve gelişen sosyal, ekonomik, kültürel yapılar içerisinde en temel belirleyici yapı taşı insandır. İnsan, sürekli değişen ve kendini yenileyen bir varlıktır. İnsana yatırım yapan ülkelerin, daha çok gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir. İnsanın eğitimi için, yetiştirilmiş yine iyi eğitim almış, teknolojiden ve yeni gelişmelerden haberi olan kültür ve bilgi düzeyi yüksek kaliteli insanlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Teknoloji, insanoğlunun istek, ihtiyaç ve hevesine göre sürekli olarak değişim ve gelişim süreci içerisinde ilerlemektedir. Bu durum, ülkeler arasında rekabeti ortaya koyup her ülke bu sürece lider olmak için, bütün imkanlarını seferber etmekte ve başarıya ulaşmak için, gayret ile çalışmaktadır.

Küreselleşen dünyamızda, giderek ağırlaşan rekabet koşulları ve sürdürülebilirlik kavramı işletmeler için büyük öneme sahiptir. Bu isteklerinin sonucunda, varlıklarını ve devamlılıklarını sürdürebilmek için, işletmelerin kendilerini yeniden yapılandırmaları, teknolojik gelişmeleri izlemeleri, bu doğrultuda inovasyon olgusuna yer vererek, mevcut durumu iyileştirme çabası içine girmeleri gerekmektedir.

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

Günümüz sisteminde ekonomik güç, ülkelerin saygınlığını belirleyen, en belirgin güçtür. Ekonomi olarak büyümenin yolu, güçlü ekonomi politikalarını ortaya koyarak belirlenen hedefleri gerçekleştirmekten geçer. Girişimci yönü güçlü olan ülkeler, aynı zamanda ekonomik olarak da güçlü ülkelerdir.

Gelişmiş ülkelere bakıldığında, ekonomik vizyon olarak belirledikleri hedefleri yakaladıklarını görüyoruz. Bunun sonucu olarak, halkında ekonomik özgürlüğe sahip olduklarını, hayatı yaşarken daha mutlu ve daha sağlıklı toplumlar olduklarını görmekteyiz. Her ülkenin, kendi içinde kendine göre sorunları vardır, önde gelen en önemli sorun, ekonomi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomi dışında sorunu olan ülkeler, yine sorunlarını, ekonomik güçle çözme yoluna gitmektedirler.

Ekonomik olarak, güçlü olmanın yolu, güçlü, kabul görmüş, ekonomi politikalarını, her ülkenin kendi ekonomik ve siyasal durumuna göre, belirleyerek sistemli bir şekilde uygulamasından geçmektedir. İşte tam da bu durumda, ileri görüşlü, aydın, yenilikçi ve yaratıcı girişimcilere ihtiyaç duyulmaktadır.

Günümüzde, insan yaşamının kalitesini, yükseltmeye dönük olarak bütün alanlarda önemli bir dinamik öge olarak, karşımıza girişimcilik ve buna bağlı olarak yenilik ve yaratıcılık kavramları çıkmaktadır. Girişimcilik, yenilik, ve yaratıcılık ülkelerin ekonomik olarak büyümesinde ve gelişmesinde önemli bir paya sahiptir. Girişimci ve girişimcilik kavramı sosyal bilimlerin tüm alanlarında kalkınma ve gelişmeyi

sağlayan bir güç olarak görülmektedir. İşletmelerin, gelişebilmesi ve büyüebilmesi için girişim odaklı, yönetilmesi gerekmektedir. Girişim kavramı bir çok araştırmacı yazar tarafından tanımlanmıştır. Girişimi kısaca girişimcilerin ticari faaliyetlerini gerçekleştirmek için kurdukları, hukuki varlığa sahip kuruluşlar olarak tanımlayabiliriz. Girişimcilik; organizasyonların hayatını devam ettirmesi ve rekabet avantajı kazanması için yaratıcılık, canlanma ve yenilik yapmaktır, girişimci bağımsız olarak ya da kurumsal sistemin parçası olarak hareket eden bireylerin oluşturduğu grup ya da bireylerdir. Girişimci kişilerin başarıma isteği yüksektir, sezgileri açıktır, risk almayı ve hayal kurmayı severler, belirsizlik toleransı yüksek, yenilikçi ve yaratıcıdır, inisiyatif sahibidirler.

Zamanla, insan ihtiyaçları sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim ve gelişim içerisinde girişimcilerin rolü ya mevcut olan bir ihtiyacın çözümünde, gelişiminde ya da yeni ihtiyaçlar ortaya koyup, bu ihtiyaçların çözümünde çok önemlidir. Her girişimci, başlangıçta kendi çıkarını veya karını maksimize etmeye çalışır. Ancak ortaya koyduğu ürün veya hizmet sosyal olarak da topluma fayda sağlar.

İş yaşamı, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi ve toplum içerisinde bir yer edinebilmesi açısından son derece önemlidir. Bu bakımdan işin ya da çalışmanın; kimlik kazanma, potansiyelini kullanma, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, sosyal destek, maddi kazanımlar, zamanı geçirme gibi pek çok yararları vardır. Ancak bu yararların yanı sıra bireyin iş yaşamında ortaya çıkması muhtemel, birtakım sorunlar da vardır. Bu sorunlar bireysel ve psikolojik kökenli sorunlar olabileceği gibi örgütsel, yönetsel ya da işe bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Günümüz toplumlarında çok daha fazla önem kazanan iş yaşamında bireylerin hem iş yaşamını hem de aile yaşamını birlikte etkileyen birçok sorundan bahsedilebilir. İş stresi, aşırı yoğun iş temposu, yorgunluk, tükenmişlik, iş stresine bağlı psikolojik rahatsızlıklar bunlar arasında sayılabilir. Hızla gelişen teknoloji, uluslararası ekonomilerde yaşanan yoğun rekabet, işletmeler arasında yaşanan pazar payı kapma yarışları ve beraberinde gelen işgörenlerin bireysel rekabet duyguları işgörenleri iş yaşamı konusunda farklı bakış açısı ya da düşüncelere sevk etmektedir.

İşte bu noktada işine aşırı derecede bağlı olma ve ara vermeden, sürekli çalışma, çalışma bağımlılığı olarak ifade edilmektedir. Bu durum kişinin, sağlığını, mutluluğunu ve diğer kişilerle olan ilişkilerini negatif yönde etkileyecek düzeyde aşırı ve kontrol edilemez bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. İşkolikliğin tanımı olarak da ifade edilen bu yaklaşım ilk kez 1968 yılında Oates tarafından ortaya atılmıştır. Günümüz işgörenlerinin iş yaşamlarıyla birlikte aile yaşamlarını da olumsuz etkilediği varsayılan işkoliklik kavramıyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Araştırma yapılan ülkelere göre farklı neden ve boyutları bulunan işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olduğu konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır. İşkoliklik bazı bilim insanlarına göre hem birey için hem de örgüt için olumlu bir davranış olarak görülürken bazı bilim insanlarına göre psikolojik bir rahatsızlıktır.

İşkoliklik kavramının, yapılan araştırmalarda tükenmişlik, iş-yaşam dengesi, cinsiyet, boşanma, örgütsel bağlılık, obsesyon v.b birçok unsurla ilişkilendirildiği görülmektedir. İşkoliklik kavramının ilişkilendirildiği kavramlardan birisi de iş-aile çatışmasıdır. Bu konuda yapılmış araştırmaların genel görüşlerine göre işkoliklerin iş yaşamları, aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İşkoliklerin aile hayatına karşı yabancılaştıkları ve evliliklerinde sorunlar yaşadıkları anlaşılmıştır. Hatta yapılan farklı araştırmalarda işkoliklerin eş ve çocuklarının durumu alkolik bir ailede yaşayan eş ve çocukların durumlarıyla karşılaştırıldığında her iki grubun da benzer sıkıntılara maruz kaldıkları ifade edilmektedir.

Toplumun bireye yüklediği birtakım sorumlulukları farklılaşmakla birlikte, bu sorumlulukları yerine getirme çabası, bireyin yaşamı boyunca devam etmektedir. Bireyin iş yaşamında yer almasıyla birlikte, iş yaşamı dışındaki rollerine ek olarak iş yaşamındaki rol gerekleriyle de yükümlü olmaktadır. Fakat iş ve iş dışı yaşamındaki sorumlulukların her zaman uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi oldukça zor bir durumdur. Bu nedenle, bireyler iş ve iş dışı yaşamlarının rol gereklerini dengeleme çabası içinde bulunmaktadır. Bireyin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır.

Çağımızın en önemli dinamiklerinden biri haline gelen teknoloji kullanımı dolayısıyla iş dünyasındaki gerek bireysel rekabet gerekse küresel rekabet gittikçe artmaktadır. Rekabetin artmasıyla ortaya çıkan aşırı iş yükü, işgörenlerde işkoliklik

v.b hastalıklara sebebiyet vermektedir. İşkoliklik bazı yöneticiler tarafından işgörenin işletmeye sağladığı katma değer dolayısıyla olumlu bir durum olarak algılansa bile işkoliklik orta ve uzun vadede örgüte zarar vermektedir.

Küresel ekonomilerde küresel rekabeti kendine hedef edinmiş işletmelerin başarıları sağlıklı ve dinamik işgörenlere bağlıdır. İşkolik işgörenlerden oluşan bir işletme kısa vadede birtakım başarılar elde etse de ilerde önü alınamaz bir duruma gelinebilir. Bu anlamda işkoliklik günümüz şartlarında hem işgörenler hem de yöneticiler tarafından kaçınılması gereken bir durumdur. Fakat günümüz rekabet koşullarında bireyler ister istemez, bulunduğu organizasyonda varlığını sürdürebilmesi için işinde daha fazla zaman geçirmeye, pozisyonunu kaybetme korkusu olduğundan organizasyondaki en başarılı kişi olmak için çalışmaktadırlar ve buda bireyi işkolik olmaya zorlamaktadır.

Girişimci kişilik özellikleri bireyin işkolikliğe daha yatkın olmasına sebep olmaktadır. Rekabet gücü yüksek olan birey, sürekli ileriye öngörerek, yaratıcılığını kullanır alacağı riskleri göz ardı ederek işine olan bağımlılığını artırır. Bu durum Girişimci kişilik ile işkoliklik arasında ilişkinin var olduğundan bahsetmemize yol açmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı kurumsal eğitim veren eğitimcilerde girişimci kişilik özellikleri ve işkolik arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda 4 ana bölümden oluşan içerik hazırlanmıştır. Birinci bölümde işkoliklik kavramına değinilmiştir. İkinci bölümde girişimcilik kavramı açıklanmıştır. Üçüncü bölümde kurumsal eğitim veren eğitimlerde girişimci kişilik işkoliklik ilişkisi ilgili literatür desteği ile ortaya koyulmuştur. Dördüncü ve son bölümde ise araştırmanın amacına yönelik anket çalışması yapılarak elde edilen veriler analiz edilmiş ve araştırma sonuçlandırılmıştır. Araştırma betimleyici (tanımlayıcı) araştırma modellerinden genel tarama ve ilişkisel tarama yöntemleri bir arada kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket üç ana bölümden oluşturulmuştur. Kişisel bilgileri ifade etmek amacıyla altı sorudan oluşan kişisel bilgi formu, işkoliklik ölçeği ve girişimci kişilik ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilerek bulgular ortaya koyulmuştur. Araştırmaya başlamadan önce geliştirilen hipotezlerin kabul durumu elde edilen bulgular doğrultusunda test edilerek yorumlanmıştır.



2. İŞKOLİKLİK

2.1. İşkoliklik İle İlgili Kavramsal Çerçeve

2.1.1. İşkoliklik kavramının tanımı

İşkoliklik (workaholism) kelimesi ilk defa ABD’de ilahiyat profesörü olan Wayne Oates tarafınca alkolizm olgusundan hareketle ortaya konmuştur (Öncül vd., 2013:197). İlk kez 1971 senesinde Oates’in “Bir İşkoliğin İtirafı” isimli eserinde kullanıldığı görülmüştür. İşkolikliği Oates, bir tür uyuşturucu ya da alkol bağımlılığından hareketle kontrol edilmesi mümkün olmayan ve kompulsif nitelikteki sürekli çalışma gereksinimi şeklinde ifade etmektedir. Bağımlılık, bireyleri kontrolüne aldığından obsesifliğe itmektedir. Bunun yanında işkolik olmak iş bağımlılığının yanında aşırı çalışma manasında da kullanılmaktadır (Emhan vd., 2012:76).

İşkoliklik en genel manasıyla kişilerin işlerini merkezileştirme davranışları olarak ifade edilmektedir (Kart, 2005:609). İşkoliklik ile alakalı değişik tanımlamalar olup bunlar şöyledir:

İşkolizm; “Bireyin işte uzun süre geçirmesi, daima işle meşguliyet halinde olması, işe yönelik bağımlılığının oluşması hali” biçiminde belirtilmektedir (Temel, 2006:106).

Snir, Harpaz ve Burk’e göre; İşkolizm kişinin daimi olarak işe yoğunlaşması ve yaşamının merkezi olarak işi görmesi; bireyin içsel baskıları sebebiyle vaktinin büyük kısmını iş ile alakalı hususlara ayırması biçiminde tanımlanabilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010:48).

Machlowitz işkolik kişileri her şartta iş ile alakalı hususları düşünen bireyler olarak ifade etmektedir (Temel, 2006:107).

Schaufeli, Taris ve Bakker işkoliklik kavramını “aşırı ve kompulsif çalışmalar” şeklinde belirtmektedir (Doğan ve Tel, 2011:62).

İşkoliklik, kişinin kontrolünü yitirmesine sebebiyet veren, sosyal hayatı ve sağlığını kötü etkileyen, kontrolsüz ve sürekli bir çalışma gereksinimidir (Bardakçioğlu, 2012:48).

Snir ve Zohar ise işkoliklik olgusunu, “dışsal sebeplere bağlı olmadan iş ile alakalı düşünce ve faaliyetlere gereğinden çok vakit ayırmak” şeklinde ifade etmektedirler (Doğan ve Tel, 2011:62).

İşkoliklik olgusu iki boyutta ele alınabilmekte olup bunların birincisi bilişsel yön olan kompulsif, diğeriye davranışsal yan olarak çalışmadır (Özsoy vd., 2013:60). Kùltürlerin bazılarında işkolizm işe yönelik bağımlılık olarak algılanmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010:48). İşkoliklik tanımı ile alakalı araştırmacılar müşterek bir karar verememişlerdir. Bazıları işkolizmi pozitif, bazılarıysa negatif olarak ele almaktadırlar (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:215-216).

Cantorow (1979) işkoliklik kavramını pozitif olarak değerlendirmekte olup bu kavramın işini fazlasıyla sevme ve işte olmayı istemenin bir neticesi olduğunu düşünmektedir (Temel, 2006:106). Maschlowitz ile Mosier ise bunu “personellerin işlerine gereğinden çok vakit ayırıp haftada 50 saatin üzerinde çalışmalarının yanında daimi olarak işle ilgili düşünüyor olmaları” biçiminde ifade etmektedirler (Akdağ ve Yüksel, 2010:48).

İşkoliklik olgusuna negatif bakarlardan Cherrington’a göre işkoliklik, orantısız biçimde işe rasyonel olmayan düzeyde bir bağılılıktır. İşkolikliğı Minirth bireysel duygulardan kaçma yolu şeklinde ifade etmektedir. Shaef ve Fassel ise bunun bir hastalık olduğu iddia etmektedirler. Scott vd., personellerin isteklerine bağılı biçimde işte vakit geçirmeleri, mesai dışında dahi işini düşünmeleri olarak ifade etmektedirler (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:216). Spence ve Robbinson ise işkolikliğı personellerin üst seviyede işe bağlanmaları ve işyerinde vakit harcamaları neticesinde oluştuğı kanaatindedirler (Scott vd.,1997:289).

İşkolikliğı kişi tarafınca kontrol edilmediğinden uyuşturucu ve alkole benzeyen nitelikler gösterdiği düşünülmektedir. İnternet ve kumar bağımlılığı gibi

bağımlılıklarda verilen tanımlardaki kriterler dikkate alınarak işkolikliğe dair tanım için önerilen kriterler şunlardır (Doğan ve Tel, 2011:62-63):

- İş dışında işle alakalı şeyler düşünerek aşırı düzeyde zihinsel uğraşa girmek,
- Sosyal hayattan çok işine zaman ayırma,
- İşe gitmediği vakitlerde bir şeyleri sürekli eksik olarak görme,
- Çalışmaya karşı içinden gelen büyük istek,
- Çok fazla çalışma nedeniyle sosyal ve özel yaşamda problemlerle karşılaşma,
- İş ile ilgili geçirdiği zamanı azaltma çabalarına girme ancak yeterli verim alamama,
- İş için ailesine ve çevresine farklı yalanlar söyleme,
- İş ile ilgili uğraşlarını diğer insanlardan gizleme,
- Çok fazla iş ile ilgilenmesi nedeniyle sosyal faaliyetlere zaman ayıramama,
- Sosyal faaliyetlere harcadığı zamanı boş zaman olarak görme ve bundan rahatsızlık duyma.

2.1.2. İşkolikliğin özellikleri

Birey, vaktinin ciddi kısmını işyerinde geçirmekte olup işinde mutluluk duyabildiği ölçüde örgüte yarar sağlamaktadır. Literatürde yer alan araştırmalara göre, bireylerin uyku dışındaki zamanlarının büyük bölümünü iş yerlerinde geçirdiği ve bunun da günün yaklaşık %70'ini bulduğu belirtilmektedir (Özsoy, 2002:106). Pek çok ihtiyacın cevaplanmasını sağlayan çalışma sağlıklı bir gayret olarak açıklanabilir. Ancak bazı durumlarda kişiler kendilerini, sadece kendilerine değil etraflarındakilere de zarar verecek ölçüde çalışmaya adayabilirler (Temel, 2006:105). Bu durum ise işkoliklik kavramının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Aydın'a göre (2006), işkoliklik olgusunun temelinde teknolojik, ekonomik ve toplumsal belirleyiciler vardır. Bu kapsamda iş ortamlarının kişiye yaptığı baskı, sosyal çevre ve ailenin beklentisi, bilişim teknolojilerinin sunmuş olduğu etkileşim

ve iletişim imkanlarının iş ortamı içerisinde meydana getirdiği değişim gibi etmenler işkolikliği yükseltebilmektedir.

Cantarow (1979) işkolikliğin kökeninde işini çok sevmeye duygunun yer aldığını ifade ederken, Spence ve Robbins (1992) işkolikliğin oluşabilmesi için personelin çalışmaya yönelik üst düzey bir bağımlılığının olması ve vakitlerinin ciddi bölümünü çalışarak geçirmeleri gerektiğini belirtmektedir. İşkoliklik 1960'ların sonunda türetilen bir kavram olup o yıllarda personelin performansını yükselten pozitif bir durum olarak düşünülmüştür. Fakat işkoliklerle alakalı ilerleyen dönemlerde yapılmış daha ayrıntılı ve ampirik araştırmalarla işkoliklerin diğer çalışanlardan farklı oldukları anlaşılmış ve çok çalışan ile işkolik çalışan arasındaki farklar belirlenmiştir.

Burke (1999) işkoliklerin fazladan çalışma hususunda özverili ve istekli olup diğerlerinden farklı olduğunu ifade etmiştir. Burke, işkoliklerin meslektaşlarına nazaran kendilerini daha az güvende duyup onaylanma gereksinimini daha çok hissettiklerini belirtilmiştir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 57).

Ögel (2015), işkolikliğin belirtilerini ifade ederek bu belirtilerden en az üç tanesinin bulunması halinde kişinin işkolik olabileceğini ifade etmektedir. Ögel'in ifade ettiği bu belirtiler; çalışmayı bırakmamak, kendine vakit ayırmamak, çalışmadığı zaman rahatsızlık duymak, sürekli çalışmaktan diğer sorumluluklarını aksatmak, zarar görmeye rağmen çalışmayı sürdürmek, çalışmak için ayrılan vaktin git gide artmasıdır.

İşkolik kişileri Machlowitz her şartta işle alakalı hususları düşünmekte olan bireyler biçiminde ifade etmektedir (Temel, 2006:107). Spence ve Robbins (1992) ise işkolik bireyi sürekli işine güdülenmesi gerektiği konusunda kendisine baskı yapan, çok fazla ve geniş kapsamlı çalışan, işinden az zevk alan kimse olarak ifade etmektedir. İşkolik bireyler için süreklilik arz etmekte olduğunu düşünmektedirler ve içlerinden gelmekte olan ancak kontrolünü sağlayamadıkları fazla çalışma gereksinimleri bulunmaktadır. Bu yüzden işkolikler daimi biçimde kendileri için çalışma ortamları oluşturmaktadırlar (Beek, vd. 2012: 31). Ayrıca işkolik olarak tanımlanan kişiler yüksek derecede çalışmaya bir bağlılık duymakta ve dış gereksinimlerden

kaynaklanmasa da işlerle alakalı faaliyetlere mühim oranda çok vakit ayırmaktadırlar (Harpaz ve Snir, 2003:294).

Burke vd. (2006)'ne göre işkolik olan birey işe geçimini sağlayan, yaşamının bir parçasından ziyade yaşamın anlamı şeklinde bakmaktadır. Bunun yanında işkolikler işlerine yönelik söz konusu bu saplantı düzeyindeki bağlanmayı örgütsel gereksinimlerden ziyade içsel gereksinimler nedeniyle geliştirmektedirler. Ayrıca Burke vd. işkolikleri mutsuz, saplantılı, işlerini etkinlikle yerine getiremeyen ve çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyen kişiler olarak görmektedirler. İşkolikler iş bittikten sonra da işi düşünmekte, konuşmalarında sıklıkla işle alakalı hususlara değinmekte, iş ve başarı odaklı olmaktadır (McMillan vd., 2004: 69-91). Scott vd. (1997)'ne göre işkolik bireyleri diğerlerinden ayırmakta olan ana nitelikleri boş vakitlerinde dahi çalışmaları, işyerinde değilken de iş düşünceleri, ekonomik gereksinimler veya örgütün talebinin üstünde çalışmaları olmaktadır (Mudrack, 2004). Shimazu vd. (2010)'ne göre de işkolik kişiler aşırı şekilde kendilerini çalışmaya adamaktadırlar, çalışmaları dahi iş düşünür durumdadırlar.

Farklı araştırmalarda işkolikliğin yöneticilerde, kendi işiyle uğraşanlarda ve eğitim düzeyi yüksek kişilerde daha fazla görüldüğü ifade edilmiştir. İşkolik bireyler başkaları ile kendilerini yapılan iş açısından karşılaştırma, saatlerce işle ilgili konuşma eğilimindedirler. Çoğu işkolik mükemmeliyetçi, çalışmak mecburiyetinde hisseden, güvensiz ve endişeli bireylerdir (Emhan vd. 2012: 76). İşkolikler boş vakitlerinde de çalışmayı seçip zaman ve mekan fark etmeksizin işle alakalı düşünmekte, hatta yakın bireysel ilişkiler pahasında çalışmayı sürdürmektedirler (McMillan vd. 2004: 69-91). İşkolikler Maslach'a göre (1986) sorumluluk ve görevlerini çok güç devretmektedirler. Çünkü kendi işlerini kendileri yapma eğilimleri vardır. Devir gerçekleştirsele dahi sürekli olarak müdahale edeceklerdir. Bunun yanında işkolikler bilgi paylaşımı ve katılıma da sıcak bakmayabilmektedirler. Standart programlarına çok bağlı olan bu kişiler sorunları çözmede esnek olmayacaklardır.

Robinson (2000: 52-54) birçok işkolinin madde bağımlısı ve sağlıksız ailelerde yetişmiş kişiler olduklarını iddia etmektedir. İşkolik bireyler çocuklukları itibariyle aile problemlerinden kaçacak yer olarak işi görmektedirler. Robinson, işkolikliğin

engellenmesi için belirtilerin en iyi şekilde tanımlanması gerektiği düşüncesiyle on kategoride bu belirtileri toparlamıştır (Dosaliyeva, 2009:8-10):

Genellikle acelecidirler: İşkolikler genelde aceleci davranmaktadırlar. Hiçbir zaman işlerinin hızla ilerlediği kanaatinde olmayacaklardır. Sürekli biçimde zamanın sınırlarını zorlamaktadırlar. Birçok işi aynı anda yapma çabası içerisindedirler. Genelde çok işleri olmakta, bunları bitirmek için vakti etkin kullanamamaktadırlar.

Kontrol etmeye fazlasıyla ihtiyaç duyarlar: Grup çalışması ve bilginin paylaşılması gibi faaliyetler işkolik için kontrol etme olanağı vermediğinden bir tehdit oluşturmaktadır. Bu kişiler hem yardım almayı iş gücünü paylaşmamakta hem de tüm işleri kendileri yapmak istediklerinden yakınmakta ve kırılmaktadırlar.

Mükemmeliyetçidirler: İşkolik kişiler son derece titiz olduklarından hiçbir şeyin mükemmel yapıldığını düşünmemektedirler. Ne başkalarına ne kendilerine hata toleransı göstermemekte, bu nedenle her işi kendi başlarına yapmaya çalışmaktadırlar. Ufak bir hatada dahi kendilerini suçlamaktadırlar.

İlişkilerinde güçlükler yaşarlar: Enerjilerini tamamen işe harcadıklarından toplumsal hayatlarında ve evlerinde tembelleşebilmektedirler. İşlerini bitirene dek gece gündüz çalışmalarına devam etmektedir. Onlar için rahatlamak ve eğlenmek çok zordur. İş haricinde çok az sosyal ilgileri vardır. Bu da onları genel sohbetlere, sosyal ortamlara katılmaktan alıkoyar.

Yaşamlarını karartırlar: İşkolikler, zihinlerinin sürekli işlerle meşgul olmasından dolayı uzun konuşmalarda veya yolculuklarda hafıza kaybı yaşarlar. Robinson bu durumu karartma olarak adlandırmaktadır. Karartmalar Robinson'a göre şimdi ve burada yaşamının bir yan etkisi olmaktadır. Beyinleri yaşamış olunan ana odaklanmanın yerine bir işi bitirme gayreti içerisinde olduğu içi işkolik kişiler unutkanlık ile alakalı sürekli tekrarlayan olaylar yaşamaktadırlar. İş bağımlısı kişiler zihni olarak yaşanan ana odaklanmanın yerine işi bitirme gayretinde olduğu için bu kişiler unutkanlık ile alakalı sürekli tekrarlayan olaylar yaşamaktadırlar. İş bağımlısı kişiler zihni açıdan sürekli biçimde yapacakları işle alakalı plan gerçekleştirmektedirler. Fiziksel açıdan orada olsalar da zihinleri işle meşguldür.

Sabırsız ve sinirlidirler: Bekletilmekten hoşlanmamaktadırlar. Beklemek mecburiyetinde kaldıkları zaman da sinirlenmektedirler. Sabırsızlıkları düşüncesiz davranmaya sebep olmaktadır. Bu da başarısızlığa neden olmaktadır. Bunun yanında işkoliklerin birçoğu bilerek geç kalmaktadır. Böylelikle diğerlerini beklememektedir. En küçük anlaşmazlıkta dahi sinirlenebilmektedirler.

Kendilerini yetersiz hissederler: İşkolik kişiler özgüvenlerinin yetersizliği ve yetersizlik hisleri sebebiyle üretkenliğe çok önem vermektedirler. Sürekli biçimde elde edilmiş başarılar hiç kâfi olmasa da işkoliklere geçici bir özgüven ve gurur hissi sunmaktadır.

Kendilerini ihmal ederler: İşkolik kişiler iş temposu içinde kendilerini, sağlıklarını ve gereksinimlerini ihmal etmelerine neden olmaktadır. Kendisini ihmal etmeksiz psikosomatik şikayetler ve sağlık problemlerine neden olmaktadır. Sağlık problemleri olan iş bağımlısı kişiler işi her şeyin öncesinde tuttuklarından sorun olduğunu fark etmemektedirler.

Machlowitz (1980) işkolik kişileri her şartta alakalı hususları düşünen bireyler olarak ifade etmektedir. Bu bireyler hayatın manasını çalışmak olarak görmektedirler. (Gini, 2003: 45-46). İşkolik olan bireylerin genelde yapmış oldukları davranışlar Garson (2005) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

- İşkolik bireyler haftalık 40 saatin üstünde çalışmaktadırlar.
- Eğlence ve uyku için geçen vaktin boşa gittiği düşüncesindedirler.
- Boş vakitlerde iş ile alakalı sorunları çözme ve iş ile ilgili hobilere odaklanmaktadırlar.
- Öğle yemeği vaktinde, hatta yemek yerken dahi iş ile alakalı hususlarla ilgilenmektedirler.
- Dinlenirken, diğerleriyle konuşurken, araba kullanırken bile iş düşünmektedirler.
- Geç vakitlere dek ve hafta sonları çalışmak mecburiyetinde hissetmektedirler.

- Vakitlerinin çoğunu işte geçirmektedirler veya sıklıkla ofis ile telefon görüşmeleri yapmaktadırlar.
- Evde olunan vakitlerde de evi iş yeri gibi kullanarak çalışmaktadırlar.
- Uzun sürelerce çalışmanın, işle çok ilgilenmenin aile ilişkilerini yıprattığını fark etmemektedirler.
- İşyerleriyle alakalı her şey yolunda gitse dahi telaşlı tavırlar ortaya koymaktadırlar.
- Çalışmaları esnasında başka bir şey istendiğinde kızmaktadırlar.
- İşte rekabet halinde ve enerjikken evde depresif, ilgisiz ve uyuşukturlar.
- Kendilerini hep mesai arkadaşları ile kıyaslamaktadırlar. Çok çalışmak mecburiyetinde hissetseler de işlerinde mutludurlar (Kart, 2005:609),
- İşkoliklerin bazıları işyerinde yetki paylaşımına yanaşmamaktadırlar (Sabah, 2004),
- Aileleri ve arkadaşları onlardan biraz daha ilgi beklese de vakit ayıramadıklarının farkındalardır. Çok çalıştıklarını bilmekte ancak buna engel olamamaktadırlar (Erkmen, 2013: 8).

Konu ile ilgili olarak önemli çalışmaları olan Spence ve Robbins işkolik olan bireyi; çalışma ilgisi yüksek, kendini içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur veya yöneltilmiş hisseden ve bu nedenle çalışma yönelimi yüksek olan, buna karşın çalışma zevki düşük kişi olarak tanımlamışlardır. İşkoliklerin özellikleri yapılan bazı araştırmalarda (Akın ve Oğuz, 2010: 313) da şu şekilde belirtilmektedir:

- Özgüvenleri düşüktür,
- İyi bir rekabetçidirler ,
- İşkoliklik kontrolü mümkün olmayan bir bağımlılıktır,

- İşkolikler diğer kişisel yükümlülüklerden kaçabilmek için işe sığınmaktadırlar,
- İşkolikler A tipi kişilik yapısına sahip bireylerdir,
- İşkolikler, mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahiptir,
- İç kontrol odaklıdırlar.

Porter (1996)'e göre işkolik kişiler, diğer bağımlılıklarda olduğu gibi, katı, gerçeklikten uzaklaşan ve değişime açık olmayan kişilerdir (Dosaliyeva, 2009: 10). Porter (2006)' a göre ise işkolik kişilerin özellikleri şu şekilde belirtilmiştir:

- İşe üst seviye bağlılık duymaktadırlar,
- Mükemmeliyetçidirler,
- Üst seviyede bir çevreyi kontrol etme istekleri vardır,
- Daima kriz halinde gibi davranmaktadırlar,
- Tüm dikkatlerini tek bir kaynağa yoğunlaştırmaktadırlar,
- İşkolizmin bir sorun olduğunu reddetmektedirler.

Marilyn Machlowitz (1980) doktora çalışması kapsamında pek çok işkolikle mülakat yapmış ve daha sonra bu çalışmayı kitaplaştırmıştır. İşkolikliğin olumlu olduğunu savunan Machlowitz yaptığı görüşmeler sonucunda işkoliklerin karakteristiklerini altı gruba ayırmıştır. Bu gruplar şu şekildedir:

- Zevk ve işin arasında ayırım yapmamaktadırlar.
- Vaktinin büyük kısmında bir şeylerle meşguldürler,
- Yönetebilen, rekabet gücü olan, enerjik, ısrarlı kimselerdir,
- Her zaman ve her yerde çalışmaktadırlar,
- Kendisiyle alakalı tereddütleri bulunmaktadır,

- Dinlenmenin yerine çalışmayı seçmektedirler.

İşkoliklik ile ilgili literatür araştırmalarında işkoliğin en göze çarpan özelliklerinden birinin de yalan söylemek olduğu yapılan araştırmalarla desteklenmektedir. Schaeff ve Fassel (2001)'e göre işkoliklerin başvurdukları üç yalan türü bulunmaktadır. Bu yalanlar şu şekilde ifade edilmiştir:

- İşkolikler kendi kendilerini kandırırlar ve kendilerine yalan söylerler. Bu yaptıklarının temel amacı kendi duygularından, sorunlarından ve çevresinde olanlardan uzaklaşmaktır.
- İşkolikler, yalnızca kendilerini değil aile üyelerini ve arkadaşlarını da kandırırlar. Böylece aile ve meslektaşlarına karşı yalancı pozisyonuna düşerler.
- İşkolikler ayrıca hakkında olumlu ama doğru olmayan izlenimler bırakmak için herkesi kandırırlar.

İşkolikliğı olumlu bir bağımlılık olarak ifade eden ve işkolikliğin iyimser portresini çizen Kuk (2005)'a göre işkolik çalışanlar iş konusunda titiz, temizliğı ve düzeni seven, çok gayretli ve sabırlı olmasına rağmen orta düzeyde başarı elde etmektedirler. Aynı zamanda bu işkolik çalışanlar her şeyin kusursuz olmasını ve kalitede, ahlak ve etik normlarda başkalarının aynı şekilde olmalarını da istemektedirler. Ayrıca davranışlarda, düşüncelerde ve stratejilerde doğru olmaya çalışırken bütün olumlu ve olumsuz yönleri göz önünde bulundurarak hareket ederler. Detaylara dikkat eder, sistematik düşünürler. İnatçı, amaca odaklı ve ihtiyatlıdır. Hata yapmaktan çekinir ve ikinci planda olanlara aşırı önem verirler. Kırılgan, gergin ve de streslidir (rahatlamayı, dinlenmeyi, affetmeyi, duygularını ifade etmeyi bilmezler).

2.2. İşkoliklik Türleri Ve Teorik Açıklamalar

2.2.1. Bağımlılık teorisi

Bağımlılık teorisi işkolikliğı, kişilerde sürekli çalışma isteğinin hissedilmesi ve zihnin sürekli olarak işle meşgul olması nedeni ile obsesif (saplantılı) ve kişilerin

çalışma ile ilgili isteklerini kontrol edememesi nedeni ile kompulsif (zorunlu hissetme) bir durum olarak değerlendirilmektedir (Burke, 2006:40).

Killing (1991) ise, işkoliklerin ilaç bağımlıları gibi çalışma yürüttükleri vakit içerisinde adrenal seviyelerinin arttığı ve bu sebeple adrenaline olan isteğin daimi biçimde çalışma güdülediğini ifade etmektedir. Bu husus alkolik bireylerin alkol aldıklarında beyinlerinin uyuşması ve bu haldeyken zorluklara daha dirençli hissetmelerine benzemektedir. Bu benzerlik nedeniyle alkolik kelimesi alkol bağımlısı manasında kullanılmaktayken işkolik de iş bağımlılığı manasında kullanılabilir.

Yukarıda bahsedilmiş olduğu biçimde çok miktarda çalışmak, hayatın diğer alanlarını ihmale sebebiyet verip özel yaşamla iş yaşamı dengesini bozmaktadır. İşkolik kişiler, iş ile alakalı hususları önem sırasında en başa koyduklarından diğer ilişkilerini sağlıklı biçimde yürütememektedirler. Yüksek bir başarıyla motive olan işkolik kişiler çoğu zaman alkoliklerde olduğu gibi hayatlarındaki negatif durum ve duygulardan kaçabilmek adına çalışmayı seçmekte, çalışarak mutsuzluklarını gidermektedirler. Alkoliklerin içmeyince mutsuz olmaları gibi işkolikler de çalışmadıklarında mutsuzlaşmaktadırlar. Bu yüzden dinlenememekte ve tükenmişlik sendromuna kapılmaktadırlar. Bağımlılık modelindeki temel nitelikler şöyledir:

- İşkoliklikte fayda başlangıçta zararlardan daha belirgindir.
- Başlangıçta karmaşık ve saptanması zordur.
- Zamanla, işkoliklik ilerleyerek hastalıklara ve ölüme yol açabilir (psikometrik bağımlılık)
- İşkoliklik, esnektir ve zamanla diğer bağımlılık davranışlarına dönüşebilir. (psikolojik bağımlılık)
- İşkoliklik değişime dayanıklıdır.
- Birey için işkolikliğin bazı değerleri vardır. Bunlar başlangıçta olumlu olsa da zamanla olumsuz algılar oluşmaktadır.

Bağımlılık teorisi kendi içinde, Bağımlılığın Tıbbi Modelleri ve Bağımlılığın Psikolojik Modelleri olarak 2 ana başlık altında incelenebilir. Bu modeller ile ilgili tanımlama kısaca aşağıdaki gibi incelenebilir:

Tıbbi Bağımlılık Modeli: Bu model tıbbi anlamda insan vücudunda oluşan kimyasal değişimler ve fiziksel sonuçları olarak tanımlanabilir. Bu model doğrultusunda kişinin bedeninin ürettiği veya kişiye enjekte edilmekte olan kimyasal birtakım maddelerle fiziki biçimde bağımlılığın oluştuğu düşünülmektedir. Araştırmacıların bazılarıysa uzun çalışmanın adrenalin üretimine yol açtığı ve bunun da bağlılığa neden olduğunu ifade etmektedirler. Bu tıbbi model işkoliklik kavramını açıklamakta ve bazı yazarların işkoliklik ile madde bağımlılığın biyolojik belirtileri arasında benzerliklerin olduğunu dile getirmeleri şaşırtıcı değildir. Bunun yanı sıra ölçülmesi zor olduğu için bu model henüz test edilmemiştir (McMillan ve diğ., 2001: 69-91).

Psikolojik Bağımlılık Modeli: Bağımlılığın psikolojik modeli madde bağımlılığının olumsuz yanları olduğu gibi, olumlu getirilerinin de oluştuğunu savunmaktadır . Bireyler belirli davranışlarını tekrarlamadan faaliyet gösteremediğine inanmakta ve böylece psikolojik bağımlılık gelişmektedir (McMillan ve diğ., 2001: 69-91).

Rohrlıch (1980)'e göre, bu bağımlılık biçiminde birey belli davranışlara bağlanarak belli düzeyde fayda elde edeceklerini düşünmektedir. Neticede birey aile sorunları ve yorgunluk gibi negatif etkilere karşın bağımlı iş davranışını sürdürmektedir. Bu model kapsamında işkoliklik, saygınlık ve kariyer yapma imkanı sağlayacaksa, bağımlılık olumlu etkileri ile çalışmada belirecektir.

2.2.2. Öğrenme teorisi

Öğrenme teorisinin diğerlerinden ayrıldığı nitelik işkoliklik olgusuna pozitif bakıyor olmasıdır. Bu teori davranışla onun geliştiği bağlamı kişisel olarak ele aldığından herkese uygun olan en iyi yaklaşımından kaçmakta, kişisel farkları hesaba katmaktadır. Bu teorinin eleştiriye hedef olan tarafı işkolikliğe sebebiyet verebilecek önceki istihdam tecrübeleri ve çocuk gibi geçici unsurlar göz önünde bulundurmamasıdır. Bu teorinin niteliklerinin arasında pragmatik, temsili ve kısıtlı genelleştirme vardır. Ampirik bulguların çoğunluğu bu teorideki varsayımlarla çelişirse de işkolikliği açıklamada teori yeterli değildir.

2.2.3. Kişisel özellikler teorisi

Bu teoriye göre; işkolikliğin negatif ve pozitif etkilerinin olduğu savunulmuştur. Ampirik açıdan en çok destek gören bu teoriye göre işkoliklik şöyle tanımlanmıştır; “çevresel koşullar tarafından ortaya çıkarılan ve devam ettirilen kişisel özelliktir.” Kişisel özellikler teorisindeki kısıtlılık spesifik ya da daha genel kişilik modellerini kullanmaya bağlı olmaktadır (McMillan ve diğ.,2001:69-91).

2.2.3.1. Spesifik Kişisel Özellik Modelleri

Spesifik kişisel özellik teorisi dar davranış kalıpları ve kişisel farklılık üzerine odaklanmakta, sadece göreceli olarak sınırlı fenomenleri ortaya koymaktadır. İşkoliklik örneğinde muhtemel özellikler obsesiflik, kompulsiflik ya da yüksek enerjidir (McMillan ve diğ., 2001: 69-91).

2.2.3.2. Genel Kişilik Modelleri

Bu model vicdan ve alışkanlık gibi daha kompleks yapıdaki kavramları ifade etse de bireysel farkları hesaba katmamaktadır. Bu teoride eleştirilen taraf işkolikliğin bir parçası olarak görmesi, değişmesinin zor olduğunu ve esnek olmadığını düşünmesidir. Daha basit görünen obsesiflikten vicdanlılık gibi büyük beşliye dâhil kişilik özelliklerine kadar birçok faktörle açıklamaktadır. Pragmatiktir ve genelleştirilebilir, öte yandan da diğer teorilere göre daha yeterli görülmektedir (McMillan ve diğ., 2001: 69-91).

2.3. İşkolik Tipolojisi

2.3.1. Oates'in Tipolojisi

İşkolikliğini bir rahatsızlık olarak gören Oates (1971) işkolikleri gerçek işkolik, dönüştürülmüş işkolik, durumsal işkolik, sözde işkolik ve hayalperest işkolik olmak üzere 5 gruba ayırmaktadır. Gerçek/tam işkolikler (dyed in the wool workaholic), işlerini ciddiye alan tam bir profesyonellerdir. Tutkulu olmayan bir profesyonel mükemmel olmayan bir sonuç ile yetinebilecekken, işkolik mutlaka sonuca %100 derecesinde ulaşmak istemektedir. İş, onlar için oldukça ciddi bir konu olarak ifade edilmektedir. İşinde mükemmeliyet standartlarını çok ciddiye almaktadırlar ve bu onların kişisel ahlak anlayışı ile örtüşmektedir (Temel, 2006:106).

İşini doğru bir şekilde, tam bir ustalıklarla yapmak ve her seferinde elinden gelenin en iyisini ortaya koymak hususlarında kendilerine ve emrinde çalışanlara/iş arkadaşlarına karşı acımasızdırlar. Tam bir mükemmeliyetçi olan gerçek işkolikler sorumluluk aldıkları her işe mutlaka damgalarını vurmakta, kendilerine yüksek standartlar belirledikleri için de bireysel çalışarak iş arkadaşlarını yetersiz bulmaktadırlar. Ayrıca başkalarının yetersiz olmalarına da tahammül edememektedirler (Temel, 2006:105). Bu durum iş arkadaşlarının gerçek işkolikleri genellikle izole etmesiyle sonuçlanmaktadır. Ancak çok zor bir iş yapılacağına da hemen gerçek işkoliklerin yapmasını isterler. Bireysel olarak kaliteleri yüksek olan bu iş görenlerin mükemmeliyetçi olmalarına rağmen üstlerine aldıkları görevlerin çokluğu nedeniyle işlerini düzgün bir şekilde yapamamaları da depresyona kadar giden rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Zülfikar, 2007: 79-80).

Dönüştürülmüş/değiştirilmiş işkolikler (converted workaholic), profesyonel olmalarına rağmen profesyonel olmayanların hayat tarzlarını benimsemişlerdir. Profesyonel kişiler günün her saatinde çalışabilirken, dönüştürülmüş işkolikler yani profesyonel olmayanlar, kendi çalışma saatlerine sınır koymaktadırlar (Temel, 2006: 108). Örneğin iş gören çiftçi olarak çalışıyorsa kendi çalışma saatlerini gün doğumu ile gün batımı arasında belirlerken; şirket çalışanı olarak çalışan bir kişi de 9-5 arası çalışmayı kendine prensip haline getirmektedir. Bu nedenle böyle belirli saatler arasında çalışan iş görenler aynı zamanda fazla mesaiden ve ek iş görevlerinden de sakınılmaktadırlar (Zülfikar, 2007: 79-80).

Çalışma saatleri dışında işe gitmesi gereken iş gören mutlaka fazla mesai ücreti istemekte ve almaktadır. Bununla birlikte dönüştürülmüş işkolikler boş zamanlarına kıskançlık derecesinde sahip çıkmakta ve korumaktadırlar. Bu tür işkoliklerin beceriksizliğe karşı tahammülleri yoktur. Bu tahammülsüzlüğü önce itiraf eder sonra pişmanlık duyarlar (Zülfikar, 2007: 79-80). Diğer çalışanların başarısızlığına üzülmeyen veya kızmazlar. Çünkü bu durum enerjinin boşuna harcanmasına neden olmaktadır. Zaten bu tür işkoliklere göre herkes kendi değerini kendi kanıtlamaktadır.

Durumsal işkolikler (situational workaholic), işkolik kişilik özelliklerine sahip olmamakla birlikte henüz işe yeni başlamış ve en düşük ücreti alanlar olarak bilinmektedir (Robinson, 2000: 52-54). Mecbur oldukları için çalıştıklarını düşünen

bu kişiler işin gerektirdiği görevleri yaparak iş güvenliklerini sağlamak ve işinde ilerlemeye başladığı zamanda rotasını değiştirerek prestijlerini ve statülerini yükseltmek için çabalamaktadırlar. Bu nedenle ilerleyen zamanlarda işkoliklik için birer aday olabilmektedirler (Temel, 2006: 110). Çünkü iş güvenliğinin olmadığını hissettiği bir yerde çalışan, belirli dönemlerde işten adam çıkaran bir firmada yeni bir işçi olarak çalışan, henüz kadroya alınmamış deneme sürecindeki bir öğretim elemanı olarak çalışan kişiler, iş güvenliği elde etmek için çok fazla çalışmakta ve kendisini işkolik olmaya hazırlamaktadırlar. Sözde/sahte işkolikler (pseudo workaholic), gerçek bir işkoliğin özelliklerini taşımaktadırlar (Temel, 2006:108). Ancak bu sadece görünüştedir. Çünkü işlerine çok düşkün oldukları izlenimini yaratarak örgütsel gelişime katkı sağlamaktan çok, kendi çıkarlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar (Robinson, 2000: 52-54).

Örgütte güç sahibi kişiler için ellerinden gelen her şeyi yapar ve onlardan karşılık beklerler. Güç sahibi kişiler değiştiğinde hiç bir tutarsızlık veya utanma hissetmeden hemen dikkati yeni güç sahiplerine çevirirler. Sözde işkolik bir performans adamı değil, görüntü adamı olarak da bilinmektedir (Zülfikar, 2007: 79-80). Hayalperest işkolikler (escapist workaholic) ise gerçeklerden kaçmak için işkolik gibi davranan bireylerden oluşmaktadır. Bu işkolikler evlerine gitmek yerine iş yerlerinde kalmayı tercih etmektedirler. Mutsuz bir aile yaşantısı, kötü giden bir evlilik, eşinin anne ve babasıyla aynı evde yaşamak veya iş yerindeki arkadaşlarını evinde beraber yaşadığı insanlara tercih etmesi nedeniyle işyerlerinde daha mutlu olduklarını hissetmektedirler (Temel, 2006:114). Ancak bu durum olumsuz bir takım sonuçları da beraberinde getirmekte ve iş görenin aslında hem özel yaşantısında hem de iş yaşamında mutsuz olmasına neden olmaktadır. Çünkü işkoliklerin özel yaşamda problemler yaşamaları sonucunda işteki huzursuzlukları da artmakta, başarılı olabilmek için daha zor/güç işleri üstlenmekte, bütün zamanını da işe ayırdığı için özel yaşamındaki problemleri bir türlü çözememektedir (Zülfikar, 2007: 79-80).

2.3.2. Naughton'un Tipolojisi

Naughton (1987), işkoliklik kavramını zorunlu- saplantılı boyutları ve iş yükümlülüğünü temel alıp gruplandırmaktadır:

İşe Bağımlı İşkolikler (Job - Involved Workaholic): Bu işkoliklerin iş yükümlülüğü yüksek, saplantılı olma düzeyleri düşüktür. Kendilerini saplantılı olarak işe bağlı hissetmezler ancak yüksek iş tatminine sahip oldukları için görevlerini yerine getirdikleri zaman tatmin olmaktadır. İş dışındaki aktivitelerle düşük düzeyde ilgilendikleri varsayılmaktadır.

Saplantılı İşkolikler (Compulsive Workaholic): Bu grup işkoliklerin iş yükümlülüğü ve saplantılı olma düzeyleri birlikte yüksektir. Düşük performans göstereceklerinden korkmaktadırlar.

İşkolik Olmayan (Non - Workaholic): Bu tip çalışanların iş yükümlülüğü de saplantılı olma düzeyleri de düşüktür. Zamanlarının çoğunu iş dışındaki faaliyetlere ayırmaktadırlar.

Zorunlu İşkolik Olmayan (Compulsive Non-Workaholic): Bu gruptaki çalışanların iş yükümlülüğü düşük ancak saplantılı olma düzeyleri yüksektir. Zorunlu olarak zamanlarını iş dışı aktivitelere ayırmaktadırlar.

2.3.3. Robinson'un Tipolojisi

Robinson işe başlama ve işi tamamlama kriterlerine dayanarak işkolikliğin dört tipini ileri sürmektedir (Robinson, 2000: 52-54).

Blumik işkolikler (Bulimic Workaholic) “İşi mükemmel biçimde yaparım veya yapmam” ilkesine bağlıdırlar. Bu kişiler işe sık sık başlayamamakta, son zaman yaklaştığında işe bağlayıp yorulmaktadırlar. Daimi olarak erteleme yapmalarının temelinde hataya tahammül edememek ve mükemmel yapamama endişesi vardır. İş ile alakalı endişeler bu kişileri iş yapmamaya itmektedir (Robinson, 2000: 52-54).

Sürekli işkolikler (Relentless Workaholic) “Her şeyin dün bitmesi gerekirdi.” şeklinde karakterize edilmeleri mümkündür. Bu grupta bulunan bireyler işlerin bitebilmesi adına kendilerine verilmiş dar vakitten adrenalini duymakta ve çok geç değil çok erken başlama eğiliminde olmaktadır. Bu kişiler çok fazla işi sorumluluklarına alma eğilimi göstermektedirler. Ayrıntılara ehemmiyet göstermeksizin hızla çalışmaktadırlar. Bu tarz kişiler sıklıkla kimlik karmaşası sıkıntısı çekmekle beraber bunun temelinde kendi benzersiz kabiliyetlerini kanıtlama ve onay alma isteği vardır (Robinson, 2000: 52-54).

Dikkat Eksikliği Olan İşkolik Tipi (Attention-Deficit Workaholic) aşırı miktarda iş yükünden adrenalin alırlar. Bu tarz işkolik kişiler kaos ile yaşamakta ve yeni düşüncelerin yaşama geçirilmesi adına sabırsızlanmaktadır. Bu kişiler kendilerine heyecan veren projelere başlamakta ancak bitirememektedirler. Telaşlı ve sabırsız olmalarının yanında her şeyden hızla sıkılabilmektedirler. Pek çok projeye aynı anda başlamakta ancak işlerine dikkat vermemekte ve çabucak sıkılmaktadırlar (Robinson, 2000: 53).

Zevk Alan İşkolikler (Savoring Workaholic) titiz, sistemli ve yavaşlardır. Bu kişiler alkoliklerin iyi içkiden aldığı zevk gibi işten zevk almaktadırlar. Mükemmeliyetçi olup projenin gerektiği kadar iyi olmayacağından korktuklarından işi gereksiz biçimde uzatmaktadır. Bu işkolikler eski görevlerini tamamlamakta zorlanıp yeni bir işe başlamaktadırlar (Robinson, 2000: 52-54).

2.3.4. Fassel'in Tipolojisi

Fassel'in işkolik tipolojisinde ki tipleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:225):

Zorunlu çalışan: Aşırı derecede çalışmaya güdülenen, yaşamlarını sadece işten ibaret olarak gören işkoliklerdir.

Eğlence arayan: Zorunlu işkoliklerin özelliklerini taşırlar, ayrıca projenin bitiminden sonra çalışma eğilimi göstermezler.

Gizli çalışan: Yalnız olduklarına aşırı derecede çalışan genellikle yaptıkları işi gizleyen işkoliklerden oluşmaktadır.

İştahsız çalışan: İş yapma konusunda sürekli firar eden, çalışmaya güdülenme hisleri çok düşük olan bireylerden oluşmaktadır.

2.3.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi

Spence ve Robbins işkoliklik yaklaşımının ortaya konmasında bir yandan bireysel farklılıklara bir yandan işkolikliğin çeşidine bağlı cinsiyet ayrımına vurgu yapmışlardır.

Spence ve Robbins işkolik çeşitlerini meşgul olmayan çalışanlar, rahatlamış çalışanlar, inancını yitirmiş çalışanlar, sıkı çalışmaya gönülsüzler, çalışma heveslileri, hevesli bağımlılar biçiminde altı başlık altında toplamaktadırlar (Buelens ve Poelmans, 2004: 454)

Hevesli Bağımlılar: Bu tarz personeller başarı odaklı, genelde erkek ve hırslı yöneticilerdir. Sevdikleri işin tutsağı olup ödül beklemektedirler. Başarıya odaklı olduklarından hayat ve iş doyumları üst seviyededir. Bunun yanında iş devirleri düşük olup bu durumlarından sağlıkları da olumlu etkilenmektedir (Buelens ve Poelmans, 2004: 454). Yaşamlarındaki genel tatmin seviyesi yüksek olsa da aile yaşamından memnuniyet duymamaktadırlar. Bunun yanında işkoliklerin diğerlerinden farklı biçimde bireyleri daha fazla çalışmaya iten kendini geliştirme, sadakat, sorumluluk, para unsurlarıyla motivasyon sağlamaktadırlar (Buelens ve Poelmans, 2004: 454).

Çalışma Heveslileri: Bu kişiler gerginlik ve baskı hissetmekte olup çoğunluğu kadındır. Çalışma hayatında hiyerarşide aşağılarda olmakta ve hak ettiklerinin altında ücret aldıklarını düşünmektedirler. Özel hayatları ve iş hayatları arasında çatışma vardır (Temel, 2006: 117).

Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler: Bu tip personeller için çalışma yalnızca bir görev olup dış bakıyla yerine getirilmektedir. İşi bırakma isteği yüksek seviyededir. Ücretle motive olmamakta, paradan ziyade ahlak unsurunu öne çıkartmaktadırlar (Buelens ve Poelmans, 2004: 455).

İnancını Yitirmiş İşgörenler: Bu personellerse tamamen iş arkadaşlarına ve işe yabancılaşmış durumdadırlar. İşi bırakma istekleri vardır. Kurumsal kültüre bağlılıkları az olup iş tatminleri bulunmamaktadır. Genelde inançlarını kaybetmiş personellerde psikolojik rahatsızlıklar görülmektedir (Temel, 2006:110). Bu gruptakiler ücretleri ve nitelikleri düşük, piramitteki alt basamaklarda çalışmakta olan, 9-5 mesai anlayışlı ancak beşten önce işini bitirmek isteyen, ekstra tatil olanaklarını kollayan, dünyanın adaletsiz olduğunu düşünen, arkadaşları, maaşları ve üstlerinden şikayetçi olan kişilerdir (Buelens ve Poelmans, 2004: 455).

Rahatlamış İşgörenler: Bu tarz personeller dengeli tiplerdir. Rahatlamış personellerin gerek aile gerek iş hayatlarında tatmin oldukları görülebilmektedir. Bu personeller

işyerinde baskı hissi duymamakta, çalışmayı sevmekte, işe bağımlı olmamaktadırlar. Sosyal hayatları ve işleri için dengeli biçimde vakit ayırabilmektedirler (Temel, 2006:117). Mesai bittiğinde diğer hayatlarına geçiş yapmaktadırlar. Bu kişiler daha ziyade profesyonel ve genç kadınlar, kalifiye personellerdir. Üst düzey yöneticilerin sekreterleri de bu grup içindedir (Buelens ve Poelmans, 2004: 458).

Meşgul olmayan İşgörenler: Bunlar iş doyumunu az, örgütteki sorumluluklarıyla düşük seviyede ilgilenmekte olan, işte meydana gelen değişikliklerden mutsuz olan, işe bir bağımlılıkları bulunmayan, parayla güdülenemeyen kişilerdir (Buelens ve Poelmans, 2004 aktaran Temel, 2006:112). Aile yaşamlarından mutlu olan bu kişilere saat beşte işini bitirerek çocuklarını okuldan alma, alışveriş gibi görevleri yapanları örnek göstermek mümkündür (Buelens ve Poelmans, 2004: 442).

Buelens ve Poelmans, Spence ve Robbins tarafından geliştirilmiş olan sınıflamanın yanında benzer nitelikte bir yaklaşım olarak yabancılaşmış profesyonel ve isteksiz çalışan yaklaşımlarını oluşturmuşlardır. İsteksiz çalışan grup çalışmaya daha az meyilli olup dış baskılarla çalışmaktadır. Yabancılaşmış profesyonel çalışanlarıysa tanımlamak zordur. Bunlar içten güdülenen, mutlu ancak işlerine bağlı olmayan kişilerdir. Bu kişilere kendi işlerine ya da çalışmış oldukları yere değil profesyonel yetenekleri ve hobilerine bağlı bireyleri örnek göstermek mümkündür (Buelens ve Poelmans, 2004: 449).

İşkoliklik yaklaşımlarını belirlemede Spence ve Robbins işkolikliğin “İşe Bağlılık, İşe Güdülenme, İşten Zevk Alma” alt boyutların üstünde durmuşlardır.

2.3.6. Scott ve Arkadaşlarının Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli, işkoliklik olgusunu; “mükemmeliyetçi işkolikler”, “başarı odaklı işkolikler”, “zorunlu bağımlı işkolikler” olarak üçe ayırmışlardır. Zorunlu bağımlı işkolikler; daima çok fazla çalışmakta, buna engel olamamaktadırlar. Bağımlı olduklarının bilincindedirler. Başarı odaklı olanlarsa rekabetçidirler. Başarılarını ispatlama isteğinde olmakta, bu da onların psikolojilerine olumlu etki yapmaktadır (Tabassum ve Rahman, 2012:84). Mükemmeliyetçi işkoliklerse işleri haricindeki zamana önem vermemektedirler. Sürekli biçimde kurallar ve listelerle uğraşmaktadırlar ve inatçı bir kişilik yapıları vardır. Mükemmeliyetçi bireylerle

devamsızlık, iş gücü devri, psikolojik problemlerin arasında pozitif ilişki vardır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:228).

2.3.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi

Japonya'da on yılı aşkın süre boyunca işkoliklik eğilimleri üzerine araştırmalar yapan Kanai ve Wakabayashi (2001), Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik modelinin çalışmadan hoşlanma ve güdülenme hissi boyutlarını temel alarak 4 farklı işkolik tipi geliştirmişlerdir. Bunlar; hevesli çalışan, işinden zevk alan, işle ilgisi olmayan ve işkolikler olarak açıklanabilir. Hevesli çalışanlar (enthuiaist), çalışmayı seven ve çalışmaktan aşırı derecede hoşlanan kişilerdir. Bu kişilerin güdülenme hisleri de oldukça yüksektir. İşinden zevk alanlar (enjoying work), çalışmadan hoşlanma düzeyleri yüksek olan ancak güdülenme hisleri düşük olan kişilerdir. İşle ilgisi olmayan (unengaged) çalışanların hem çalışmadan hoşlanma düzeyleri düşük hem de güdülenme hisleri düşüktür. İşkolik (workaholic) çalışanların ise çalışmadan hoşlanma düzeyleri düşükken güdülenme hisleri yüksektir (Bardakçı, 2007:7-5).

2.3.8. Vesnina'nın Tipolojisi

Vesnina (2004), geleceğe yönelik tahminlere ve bağımlılığın düzeltilebilirliği boyutlarına dayanarak işkolikliği şu şekilde sınıflandırmaktadır.

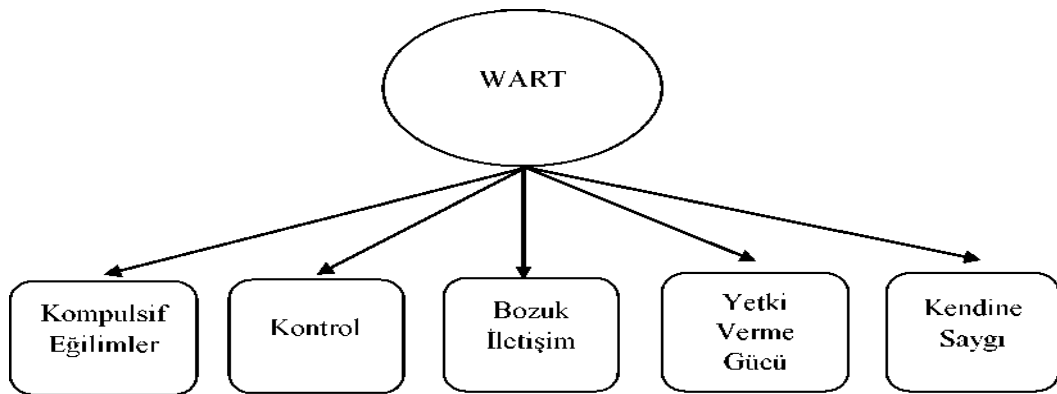
- İşkolik bireyler başkaları için yoğun biçimde çalışıp bundan da mutlu olmaktadır. Ailesi bundan memnun olmasa da kişiler bir çözüm bulamamaktadır. Bu tarz işkoliklere yardım edilememektedir.
- Kendisi için işkolik, fazlaca çalışıp yaptıklarıyla alakalı çelişkili duygular barındıran bireylerdir. Bu kişilerin tutumlarından vazgeçebilme ihtimalleri yüksek olmaktadır.
- Başarılı işkolikler yoğun biçimde çalışıp daha üst düzey mesleki başarıları elde eden kişilerdir. Bu kişiler yaşamlarındaki boşluğu doldurabilmek adına işi kullanmakta olan personellerdir.
- Gizli işkolik, etrafındaki tüm insanları çalışmayı sevmediğine ikna eden ancak tüm enerjisini işine ayıran kişilerdir. Gerçeği saklamasının nedeni

yakınlarından duyduğu korkudur. Diğer taraftan bu tarz işkolik kişiler yaşamlarındaki boşluğu doldurmak ve kendilerini ispatlamak için üstünlük ve her şeyde mükemmeliyet istemektedirler. Yoğun çalışmak sadece işkoliklere özgü tutum ya da davranış değildir. İşkolik olmayan çalışanlar da işlerine yönelik çok çaba harcayabilirler.

2.4. İşkoliklik İle İlgili Ölçekler

2.4.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART)

Robinson (1996) tarafından geliştirilen ve kabul görmüş en eski ölçeklerden biri olan iş bağımlılığı risk testi mükemmeliyetçi, aşırı kontrol ihtiyacı içerisinde olan, sorumluluklarını paylaşmaktan kaçınan bir işkolik tipini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. 25 maddeden oluşan bu ölçek bağımlılık paradigması kökenli olup aile terapisine dayanmaktadır. Bu ölçek daha çok genel anlamda yaşam (yeme, konuşma, hareket etme) ve işe özel davranışları kapsayan A tipi kişilik davranışları ile ilgilidir. İş bağımlılığı risk testi (WART/Work Addiction Risk Test), işkolikliğin çok boyutlu bir yapı olduğunu göstererek ölçeği beş boyutta değerlendirmektedir. Bu boyutlar; kompulsif eğilimler (compulsive tendencies), kontrol (control), bozuk iletişim/sadece kendisiyle ilgilenme (impaired communication/self-absorption), yetki verme gücü olmama (inability to delegate) ve zedelenmiş kendine saygı (impaired self-worth) dir (Flowers ve Robinson, 2002). WART ölçeğinin yapısı şekil 1.'de verilmiştir.



Şekil 2.1. WART Ölçek Yapısı

Kaynak: Mirza, 2012:51

Robinson bu ölçeğin özellikleriyle ilgili birçok çalışma yayınlamıştır. Dolayısıyla ölçeğin güvenilirliği tatmin edici orandadır. Öte yandan Robinson'un araştırmalarındaki hedef kitle anonim işkoliklerin üyeleri ve öğrencilerdir (Dosaliyeva, 2009: 38). Çizelge 1'de iş bağımlılığı risk testi ölçek ifadeleri yer almaktadır.

Çizelge 2.1. İş Bağımlılığı Risk Testi Ölçek İfadeler

1	Yardım istemektense birçok şeyi kendim yapmayı tercih ederim
2	Başkasını beklemek zorundayken veya bazı şeyler çok uzun zaman aldığıda sabırsız olurum
3	Zamana karşı bir yarış ve acele içindeymiş gibi görünürüm
4	Tam bir şeyin ortasındaiken rahatsız edildiğim zaman öfkelenirim
5	Aynı anda bir sürü şeyle meşgul olurum
6	Kendimi öğle yemeği yemek, bir not yazmak ve telefonda konuşmak gibi iki üç veya daha fazla şeyler yaparken bulurum
7	Bitirebileceğimden daha fazla işi kabul ederek teslim ederim
8	Çalışmıyor veya bir şey yapmıyorken kendimi suçlu hissederim
9	Yaptığım şeyin somut sonuçlarını görmek çok önemlidir
10	Süreçten daha çok işimin nihai sonucuyla daha çok ilgilenirim
11	Bir şeyler yeterince hızlı yapılıyor gibi gözükmez veya benim için yeterince hızlı çözülmez
12	Bir şeyler yolunda gitmediği zaman veya bana uygun olmadığı zaman sinirlenirim
13	Zaten cevabını aldığı bir soruyu farkında olmadan tekrar sorarım
14	Zihinsel planlamaya ve gelecekteki planlar hakkında düşünmeye çok fazla zaman harcarım
15	İş arkadaşlarım durduktan sonra da kendimi çalışmaya devam ederken bulurum
16	İnsanlar benim mükemmellik standartlarıma uymadıkları zaman kızarım
17	Kontrolümü sağlayamadığım durumlarda üzülürüm
18	İşteyken kendi kendime dayattığım baskı altına girerim
19	Çalışmıyorken benim için rahatlamak zordur
20	Boş zaman faaliyetleri, hobiler, arkadaşlarla sosyalleşmek yerine çalışmaya daha fazla zaman harcarım

21	İyi bir başlangıç elde etmek için projelere tüm aşamaları tamamladığımda başlarım
22	En ufak bir hata yaptığım zaman bile kendi kendime sinirlenirim
23	Sevdiklerimle ve arkadaşarımla olan ilişkilerimdense işime daha fazla düşünce, enerji ve zaman veririm
24	Doğum günleri, toplantılar, yıldönümleri ya da tatil gibi kutlamaları ya unuturum ya görmezden gelirim ya da en aza indirgerim.
25	İyice düşünme şansına ve gerçeklere sahip olduktan sonra önemli kararlar alırım

Kaynak: Robinson, 2000: 52-54.

Ölçeğe göre bir kişinin işkolik olup olmadığını ortaya çıkarmak için bir değerlendirme ölçeği (1=asla doğru değil, 2=bazen doğru, 3=sık sık doğru, 4=her zaman doğru) kullanılmıştır. Bu değerlendirme ölçeğinin yerine 1= kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= Katılıyorum ve 4= kesinlikle katılıyorum şeklinde ölçek kullanan araştırmalar da mevcuttur. Bu ifadeleri değerlendiren cevaplayıcılar her ifadenin yanındaki boş yere iş alışkanlıklarını en iyi tanımlayan numarayı belirleyerek yazmışlardır. 25 ifadenin skoru yazılarak toplam skor belirlenmiş ve çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir. Toplam skorun oldukça yüksek olması bir işkolik olduğunu, skorun düşük olması ise işkolik olmadığını göstermektedir. Ölçeğe göre klinik kullanımı için test skorları üç aralığa ayrılmaktadır. 67-100 arası alınan puanlamada kişinin son derece işkolik olduğu kabul edilmekte ve bu aralıkta yer alan kişilerin de tükenmişlik yolunda olabilecekleri ifade edilmektedir. 57-66 arasında puanlara sahip olan kişiler biraz işkolik olarak ifade edilmektedir. Bu aralıkta puana sahip olan kişiler için umut var demektir. Bu kişiler, bu durumu kabul ederek ve bir takım değişiklikler yaparak kendilerinin ve sevdiklerinin işkoliklikten uzun vadeli etkilerini önleyebilmektedirler. 25-56 arasında puanlara sahip olanlar ise işkolik olarak dikkate alınmayan kişiler olarak bilinmektedir. Çünkü bu aralıkta yer alanlar muhtemelen bir işkolik olmaktansa verimli birer işçi olarak çalışmaktadırlar. Çalışma tarzlarının kendilerini veya başkalarını etkileyeceğinden endişe etmelerine de gerek yoktur.

2.4.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK)

1993'te Clark'ın geliştirmiş olduğu ölçek, uyum sağlayan ve sağlamayan kişilik ile işkolikliği adanmışlık ve mükemmellik kapsamında "Doğru/Yanlış" biçiminde hazırlanan 18 maddelik bölümden oluşan SNAP testinin 12 boyutunu meydana getirmektedir. Diğer boyutlarıysa bağımlılık, dürüstlük, hak, kendisine zarar verme gibi konuları kapsamaktadır. SNAP ölçeğinde doğru-yanlış şeklinde toplamda 375 ifade yer almaktadır. İç tutarlılık ve güvenilirliği çok yüksek olmasına rağmen araştırmacılar tarafından çok fazla tercih edilmemektedir (Patel, 2011: 7).

Clark'ın geliştirmiş olduğu SNAP ölçeği diğerlerinde olduğu biçimde işkolik bir kimsenin sosyo-psikolojik taraflarını test etme maksatlı hazırlanmıştır. İşkolizm ölçeği, uygulanmış olan bireyin iç dünyasına dair bazı düşünce ve duyguları açığa çıkardığı için deneklerin sağlıklı yanıt vermedikleri görülebilmektedir.

2.4.3. WorkBAT (Work Battery) Ölçeği

WorkBAT ölçeği Spence ve Robbins tarafından geliştirilmiştir. Beşli cevap formatında olan ölçek 25 ifadeden oluşmakta ve üç boyutu kapsamaktadır; iş e güdülenme hissi-Drive (D), işten zevk alma-Work Enjoyment (WE), işe bağımlılık-Work Involvement (WI) (Kart, 2005).

Work-Bat günümüzde yoğunlukla tercih edilen işkoliklik ölçeği olmasına karşın, Mcmillan tarafından iş bağımlılığı (WI) boyutunda istatistik analizlerde yeterli geçerlik ve güvenilirlik katsayılarını sağlayamaması açısından eleştirilmektedir (Kart, 2005).

2.4.4. DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) Ölçeği

Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçek WART ve WorkBAT ölçeklerine dayanmaktadır. Aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmakta ve öz-bildirim tarzında olan bir ölçektir. Aşırı çalışma (working excessively/WE), WART ölçeğinde kontrol eğilimine dayanmakta ve bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden maddelerden oluşmaktadır. "İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum" ifadesi aşırı çalışmaya yönelik ifadelerden biridir. Zorlayıcı çalışma

(working compulsively/WC) ise WorkBAT ölçeğindeki güdü faktörüne dayanmakta ve kişinin içten kaynaklanan bir mecburiyet ve zorlama duygusuyla kendini çalışmaya mecbur hissetmesine sebebiyet veren ifadelerden meydana gelmektedir. “Genelde içimde beni çok fazla çalışmaya güdüleyen bir şey duyuyorum.” ifadesiyse aşırı çalışmaya yönelik ifadelerden biridir. Aşırı çalışma boyutu 8 ifadeden, zorlayıcı çalışma boyutu ise 9 ifadeden oluşmakta, toplamda ölçekte 17 ifade bulunmaktadır.

Alt boyutlara ilişkin iç tutarlık katsayıları “aşırı çalışma” alt boyutu için .80 ve “kompulsif çalışma” alt boyutu için .86 olarak bildirilmiştir. Alt ölçekler arasında pozitif yönde .66 ($p<.001$) korelasyon elde edilmiştir (Libano ve ark., 2010; Schaufeli ve ark., 2006).

Çizelge 2.2. DUWAS İşkoliklik Ölçek İfadeleri

1	Çok çalışmayı sevmem
2	Kendi kendimi işime bu kadar adanmasaydım
3	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm
4	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum
5	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir
6	Sürekli yapacak bir işim var
7	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum
8	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim
9	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum
10	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım
11	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum
12	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım
13	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim
14	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim
15	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum

16	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim
17	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum

2.5. İşkolikliğin Nedenleri

Çalışanların fiziksel ve ruhsal güçlerini kullanarak belli bir amaca yönelik planlı bir biçimde yürüttüğü çaba, çalışma ya da iş olarak tanımlanmaktadır.

Kapız'a (2001:5) göre iş, çalışanın hayatını idame ettirebilmesini temin eden bir gelir kaynağı oluşu, personelin sahip olduğu beceri ve bilgileri kullanabilmekte olduğu bir etkinlik oluşu, ev ortamından daha farklı özellikler ortaya koyması, toplumsal ilişkilerde gelişim temin etmesi gibi nitelikleriyle de önemlidir.

Garson' a (2005:17) göre işkoliklik davranışı, kişinin çalıştığı kurum kültürü, aile yapısı, kişisel özellikleri ile gelişebilmektedir. Son yıllarda gelişen teknoloji ile iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırlar belirsiz hale gelmektedir. Örgütler, uzun saatler çalışmayı destekleyen bir nitelik taşımaya başlamışlardır. Git gide daha fazla çalışma gerektiren iş şekli ve bu iş düzenine uyum gösteren iş çevresi personellerin çok çalışmadıkları takdirde geride kalabilecekleri düşüncesinde olmaları, işkolikliğin sosyal nedenini oluştururken; başarının gittikçe ekonomik kazançla değerlendirilmesi de işkolikliğin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır.

Burke, (2009:25) işyerlerinde birkaç adet işkolik personelin olmasının diğerlerine etki edebileceğini ve böylece örgütte işkolizmin genel bir davranış biçimine dönüşebileceğini ifade etmektedir. Örgütlerin bazılarında işkoliklik seviyesi yüksekken bazılarında orta seviyededir. Bu noktada, örgüt kültürünün, çalışanları işkolikliğe ne kadar yönlendirdiği ve çalışanların iş özel yaşamı dışındaki zamanı üzerinde ne düzeyde etki gösterdiği işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında önemlidir. İşte aşırı iş yükü, sınırlı kariyer olanakları, çalışanın işi üzerinde düşük düzeyde kontrol sahibi olması gibi örgütsel nitelikler, çalışanın işi ile ilgili endişeler yaşamasına ve dolayısıyla işini kaybetmemek için daha fazla çalışmasına neden olmaktadır. Bu gibi kişiler dikkatlerinin tamamını çalışarak kazanacakları başarıya vermekte ve bu sebeple diğer faaliyetlere vakit ayırmamaktadırlar. Çalışmalarının karşılığı olarak ödül aldıklarında sürekli biçimde çalışmaya yönelik daha çok motivasyon sağlamaktadırlar. Daha verimli ve etkili olabilme isteği, işkoliklerin işe

daha fazla vakit ayırmalarına, ailelerinden kopmalarına neden olmaktadır. İşte en iyisi olabilme isteğiyse mükemmeliyetçiliğe bu da sürekli bir zihin meşguliyetine sebebiyet vermektedir. Bunlar bahse konu bireylerin istediklerini almaları durumunda da sürmektedir.





3. GİRİŞİMCİLİK

3.1. Girişimciliği Oluşturan Yapısal Faktörler

Girişimciliğin oluşumunda çok çeşitli faktörler vardır. Teorik olarak bu faktörler birçok araştırmacı, akademisyen ve birçok yazar tarafından kaleme alınmıştır. Ancak biz bu araştırmamızda konu sınırlaması yaparak, girişimciliğin kişilik yapısı, kültürel yapısı, aile yapısı, sosyal yapısı ve eğitim yapısını ve bu yapıların etkilerini inceleyeceğiz.

Girişimciliği oluşturan yapısal faktörler, girişimcilerin çalışma ve yaşam değerleriyle, girişimcilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek, gelecek nesillere örnek teşkil edecek bir çalışma olmuştur.

Girişimcilik, geri kalan ekonomiler içerisinde yapılanma, gelişmekte olanlarda kalkınma, gelişmiş olanlardaysa refah, zenginlik ve dinamizmin temelidir. Çünkü yeni işletmeler kurarak, sosyal iyileşmeler yaparak ve yeni işler yaratarak Gayri Safi Milli Hasılaya katkıda bulunmak, ekonomik değer yaratmanın sürükleyici gücüdür. Bu anlamda ekonomik değer yaratılmasının kaynağı da girişimsel işletmelerdir (Akgün, 2010:80).

3.2. Girişimcilik Kavramları

Girişimciliği genel olarak girişimcilerin bir iş fikrini gerçekleştirmek için yaptıkları eylemler, faaliyetler bütünü olarak ifade edebiliriz. Bu bağlamda Schumpeter (1961), girişimciliği davranış boyutu üzerinden ele alarak beş çeşit girişimci davranışına dikkat çeker.

- Sanayiye tekrar yapılandırmak,
- Yeni hammadde kaynakları bulmak,
- Yeni bir servis veya malın üretilmesi,

- Yeni bir pazarın meydana getirilmesi,
- Yeni bir üretim yöntemi geliştirmek.

Schumpeter girişimcilik tanımına yeniliği gerçekleştiren anlamı yüklediği için girişimciliği devamlı bir pozisyon olarak görmemektedir. Girişimci, yenilik yaptığı sürece bu tanımın kapsamı içerisinde kalabilmektedir. Girişimcilik yenilikler yapabilmeyi içerdiğinden girişimci sıfatının sürekli geçerli bir statü olmadığını söylemek mümkündür. Kişi yalnızca yenilik çalışması gerçekleştirdiğinde girişimci olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle girişimcilik bir davranış ve anlayış tarzıdır (TÜSİAD, 2002:35).

Sünbül, Muzyka, Koning and Churchill (1994) girişimciliği, birey ve toplum için değer üreten, ekonomik fırsatları değerlendiren veya kendisi ekonomik fırsatları oluşturan nitelikte ve ekonomik sisteme yepyeni daha önce kimse tarafından yapılmamış değişiklikler kazandıran bir süreç olarak ifade edilmektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2009:196).

Girişimciliği etkilen birçok etken vardır. Bunlardan kişinin içinde yetiştiği kültür, aldığı eğitim ve aile bireylerinin girişimcilik potansiyelleri gibi etkenler sayılabilir. Girişimcilik öğrenilebilir bir olgudur. Drucker, bununla ilgili “girişimcilik mistik bir durum mudur? Girişimcilik bir sihir değildir, gizem değildir. Girişimcilik bir disiplindir ve herhangi bir disiplinde olduğu gibi öğrenilebilir” ifadelerini kullanmaktadır (Yelkikalan ve arkadaşları, 2010:53).

3.2.1. Girişim

Girişimci kişilerin ticari çalışmalarını yapabilmek adına kurmuş oldukları ekonomik birimlere girişim denmektedir. Diğer bir tanıma göreyse girişim “Belirli bir organizasyon, sermaye, yer, unvanı bulunan ekonomik birimler” biçiminde ifade edilmektedir (Parıltı ve Aydın, 2008: 58). Girişim sözcüğü işletmeyle aynı manada kullanılsa da farklı kavramlardır. Girişim; belli bir kanuni, ekonomik, örgütsel, finansal niteliği bulunan kurumlardır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001: 54).

İşletme ise daha çok satış mağazası veya fabrika gibi hizmet ya da mal üretimi yapan yahut pazarlamasını gerçekleştiren teknik birimlerdir (Dolgun, 2003: 15). Bir diğer ifadeyle girişim bir ya da daha çok işletmeyi elinde tutabilen bir kuruluştur.

Girişim olgusu kâr yahut diğer şekillerde yarar elde etmek maksadıyla ücret karşılığı satmak adına hizmet ve mal üretimi yapmak, fon temin etmek için kurulmakta olan, finansal ve hukuki kişiliği bulunan, devamlı nitelikte bir örgüt şeklinde ifade edilmektedir (Bozkurt, 2011: 25). Bu tanıma dayanılarak girişimin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Girişim; materyal ve insandan meydana gelmiş olup devamlılık arz etmektedir.
- Girişim ekonomik bir birimdir. Girişimin kendi varlıklarıyla bu varlıklar ile karşılamakta olduğu yabancı ve öz kaynakları vardır
- Bir girişim gerçekleştirilmesinin maksadı ondan yarar temin etmektir.
- Girişim kanuni bir birimdir. Bu niteliği tüzel kişiliğinden kaynaklanan bir durumdur. Bu tüzel kişilikle girişim, çalışma sürdürerek sorumluluk ve haklar edinmektedir.
- Girişimde üç ana işlev vardır. Bunlar satış, üretim ve bunların yapılması için fon teminidir.

“Kökeninde Latincedeki intare kelimesinden gelmekte olan girişimci terimi İngilizcedeki enter (giriş) ve pre (ilk) sözcük köklerinden türetilen entrepreneur yani başlayan, ilk girişen manasını taşımaktadır” (Korkmaz, 2012: 163-180). Girişimci tanımı ilk olarak Fransa’da kullanılmış ve Fransızcada kullanılmaya başlamıştır. Fransızca sözlüğüne göre girişimci kelimesinin anlamı; araştırmacı, maceracı, hükümet alt yapılarının bağlantılarını kuran kişi yada mimar ve tarım ile uğraşan bireyler olarak tanımlanmıştır. Bunun ardından sanayi ilerleme gösterdikçe girişimci sözcüğü riskleri hesaplayan ve risk alan sermaye sahiplerini ifade etmek için de kullanılmıştır (Shimazaki, 1992: 60).

3.2.2. Girişimci

Girişimci, insanlığın tarihi boyunca var olmuş, günümüzde de farklı biçimlerde karşımıza çıkmakta olan bir olgu olup sözcük olarak en eski kullanımıysa Ortaçağ’daki Fransızcadan gelmektedir. Girişimci bu dönemde aktif olan ve gereken işleri yapmayı sağlayan birey olarak ifade edilmiştir. (Ürper vd., 2012: 5)

Günümüzdeki manasıyla girişimci (entrepreneur) sözcüğü “entreprendre” fiiliyle 12. asrın ilk dönemleri içerisinde kullanılmıştır.

15. asırdaysa bu sözcük birtakım çalışmaları yapmayı üstlenen ve bunu sağlayan bireyler olarak anlamlandırılmıştır. Bu tarihlerin ardından girişimcilik, girişimci sözcükleri şansa bırakmak, göze almak, tehlikeye atılmak, cesaret etmek, teşebbüs etmek, denemek, yüklenmek, üzerine almak gibi çok değişik manalarda kullanılmıştır.

Girişimcilik olgusunu teorik açıdan ilk ortaya atan iktisatçı Richard Cantillon olmuştur. Cantillon bu tanımı 1730’larda ortaya koymuştur (Long, 1983: 47) Cantillon toplumları geliri belli olmayanlar ve belli olanlar biçiminde ikiye ayırmış, belirsiz gelirleri olanlara girişimciler demiştir. Bu ifadeyle birlikte girişimcilik alanında risk almaya eğilim başlamış, girişimcilik Cantillon ile beraber serbest çalışma şeklinde tanımlanmıştır.

Cantillon'un yapmış olduğu tanımın sonrasında girişimcilik kavramından bahseden araştırmacıların bir diğeri Fransız iktisatçı J. B. Say'dir. Say'e göre sermayesiyle değer yaratan ana etmen girişimci olmaktadır (Staum, 1998:105) Say, girişimcilerin üretim açısından gereken kaynağın tahminini yapabilme, hesap ustalığı ve yöneticilik niteliklerine sahip olabilme, çalışanları bir araya getirebilme, tasarrufa dikkat etme ve müşteri bulma gibi pek çok niteliği barındırmaları gerektiğini ifade etmektedir (Baptiste, 2001:176-177)

Say'ın ardından gelen dönem içerisinde girişimciler üstüne çalışan diğeri bir iktisatçı Marshall ise girişimciyi yönetici gibi ele almaktadır (Schumpeter, 1998: 77) Bunun yanı sıra Marshall, örgütün yükümlülüğünü üstlenme ve bir şirkette denetim ve yöneticiliğin farklı şeyler olduğundan da bahsetmektedir.

Yukarıda bahsedilen üç değişik tanımla beraber girişimciler yöneticilik, risk alma, gelir belirsizliği gibi niteliklerle öne çıkmaktadır. Burada Schumpeter müdahale ederek yeni bir girişimci tanımı yaratmıştır. Modern girişimciliğin öncülerinden olan Schumpeter'e göre girişimci; ekonomik kalkınmada mühim bir unsur olup ekonomide farklılık yaratan, yeni bileşenleri oluşturan kişilerdir. Böylelikle işletmenin sahibi olan yöneticilere dair tanımın içerisine sıkışan girişimci olgusu yeni bir boyut kazanarak daha kapsamlı olmuştur (Schumpeter, 1998: 74) Schumpeter'e

ait girişimci tanımı içerisinde dört boyut vardır. Bunlar işletmeyi başarılı biçimde büyütmek, yeni bir şirket kurmak, yenilik ve buluştur (Kirchoff, 1991: 104)

Yukarıdaki tanımlamaların yanı sıra girişimci olgunu araştırmacıların farklı biçimlerde tanımladıkları görülmektedir. Girişimci Knight'a göre (1921) belirsizliklerle baş etme yeteneği olan ve risk alabilen kişidir. Liebenstein (1968) girişimcileri ekonomi çalışmaları yönetmekte olan iş adamları olarak görmektedir. Kirzner'se girişimciye pazarlardaki aksamaları azaltan ve ekonomik çalışmaları yöneten iş adamları olarak ifade etmektedir (Long, 1983: 51-53) Girişimciler diğer bir tanımdaysa alıcıların fazladan ödeme gerçekleştirdiği, satıcılarınsa az miktarda kazandıkları pazarları keşfedip buralardaki boşlukları dolduran kişilerdir (Spicer, Mcdermott ve Kogut, 2000:634) Yine yapılmış farklı bir tanımlamada girişimciler fırsatları görerek bunlardan faydalanmak adına gereken organizasyonu meydana getiren kişiler şeklinde ifade edilmiştir (Bygrave ve Hofer, 1991: 14)

Girişimci Fidan'a göreyse iş yapma aşkına sahip, vizyoner, her durumu fırsata dönüştürebilen kişilerdir (Fidan, 2002: 2) Bu bakımdan ele alındığında girişimcilerin diğer kişilerden farklı düşünmekte oldukları görülmektedir. Olay ve görevlere farklı açıdan bakmaktadırlar (Hisrich vd., 2013:6).

Schumpeter'in ortaya atmış olduğu düşüncelerle girişimciler yalnızca işletmenin sahibi iş adamı olma tanımından kurtularak konuyla alakalı farklı görüşlerin oluşması kolaylaşmıştır (Dinçer ve Fidan, 2015: 32) Schumpeter'den önceki zamanlarda bunun bir gereklilik olmadığı ve işletmelerde çalışılarak da girişimci olunabileceği düşüncesi kabul görmüş, bu da iç girişimcilik olgusunu gündeme taşımıştır (Kirchoff, 1991: 104)

Bu çalışma kapsamında kullanılacak girişimci tanımlaması şöyledir: "Bir hizmet ya da mal üretimi yapmak, pazarlayabilmek adına kendisine ait veya diğer kurum ve kuruluşların temin ettiği sermayeyle üretim unsurlarını birleştiren, bunu yaparken oluşabilecek riskleri üstlenen, insanlık ve topluma yarar katma isteğinde olan birey." (Brockhaus ve Horwitz, 1986:26)

Girişimci ile aşağıda detaylı biçimde anlatımı yapılacak olan girişimcilik olguları pek çok bakımdan piyasa ve alanyazına katkıda bulunmaktadır. Örneğin girişimci, yenilikler ile değer meydana getirirken (daha önce kullanılmamış olan yeni bir

ürünü, yöntemi ya da teknolojiyi uygulayarak) mevcut piyasa yapısını bozmakta ve yeniden düzenlenmesine (re-organizasyon) neden olmaktadır. Yine girişimci kavramı, üretim faktörleri iş gücü (emek), sermaye ve doğal kaynaklarla birlikte dördüncü faktör olarak literatüre geçmiştir. (Westlund ve Gawell, 2012: 103-108)

Girişimciler, savaşın cepheden iş dünyasına taşındığı günümüzde uluslararası çağda zenginlik ve rekabetin en mühim kaynaklarıdır. (Fidan ve Çiftçi, 2010: 72)

3.2.3. Girişimcilik

Çağımızda girişimci olarak kullanılmakta olan terim orijinalinde Fransızcadan gelmektedir. Bu sözcük 1437’de ilk kez “De la Langue Francaise” sözlüğünde tanımlanan bir kelimedir. Bu sözlükte girişimciyle alakalı üç tanım ortaya konmuştur. En yaygın olan tanımıysa “Bir şeylerin üstesinden gelen” anlamıdır. 12. asırdan bu yana bu kelime Fransızcanın bir parçası olup Ortaçağ döneminde aktif şekilde girişimci olarak kullanıldığı görülmüştür (Landström, 2005: 8). J.B. Say “entrepreneur” kelimesini ürettiğinde bununla bir durumun tespitini, bir niyetin ifadesini ortaya koymak istemiştir. Say’ın düşünce sistemine göre müteşebbis düzeni sarsan, bozan kimseydi (Drucker 1992:362). Cantillon ise girişimci kavramını bir hizmet veya ürünü diğerlerine satmak için alan, belirsizlikle gelen riske katlanıp arada meydana gelen fiyat dalgalanmasından kâr sağlayan birey olarak tanımlamaktadır (Altuntaş ve Dönmez, 2010:3).

Uzun bir dönemdir girişimciliğin öneminin farkında olunmasına rağmen hakkındaki çalışmalar Harvard ekonomisti Joseph Schumpeter ile başlatılmıştır. Schumpeter girişim sürecini “yaratıcı tahripçilik” olarak tarif etmiştir. Yeni ve daha iyi olanı elde etmek için eskiyi, yıpranmış, modası geçmiş, artık verimi olmayanı terk etmek; bunun yanı sıra, geçmişin hatalarından, başarısızlıklarından ve yanlışlarından da kurtulmaktır (Drucker, 1992:363). Organizasyonlar bu faaliyetleri başarabilmesi için girişimciliğin en önemli şartı olan yenilikçiliği sürekli bir faaliyet haline getirmelidir. Çünkü yenilik yapıldığı sürece girişimcilik gerçekleşir.

Girişimci, girişimcilik ve girişim kavramlarının tanımlanmasında; girişimcilerin bir işletme kurabilmek ya da üretim unsurlarını bir araya toplamaya dönük tüm faaliyetleri girişimcilik, işletmeyi kurmuş olan ona yön veren ve geleceğe dair planlar gerçekleştirip sürdüren bireyler girişimci, teknik, ekonomik ve hukuki olup

üretim faktörlerinin bir araya getirildiği birimlerse işletme veya girişimdir (Yelkikalan vd., 2010:51). Belirsizlik ile karşı karşıya kalındığında örgütlerin bu nitelikleri vasıtasıyla egemen oldukları karakterize edilmektedir.

Girişimcilik; organizasyonların hayatını devam ettirmesi ve rekabet avantajı kazanması için yaratıcılık, canlanma ve yenilik yapmaktır. Girişimci; bağımsız olarak ya da kurumsal sistemin parçası olarak hareket eden bireylerin oluşturduğu grup ya da bireylerdir. Bunların amacı organizasyonda canlanmayı sağlamak maksadıyla organizasyonda yenilik yapmaktır. Girişimcilik; özellikle firmaların dış çevresinde değişen koşullar altında stratejik yenilenmede temel duruştur. Bu sayede firmalar rekabet avantajını geliştirir ve sonuçta daha büyük finansal ödül kazanır ve organizasyonun karlılığında etkiler (Fakhrul ve Ayadurai 2011:62)

Çağdaş girişimcilik araştırmalarında, girişimcilik kavramı bir organizasyonda farklı hiyerarşik kadamede çalışan organizasyon üyelerinin herhangi birinde yer alan birey ve grupların etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu etkileşim organizasyon sisteminin çeşitli unsurları tarafından etkilenecek organizasyon davranışlarında değişime sebep olması nedeniyle örgüt seviyesi olgusu olarak ele alınmaktadır (Altuntaş ve Dönmez, 2010:52). Girişimcilik faaliyetleri organizasyon içinde çok farklı seviyelerde grup ve bireylerin etkileşiminin çıktısıdır. Bireysel girişimcilik yalnızca birey tarafından yürütülen faaliyetler iken organizasyon seviyesi girişimcilik organizasyonun tümünde meydana gelen faaliyetleri kapsayan faaliyetlerdir. Bu kavramsallaştırma ile; mikro bazlı çalışmaların çoğunlukta olduğu bireysel girişimcilik çalışmalarına oranla, örgüt seviyesi girişimcilik yazını daha çok örgüt düzeyinde analiz öngören, makro bazlı çalışmalara dayanmaktadır (Fiş ve Wasti, 2009:128). Bu bağlamda girişimcilikte bireysel girişim ve organizasyon girişimciliğinin farkı işlevin yerine getirildiği mekanın farklılaştığı, bir paranın iki yüzü ya da belki de daha doğru bir deyişle ikizler gibi benzer iki kavramdır (Çetindamar ve Fiş, 2007:23).

Bu tanımlamalardan anlaşıldığı üzere girişimcilik; rekabet avantajı kazanmak ve çevrede lider organizasyon olmak amacıyla yaratıcılık ya da var olan kaynakların farklı bileşimiyle yeni ürün, süreç ve hizmet üretmeye girişimcilik ve girişimcilik eylemini gerçekleştiren birey, grup ya da organizasyona “girişimci” denir.

3.3. Girişimciliğin Tarihsel Gelişme S¼reci

3.3.1. T¼rkiye de Girişimcilik

Selçuklular ve Osmanlı'nın kuruluş zamanlarında bir esnaf- sanatkâr örgütü olan Ahilik, bu konuda kendini göstermiştir. Ancak Osmanlı hükümdarlarının, imparatorlukta adı geçen farklı toplumların arasında gerçekleştirdiği iş bölümü, zamanla Türklerin ticaret yaşamının dışında bırakmıştı. Rumlar, Yahudi ve Ermeniler İmparatorlukta ticareti üstlenerek, Türkleri askerlik, bürokratik, tarım ve hayvancılıkla meşgul etmişlerdir.

Müslüman Türkler II. Meşrutiyet'ten sonra ekonomik faaliyetlerle ilgilenmeye başlamışlardır. (Börü, 2006: 9) Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasıyla birlikte girişimcilik anlayışı, genel seviyede 1980'li yılların sonlarından itibaren işlevsellik kazanmaya başlamıştır.

1930-1950'ler Türkiye'de devlet ticari ve sanayi sektörleri kapsayan ekonomik sektörden yerini almış ve bu sektörleri destekleme ve teşvik etme dönemi başlatılmıştır. (Candan, 2014: 54) Demek ki bu tarihler arasındaki devletçilik dönemi, ticari ve sanayi faaliyetin başlaması ve teşvik edilmesi dönemi olarak adlandırılmaktadır.

1950-1980 döneminde de özel sektörün gelişmesi amacıyla birçok politika uygulanmıştır, 1980 sonrasında ihracata dönük ekonomi politikalarının uygulanmaya başladığı görülmektedir. (Candan, 2014: 54) Türkiye'nin ihracata açılması 1980'lerden sonra olduğu görülmektedir. Serbest piyasa ekonomisine geçişle özel sektör desteklenerek girişimcilik artmış ve ekonomide önemli yerini almaya hak kazanmıştır.

“Bir Alman İktisat tarihçisi olan W. Sombart'ın ülkeleri Tüccar Toplumlar (Haendlervölker) ve Asker Toplumlar ya da Kahraman Toplumlar (Heldenvölker) şeklinde ikili bir sınıflandırması vardır. Bu sınıflandırma esas alınarak - en azından son 15-20 yıla kadar - Türklerin rahatça ikinci gruba dâhil olduğu söylenebilir.” Ama son 15-20 yıldan itibaren bu durum değişme göstermiştir. Günümüzde ise, özellikle gençler arasında girişimcilik cazip bir meslek haline gelmiştir (Aşkın vd., 2011:61).

Demek ki, Türkler tarihte ticaretten çok askerlikle görevlendirerek bu alanda daha çok kendini tanıtmışlardır.

Türkiye’de devlet küçük ve orta ölçekli sanayi kuruluşlarını modernleşme stratejisi ile özdeşleştirmiş ve sermaye birikiminin bu kesimde gerçekleştirilmesine çalışılmıştır (Yazıcı ve Şahin, 2006: 21,22).

“1950-1960 dönemini ele alan ve liberal ekonomiye geçiş diye adlandırılan yıllar Cumhuriyetten sonra yapılan tarihsel ayrımın üçüncü kısmını oluşturmaktadır.” 1960-1980 yılları aralığındaki Türkiye’nin ekonomik süreci ise planlı ekonomiye geçiş olarak gözükmektedir. Ancak 1980’lerden itibaren serbest piyasa ekonomisine geçilerek girişimcilik serbest bırakılmış ve ihracata yönelik politikalar geliştirilmeye başlamıştır. 2000’li yılların sonlarından itibaren yaşanan ekonomik krizler meydana gelerek dışa açık bir ekonomi politikası izlenmiştir. (Yazıcı ve Şahin, 2006: 21,22)

“Türk halkından tüccar ve iş adamı yapma çabaları, Osmanlı İmparatorluğu dağıldıktan sonra kurulan yeni Türkiye Cumhuriyeti’nde özellikle önem kazanmış ve yeni cumhuriyetin ekonomik politikaları içinde en önemli stratejilerinden biri haline gelmiştir.” 1929 Dünya Ekonomik Krizi ile beraber liberal görüş çökmüş yerine Keynesiyen görüşü gelmiştir. Ama 1970’lerde Keynesiyen görüş de artık gereğini yerine getirememeye başlamıştır. Bu tarihten itibaren, ayrıca 1980’lerde tam piyasa ekonomisine geçilmiş, dolayısıyla girişimciliğin artmasına ve gelişmesine imkân sağlanmıştır. Ne var ki, girişimcilik Türk topraklarında 1980’e kadar olsa da ileri düzeyde gelişilemediğini tarih ispatlamaktadır. Ayrıca Osmanlı Dönemi’nde Türkler daha çok asker ve tarımla meşgul oldukları görülmüştür.

Türkiye’nin Gümrük Birliği içinde faaliyetini sürdürmeye başlamasından sonra ve 2001 de yaşanan ekonomik krizde Türk girişimciliği beklenen ve arzu edilen sonuçlar elde ettiğini gösterebilmiştir. İhracat 1967 yılında 500 milyon dolar iken, 2003 yılında bu oran 47,9 milyar dolara yükselmiştir. (Müftüoğlu, 2007:145) Bu oranın yükselmesinde elbette girişimciliğin önemi büyüktür. Ayrıca serbest ekonomiye geçişle girişimciliğin önemi daha da artarak ülkenin ihracatının yükselmesine sebep olmuştur.

Cumhuriyetten sonra Türkiye’de girişimcilik kısaca beş ana döneme ayrılarak incelenebilir: 1923-1929 arası dönemde, sermaye birikimini temin etmek üzere özel

girişimciliği ön plana koyan oluşumlar gerçekleştirilmesi, 1930-1946’lar arası dönemde özel girişimciliği meydana getiren ve sermaye birikimini ise sadece hedef olarak tutan oluşumlara önem verildi. 1946-1960’lar arası dönemde ise, çok partili döneme geçildiğinden, piyasayı daraltan ve özel girişimciliğin daha geri planda kaldığı görülmektedir. 1960-1980’lerde ise “planlı ekonomi” dönemi olduğundan popülist politikalar, yaşanan ideolojik kavgalar, petrol şokları, enflasyon yükselmesi, işsizliğin artış göstermesi vs. gibi nedenlerle girişimciliğin zayıfladığı dönemdir. 1980’den itibaren, bu dönemdeki ekonomik ve politik gelişmeler girişimci sınıf içindeki çeşitlenmeyi artırmıştır (Apak, 2010:20). Ekonomik krizler, asker darbeleri vs. nedenlerle girişimcilik Türk topraklarında 1980’lere kadar ileri derecede gelişmemiştir. Bu dönemden günümüze kadar Türk girişimciliği ileri seviyelere gidebilmiş ve dünyada olduğu gibi ekonomiyi etkileyen önemli etken haline gelmiştir.

Türkiye’de eskiden beri faaliyetini sürdüren ve tarihte önemli yeri olan girişim ve şirket olarak Koç Holding ve Arçelik buzdolabı söylenebilir. Bunlardan Koç Holding bir girişimken, Arçelik buzdolabı da işletme olarak adlandırılmaktadır. (Dolgun, 2003:4)

3.3.2. Dünyada Girişimcilik

Girişimcilik olgusu kişilerin kendi sermayeleriyle iş yaratmaları şeklinde dşnlmştir. Erken dönem İngiliz klasik iktisatçıları ile Adam Smit, iktisadi çalışmaların içerisinde girişimci kişilere son derece ehemmiyetsiz bir rol biçmişlerdir. Klasik iktisatçılar girişimciyi; “bir lider veya bir yönetici” olarak değil yalnızca sermaye sağlayan bir kişi olarak düşünmüşlerdir. Bununla birlikte bir kişi ya da grup, sistem kapsamında önem arz etmektedir (Arslan, 2002: 3).

Arz kavramı nde tutulduğundan “Ne üretirsem onu satarım.” anlayışıyla taleplerin ne çıktığı bir girişimciliğin oluşmaya başladığı grlmştir. Endüstrileşme süreci ile birlikte girişimci insan tipleri farklı nitelikler kazanmaya başlamışlardır. Girişimciliğin zelliklerindeki bu değişim girişimcinin iktisadi değerini ve toplumdaki öneminin bir miktar daha artırmıştır. Bu gelişme sonucundaysa genel ekonomilerde girişimcilik olgusu bir üretim unsuru olarak kabul grmştir. (Küçük, 2007: 32-33).

19. asrın ikinci yarısına gelindiğinde yönetim ve işletme sahiplerinin birbirlerinden daha fazla ayrılmaları girişimciliğin önemini artırmış, bu kapsamda girişimciler ticarete daha çok yer kaplayıp yeniden değerlendirilmişlerdir. Bununla birlikte iktisadi hayatın ilgi göstermediği girişimcilik olgusu, işletme disiplininde önemli bir yere gelmiştir. 1950'lerde ortaya çıkan işletme disiplininin ise girişi ve girişimciliği önemli bir seviyede incelemesi son 20 yılda olmuştur (TÜSİAD, 2002: 34).

Dünyada bilgi toplumlarında geçiş süreciyle birlikte kişi ve kişisel becerilere dayanan girişimcilik de hızla gelişmeye başlamıştır. Bilişimci girişimci 21. asrın girişimci tipi olarak kabul edilmektedir. Bu tip girişimcilikte kullanılan bilgi, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinin yoğun bir biçimde kullanımı bilişim aşamasından geçerek elde edilmiş bilgi ile gerçekleşmektedir (Küçük, 2007: 33).

3.4. Girişimciliğin Önemi

Sanayi ötesi toplum olarak da adlandırılan bilgi toplumuna geçişle birlikte, insan emeğine olan ihtiyaç ve üretim üzerindeki ağırlığı azalırken, bilgiye dayalı emeğin üretim üzerindeki ağırlığının artmaya başladığı günümüz bilgi çağında girişimciler ekonomide ve toplumda, radikal yeniliklerin ve gelişmelerin kaynağını oluşturan baş aktörlerdir (İraz, 2010: 190). Tarih boyunca girişimcilik her daim bireylerin, bölgelerin, ülkelerin ekonomik, sosyal, kültürel vb. alanlarda gelişmesini sağlayan vazgeçilmez bir unsur olarak görülmektedir.

Ekonomik büyümenin dinamosu olan girişimcilik, işsizlik sorununa önemli ölçüde çözüm sağlamakta; yeni düşünceler, yenilikçi fikirler ile yaratıcı ve gelişime açık uygulamaların yayılması ve uygulanmasında öncü olmaktadır (Berk, 2009: 8). Girişimciliğin ekonomik ve sosyal fonksiyonu olmak üzere temel iki fonksiyonu vardır (Bozkurt vd., 2012: 233). Ekonomi alanında girişimcilik; istihdam ortamının genişletilerek işsizliğin önlenmesinde, toplumun her kesiminin refah düzeyinin yükseltilmesinde ve orta sınıfın güçlendirilmesinde, bölgesel gelişmişlik düzey farklılıklarının ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına, yeni teknoloji üretiminde olduğu gibi atıl kaynakların etkin ve verimli kullanılmasında ve genel olarak toplumsal barışın sağlanarak bütünleşmesinde işlevseldir (İlhan, 2005: 218).

Bilindiği üzere toplumu meydana getiren kişiler hayatlarını devam ettirebilmek adına farklı hizmet ve mallara gereksinim duymaktadırlar. Bunları kişisel olarak üretmediklerinden işletme adıyla kurulan organizasyonlar oluşturulmuştur (Arıkan, 2002: 39). Böylece girişimcilik faaliyetleri ile yeni firmaların doğmasına yol açmaktadır. Yeni kurulan firmalar ile birlikte yerel ekonominin kalkınması, işsizliğin azalması, vergi gelir artışı, bölgesel faaliyet etkinliğinin artması ile birlikte bölgesel gelirin bölge içinde kalması gibi stratejik etkiler sağlamaktadır.

3.4.1. İç Girişimcilik

İşletmeler son senelerde daimi biçimde yenilik adına çaba sarf etmektedirler. Bu yeniliklere destek olacak birçok atılım gerçekleştirmektedirler. Bunların birisi de işletmeler için girişimciliğe destek olan iş girişimcilik olgusudur (Yurtsever vd., 2006: 10). Antonic ve Hisrich'e göre; "Var olan bir örgütün içerisindeki girişimcilik çalışmalarının tümü" biçiminde ifade edilen iç girişimcilik ilk defa 1985 senesinde Pinchot tarafınca ortaya konmuştur (Antonic ve Hisrich, 2003: 14). Bu tanımlama iç girişimcilik kavramıyla alakalı sonrasında gerçekleştirilen tanımlarla karşı karşıya getirildiğinde geniş bir mana içermesi bakımından önemiyet arz etmekte olup diğer tanımlamalara temel teşkil etmektedir.

Genel açıdan mevcut bir örgütün içinde yenilik ve girişim çalışmalarının toplamını ortaya koymakta olan iç girişimciliğin temelinde girişimcilik fikrinin örgüt içine çevrilmesi olmaktadır (Aktan, 1994: 28). Yapılmış olan çalışma ve araştırmalar sonucunda girişimcilik olgusunun çoğu zaman kişi temelinde ele alınmış olduğu görülmektedir. Fakat işletme içindeki personeller kadar kurum veya grupların girişimciliklerinden de bahsedilebilmektedir (Döm, 2006: 47).

Tarihi açıdan ele alındığında girişimci olarak Türkçeye çevrilmiş olan "entrepreneur" Fransızcadaki "entreprendre" sözcüğünden kaynaklanmakta olup manası üstlenmek ve bir şeyi yapmaktır. Ortaçağ içerisinde aktif bulunan ve işi yapan birey manasında kullanılmıştır. Çetindamar'a göre; ekonomik teori kapsamında ilk defa 1730'larda Fransız Richard Cantillon'un yazmış olduğu bir eserde yer bulmuştur. İngiliz kaynaklarındaki kullanımıysa John Stuart Mill ile 19. asırda gerçekleşmiştir. 20. asra gelindiğindeyse girişimcilik olgusu ekonomik antropoloji, ekonomik teori, psikoloji, sosyoloji faaliyetlerinde yer bulmuştur. 20. yüzyıl içerisinde ortaya çıkmış olan

girişimcilik teorisi kapsamında girişimciler risk alıp yenilik gerçekleştiren bireyler olarak ifade edilmişlerdir (Çetindamar, 2002: 49). Girişimciler başka bir ifadeye göre risk alan, bir işletmeyi yönetip organize eden, fırsat kollayan ve sorumluluk alan bireylerdir (Arıkan, 2004: 45).

İ girişimcilik olgusu Başar ve Tosunoğlu'na göre ilk defa 1976'da Gifford ve Elizabeth Pinchot tarafınca dile getirilen bir terimdir. Gifford ve Elizabeth Pinchot, bu kavramı tanımladıkları çalışmalarının neticesinde elde edecek oldukları getirinin bir bölümünü ödül olarak kabul edebileceklerini, bir blmnyse gelecekte oluşacak i girişimcilik çalışmalarına destek olmada kullanacaklarını belirtmişlerdir. İsve'teki uygulamalarının ve metotlarının başarıya ulaşması neticesinde 1985 senesinde araştırma neticelerinin olduğu 'İ Girişimcilik' kitabını çıkartmışlardır (Başar ve Tosunoğlu, 2006: 125).

Geniş manasıyla kurulu olan bir örgütün içerisinde bahse konu girişimcilik çalışmaları olarak ifade edilen i girişimcilik, bazı zamanlarda stratejik bakımdan rekabette üstünlüğü yakalamak maksatlı yeni iş oluşturma çalışmaları, bazı zamanlardaysa fırsat kullanma ve fırsat bulabilmek adına kaynak yaratma gayreti şeklinde belirtilmiştir. Bakış açısından var olan farklara karşın günümüz şartlarında i girişimcilik işletme içerisinde zamanla bürokratikleşme eğilimlerinin önüne geçecek ve kurumsallaşmakta olan, büyüme gösteren bir firmada girişimcilik ruhunun sürdürülmesine olanak verecek bir olgu olması bakımından son derece ehemmiyetlidir (Akdoğan ve Cingöz, 2006: 49).

Birçok araştırmaya göre i girişimcilik kavramının, çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımlamalarda kavramın örgütteki kişilerin yeni olanaklar yakalamak adına yeni işler yapıp eski alışkanlıkları bırakmak, var olan bir örgüt içindeki girişimcilik ruhu ve faaliyet durumundaki bir örgüt tarafınca yeni örgütler oluşturma ya da bu örgüt içerisinde yeniliklerin ve yenilenmenin teşviki biçimde ele alınmış olduğu görülmüştür (Ağca ve Yrk, 2006: 79).

İ girişimcilik sürecinde merkezde i girişimci vardır. İ girişimciler girişimcilik süreci içerisinde organizasyon dünyasıyla girişimcilik dünyasını birleştirmektedir. İ girişimciler vizyonu bulunan, var olan bir organizasyonun içerisinde girişimci bir atmosfer ve girişimci bir ruh meydana getirme görevinde olan bireydir. Bu bireylerin

bir fırsat halinde düşünce ve hayali kârlı bir ekonomik gerçeğe çevirmektir. Bunun için bulunmuş oldukları kurumun içinde gerçekleştirilmesi adına her şeyi yapmaktadırlar (Naktiyok, 2004: 64).

3.4.2. İç Girişimciliğin Önemi

Günümüz şartlarına bakılırsa çevre şartlarının hızlı biçimde değiştiği görülebilmektedir. Dinamizm, değişim, hız, rekabet gibi hususların iş hayatının hatta kişisel hayatın içine girmiş olduğu görülmektedir. Dolayısı ile günümüzdeki işletmeler ve girişimlerin mevcudiyetlerini idame ettirmeleri adına girişimsel bir fikir sistemine sahip olmaları ve bu sistemi ise yaşamlarına yansıtmaları diğer bir ifadeyle devam ettirilebilir girişimsel bir fikri taşımaları gerekecektir (Göçmen, 2006: 47).

Pek çok işletme günümüzde iç girişimcilikte artan ehemmiyetin farkına varmaktadır. İç girişimciliğe yönelmiş olan bu ilgi, hızlı biçimde sayısı artan rakipler karşısında geleneksel metotların yetersizleşmesi neticesinde git gide artmaktadır. Bu yüzden çalışma yürüten işletmeler değişime uydurmakta ve yenilikçilikte güçlük çekmektedirler. Bu gelişmelerin neticesinde çağdaş örgütler iç girişimi geliştirecek yöntemler aramışlardır (Kuratko ve Hodgetts, 1998: 55-56).

Rekabette avantaj sağlayabilmek adına iç girişimcilik mühim bir araç olmaktadır. Çünkü bu kavram örgüt içerisinde kârlılık, stratejik yenilenme, yenilik, bilgi kazanma ve uluslararası başarı adına hareket etmeye vurgu yapmaktadır. Girişimsel düşüncenin neticesinde meydana gelen yeni stratejik taraf yenilikçi kapasite ve beceriler kazanma yeteneğini yükseltmeye ve güçlendirmeye yoğunlaşmaktadır. Bu kazanımı elde eden örgütlerse rakiplerden öne çıkabilmektedir (Naktiyok ve Kök, 2006: 80).

Güçlü bir rekabetin bulunduğu, karmaşık ve belirsiz pazar şartlarının olduğu bir ortam içerisinde sürdürülebilir bir rekabet avantajı yakalamanın yöntemi yeniliktir. Çünkü yalnızca yenilik gerçekleştiren örgütler pazarlardaki değişimlere uyarak müşterilerin bağlılıklarını temin edebilen kuvvetli bir pazar odağı geliştirebilmektedirler. Bir işletmenin yenilik gerçekleştirmesinin tetikleyicisi girişimcilik olmaktadır. Girişimci çalışmaların neticesinde oluşan teknoloji, sistem, süreç ve ürünler vasıtasıyla sürdürülebilir yenilikler örgütleri rakiplere nazaran üstünleştirmektedirler (Göçmen, 2006: 48).

Türkiye’de de hem kamu hem özel sektördeki ekonomik şartların çevredeki değişimlere uyum sağlayarak daha mükemmel bir yapıya bürünmeleri, uluslararası ve ulusal bazda zorlu rekabet şartları içinde hayatlarını idame ettirme ve yer alabilme, kendilerinden beklenmekte olan nicelik ve nitelikte hizmet ve ürün üretebilmeleri, girişimci özellikteki personellerin yaratıcılıklarından faydalanılmasına; diğer bir ifadeyle örgütsel yapı içinde uygun bir firma girişimciliği ortamını geliştirmeye bağlı olmaktadır (Gürol, 2000: 64).

3.5. Girişimciliğin Kişilik Yapısı

Girişimcilik üzerine yapılan araştırmalarda kişiliğin çok önemli olduğu ve girişimcilerde olması gereken kişilik özellikleri maddeler halinde sıralanarak anlatılmaktadır. Ortaya girişimcilerin kişilikle ilgili yapılarının olduğu ve bu yapı içinde değişik özelliklere sahip oldukları ilerleyen dönemlerde bu özelliklerin artarak ve çeşitli özelliklerin ekleneceği çıkmaktadır. Kişilik ile benliğin birbirine yakın olmalarına karşın iki ayrı tanım oldukları bilinmektedir. Girişimcilerin kişilik özelliklerinin çalışma ve yaşam değerleriyle girişimcilik özellikleri arasındaki bağlantıyı demografik özellikler belirlemektedir. Çünkü her girişimcinin demografik özelliği farklıdır. Dolayısıyla çalışma ve yaşam değerleri, girişimcilik özellikleri aynı zamanda kişilik özelliklerini de yansıtmaktadır.

3.5.1. Kişilik

Sözcük olarak kişilik birine has belirgin nitelikler, ruhsal ve manevi özelliklerin tümü, şahsiyet manasındadır (www.tdk.gov.tr). Kişilik kelimesi kaynağını Yunan tiyatrolarında drama oyuncularını tarafından kullanılmış olan “persona” adından almaktadır. Bu maskeler gerçek kişilikten ziyade oyuncular tarafından oynanan tiplere temsil etmiştir. Bunun yanında bu olgu zaman içinde bireyin davranış ve tavırlarının anlatılması adına kullanılmıştır (Aslan, 2008: 8).

Toplumsal hayatın bir parçası halindeki kişilik, asırlar boyunca ilgi görse de bilimsel gelişim olarak 1930’larda kişilik psikolojisi alanının sosyal bilim alanlarından ayrı bir disipline dönüşmesiyle oluşmuştur (Yelboğa, 2006: 198). Kişilik, kişilerin psikolojik tepkileri, davranış, duygu ve düşüncelerinin aralarındaki farkları belirlemekte olan yalnızca yaşanan an, içerisinde olunan biyolojik hal ya da

toplumsal oranla açıklanamayan şekilde süreklilik arz eden eğilimler ve özellikler biçiminde tanımlanabilmektedir (Taymur ve Türkçapar, 2012: 155).

Her insanın karmaşık bir sistemi vardır. Bu nedenle bir insanı tam manasıyla tanımak ve anlayabilmek uzun ve zorlu bir süreçtir. Bir kişinin nitelikleri kişinin anlaşılmasında yardımcıdır. Kişilik nitelikleri ve kavramı burada mühim bir unsur biçiminde ortaya çıkmaktadır. Kişiler fiziki niteliklerinde olduğu kadar düşünce yapısı, karar verme, alışkanlıklar, algılar, davranışları açısından birbirlerinden ayırırlar (Günel, 2010: 44).

3.5.2. Benlik

Benlik, kişinin kendi kişilik yapısını, kendini değerlendirme biçimi ve tanıma şeklini ifade etmektedir. Son yıllarda kişiliğe etki eden kuvvetli bir unsur olarak benlik olgusu ciddi bir ilgiyle ele alınmıştır. Benlik, kişiliğe ciddi bir etki etmekle beraber kişilikten anlam olarak farklıdır. Bu açıdan benlik, kişiliğin öznel tarafıdır (İşçi, 1999: 137).

Benlik, kişinin ruhsal varlığıyla ilgili olduğundan dolayı, kişilik gibi o da karmaşık bir kavramdır. Bu kavramı daha net algılayabilmek içinde, bireyin kendi kendisine yönelttiği birtakım sorulara, yine kendisinin samimi bir şekilde yanıtlar vermesi gerekmektedir ve bu soruların bazıları ise: Ben kimim?, Neler yapabilirim?,

Amaçlarım ve hedeflerim neler?, Hayata bakış açım nasıldır?, Bana göre hayatta Doğru ve Yanlış olanlar nelerdir? gibi sıralanabilir. İnsanlar bu tip sorulara kendilerince yanıtlar bularak benliklerini tanımaya çalışmaktadırlar. İnsanın benliğinin oluşması ve ardından gelişmesi, gerçekte bu sorulara doğru yanıtları vermekle gerçekleşmektedir (Köknel, 1984: 79-80).

Baymur'a göre; fonksiyonalist görüşün öncülerinden biri olan William James, benliğin üç temel yönü olduğunu savunmaktadır. Bunlar şöyledir (Baymur, 1994: 256):

Maddi benlik: Yani kişinin kendi vücudu, ailesi, malı-mülkü vb. gibi daha farklı olarak kişinin kendisine ait olan bütün varlığı, maddi benliğini oluşturmaktadır. Ancak kişinin bu maddesel nesnelere özdeşleşmiş olması gerekir. Örneğin aile

bireylerinden birini kaybettiğimiz zaman sanki kendimizden bir parça kaybetmiş oluruz.

Sosyal benlik: sosyal benlikte ise, başkalarının bizim hakkımızdaki düşünceleri, sosyal benliğin oluşmasında rol oynar. İnsanların birbirleriyle ilişkileri doğrultusunda oluşan, toplumsal yaşamdaki pozisyonlarıdır ve toplumsal yaşamda insanların edindikleri rollerden dolayı birçok sosyal benlikleri bulunmaktadır. Buna örnek olarakta, öğretmen benliği ve aile benliklerini verebiliriz.

Ruhsal benlik: Yani kişinin, hissetme, düşünme, algılama gibi içsel faaliyetlerinden oluşan benlik yapısıdır. Ruhsal benlik, kişinin kendisini nasıl değerlendirdiği ve algıladığını belirlemektedir. Yalnız; İnsanların kendi iç dünyalarını değerlendirirken, objektif olabilmeleri tam olarak ta mümkün olamamaktadır. İnsanın ahlaki ve zihni üstünlük duygusu ya da bunun karşıtı olan aşağılık ve suçluluk duygusu ruhsal benliğin kapsamında yer almaktadır.

3.6. Girişimcilerin Bazı Kişilik Özellikleri

3.6.1. Başarma İsteği

McClelland'a göre (1961) başarı gereksinimi meslek ve iş fark etmeden kişileri daha çok çalışmaya yönlendiren bir kişilik niteliğidir. McClelland, başarı ihtiyacını tanımlarken Murray'den etkilemiştir. Murray, başarı güdüsü şeklinde isimlendirdiği bu olguyu “İşleri olabildiğince hızlı, bağımsız ve iyi biçimde gerçekleştirebilme, engelleri aşabilme, başkalarıyla rekabete girebilme, kendini aşma eğilimi” biçiminde ifade etmektedir (Fineman, 1977:1)

Başarı gereksiniminin ilk olarak oluşturmuş olduğu algı ekonomik anlamda kâr olsa da aslında bireylerin odaklandığı başarının ta kendisi olmaktadır. Ekonomik açıdan kâra odaklananlar başarı gereksinimi az olan kişiler olmaktadır. Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler ikramiye, ödül, terfi gibi başarı ölçütü olan unsurlarla ilgilenmektedirler.

McClelland'a göre başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler girişimcilikle diğer bireylere göre daha fazla ilgilenmektedirler. Başarı yakalayan girişimcilere bakıldığında hepsinde bu nitelik görülmektedir.

3.6.2. Sezgi Gücü

Girişimcinin sezgi gücünü ortaya koymasında en önemli etken hissi duygularını ön plana çıkartmasıyla daha belirgin hale gelebilmektedir. Her durumda akıl ve mantık yürütülemez bazen duyguları girişimciye ileriye dönük olacak veya olması muhtemel konular hakkında bilgi verir.

Sezgisel güce sahip olmak bireysel bir özellik olarak sıklıkla söylenmektedir. Bu kapsamda girişimci ortamı iyi gözleyip sezgileriyle gereken kaynakları toplamakta ve üretim gerçekleştirmektedir. Bu çerçevede, girişimciler “sezgileri güçlü”, “iyi gözlemci”, “hayal gücü yüksek”, “sosyal yönü kuvvetli”, “düşünme ve muhakeme yetenekleri gelişmiş” insanlardır. Bazı hallerde bir şey hissedip mantık ile değil duyguyla çözüm üretebilmektedir (Aytaç, 2006: 143).

Önsezi olgusunun sözcük manası “Hiç belirti bulunmazken bir şeyin olacağını anlamak, içine doğması durumu” dur. Girişimcilikse yeni bir işletme kurabilmek adına piyasalarda bulunan olanakların tespiti, geliştirme ve değerlendirmeyi kapsayan bir süreç olduğundan gelişmiş bir fırsatçılık ve önsezi girişimciliğin temelidir. Girişimciler, fırsatları herkesten önce tespit edebilme ve değerlendirebilme yeteneklerini geliştirecek metotlar bulmak için düşünsel ve fiziki kapasitelerini fazlasıyla kullanırlar. Zaten girişimci kişilerin işleri piyasayı izleyerek fırsat kovalamaktır (Emre, 2007:46).

“Bilinçlenmiş bireylerin sayısı çoğaldıkça, toplum daha bilinçli davranmaya başlar” (Cüceloğlu, 2002:181).

3.6.3. Risk alma

Cantilon (1734) girişimcilik yöneliminde diğer bir boyut olarak risk alma terimini resmi şekilde girişimcilik alanında kullanan ilk uzmandır. Miller ve Friesen (1978) yönetenlerin riskli ve geniş yatırımlar gerçekleştirmeye istekli olma dereceleri biçiminde ifade etmişlerdir (Lumpkin ve Dess, 1996:145). Risk alma boyutunda kaynakların hızlı bir şekilde tahsis edilmesine ve fırsatların hızlı bir şekilde takip edilmesine olanak sağlamaktadır (Antoncic ve Hisrich, 2003:15-16). Bu bakımdan risk almak, bilinmeyen bir ortam içerisinde neticenin kestirilemediği hallerde kaynak tahsisini ihtiva eden baskılı bir durumdur (Dess, 2006:140).

Literatürdeki incelemelerde globalleşme baskısı, gelişmekte olan teknolojiyle müşteri gereksinimlerindeki çeşitlilik ve artışla beraber isteklerin hız kazanması neticesinde işletmelerin uzun vadeli olarak rekabette avantaj kazanabilmeleri adına yeni risklere göğüs germeleri gerektiği görülmüştür. Risk alma davranışın tersine bundan tamamıyla kaçınmaksa uzun ve orta vadede örgütün çevrede rekabetteki üstünlüğü yitirmesine ve hayatını idame ettirememesine neden olabilmektedir (Slater ve Narver, 1995).

3.6.4. Hayal Kurma

Girişimci kişilerin çocukluklarında başlayıp yaşamları süresince devam eden hayalcilikleri girişimcilikteki odak noktadır. Başarılı olmak; hayaller kurmaya ve kurulan hayalleri gerçekleştirebilmek için çalışmaya bağlıdır. Düşünmüş ya da düşünüyor olmak başarıya giden yolun birçok aşamasını aşmış olmak demektir.

Girişimci önce istemeli ve istediği doğrultuda da hayal kurmayı bilmelidir. Hayal kurarken hep istediği arzuladığı yerde olmak isteyecektir. Bu durumda hayallerini gerçekleştirmek için kendi elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacaktır.

Girişimci kişilerden beklenen ve bu kişilerin daha başarılı olabilmelerini temin eden en mühim niteliklerden bir tanesi hayal güçlerinin sınırsız olmasıdır. Başarıyı getiren ilk adım onu istemek ve hayal kurmakla atılacaktır (Saylan, 2011:39). Hayal kurmayı bilmeyen bir insanın bir şeyleri istemeyi de bilmediğini de ortaya koymaktadır. Hayal kurmak insana başarılı olma konusunda güç verir.

3.6.5. Belirsizlik Toleransı

Girişimciler çoğunlukla faaliyet gösterdikleri karmaşık ortamlarda toleransları yüksek olan bireylerdir. Girişimlerin yaratıcısı bu kişilerin, çeşitli alışılmadık kaynaklardan edindikleri yeni ve bazen de birbiri ile çelişen enformasyon belirsizliklerle baş etme yeteneklerini geliştirmiştir (Gürol, 2006: 18).

3.6.6. Yenilikçi Olmak (inovasyon)

Girişimcilik değişim, devrim, bir durumdan diğerine geçiş ve yeni yaklaşımların devreye sokulması yani yenilikçilik anlamına gelir (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 4-5). Yenilik olmayan yerde girişimcilikten söz etmek mümkün değildir. Girişimciliğin özünde değişim vardır.

3.6.7. Yaratıcılık

Bir girişimin yaratıcı girişimcilik olduğunu, üretmiş olduğu mal veya hizmetlerden çok daha farklı, yeni ve işlevsel olması gerekmektedir. Başka bir deyişle yeni bir buluş ya da fikir yahut halihazırdaki bir hizmet ya da malı güncelleyip kalitesini, fiyatını iyileştirmek suretiyle kâr getirecek biçimde pazara sunulmasıyla gerçekleştirilen girişimcilik türüdür (Tekin, 2014:12).

Müşteri profilleri değerlendirmeye tabi tutulduğunda daha önce yaşamadıkları şeyleri tecrübe etmek istedikleri, beklenti, öncelik sıraları ve önem atfettikleri değerli gördükleri her şey devamlı değişmektedir. Talebi oluşturan müşteri kitlesinin devamlı değişen isteklerine yeni ürün ve hizmetler ve iş modelleri ile cevap verip yarar sağlayacak şekilde talebi karşılamak için yeni şeyler yeni fikirlere ve mevcut olandan daha farklı çözümler gerekmektedir. Yaratıcılık (özgün olan-yeni şeyler bulma) ile iş fikri arasındaki ilişki bu yöndedir (Başar, 2013:44-45).

İnovasyon (yenilik) firma müşterilerinin algılarında dünyanın neresinde olursa olsun mevcut bulunan tüm firmalardan farklılaşma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Altun, 2007:136).

3.6.8. İnsiyatif Sahibi Olma

Girişimci insiyatif duygusunu, çocukluk ortamında ailesinden özellikle de annesinden alır. Annesinin çocuğa verdiği sıcaklık uzun süreli beraberlikler çocuğun yetiştirilmesinde, kendi insiyatifini kullanabilmesi çocuğa güven verir.

Bazen girişimci, inisiyatifini kullanırken duygusal kararlarda alabilir. Bu gibi durumlar nadiren de olsa yaşanmaktadır. Örneğin aynı alanda çalıştırdığı iki işçiden birini çalışmasındaki düzenden veya sadece işçinin kişiliğini sevdiği için başka bir alana alır.

“Hayır” demek cesaret ister; başkaları kırılır mı, alınır mı, beni sevmezler mi hakkımda olumsuz düşünürler mi? gibi sorular içinde yaşamını düzenleyen biri “hayır” diyemez (Cüceloğlu, 2002:145).

3.6.9. Girişimcilik Ruhuna Sahip Olma

Girişimci kişiliklerde olması gereken niteliklerin içinde girişimcilik ruhu ilk sıradadır. Herhangi bir kişinin sahip bulunduğu bu durum, zenginlik yaratabilme ve katma değer çıkartabilme misyonunu üstlenip fırsatları sermaye olarak kullanmaktır. Girişimcilik ruhu genetik olarak var olabileceği gibi aile, evre, eğitim, gelir vs. gibi çeşitli unsurların da girişimcilik ruhunun gelişmesinde çok önemli etkenler olduğu kabul edilebilir. Bu durumda girişimcilik ruhu yakın çevredeki insanların anlattığı veya yaşadığı olayları anlatırken ortaya bir kahraman yaratarak anlatılıyorsa o ortamda bulunan herkes kahramanın yerinde olmak isteyecektir. Girişimcilik ruhu, yalnızca bireysel nitelikler ile değil güdüleyici unsurlarla da açıklanabilmektedir (Erbatu, 2008: 14).

Girişimcilik ruhu öncelikle aile içinde başlar. Daha sonra yaşadığı ortamın kültür değerleriyle şekillenir ve kendine uygun bir yol bulup gelişir. Girişimci bir insanın, girişimcilik ruhuna sahip olup olmadığını anlaması için, şu soruyu kendine sorduğunda aldığı cevaba göre girişimcilik ruhuna sahip olup olmadığını anlayabilir. Sürekli kafasının içinde, Ne yapmalıyım? Nasıl yapmalıyım? Sorusunu kendisine soruyorsa girişimci ruhuna sahip olup olmadığı konusunda fikir verebilir.

Girişimcilik ruhu bulunan bireylerin en net nitelikleri başarı isteklerinin st düzeyde olmasıdır. Bu tarz kişiler rutin işleri pek sevmemektedirler. Yeni düşünceler ortaya koymayı seçmektedirler. Uzun süreli çalışma saatlerine uyumlu olmaktadır ve emekliliği sevmemektedirler. Sürekli çalışıp bir şey üretebilme isteğindedirler. Girişimci kişiler Vries'e göre özgüvenli, kişiler arası ilişkilerde ihmalkar olduğu düşünülen, kendi değer kalıplarına sadık olan bireylerdir. Girişimcilerin pek çoğu genelde yetki devrini sevmediklerinden yoğun bir iş temposunda stratejik düzeyde önemli işlere gereken vakti ayıramamaktadırlar. Yapılmış olan araştırmaların tümü girişimcilerin en mühim niteliklerinin risk almak olduğuna işaret etmektedir. Bu ise girişimcileri profesyonel yöneticilerden ayrı tutan bir niteliktir. Profesyonel yöneticilik kapsamında risk ve kr başkalarına aittir. Ancak girişimciler kr gayesi taşımakta ve girişim neticesinde meydana gelebilecek riskleri karşılamaktadırlar. Bu niteliklerinin yanında girişimcilerin başarı yakalamalarında rol oynamış diğer özellikler akılcılık, güven verme, özgüvenli olma, hızlı karar verme, analiz gerçekleştirme kabiliyeti, öngörü kabiliyet, yaratıcılık, atak olmaktır.

Girişimci türleri belli bir oranda belli kişilik niteliklerini temsil etmekte olan bir kavram olarak bu kişilerin zihinsel ve fiziki yanlarının değerlendirilmesiyle alakalıdır. Ancak kişilik ile alakalı niteliklerin çeşitlilik göstermesi, davranışların netice ve nedenlerinin kişiler arasında farklılık arz etmesi, kişisel niteliklerden tipolojik bir sınıflamaya gitmeyi zorlaştırmaktadır. Girişimci tiplerini sınıflandırmada, kişilerin düşünce ve davranışlarında karakteristik, fiziki ve psikolojik nitelikler; dışa ve içe dönüklüğün beraber meydana getirdiği bir olgu üstünde durulduğu görülmektedir (Türkmen, 2007:28).

3.6.10. İçsel Kontrol

İç kontrol odağı bulunan bireylerse daha başarılı ve idealist olmaya çalışmaktadırlar. Bu bireylerde girişimcilik niteliklerinin ortaya çıktığı görülmektedir. İçsel kontrol odağıyla girişimci davranışı arasında doğru yönlü bir ilişki vardır. Çünkü içsel odaklı olan kişiler daha yenilikçi ve girişimcidirler. Yeniliğe liderlik edip daha çok risk almaktadırlar. İçsel odağı kontrol etmeyle öğrenmenin de sıkı bir ilişkisi bulunmaktadır (Özgenel, 2009:43).

Girişimci kendini içsel olarak sürekli kontrol altında tutmak isteyebilir. İstek ve hedeflerine ulaşabilmek için sabırla beklemek ve uygun zaman oluştuğunda uygulamaya geçmek gerekir. Girişimcinin başarısında içsel kontrolün büyük önemi vardır. (Cüceloğlu, 2002:125).

3.6.11. Liderlik

Liderlik, bazı belli başlı şartlar altında ilgisi olan insan kitlelerine ait amaçlara ulaşmak için bir kişi veya kişilerin diğerlerinin faaliyet ve davranışlarını etkilemesi ve yönlendirmesi şeklinde tanımlanabilir (Çelik ve Akgemci, 2009:11).

Önceden liderliğe ait özellikler genetik bir miras olarak görülmüştür. Ancak zamanla bu görüşün doğru olmadığı ve dolayısıyla babası lider olmasa bile çocuğunda lider olma yeteneği mevcut olduğu durumlar karşılaşılmaya başlamıştır. Bu görüşün tam tersi de geçerlidir. Dolayısıyla lider aileden doğmayan bir insanın kendisini yetiştirerek lider olma ihtimali vardır. Lider olmak isteyenlere bu görüş hem psikologlar hem öğretmenlerce anlatıla gelmektedir. Dolayısıyla liderliğin mirastan gelme veya doğal bir kabiliyet diyerek kendilerine kötü motivasyon verenler ilk önce

kendilerini kandırmaktadırlar. Ayrıca lider olmak daha çok okumayı ve tecrübeyi gerektirmektedir.

Girişimci, yönetici ya da bu iki özelliği aynı anda bulundurması gereken işletmeci veya iş adamının etkin bir lider olması beklenmektedir. (Demirel ve Akbıyık, 2009:7) Ayrıca lider, kendi amacına ulaşmakta başkalarını etkileyebilen ve kendi amacını onların hoşuna gitmesini sağlamayı becerebilme kabiliyetine sahip kişidir. Aşağıda liderlik ile yöneticiliğin özelliklerine yer verilmektedir.

Liderliğin amacı, şirketin rekabetle mücadelede ve ekonomik açıdan etkinliğe ulaşmada kaliteli ve rasyonel insan faktörünü yetiştirmek ve geliştirmektir. (Makarova, 2006:10)

Lider sonucu değiştirme becerisine sahip bir insandır; birleştirme, harekete geçirme, karar alma ve verme, cesaretlendirme gibi özellikler de liderliğe ait özellikleridir. Liderliğin dürüstlük, kararlılık, bütünlük, yönettiği işi bilmek ve geleceğe ait bir resme sahip olmak gibi özellikleri vardır. Günümüzde rekabetin hızlı artması ve iş dünyasının daha hareketli hale gelmesiyle liderliğe verilen önem de artmıştır. Bundan dolayı daha fazla değişim daha çok liderlik ister. Çünkü liderlikte değişimi başarma gibi özellikler mevcuttur. (Eyuboğlu, 2007:115)

Liderin odaklandığı konular: vizyon, demokrasi, insanlar, geliştirme, neyin niçin satıldığını algılama, olanak tanıma, yaratıcılık, meydan okuma, politika, yenilikçilik, risk gibi özellikler sıralanabilir. Ayrıca liderin yöneticiden farklı olarak risk üstlenme de sorumluluğu vardır. Daha geniş bir şekilde açıklanacak olursa yönetici tehlikeden kaçınma odaklı risk üstlenirken, lider fırsatları bulmak amacıyla risk üstlenmektedir. (Demirtaş ve Vayvay, 2005: 370)

Etkin bir liderlik, organizasyonun görevini düşünmek, bunu etkin bir şekilde tanımlamak ve ortaya koyabilme kabiliyetidir. (Çelik ve Akgemci, 2007:13) Ne var ki, liderin hem organizasyonu düşünmesi hem de hedefleri saptayıp, bunların korunmasına çaba göstermesi lazımdır. Ayrıca lider bununla kalmadan insan faktörüyle çok iyi derecede ilişki kurarak onlara kendi fikrini kabul ettirebilmelidir. Ama lider, her şeyden önce doğru olanı düşünmeli ve faaliyete geçirmelidir.

3.7. Girişimci Kişilikleri

Güçlü bir girişimci, gelecek günlerin hayali dünyasındaymiş gibi yaşarken, hayalde yoğunlaşabilmek için, günümüzdeki insanlarla olayları kontrol etme ihtiyacı duyar (Bozgeyik, 2005: 322). Öyleyse girişimcileri girişimci olmayanlardan ayıran en önemli etkenlerden biri olan kişiliğin irdelenmesi gerekmektedir. Girişimci kişilikler dört başlıkta ele alınacaktır. Bunlar; karışık, duygusal, moralist ve pragmatiktir.

3.7.1. Pragmatik Kişilik

Pragmatik değere eğilimli olan bir bireyin karar ve davranışlarında hakim olan güdü başarıdır. Pragmatiklik işletmede uygulamalara önem göstererek kesin netice almaya odaklıdır. Pragmatiklikle bir şey mühim olarak görüldüğünde onun hoşnutluğun ya da doğrunun karşısında başarı olarak görülmesi eğilimi vardır. Hedef başarıya ulaşabilmektir. Başarıya ulaşabilmek adına duygular ve ahlaki değerler ikinci plandadır. Pragmatik kişiler uygulayıcı ve pratiktirler. Problemin kökünden halledilmesinin yerine anlık yüzeysel çözümler getirilmektedir. Bireylerin seçilmesinde onların iş bilen, pratik düşünceli olmaları dikkate alınmaktadır. Böylelikle pragmatik birey daha hızlı şekilde hedefine ulaşacaktır. Pragmatikliğe eğilimli olan birey mizaç açısından daha ziyade NT (Prometyean Mizacı) kişiliğini yansıtmaktadır. O, öncelikli olarak kendi başarısı ve çıkarını göz önüne almaktadır. İşlerini hiçbir zaman savsaklamamakta, başarıya mecbur olmaktadır.

Pragmatik eğilimli kişiler planlı hareket etmeye, tedbirli olmaya, bilgi birikimi ve öğrenmeye, güçlü olabilmeye önem göstermektedirler. Onlara göre onay ve resmiyet göstergesi olduğundan unvan gerekli olsa da yetersizdir. Başarıyı yakalayabilmek adına etkili veya kabiliyetli olunmalıdır. Bu kişiler başarı hususunda örgütsel bütünlük ve yapıya, örgütteki insan ilişkilerinden daha çok önem vermektedirler. Pragmatik bireyler daha ziyade davranışlarındaki ekonomik yaptırımlardan sorumlu olmaktadır. Dışsal ödül ve statü davranışlarına yönelmektedirler. Günümüzün kapitalist Amerika ve Avrupa toplumlarında çoğunlukla pragmatik eğilimli insanların olduğu belirtilmiştir. MÜSİAD' ın katkılarıyla hazırlanmış olan “Kapitalist İnsan Yerine Alternatif İslam İnsanı (Homo islamicus)” raporunda ifade edildiğine göre kapitalist insan her zaman maliyet ve kâr ölçütlerini baz almaktadır. hareketlerinde maksimum yarara göre hareket edip çıkar peşinde koşmaktadır. Avusturalya ve Hindistan'da yaşlı ve genç girişimcilerin aralarında değer farkı

oldukça düşük olduğundan bu bireylerin moralist eğilimli olmaları zordur. Japonya'daysa girişimcilerin daha ziyade pragmatist olduğu görülmektedir (Kuvan, 2007:54).

Girişimcilerin en mühim görevleri etkili bir örgüt oluşturabilmektir. Etkili bir örgütse motivasyonu üst düzeyde olan girişimcilerin örgütlerine yaptığı etkiye bağlı olmaktadır. Bir girişimci örgütte kendine düşeni yapmak ve yönetsel etkinliği sağlayabilmek adına tutarlı ve istekli olmalıdır.

3.7.2. Moralist Kişilik

Moralist değere eğilimli olan bireyin karar ve davranışlarında demokratik, dürüst, eşit ve adil davranma güdüsü öne çıkmaktadır. Moralist kişiler duygu ve başarı karşısında ahlaki değerleri daha fazla önemsemektedirler. Onlar için astların seçilmesinde ve çalışmada ahlaki davranışlar son derece önemlidir. Bu tarz bir bireyin maksadı doğrudan ayrılmamak, ahlaki değerlere uyabilmek ve uygulayabilmektir.

Moralist değer eğilimli olan birey daha ziyade SJ (Epimethean Temperament) kişilik mizacını işine yansıtmaktadır. Bu tarz bir mizacı bulunan insan topluma hizmet etmeye ve sorumluluk alabilmeye her daim hazır olmaktadır. Moralist birey hem geleceği düşünmekte hem de sorumluluk sahibi olmaktadır. Bu kişiler daima çevrelerine faydalı olmak istemektedirler. Sorumluluk duygusu taşıyan, görevlerine bağlı bireyler olup onlar için toplumsal çıkar kendi çıkarlarından öndedir. Moralist değerdeki bir kişi hayatını ahlaki değerlere uygun bir biçimde sürdürmektedir. Yaşı ilerledikçe görenek ve geleneklerine daha çok bağlanıp ona göre yaşama isteği olmaktadır. Onun için para, servet ve statü önemli olsa da her şey bunlar olmamaktadır.

Moralistlerin almış oldukları kararlar genelde insancıl değerler ile alakalı olup davranışlarıysa bürokratik kurallar kapsamında gerçekleşmektedir. Moralist bireylerle göre örgütlerin hiyerarşisi ve bürokratik işleyişleri son derece önemlidir ve ahlak kurallarıyla toplum yönetilmelidir. Ona göre bürokrasi basamakları ve toplumsal statüye ulaşmak için hak etmek gerekmektedir. Moralist kişilikteki bireyler kültürel ve sosyal faaliyetlerde bulunup topluma ve çevrelerine yararlı olma amacındadırlar. Hayır kurumları, vakıflar ve dini kurumlarda görev alma isteğindedirler.

Moralist kişiliktekiler ekonomik ve toplumsal yaşamda denge unsuru olmaktadır. Bu bireyler kendilerini topluma adanmış olup toplumdaki güvenilir ve temel taş olan insanlardır. Dürüst ve doğru iş görmektedirler. Moralist değerdekiler personellerin hakkını yemeyen, gözetken yardım eden ve içsel motivasyonla hareket eden bireylerdir (Kuvan, 2007:56).

3.7.3. Duygusal Kişilik

Duygusal (hissi) değerlere sahip olan bireylerin karar ve davranışlarında duygulanma yani etkilenme egemen olmaktadır. Duyguları, hisleri ile harekete geçen bireylerdir. Moralist kişilikteki insanlar etkilenmelerini güzellik ve iyiliğe karşı duygulanma, kabullenme, hoşnutluk tepkileri ile yansıtmaktadırlar. Onun için pratik veya doğru olmak kadar duygular da önemlidir.

Astlarının seçilmesinde de duygusal açıdan hassasiyet göstermektedir. Duygusal değere eğilimli bireyler yardımsever, iyi kalpli, heyecanlı kimselerdir. Sanatsal etkinlikleri sevmektedirler. İşlerinden zevk almakta, bazen romantik davranarak büyük hayaller kurmaktadır. Ellerinde bulunan kaynak ve olanakları paylaşmaktan mutlu olmaktadır. Acılara ve sıkıntılara tahammül edebilmekte, cesaret gösterebilmektedirler. Bu tarz bireyler yaşamı sevmekte olup yaşatmayı da aynı şekilde sevmektedirler.

Duygusal değerlere sahip bireyler genelde SP (Dionysian Temperament) mizacı yansıtmaktadırlar. Bu tarz bireyler heyecanlıdır. Günü dolu dolu yaşamak istemektedirler. Serbest ve özgürce davranarak hissetmenin tadına varmakta, bunu başaramadıklarında suçlu hissetmektedirler.

Duygusal değer eğilimli bireyler gerçek yaşamda hissettiklerini yapmak durumundadırlar. Bu bir ruh disiplini olup bunun gereği davranışlarının bazıları kendilerini iten dürtülerin yönetmiş olduğu şekilde gerçekleşmelidir. Bu kişiler daima vicdanlarının sesini dinlemektedirler. Duygusal değerleri bulunan bir birey için yaşam heyecan ve bu heyecan üstünde kendiliğinden yaşayabilmektir. O, yaşamın içerisinde olduğu anı yaşamayı istemektedir (Kuvan, 2007:57).

3.7.4. Karışık Kişilik

Yukarıda bahsedilmiş olan değer eğilimlerinin dışında, bunların karışımı şeklinde bir değer örüntüsü bulunan bireyler karışık değer eğilimlidirler. Bu kişiler çevreleri ile etkileşimde, örgütsel veya bireysel kararlarında hissi, moralist ve pragmatik eğilimlerini kısmi de olsa kişiliklerine yansıtabilmektedirler. İnsanın kişilik bütünlüğünün meydana gelmesinde bu değerlerden her birinin etkili olması mümkündür. Fakat bu değerlerde etki seviye ve şiddeti farklılık arz edecektir. Bazen moralist, bazen pragmatik kişilik ağır basabilmektedir. Yaşanan olayın durumuna göre bu değişmektedir.

Bu özelliktekiler olayın gelişimi doğrultusunda doğruluk, duygusallık ve başarıyı öne çıkartmakta; seçim ve faaliyetlerini bu kapsamda yapmaktadırlar.

Değer biçme işlemindeki ikinci derecede ve önde gelen modların bileşimleri bireyin davranışlarının bir modun kullanıp belirlenmesinden daha iyi bir netice getireceği ispatlanmıştır. Fakat bu tarz bireylerin yaşamlarında kararlılık ve istikrar yoktur. Şartlar sabit olsa da onların davranış ve kararlarında tutarlılık görmek mümkündür. Değer eğilimleri bazen değişkenlik göstereceği için kararlarda bir devamlılık da söz konusu değildir. Bu sebeple çevreye güven veremeyeceklerdir. Nasıl, nerede, ne zaman ne yapacakları kestirilemeyecektir (Kuvan, 2007 :58).

3.8. Girişimciliğin Kültürel Yapısı

Globalleşen yeni dünyada girişimciler faaliyetlerini daha geniş alana yaymışlardır. Bu durumsa girişimcilerde yönetim uzmanlığı ve teknik uzmanlık hususlarındaki gereksinimleri de yükseltmektedir (Küçük, 2010:49). Girişimcilerdeki yaşam ve çalışma değerleri içerisinde oldukları toplumlardaki kültürel yapı ile yakinen alakalıdır. Girişimcilerdeki girişimcilik nitelikleri, üyesi buldukları toplumlardaki kültürel yapıyla biçimlenmektedir. Her toplumdaki kültürel yapı farklı olmaktadır. Girişimcileri bu farklılık içinde kendi niteliklerini, yaşam ve çalışma değerlerini geliştirip toplumdaki kültürel yapıyı meydana getirmektedirler.

3.8.1. Kültür Tanımı

Kültür kavramını tanımlayabilmek son derece zordur. Bunun sebebi kavrama zamanla farklı manalar yüklenmesi ve zaman içerisinde değişime uğramasıdır

(Saylan, 2011:70). Bunun yanında çeşitli disiplinlerle ilgili olması ve farklı disiplinlerin kavrama kendi pencerelerinden bakmaları da durumu zorlaştıran diğer bir unsurdur (Erbatu, 2008:18).

The American Heritage Dictionary, kültür kavramını “Belirli bir dönem, nüfus ya da topluluğu ifade etmekte olduğu düşünülen, toplumsal yollarla aktarılmakta olan, insan düşünce ve emeğinin ürünü olarak ortaya çıkan kurum, inanç, sanat, davranış kalıpları ve tüm diğer ürünlerdir (Saylan, 2011:69).

Kültür Taylor’a göre insanoğlunun toplumun bir ferdi olarak kazanmış olduğu alışkanlıklar, beceriler, gelenek görenek, sanat ve bilgileri içermekte olan kompleks bir bütünü ifade etmektedir. Taylor tarafından yapılan kültür kavramı, bu olgunun tüm özellikleri, türleri ve özünü içine alması bakımından en iyisidir demek mümkündür, bunun yanında kültür kavramını yeni nesillere eğitimle aktarılan, öğrenilen bir olgu olarak vurgulaması da önemlidir (Erbatu, 2008:18).

“Kültürün temellerini değiştirmeksizin bu kültürün içerisinde yaratılacak olan gelecek, değerler üstüne kurulan bir gelecek olmayacaktır.” (Cüceloğlu, 2002:191).

3.8.2. Kültürün Girişimcilikle Olan İlişkisi

Sosyal yapı ve girişimciliğin arasında bulunan yakın ilişki kişilerin fikri yapılarına, bu yapının içerisinde meydana gelen düşünce sistemiyse girişimcilerin tercihlerine etkiler yapmaktadır. Toplumlar arasındaki girişimcilik farkları sebebiyle sosyal bilimciler kültürün nosyonuna yoğunlaşmışlardır.

Kültürel farklar farklı kişilik yapıları, davranış ve düşüncelerin oluşmasını direkt olarak etkileyebilmektedir (Çetinkaya Bozkurt, 2011:23).

Morrison’a göre toplumdaki kültürel yapıyla girişimcilik yakından ilişkilidir. Girişimciliğe yönelik tutumların mühim oranda kültür tarafınca oluşturulmakta olduğunu ifade etmektedir. Morrison’a göre kültür; girişimcilik davranışını başlatmakta olan, hareket ettiren güduları içerisinde barındırmaktadır. Bu açıdan bilhassa Avusturalya ve Kuzey Amerika gibi demokrat ve eşitlikçi topluluklarda girişimcilik daha fazla ortaya çıkabilmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007:107).

Girişimcilikle kültürün arasında bir ilişki tesis edilirken kültürün özelliklerinin neyi destekleyip neyi engellediği de önemlidir. Çünkü toplumdaki üyeler için kültür bir davranış çerçevesi çizmekte, bölgeye, ülkeye göre kültürün girişimciliğe etkisi farklılıklar gösterebilmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007:110).

Bu kapsamda kültürel sistemle girişimciliğin ilişkisi kendiliğinden oluşan bir durumdur. Kültürün olanakları girişimcilikte yol açıcılık yapmakta, uygun davranış ölçütleri ve değişim yanlılığı, yenilikçilik, teşebbüs ve özerklik gibi eğilimlere destek olmaktadır. Değer sistemleri ve kültürel ön kabullerin girişimcilik davranışlarını tetiklemesi durumunda sağlam girişimci ruhlar kültürel ve zihni formları kökleştirmektedirler. Girişimcilere odaklanmış, girişimci bir ekonomisi bulunan sistemlerde ekonomik sistemle kültürel sistem arasında bir uyuşma olacaktır. Gelişmiş olan batı toplulukları ele alındığında bunu net biçimde görmek mümkündür. İskandinav, Amerikan, İngiliz toplumlarında var olan kültürel formların kendi ölçeği doğrultusunda ilişki dizgelerini ortaya çıkarttığı, değişimci, yenilikçi, bireyci iletişim ağları ile gelişim sağladıkları dikkat çekmektedir (Aytaç, 2006:56).

Neticede kültürle girişimciliğin arasında bir ilişki bulunmaktadır. Kültürel nitelikler girişimciliğin gelişebilmesi ve var olabilmesi adına uygun koşullar meydana getirmektedirken kültürel ve zihinsel formların kök salmaları, sağlam girişimci bir ruh da kültür üstünde etkilidir (Çetinkaya Bozkurt, 2011:23).

Aynı toplum içerisinde hayatını sürdüren bireylerde bir kısmının girişimciliği olan eğilimi geleneksel aile yapılarındaki kültürel yapının etkisinin daha çok olmasıdır. Geçinebilmek adına tarım dahi yapamayan, arazisi elvermeyen bir topluluk geçinmek adına ticarete yönelecek, uygun bir kültürel yapı da varsa girişimci daha başarılı olacaktır.

3.8.3. Girişimcilik Kültürü

Bu kavramın tanımlanmasının öncesinde girişimcilerin birtakım kişilik niteliklerini tanımlamak gerekmektedir. İnsan, karmaşık bir canlı olup kabiliyetleri ve ilgileri zamanla değişmektedir. Bununla birlikte insanlarda müşterek nitelikler de vardır. Bunlar deneyim, öğrenim ve soydur. Bu nitelikler bireylerin çevreleriyle kuracakları uyum ve davranışlarına bir sınır çizmektedir. Beyin, bireyin çevreyle uyumunda en

mühim organdır. Bireyin vücudundaki çok yönlülük ve zihnindeki kapasite birleşip çevreye tepkide bulunmaktadır (Saylan, 2011:78).

Diğer bir tanımdaysa girişimcilik kültürüne bir şeyin geliştirme tutkusu ve yaklaşımı vurgulanmıştır. İnsanlar arasındaki en dinamik gruplardan bir tanesi olan girişimciler kültür denen birtakım değer yargıları etkisi ile yaşamaktadırlar. Bunlar çevre etkilerinden bağımsız olmamaktadır. Çevresel şartlar bireylerde değer yargılarını yerleştirme ve oluşturmada mühim unsurların başında yer almaktadır (Saylan, 2011:79).

İşletme veya girişim hem girişimci bakımından hem de dışarıdan bakıldığı zaman adeta yaşayan bir canlı olması açısından sosyal bir sistemi ifade etmektedir. Girişimcinin dışındaki diğer insanlar da vakit geldiği zaman bu sistemin içinde yer almaktadırlar. Fakat girişimdeki başarı açısından bireylerin peşlerinden getirmiş oldukları bu özelliklerin girişimcilerin tutku ve amaçları ile ne düzeyde örtüşmekte veya ayrışmakta olduğu girişimin sürekliliğini belirlemektedir.

Aile yapısı girişimcilik kültürünü oluşturmada son derece etkilidir. Çocukların aile içerisinde almış olduğu eğitimler ve görgü onları hayat süresince etkilemektedir. Bunun yanında teknolojiye meydana gelen değişimler aile yapısını da değiştirmektedir. Bu ise çocukların serbest girişimler kurma ve işletme isteklerini tetiklemektedir (Türkmen, 2007:47). Diğer alanlardaki gibi girişimcilikte de meydana gelen değer yargılarının yıkılması son derece güç ve zaman alıcıdır.

Zaman içinde aynı toplumdaki bireyler yaptıkları alışverişlerin ve etkileşimlerinin neticesinde kendiliğinden girişimcilik kültürünü oluşturmaktadırlar.

Girişimcilik kültürünün geleceğiyle alakalı olarak güncel finans metodlarını bilmek KOBİ ortakları, sahipleri ya da yöneticileri açısından bir mecburiyettir. Mühim olan firmaların büyüklüklerinden çok yönetsel felsefelerinin değişime dair yapısı olmaktadır (Küçük, 2010:49).

3.9. Girişimcilikte Aile Yapısı

Girişimcilerin aile yapıları onların yaşam ve çalışma değerlerinin ve girişimcilik niteliklerinin aile içerisinde özgün olarak gelişmesini sağlamaktadır. Aile fertlerinin

birbirleri ile olan iletişimleri neticesinde çalışma ve yaşamsal değerleri bütünlük arz etmektedir.

Girişimciliğe etki eden en mühim etmenler kültürel ve toplumsal unsurlardır. Girişimcilikle alakalı birçok unsur, toplumsal çevre tarafından girişimciliğe sağlanan destekle belirlenmektedir. Girişimcilik sosyal bir olgu olup sosyal bir karakteri bulunmaktadır. Bu yüzden toplumsal olaylara etki etmektedir. Girişimcilik niteliklerinin toplum içerisinde kabul görüyor olması ve teşvik edilmesi durumunda girişimciliğin yayılması daha kolay olacaktır. Buna bağlı biçimde içerisinde gelişmiş olduğu toplumdaki kültür, din, yaşam felsefesi ve değer yargısı da girişimciliğe etki etmektedir. Bütün bunların yanı sıra kültürel ve toplumsal etmenlerden olan ailenin girişimciliğe etkisinin olduğunu görmek mümkündür (Erbatu, 2008:13).

Aile ortamının içerisinde girişimci olan çocuklar model almış oldukları aile fertlerinden etkilenip girişimcilik açısından pozitif bir tutum geliştirebilmektedirler. Eğitim, girişimcilere öncelikli olarak aileden gelmekte, ardından çevre ile sosyoekonomik gelişme süreçlerinde girişimciler etki altında kalmaktadır. Aileler çocuklarını cesaretli, özgüvenli yetiştirerek girişimci yapma hususunda son derece etkilidirler. Ortaya konan çeşitli araştırmalarda kişinin doğumu itibariyle en fazla babası ve aile fertlerinden etkilenmekte olduğu görülmüştür. (Durak, 2011:196)

3.9.1. Girişimciliğe ailenin etkisi

Girişimcilerin özgüvenli olmaları son derece önemlidir. Çocuklar cesareti yakın çevrelerinden ve aile içerisinde almaktadır. Küçük yaşlarda iş yaşamına atılmakta olan çocuklar kendi özgüvenlerini kazanabilme hususunda daha uyumludurlar. Ufak yaşlarda babalarının işletmelerine gidip gelmiş olan çocukların girişimcilik istekleri daha yüksek olacaktır.

Aileler günümüz şartlarında çocuklarını yetiştirirken geleneksel metotlara yönelmektedirler. Bu husus çocukların özgüvenlerini zedelemektedir. Fakat ileride bu durum değişiklik gösterecektir. Çünkü toplumlar giderek “bireyci” bir yapıya bürünmektedir.

Son dönemlerde bilhassa global ekonomi toplumları girişimcilik duygusu gelişmiş ve kişisel liderlik özellikleri olan insanlar aramaktadır. Bunun neticesinde toplumlara

etki eden, ekonomik açıdan kuvvetli ve başarılı kişiler arayışı vardır. Girişimci kişiler aile içindeki gelir durumundan etkilenip gelirlerini yükseltme arzusunda olacaklardır.

Aileler tarafından konan kurallar işletme yönetimlerine yansıtılmaktadır. Ailelerin inanç ve değerleri örgütlerdeki işlerin yapılma biçimini, bireylerin aralarındaki ilişkileri, işlerin yapılışı esnasında kullanılmakta olan metotları ve örgütlerin kültürleri açısından son derece önemlidir (Şanal, 2011:8).

3.9.2. Aile İşletmeleri

Aile işletmeleri, işletmelerle işletmeleri kurmuş olan girişimciler ve ailelerinin ilişkilerinin ele alınarak değerlendirilmekte olduğu işletmeleri ifade etmektedir. Bu ilişkilerin siyasi, sosyal, ekonomik, hukuki, kültürel, sosyolojik ve psikolojik pek çok yanı vardır. Ülkelerin ekonomilerinin içerisinde ailelerin sahip olduğu işletmelerin fazla olması konuyu daha önemli yapmaktadır (Şanal, 2011:5).

Diğer bir ifadeye göre bir işletmenin aile işletmesi olabilmesi için bir grubun ya da ailenin hakimiyetinin olması gerekmektedir (Şanal, 2011:7).

Aile işletmesinin ilk kurulmuş olduğu zamanlarda girişimcilerin tutumlarının, inançlarının, değerlerinin işletmelerin kültürünü mühim oranda etkilemekte olduğu, adeta işletme ve girişimcinin bütünleştiği görülmüştür (Şanal, 2011:11).

3.10. Girişimciliğin Sosyal Yapısı

Girişimcilerdeki yaşam ve çalışma değerleri toplumsal bakımdan girişimcilik niteliklerinin oluşmasında mühim unsurlardan bir tanesidir. Girişimciler sosyal yapının içinde kendilerine bir yer ediniyor niteliklerini toplumsal yapıdaki yaşama ve çalışma değerlerine uygun modellere dönüştüreceklerdir. Bu husus girişimcilerin toplumsal bir yapıda bütünlük meydana getirmesine sebep olmaktadır.

Girişimlerin toplumsal yönleri itibari ile yapılarının güçlü olduğu görülmektedir. Toplumların menfaatlerini kendilerinden önde tutma gereksinimi onların ne denli bir toplumsal varlık olduğunu gösteren en mühim niteliktir. Yaratmış olduğu istihdam olanaklarıyla bireylere çalışma alanları kurup onların mesleki gelişimlerine de katkı yapmaktadır.

Her toplumda kültürel nitelikler tarafından biçimlenen ve bu nitelikleri gözlemlemeyi sağlayabilen kendine has bir yapı vardır. Bu toplumsal yapının zamanla uğrayacak olduğu değişimler onu izleyecek kültürel bir değişime de zemin hazırlamaktadır. Kültürel değişimler toplumsal yapıdaki değişime etki etmektedir. Bu ikisi birbirlerine etki ettiği için bir tanesinde meydana gelen değişim diğerini de değiştirebilmektedir (Erbatu, 2008:36).

Sosyologlar, girişimcilik olgusunu sosyolojik açıdan bir temele oturturlarken girişimcilik özelliklerinin ortaya çıkışında toplumsal unsurlar, cinsiyet, yaş, eğitim, aile kökeni ve çevreyi son derece önemsemektedirler. Onlara göre ortamlar, sosyal yapılar ve etkenler; başarı, beceri, kaynak, fırsat, girişimsel fikirler için özgüveni yükseltmektedir. Ailenin mesleği, geçmişi ve toplumsal sınıfı girişimci kararlar alabilmeye direkt olarak etki etmektedir. Örnek vermek gerekirse İngiliz girişimciler üstünde gerçekleştirilen bir araştırmada yakın çevredeki bireylerin ve akrabaların aynı işi sürdürme ve yapmaya eğilimli oldukları görülmüştür. Bunun yanında birtakım toplumsal grupların örnek vermek gerekirse etkin nitelikleri baskın olanların diğer girişimcilere nazaran üretme isteklerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007: 105).

Sosyal yapı ve girişimcilik iç içedir. Sosyal yapı, kurumsallaşan sosyal ilişki ağlarıdır. Bu yapılar özellikleriyle paralel olarak kültürel formlar, kurumsal örüntüler ve davranış kalıpları üretmektedirler. Sosyal yapıların her biri belli bir insan tipi, hayat tarzı, ne şekilde ve nasıl davranılması gerektiğine dair hazır modeller sunmaktadırlar. Böylece kişi çoğu zaman onaylamayla davranış kazanmakta ve toplumda kabul görmektedir. Sosyologlara göre sosyal yapıdaki toplumsal örgütlenme şekilleri ve ilişkilerle eylem kalıpları ortaya çıkmaktadır. Sosyal yapıyı meydana getiren kurumsal örüntülerin kişilik yapılarında son derece belirleyici oldukları görülmektedir. Hukuk, din, aile, politik sistem, eğitim gibi kurumlar karakteristik düşünme tarzları ve davranış kalıpları üretmekte, ilişkileri yönlendirmektedir (Aytaç, 2006:147).

Sosyal bakımdan ele alındığında girişimciler yaşamı daha kolay hale getiren yenilikleri insanların hizmetine sunmaktadırlar. Bu yenilikler hizmet ve ürün türlerinde olduğu kadar finans, pazarlama ve üretimde de olabilmektedir. Sunulmuş olan yeniliğin çeşidi, boyutu, düzeyi fark etmeksizin girişimlerin amacı bireylerin

yaşamlarını rahatlatabilmektir. Bu bakımdan girişimcilik, toplumsal hayattaki en mühim temellerden bir tanesidir demek mümkündür. Toplumda sağlığın, refahın, huzurun korunabilmesi ve istihdamın yükseltilebilmesi bu temeli korumaya bağlı olmaktadır (Saylan, 2011:33).

Bireylerin toplumsal rollere bürünmeleri kaçınılmazdır. Mühim olan bu toplumsal rollerin bir empoze etme neticesinde mi yoksa istekli olarak mı alınmış olduğu konusudur (Cüceloğlu, 2002:65).

Sosyal değişimi gerçekleştiren unsurlardan bir tanesi olan girişimciliğe ekonomiyle beraber etkilemekte olan ahlak, din, zihniyet, medeniyet, kültür gibi sosyal olguların meydana getirdiği bütünlükçü bir çerçeveden bakılması gerekmektedir (Toker, 2010:26).

3.10.1. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramıyla alakalı pek çok tanım vardır. Sosyal sermaye Putnam'a göre sosyal bir örgütten ağlar, normlar, güven gibi düzenleme araçları ile toplumdaki verimi geliştirmeyi ifade etmektedir. Sosyal sermaye, güven temelinde birliklere katılım gösterme; ağlar, normlar vasıtasıyla kolektif hareketlerde bulunmak durumundadır.

Sosyal sermaye işletmelerin kaynakları kullanma ve yayma yolu ile kapasitelerini yükseltmelerine katkı yapmaktadır.

Bunun yanında sosyal sermaye işletmelerin etkili olmasında, yenilikleri ve yeniliklerin uygulanmasında girişimciliğin aracıdır. Bu kapsamda sosyal sermayenin yüksek düzeyde kullanıldığı işletmeler gerek etkili olmada gerek yeniliklerde başarılıdırlar.

Sosyal bağlar sosyal sermaye niteliklerinden biri olup Putnam'a göre güven ve normlar bireylerin müşterek hedefler belirlemeleri ve müşterek faaliyetlere katılımlarında etkilidirler. Bu kapsamda sosyal sermayenin ortak faaliyetler, sosyal normlar, grup üyeliği, birlikler, iletişim ağları, şebekeler, karşılık ve güven olgularıyla tanımlanması mümkündür (Ofazoğlu, 2010:57-58).

Sosyal sermaye, kurumların ve kişilerin aralarındaki ekonomik ilişkiler bütünü ifade etmektedir. Bu bütünlüğün içinde girişimci toplumla kurumlar aralarındaki faaliyetler güven temelinde gerçekleştirilip toplumsal yarar sağlanmaktadır.

Sosyal sermaye; toplumu meydana getiren fertler, kamu kurumları ve sivil toplum örgütlerinin aralarında bulunan faaliyetleri daha kolay hale getirip toplumsal üretkenliği yükselten, iletişim ağı, güven ve normdur (Özyakışır, 2011:57).

3.10.2. Sosyal Ağ

Sosyal girişimcilikte başarı yakalayan girişimci kişiler değişime hız kazandırmak ve misyonlarına ulaşabilmek adına toplumdaki sosyal ağları kullanmak mecburiyetindedirler. Ağlar içindeki sosyal sermayeler, sosyal ilişkilerin içinde gömülü hale olan değerleri vermektedir. Sosyal ilişkilerde gömülü olan yararların elde edilmesi bilgilendirme ve zamanlama gibi faydaların sağlanmasıdır. Sosyal girişimcilik teorisi, sosyal girişimlerin kişilerin toplumdaki sosyal ağlardan yararlanıp başladığını ileri sürmektedir. Büyük çaptaki ağlar, kaynakları elde etmek ve uzun bir süre yaşayabilmek adına daha çok imkan sunmaktadır. Örgüt için para bağışında bulunacak ve vakit ayıracak gönüllülerin kaydedilmesinde sosyal girişimciler sosyal ağları kullanmaktadırlar. Gömülü ağlar, bireylerin aralarındaki bağların zayıf veya kuvvetli oluşuna bağlı olmaktadır (Kistruck ve Beamish, 2010: 738).

Ağ teorisiyle sosyal sermaye teorisi yakinen alakalıdır. Teorilerin ikisi de kişilerin kapasitelerini kullanmaları konusunda üyelerin sosyal ağdan yararlanmalarını dikkate almaktadır. Sosyal sermaye, iş tasarımları sırasındaki bilgi ve kaynak kullanımlarında sosyal değişimi kabul etmektedirler. Fırsat tanımlama konusunda sosyal ağların kişilerin karakteristik niteliğiyle yakinen ilişkide olduğu düşünülebilmektedir. Bireyler profesyonel ve sosyal ilişkileriyle mühim bir ağ meydana getirmektedirler. Bu ilişkiler vasıtasıyla daha çok fırsat ve fikir bulabilmektedirler (Rodriguez vd. 2002: 571). İnfomal ağlar, fırsatların tanınmasında danışmanlıkla profesyonel imkanlara katılabilmeye pozitif etki yapabilmektedir. Hatta fırsatların haber kaynakları ve bu ağlardan elde edilebilmesi mümkündür (Lehner ve Kansikas, 2012: 36). Sosyal girişimciler, farklı çıkar grupları ile örnek vermek gerekirse gönüllüler, çeşitli tecrübeleri olan personeller, yöneticiler,

finansörler nedeniyle ilişki ağına yön verme becerisine sahip bireylerdir. Örgüt için sosyal girişimcilerin kritik bir ehemmiyete sahip kaynakların elde edilebilmesi adına kâr amacı olmayan diğer örgütler, hükümetler ve ticari çevrelerle işbirliği içerisinde faaliyet göstermeleri gerektiği için ilişkilerdeki çeşitlilik ve yönetilmesinin kritik bir önemi vardır (Besler, 2010: 15).

Mühim kaynakların bulunması veya sosyal değer yaratılması hususunda diğer kuruluşlarla ortaklık ya da işbirlikleri, sosyal girişimleri sürdürebilmeye katkı yapmaktadır. Örgütün kapasitesini yükseltmek adına kısıtlı kaynaklar ile sosyal girişimciler ciddi bir kaynak ve ilişki ağı meydana getirmeye, bu ağ içerisinde bulunan farklı ilişkileri verimli biçimde yönetebilmek kabiliyetini geliştirebilmeye ve yaratıcı düzenlemeler arayışı içerisinde olmaya yoğunlaşmaktadır. Sosyal değerler, genelde diğer kuruluşlarla işbirliği içerisinde çalışarak yaratılabilmektedir (Besler, 2010: 15).

3.10.3. Sosyal Statü

Girişimcilik, mesleki statüler ve elverişli toplumsal hiyerarşiyle alakalıdır. Bu kapsamda Hagen, girişimciliği geliştirmek için en uygun olan ortamın doyma beklentisi, yükselme ve başarı istekleri en çok olan sosyal gruplar olduğunu belirtmektedir. Başarıyı güdüleyen toplumsal ortamlar girişimciliğe yönelik etkin bir arka plan meydana getirmektedirler. Bu ortamlarda oluşan konum ve sınıf atlama gereksinimi, itibar kaybı endişesi başarı güdüsünü yüksek tutmaktadır. Hagen'e göre, kişilik yapısındaki köklü değişimlerin ana sebeplerinden bir tanesi itibar kaybıdır (Aytaç ve İlhan, 2007:114).

İtibarını yitiren bireyler var olan durumdan hoşnut olmamaktadırlar. Doyumsuzluk gerek yetiştirilen yeni nesilleri gerek kendilerini bilenmiş, iddialı, arzulu, hırslı hale getirmekte; yeni konumlar, imkanlar ve olanaklar arayışında olan bireyler olmaya itmektedir. Bu gruplarla grupların aralarından çıkacak olan bireyleri ekonomik manada başarılı olmayı bir itibar kazanabilme yöntemi olarak gördükleri müddetçe her şeyleriyle mücadele gerçekleştireceklerdir. Hagen'e göre girişimciliğin gelişiminde bu tarz bir ortamın rolü büyüktür (Aytaç ve İlhan, 2007:114).

Girişimciler toplumda bir statüye sahiptirler. Gelir düzeyleri genellikle yüksektedir. Bu ise girişimciliğin cazip hale gelmesini sağlamaktadır. Doğal olarak herkesin

girişimci olması mümkün değildir. Bunun nedenleri fikri açıdan gereken desteğin alınamaması, sermayenin yetersizliği ya da özgüvensizlik olabilmektedir.

3.10.4. Sosyal Yenilik

Sosyal yenilikler, toplumsal gereksinimleri yanıtlayan yeni model, hizmet, ürünlerin sağlanabileceği ve bunun yanında yenilik yaratabilme kapasitesini de etkileyebileceği için son derece önemlidir. Fakat sosyal yenilik alanı genelde parçalı bir görüntüye sahiptir. Avrupa’da girişim neticelerinin bilinmesi ve bir ağ tesis edilmesi halen gereklidir. Girişim adına ortaya konan etkinlikler ya da hedef kitlesi belirlenmiş olan iletişim çalışmaları bu alanın ileriye taşınması adına kritik düzeyde mühim olan uygulamalar 2012 senesinde sırayla “sosyal yenilik inkübasyonu” ve “işyerindeki yenilikler” başlığını taşıyan iki çalıştaydan doğmuştur. Yapılacak çalışmalar Avrupa Sosyal Yenilik platformu vasıtasıyla uygulanacak olan faaliyetlere dayalı olmak durumundadır (Girişimcilik ve Yenilik Programı EIP Çalışma Programı 2013 :38).

3.10.5. Sosyal Girişimcilik

Sosyal girişimcilik konusundaki dar manada yapılan tanımlarda kâr amacı bulunmayan örgütlerin yenilikçi, gelir getiren yaklaşımlar ortaya koymaları gibi sosyal girişimcilik olgusunun da kâr amacı gütmeyen sektör içerisinde pazar temelli olan uzmanlık ve iş kabiliyetlerinin uygulamaya konması fenomenine dayanmakta olduğu vurgulanmaktadır. Sosyal girişimcilikle alakalı bu yaygın tanımlar karşısında paydaş ve çalışanların refah seviyelerinin yükseltilmesinin yerine sosyal girişimcilikteki sosyal değer yaratabilme niteliğine vurgu yapılmalıdır. Sosyal girişimcilikte temel faktör sosyal problem çözme adresli oluşudur (Austin vd. 2006: 2).

Kavram olarak sosyal girişimcilik 1980’li senelerde Ashoka’nın Bill Drayton tarafından kurulmasıyla doğmuştur. Ashoka ile sosyal girişimciler için dünya genelinde fon temin edilmektedir (Dees, 2007: 24). Sosyal girişimciliğin yeni kullanılan bir terim olmasına rağmen kavram olarak yeni olduğunu söylemek doğru değildir. Sosyal girişimciler hep var olmuşlar ancak “sosyal girişimci” adıyla anılmamışlardır. Bu tabirin kullanıma girmesi önemlidir zira sektördeki sınırlar bulanık hale gelmiştir (Dees, 2007: 1).

Sosyal girişimcilik popülerlik kazanmasından bu yana farklı bireylerce değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Bu durum birtakım anlam karmaşalarına sebebiyet vermiştir. Sosyal girişimcilik bazılarına göre sadece kâr amacı olmayan örgütlerin gelir getiren veya kâr sağlayan girişimleridir. Bazılarına göreyse işletme sahibi kişilerin sosyal sorumlulukla kendi çalışmalarının entegrasyonunu sağlamalarıdır (Dees 2007: 1).

Zahra vd. (2009: 519)'ne göreyse sosyal girişimcilik yenilikçi bir anlayışla yeni girişimlerin yaratılması veya mevcut örgütlerin yönetimiyle sosyal refahın artırılabilmesi adına olanakları tespit edip bunları tanımlayıp kullanmak vasıtasıyla meydana getirilen süreci ihtiva eden çalışmalardır.

Mair ve Marti (2006: 37) sosyal girişimcilik olgusunun tanımını yaparken üç esası dikkate almışlardır. İlki sosyal girişimcilik olgusunun yeni kaynak ve kolların kombinlenmesiyle değer yaratma süreci olduğudur. İkincisi bu kaynaklarla yapılan kombinasyonların toplumsal gereksinimleri karşılama veya toplumsal değişim yoluyla eğer yaratma adına olanakların keşfi ve kullanılması niyetidir. Son olarak sosyal girişimcilik olgusunun bir süreç olarak ürün ve hizmetleri sunmayı içermesi fakat yeni organizasyon yatırımlarına da işaret etmesidir.

Austin, Stevenson ve Wei-Skillern (2006: 2) sosyal girişimcilik olgusunu kâr gayesi olmayan kamusal veya özel sektörlere karşı veya bunların içerisinde meydana gelen yenilikçi ve sosyal değer ortaya çıkartan girişimler olarak ifade etmektedirler. Sosyal girişimcilik, sosyal gereksinimlerin kolaylaştırılması ve sosyal değişim adına fırsatların takip edilmesi, yenilik içermekte olan kaynakları kullanma ve kombine etme sürecini ifade etmektedir. Sosyal girişimciliğin özel birtakım sosyal amaçlarla yeni bir girişim yaratmak olduğu ifade edilmektedir (Murphy ve Coombes, 2009: 326).

Sosyal girişimcilik temelde sosyal bir misyonu barındırmaktadır. Bu kapsamda sosyal girişimciliğin şöyle bir tanımını yapmak mümkündür: Var olan sosyal ve ekonomik kurumlarca yanıt verilemeyen temel gereksinimlerin karşılanması adına yeni modeller yaratılmasıdır. Sosyal girişimciler de ticari girişimciler gibi sistemlerin geliştirilmesindeki imkanları görmekte, çözüm sunmakta ve yeni yaklaşımları ortaya çıkartmaktadır. Fakat geleneksel girişimciliğe bakıldığında mühim olan ekonomik bir

değer yaratabilmek iken sosyal girişimciliğin amacı sosyal değer yaratabilmektir. Sosyal girişimcilikte de hedeflenen kitle temin edilecek hizmet ve ürünlerin ödemesini yapmakta zorlanacak kişilerden meydana gelebilmektedir (Seelosa ve Mair, 2005: 243-244).

3.10.6. Küresel Girişimcilik

100 seneyi aşkın bir süredir firmalar bağlı buldukları ülkelere yerleşimlerinin ardından yurtdışında yatırımlar gerçekleştirmişlerdir. Günümüzdeyse bunun aksine firmalar artık global ölçekte ortaya çıkmaktadır. Artık girişimciler hammaddeler otomatik biçimde yakınlarındaki tedarikçilerden almamakta ya da fabrikalarını genel merkez yakınlarına kurmamaktadırlar. Dünyanın tamamında yetkin bireyler nerede olduğu fark etmeksizin işe başladıklarında uzaktan işletmeyi yönetebilmeyi öğrenmektedirler (TMSS, 2011:93-94).

3.11. Girişimcilikte Fırsatçılık

Potansiyel ve var olan pazarlarda meydana gelen değişimlerin getirmiş olduğu fırsatları görüp ya da olası fırsatları sezip hedeflenen ya da eldeki pazarlara mal satabilmek maksadıyla gerçekleştirilen girişimciliği ifade etmektedir. Bu yüzden pazarlarda meydana gelebilecek imkanlar girişimcilerce izlenerek uygun zaman yakalandığında faaliyete başlanmaktadır. Fırsat girişimciliğinde ekonomilerdeki değişimlere bağlı biçimde pazarların gereksinimlerine dönük hizmet ve malları sunmak esastır (Saygın, 2012:15).

Temelde fırsat girişimciliği pazarlarda halihazırdaki fırsatları görüp veya olası fırsatları sezip var olan bir hizmet ya da malı pazara sunabilmektir. Bu fırsat var olan bir hizmet ya da malın pazara gereğinde sunulmamış olması ya da pazarda bunların hiç bulunmaması, beklenen kalitede olmaması gibi sebeplerden doğmaktadır. Bu tarz girişimcilikler pazarlardaki olanakları değerlendirebilecek bakış açıları ve kâr getirebilecek biçimde kaynakları organize edip yönlendirebilmeyi gerektirmektedir (Çiğdem, 2011: 48).

Gündelik dilde fırsat sözcüğü bir şeyin yapılmasının uygun olduğu zaman, koşul ve durumun belirtilmesi için kullanılmaktadır. Fırsat genel manada herhangi bir amaca ulaşabilmeye müsait bir pozisyon ve bu amaca ulaşabilme olasılığını ifade

etmektedir. Girişimcilikle ilgili araştırmalarda fırsat olgusu sıkça bulunmasına karşın tanımını yapan çalışma sayısı oldukça azdır. Teoriye dönük bir araştırmaya itecek, açık ve net bir tanımın bulunması oldukça güç olup bu tanımlamalar genellikle Kirzner, Drucker, Schumpeter gibi kişilerin klasik çalışmalarında vardır. Bu nedenle fırsat kavramının girişimcilikteki rolünün anlaşılabilmesi adına bu düşünürlerin fırsata bakış açılarını bilmek gerekmektedir (Karabey, 2009:32).

Günümüzde fırsat girişimciliği, girişimcilik alanında başarıyı yakalamayı talep edenler açısından çok farklı seçenekler ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çok çeşitlilik gösteren insan gereksinimleri doğru yerde doğru zamanda gözlendiğinde bir insan başarılı bir girişimci olabilmektedir.

3.12. Girişimciliğin Eğitim Yapısı

Girişimcilik eğitimi kişiyi yaşamı süresince öğrenme, girişimcilikle alakalı gereken araştırmaları ve faaliyetleri yapabilmesi, fırsatları fark edebilmesi, ve takip yeteneğini geliştirmesi, nesnel düşünebilmesi, yeni düşünceler ortaya ıkartabilmesi maksadına hizmet etmektedir (etinkaya Bozkurt 2011: 29). Girişimcilik eğitimi eğitim alan kişilerin bilgi düzeylerini yükseltmekte ve girişimcilerin kabiliyetlerini, kişiliklerini ve davranışlarını geliştirmektedir (Uluköy, vd. 2013: 82). Girişimcilerin eğitim programları da girişimci gelecek ve tutum niyetine temel kaynak olmaktadır (Ahmed 2010: 16). Ticari çalışmalara bağlı biçimde dünyanın genelinde ekonomik yapıdaki büyüme sürekli artış göstermektedir. Bireyleri ekonomik yatırımlara yönlendirmenin devletler açısından maliyeti az olan seçeneği üniversitelerde bulunan girişimcilik derslerine ağırlık gösterilmesidir. Bu şekilde bir eğitimin üniversitelerde kurulması, üniversitelerin değişik fonksiyonlarının olmasını sağlamakta olup istihdamı artıran, proje geliştiren, endüstriyel problemleri zen bir yapıya dönüşmelerini sağlamaktadır.

Türkiye'nin geçmişi dikkate alındığında girişimcilik eğitimi diğer bir bakımdan mühimdir. Osmanlı'daki ekonomik ve toplumsal yapı içerisinde mülkiyet hakkı kısıtlı kılınmış ve bu sebeple girişimcilik kültürü yerleşmemiştir. Türkiye'nin kuruluş devrinde devletçi bir politika izlenmek durumunda kalındığından yine girişimcilik gereken önemi görmemiştir. O dönemden bu yana ekonomide birçok değişim olsa da girişimcilik sahasında bu değişiklik beklenen hızda gerçekleşmemiştir. Dolayısı ile

Türkiye’de girişimcilik kültürüyle bunun benimsenmesinin sağlanabilmesi adına girişimcilik eğitimleri önemlidir (Mutlu, 2014: 4).

Sivil toplum örgütleri, vakıflar, ticaret ve sanayi odaları gibi kuruluşlardan gelmekte olan talepler KOSGEB’in bölge içerisinde tespit etmiş olduğu gereksinimler doğrultusunda verecek olduğu karar ile girişimcilik eğitimi düzenlenmektedir. Eğitimler şu başlıklarda gerçekleşmektedir (Gözek, 2006: 19):

- İş planı hazırlama
- Sorunlarla baş etmeye yönelik çalışmalar
- Pazar araştırması ve iş fikrinin uygulanabilirliği
- İşin kurulma aşamaları ve genel bilgiler

ABD’de yapılmış olan bir çalışmada eğitim almış kişilerin:

- Çalışmış oldukları işten memnuniyet duydukları,
- Senede %27 oranında daha çok kâra kazandıkları,
- Maddi varlıklarının %62 daha çok olduğu,
- Kendi işinde çalışma konusunda üç kat daha çok hevesli oldukları,
- İş kurma hususunda üç kat daha eğilimli oldukları belirlenmiştir (Kınay, 2006: 20).

Türkiye’de günümüzde girişimcilik çalışmalarında daha çok ehemmiyet gösterilmektedir. Bu kapsamda KOSGEB tarafınca uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin bu çalışmalar dahilinde olduğu söylenebilmektedir (Uluköy, vd. 2013: 82). Bu eğitimlere KOSGEB girişimcilik kültürünün aşılabilmesi ve başarılı bir iş planını oluşturmak için ağırlık vermektedir.

3.12.1. Ülkemizde Girişimcilik Eğitimi

Girişimciliğin eski dönemlerde bireylerde doğuştan gelen bir yetenek olduğu düşünülmüştür. Toplumlardaki bilinçlenme ile beraber birtakım şeylerin sonradan

kazandırılabilceği veya doğuştan gelen kabiliyetlerin eğitim ile açığa çıkartılabileceği bulgusu toplumda yerleşmiştir.

Türkiye’de bulunan üniversitelerdeki girişimcilik derslerinin genelde seçmeli olarak verildiği ve katılımın sınırlı olduğu görölmektedir. Üniversitelerin bazılarında girişimcilik sahasında yüksek lisans ve lisans seviyesinde bağımsız bölümler açılmıştır. Bunun yanında Türkiye’de bulunan meslek yüksekokulları kapsamında girişimcilik eğitimleri de genel çizelge aynıdır. Programların genelinde girişimcilik dersi görölmemekte, olanlarda da kredisi düşük ve seçmeli ders şeklinde bulunmaktadır. Bir ön lisans programında mezun olmak adına 80-90 kredi şartı olsa da bir öğrenci girişimcilik derslerini eğitim hayatında ortalama 3-4 kredi almaktadır (Yelkikalan vd. 2010: 56).

Ülkelerin diğerleriyle karşılaştırıldığında Türkiye’de bulunan bireylerin girişimcilik olgusuna daha yakın bulunduğu, bu hususlarla ilgilenen yabancı bilim insanlarına göre de doğrudur. Bu yüzden Türkiye’de bulunan üniversite öğrencilerinin potansiyel girişimler şeklinde görülmesi ve bu kişileri bulunmuş oldukları çevrelerde bulunan sorunları imkanlara çevirebilecek kişiler olarak yetişebilmelerini temin etmek son derece önemlidir (Çetinkaya Bozkurt 2011: 43).

Amerika ve Avrupa’da girişimcilik eğitimlerine erken dönemde başlanmaktadır. Türkiye’de ise yalnızca üniversite programları dahilinde bulunmaktadır. Türkiye’de de bilhassa ekonomi bölümleri içerisinde öğrencilere yönelik ilk amacın girişimci olmaları ve bu yönde eğitilmeleri olması gerekmektedir.

3.12.2. Avrupa da Girişimcilik Eğitimi

Avrupa’daki girişimcilik ise şöyledir: Yunanistan, Atina’da bulunan “Sivitanidios Teknik Okulu”nda sanal işletmeler, girişimcilikle alakalı eğitimlere destek olmak için kullanılmaktadır. Öğrenciler vakitlerini teorik derslerle sanal işletmelerin yönetimleri arasında pay etmektedirler. Araştırma merkezleri ve yükseköğretim kurumlarında örgütlere hizmet sunan irtibat büroları vardır. İrlanda’da işyeri kurmak isteyen üniversite mezunlarına pratik bilgi ve yönetim desteği sağlayan bir yıl süreli bir işletme destek programı bulunmaktadır. Yeni iş kurmanın kolaylığı bakımından İrlanda ikinci, eğitim ve öğretimde etkin olması açısından 3. sıradadır. İngiltere’deki belirli kolej ve üniversitelerde girişimcilik eğitimini amaçlayan

kurslara destek vermesi maksadıyla devlet tarafınca finansal kaynak ayrılmış durumdadır. Finlandiya’da bulunan eğitim sistemi içerisinde girişimciliğin müfredata eklenmiş durumdadır. Almanya’daki araştırma ve yükseköğrenim kurumlarında zihniyetin daha girişimci hale getirilmesi ve potansiyellerin açığa çıkartılması maksadıyla tarafların bir araya getirildiği “EXIST Programme” tesis edilmiştir. Hollanda’daki yüksek öğrenim kurumlarında girişimcilik ruhunu geliştirmek ve entegre destek hizmetinin sunulması gibi mühim hususlarda Ekonomi Bakanlığı’yla müşterek girişimler yapılmaktadır. Girişimcilik eğitimi hususunda Avusturya’da orta seviyede iş idaresi kolejleri açılmıştır. Girişimcilik alanında üniversitelerde çalışmalar fazlalaştırılmış ve üç tane girişimcilik enstitüsü açılmıştır. Bunun yanı sıra okullarla iş dünyasının arasında yakınlaşma temin etmek maksadıyla program ve etkinlikler düzenlenmekte, iş adamları okulları ziyaret etmektedir. Lüksemburg’taki ilköğretim öğrencilerini işletmelere ziyarete götürmek gibi faaliyetlerle iş hayatı tanıtılmaktadır.

3.12.3. A.B.D. Girişimcilik Eğitimi

Fransis Walker tarafından 1876 yılında yazılan “The Wages Question” kitabı ABD’de bir akademisyen tarafından yazılmış ve girişimciliği konu alan ilk kitaptır. Walker, 1884 yılında yazdığı “Political Economy” kitabında ise konuyu daha geniş olarak ele almıştır (Katz, 2003:283).

ABD’de 1887 yılında kabul edilen 'Hatch Act' isimli kanun ile üniversitelere tarımsal alanda araştırmalar yapmaları için 15000\$ verilmiştir. Bu fonla kurulan tarım araştırma merkezleri modern üniversitelerdeki kuluçka merkezlerinin ilk örnekleri sayılmaktadır. Bu yasa ile üniversitelerin, özellikle devlet tarafından tahsis edilen arazilerde kurulmuş olan üniversitelerin, bünyesinde tarım ve hayvancılık araştırma 33 merkezleri olması bu merkezlerde tarımın ve hayvancılığın iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması öngörülüyordu. 1893 yılında bu tarım araştırma merkezlerinin sayısı 49’a çıkmıştır (The Hatch Act Of 1887).

1913 yılında “The Theory of Economic Development” kitabının yazarı Joseph Shumpeter’in ABD’ye gelip Colombia Üniversitesinde ders vermeye başlamasıyla atılan girişimcilik eğitimi adımı, 1915 yılında F.W. Taussig tarafından yazılan ve günümüzün Amerikan girişimcilik tanımının temelini oluşturan, girişimciliğin sadece

yenilikten ibaret olmadığını refahın yükselmesinde de rol oynadığını savunan “Principles of Economics” kitabı izlemiştir.

1921 yılında Frank Knight, Amerikan girişimcilik sürecini tanımladığı “Risk, Belirsizlik ve Kar” kitabını yazmıştır (Katz, 2003: 283). 1941 yılında Amerikan senatosu tarafından küçük işletmelerin sorunlarını incelemek üzere oluşturulan komite 1942 yılında küçük işletmelerin korunması ve geliştirilmesi ile ilgili önerilerde bulunmuştur. Bu önerilerin arasında küçük işletmecilere eğitim vermek ve yenilikler yapmalarını sağlamak üzere üniversitelerin kaynaklarından yararlanma önerisi de bulunmakta idi. (Katz, 2003:283)

Amerika’da bu gelişmeler yaşanırken ilk sistematik girişimcilik eğitimi 1938 yılında Japonya’da Kobe Üniversitesinde Profesör Shigeru Fuji tarafından başlatılmıştır (Mazzarol, 2014). Sonrasında 1947 senesinde Harvard Üniversitesi’nde Myles Mace bu hususta ilk kez yüksek lisans dersi açmış olup “Yeni Girişimlerin Yönetimi” isimli bu dersi 188 öğrenci almıştır. Daha sonra 1953 yılında New York Üniversitesinde Peter Drucker tarafından vermeye başlanan girişimcilik eğitime yönelik dersleri Illinois Üniversitesinde verilen dersler izlemiş ve girişimcilik eğitimi gerek ders gerekse kurs şeklinde gittikçe daha fazla sayıda üniversite tarafından vermeye başlanmıştır (Katz, 2003: 293).

1970 yılında 16 işletme okulunda girişimcilik programı bulunmaktayken bu sayı 1980’lerin başında 300’ü aşmış, 1990’larda 1050 okula ulaşmış, 2000’li yıllarda ise 1500’ü geçmiştir. 2003 yılı itibarıyla 1600 okulda girişimcilik dersi okutulmaktaydı (Kuratko, 2005: 582-585).

3.13. Girişimciliğin Geleceği

Girişimciler günümüzde bilgi çağında olunmasından yola çıkarak örgütlenme sistemlerinde güncel yapılanmaları dikkate almak durumundadırlar. Girişimcilik sahnesinde günümüzde iyi eğitim gören, teknolojik imkanlarını elinde tutar, bir ayağını uluslararası piyasalara basan bir kuşak bulunmaktadır. Bu kişiler babalarından aldıkları deneyim birikimiyle ellerinde bulunan zengin kaynağı birleştirme olanağına sahip olmaktadır ve bunu ise en uygun biçimde gerçekleştirmektedirler. Günümüzdeki girişimcilerin en mühim niteliklerinden bir tanesi ise işlerini şansa bırakmıyor olmalarıdır. Bu yüzden günümüzde girişimciler

için profesyonelleşmek önemlidir. Gençlerin aralarında iş adamı ve girişimci olmanın meslek olarak seçiliyor olması; bir hatta iki dili bilen, zeki, üniversite mezunu, genç bireylerin ciddi biçimde iş kurma düşüncesinde olmaları girişimcilikle alakalı umut verici bir olgudur (Küçük, 2010:48).

Gelecekte girişimcilik herhangi bir hizmet ya da ürünün üretilmesinde insan unsurunun minimum tutulması, elektronik ve mekanik unsurların geliştirilip robotik teknolojilerin hakim olacağı bir olgu haline gelecektir. Gelecekte girişimcilikteki satış ve pazarlama teknikleri tamamıyla insana odaklanarak tüketicilerin lehine olacaktır.

3.14. Girişimcilik İle İlgili Benzer Kavramlar

Aşağıda girişim ile ilgili benzer kavramlar kısaca ifade edilmiştir.

3.14.1. Tüccar (Tacir)

İş yerlerini kendi adlarına ya da başkalarının adlarına kısa süreli de olsa işleten kişilerdir. Tacir olabilmek için gereken koşullarsa işyerini az da olsa işletmiş olmak, faaliyeti başlamsa da işyerinin ticari kaydının yapılması ve halka duyurulmasıdır.

Tacirlerin yükümlü buldukları temel konularsa şöyledir:

- Ticari çalışmalarının tümünü yasaya göre açıklayabilmek mecburiyetindedir.
- Ticari çalışmaları için gereken kayıtları tutmalıdır.
- Yasalar çerçevesinde uygun ticari unvanı seçmeli ve kullanmalıdır.

Yukarıda tanımı yapıldığı üzere tacirler, gerçekleştirilen ticari çalışmanın yükümlülüklerini yasal açıdan yerine getirmekle mükelleftirler. Girişimcilerse yasal prosedürlerle uğraşmaktan ziyade yeni fikirler üretmektedirler (Kuvan, 2007 : 18)

3.14.2. Yönetici

Yönetim, hedefler kapsamında birden çok insanın birleşmesiyle fizik ve zihin gücü ile gerçekleştirilen çalışmalar bütünüdür ifade etmektedir. Çalışmaların tamamında rol oynayacak olan ise yöneticidir. Teknolojideki hızlı gelişme ile pek çok şeye kolaylıkla ulaşılabilir duruma gelinmiştir. Örgütler içerisinde oldukları sektör

nedeniyle işyerlerinde olan biteni takip etmelidirler. İçerisinde oldukları yapı, gelecekte rakiplerin durumu, işgücü piyasalarındaki yerleriyle ilgili bilgilere teknoloji vasıtasıyla kolayca ulaşabilmektirler. Her geçen gün rakiplerin farklı biçimde ortaya çıkması ve farklılık yaratmasıyla yeni bilgi, teknik, becerilere gereksinim artmaktadır. İş yaşamında rekabet arttığından işletmelerin vizyon ve misyonlarını gözden geçirmeleri, ilerleme sağlayacak biçimde kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Bu kapsamda işletmelerin tümünde görevlendirilenler yöneticilerdir. Yöneticiler gerek iş yaşamında gerek etrafında, uluslararası ve ulusal çaptaki güncel gelişmeler ve yenilikleri izlemeli, bilmelidir.

Yöneticiler başarılı ve etkili olmaları beklenen, kurumdaki hedef ve amaçlara ulaşılabilmesini temin eden düzenlemeleri yapmalıdırlar. Diğer bir ifadeyle yöneticiler kurumdaki yapıya ve bulunulan pozisyonun seviyesine bakmadan kendinden başarı ve hedefi gerçekleştirme beklenen bireylerdir.

Erdoğan'ın (2008) yaptığı yönetici tanımı bir amaç kapsamında birleşen bireylerin hedefe ulaştırılabilmesi adına işbirliğiyle, uyumlu ve verimli biçimde yönetilmesi sorumluluğunu üstlenen kişilerdir.

Yönetici kapsamlı bir tanımla belli bir süre zarfında emrine verilen beşeri ve maddi üretim unsurlarını amaçları gerçekleştirebilmek adına etraftaki gelişmeleri göz önünde bulundurarak yönlendirmekte olan ve elindeki kaynakların veriminden sorumlu bulunan kişilerdir. (Koçoğlu, 2010:39)

Yöneticiler, hedefe ulaşma kapsamında personeli örgüte bağlama, güdüleme, kaynakları en bilimsel ve akılcı biçimde kullanma, problem sebebini araştırma ve problemi çözme açısından sorumluluk taşıyan bireylerdir. (Doğan ve Şahin, 2011: 25)

Peter Drucker yöneticinin işinin kurumdaki amacı saptamak, işlerin organizasyonunu sağlamak, personeli güdülemek, kurum dışı ve içi iletişim tesis etmek, bu iletişimleri geliştirebilmek, personellerin performanslarını ölçümlemek ve bireyleri geliştirebilmek olduğunu ifade etmiştir. (Drucker, 1996: 370) Yöneticilerin işleri strateji ve yeniliği uygulamak, değişimi başlatabilmek, personele değişimi anlatıp onların uyumunu sağlamak, sorun çözmek, makul riskler almak, kararları doğru vermek, kurumsal hedef ve amaçlara doğru vakitte ulaşılabilmesini temin etmek biçimindedir. (Shahzad, 2010:399-41)

Yöneticiyle alakalı yapılan tanımlara bakıldığında yöneticinin hedefi gerçekleştirmek için planlamada bulunmaları, işlerin organizasyonunu yapmaları, ekiplere liderlik etmeleri, işleri ve çalışanları kontrol etmeleri gerekliliği üstünde bir görüş birliği olduğu görülmektedir. Temelde bu dört eylem yönetimdeki 4 fonksiyonu göstermektedir.

Ancak yöneticiler bu kontrol, koordinasyon, yöneltme, örgütleme ve planlama fonksiyonlarını yapmanın dışında örgütlere dış ve iç çevreden yönelen problem ve baskılarla da baş etmek durumunda kalmaktadırlar. Bunların yanında personel bağlılığı, tatmini, güdülenmesiyle alakalı faaliyetler gerçekleştirerek örgütteki etkililiği artırmalıdır. Yorucu olsa da bu süreçler ile yönetici etkili bir yönetim faaliyeti yapma olanağı bulmakta ve becerilerini gerçekleştirebilme imkanı yakalamaktadır. Yapılmış çalışmalarda kurumlarda yetkinin devri, karara katılım, motivasyon yükseltme, ekip çalışması, kariyeri geliştirme gibi hususlarda yönetici tutumunun iş tatminini artırdığı görülmektedir. (Arıkan, 2001:1-2)

Yöneticilerin yetki ve iş devri, astlara tutum konularındaki anlayışlarına göre çeşitli yönetici tarzlarına bürünmeleri mümkündür.

Tamer Koçel (1989), yönetimi kavramsal, beşeri ve teknik olarak üç boyut içeren bir olgu olarak ifade etmiştir. Teknik boyutta yöneticilerin işlevsel uzmanlık alanları, insana özgü boyutta yöneticilerin beraber faaliyet yürüttükleri kişileri etkilemeleri, kavramsal boyuttaysa yöneticilerin örgütün tümünü bütün biçimde görebilmeleri anlatılmaktadır. (Koçel, 2010: 59)

Böyle bir sınıflandırmaya tabi olan yöneticilerin becerileri yönetim düzeyine göre değişmektedir. Kavramsal beceriler daha ziyade üst yönetimlerce kullanılmaktayken beşeri beceriler orta düzeydeki yöneticilerce kullanılmaktadır. İdareci seviyesindeyse daha ziyade teknik becerilere gereksinim vardır. Beşeri beceriler kontrol etme, yöneltme, motivasyon, koordinasyon ve iletişimi kapsamaktadır. Kavramsal becerilerse daha ziyade karar verme becerileri, organizasyon ve planlamadan oluşmaktadır.

Can (1991) ise yönetim alanında kavramsal beceri, karar verme becerisi, çözümlenme becerisi, insan ilişkileri, iletişim ve teknik becerilerin önemine dikkat çekmiş ve örgütlerde yönetsel düzeylerin farklılık gösterdiğini, örgütteki farklı seviyelerde

gerekecek yönetsel becerilerin farklı olacağını ifade etmiştir. (Can, Tuncer ve Yaşar, 1999:97)

Yöneticilerin yapmadıkları ya da yaptıkları her şey bireyler için bir anlam taşımaktadır. İşletmeler insan unsuruyla döndüğünden yöneticiler insan sermayesini yenilemeli ve kullanmalıdırlar. (Drucker ve diğerleri, 2007: 362) Bu nedenle verilen görevin zamanında ve yerine doğru biçimde gerçekleştirilebilmesi adına alt kadroya gereksinim duyulmaktadır. Yöneticiler hem yönetilen hem yönetendirler. Yöneticiler yönetilmiş oldukları alandaki amaçlar kapsamında ellerindeki imkanları kullanıp istenene ulaşan kişilerdir.

Yöneticiler hareket adamıdırlar. İşletmelerin iyi veya kötü karşı karşıya kaldıkları her alanda görülmelidirler. (Tutar ve Erdönmez, 2007: 36) Yöneticiler dış ve iç çevredeki tehlikelere yönelik önlem alan iyi eğitilmiş, nitelikli bireylerdir. Yönetimin olduğu alanların her birinde rekabet ve tehlike vardır. Bu nedenle yönetsel kararları verecek kişi yönetici olduğundan başarıyı sağlayan da o olarak görülmektedir.

Yöneticilerin bazı amaçlara ulaşabilmek adına verecekleri kararlar işletmelerin geleceğine etki etmektedir. İşletmelerin uyguladıkları politikalar, yöneticilere verilen yükümlülükler, yöneticiler tarafından alınan kararlar gösterilen üstün performansla birleşip işletmelere başarı ve güç kazandırmaktadır. Yöneticilerin hem çalışma yaşamındaki deneyimleriyle oluşan hem de doğuştan getirdikleri bazı nitelikleri vardır. Bunlar da yöneticilere güven ve saygınlık duygusu kazandırmaktadır. Bu kapsamda yöneticiyle alakalı birçok tanımlama ortaya konmuştur. Bunlar şöyledir:

Yöneticiler örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi adına verilmiş sorumluluklar ışığında diğer bireylerle işbirliğine giren, kavramsal ve analitik düşünme becerileri yüksek, uzlaştırıcı ve ikna edici, vermiş olduğu kararlar kapsamında titizce hareket edilen işletme gücünü oluşturmaktadırlar.

- Yöneticiler verilmiş yetkilerle görevlerini gerçekleştiren bireylerdir. (Can, 1994)
- Örgüt hedeflerine ulaşılabilmesi adına faaliyetlerin koordinasyonunu yaparak diğer bireylerle çalışmakta olan kimselerdir. (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 4-5)
- Başkaları vasıtasıyla işlerini profesyonel biçimde yapan kimselerdir. (Koçel, 2001: 71)

- Belirlenmiş amaçlar ve verilmiş kararlar kapsamında yaptıkları işler ile güçlerini üst makamlardan almakta olan, diğer örgüt elemanlarıyla işbirliği gerçekleştiren ve onlara iş yaptırmakta olan kişilerdir. (Sabuncuoğlu, Tokol, 2003:87)
- Başkaları aracılığıyla profesyonel biçimde iş yapan ve bunu meslek haline getirmiş kimsedir. (Akşit, 2010:34)
- Örgüt tarafından hedeflenen amaçlar kapsamında üst düzey bir üretim planı yapan kâr zarar oranını gözeten, koordinasyon sağlayan, personelleri yönlendirenlerdir. (Güney, 2014:173)
- Uzmanlaştığı alanda eğitim gören veya eğitim gördüğü alanda uzmanlaşan, işletmede bulunan finansal kaynakları ve insan kaynağını verimli biçimde yöneten, sorumluluk sahibi, sabırlı, zeki bireylerdir. (Güney, 2014:173)
- Doğru politika ve stratejileri örgütsel hedefler kapsamında belirlenmiş program ile birleştirmekte olan ve insan kaynaklarıyla verilmiş sorumluluklar ışığında bağlantıya geçen gücü ifade etmektedir. (Uyargil ve diğerleri, 2010: 134)
- Yönetim fonksiyonlarını gerçekleştirmekle sorumlu olan, işlerin planlamasını yapan, koordinasyonu sağlayan, verilen görevler kapsamında birincil seviyede karar verme yetisi bulunanlardır. (Çiftçi ve Öneren, 2012) Planlama, yönetimdeki ana işlev olduğundan dış ve iç unsurlarda bulunan değişkenler göz önünde bulundurulmalıdır.

Yüksek başarı ve performans göstermekte olan ve sergilemiş olduğu liderlik davranışıyla personelin mutluluk ve refahını görmezden gelmeyen bireylerdir. (Akdoğan, 2000: 49)

L. Urwick' e göre yönetim kavramı yönetimin gerektirmiş olduğu yükümlülükleri üstlenip başkalarıyla müşterek bir faaliyet yürüten veya başkalarını çalıştırmakta olan bireylerdir. (İmrek, 2005:27)

İşletmelerin hedeflenen amaçlarına ulaşabilmeleri adına işletmedeki verileri verimli ve etkin biçimde programlar ve planlar kapsamında kullanmakta ve uygulamakta olan bireylerdir. (Güllüoğlu, 2011:54)

Yöneticilik John Kotter'e göre karmaşayla baş etmektir. Warren Bennis ve Burt Nanus'a göreyse yöneticiliğin manası verilmiş görevleri üstlenilen sorumluluk ile yerine getirmek amacıyla gereken çalışmaları sürdüren bireylerdir. (Çetin, 2009)

Davranış ve tutumlarıyla çalışanlarına karşı adil olan ve işletme amaçları kapsamında nesnel kararlar verebilen bireylerdir. (Özden, 2008: 93)

Yönetim tarafından verilen emirler kapsamında üstlenmiş olduğu yükümlülükle amacı gerçekleştirebilmek adına görevlerini başkalarıyla yürüten güçlerdir. (Güney, 2007:98)

Harvard Business School'a göre yönetici başkaları aracılığıyla işleri bitiren kişidir. Peter Druker'a göre ise yöneticiler, verilmiş olan görevleri programlı ve planlı biçimde sürdürebilmek adına tüm sorumluluğu üstlenen kişilerdir. Yönetici Avustralya Yöneticilik Enstitüsü'ne göre üstlenmiş olduğu görevin planını yapan, koordinasyon sağlayan, işleri sürdürmekle yükümlü olduğu ekibe liderlik eden ve verilen görevle alakalı tüm ayrıntıların programlamasını yapan bireydir. (Templar, 2010: 127)

Manevi ve maddi değerleri bir araya getirip hedeflenen amaçlara ulaşabilmeyi temin eden kimsedir. (Emre, 2003: 78)

Örgütteki çalışmalar sonucunda belirlenmiş hedeflere ulaşabilmek adına gereken ekibi kuran, onlara gereken motivasyonu veren ve ulaşılacak hedefler açısından bireylerle iletişim kuran kişiler veya kişidir. (Drucker and Maciariello, 2005)

Yönetici, verilmiş görevlerde resmi bir işlevi uygulamaya koyanlardır. (Karahoca ve Karahoca, 1998: 86)

Bir iş veya işletmenin devamını sağlayabilmek adına elemanları çalıştıran ve yönetendir. (Akyar, 2011: 53)

Yönetici, yönetim tarafından alınan kararlar kapsamına hareket etmekte olan ve bunların uygulanmasında başrol olan kimsedir (Genç, 2004: 21).

İşletmenin gereksinimleri doğrultusunda faaliyet gösteren ve kendine verilen rütbe, makamın getirmiş olduğu sorumluluklar kapsamında görev yapan kişilerdir. (Güney, 2004:156)

İş yeri ya da işletme tarafından verilen yetkiyle belirlenmiş olan amaca ulaşmak adına çalışma yapan veya çalıştıran kişilerdir. (Güney, 2011:71)

Belirlenmiş amaçları belirli bir zaman zarfında gerçekleştirebilmek adına yapılmakta olan çalışmaların tamamını gerçekleştiren kişilerdir. (Eren, 2003: 63)

Yönetim olgusunun doğması, işleyişi ve oluşum süreçleri farklı bilim ve disiplinlere yansiyarak pek çok kavramın doğmasına yol açmıştır. Yönetici de bu kavramlardan bir tanesidir. Yönetim faaliyetlerinin sürdürüldüğü bir süreç içerisinde yöneticilerin bir saat ya da bir günde neler yaptığını anlayabilmek güçtür. Yöneticilik kavramında en büyük sermaye insan faktörü olduğundan yöneticiler yapmış oldukları işlerin ciddi bölümünü insan gücüyle yapmaktadırlar. Yöneticiler belirlenmiş amaçlar ışığında bir grup insan ile yola çıkmakta olan, kâr ve zararı hesap ederek, sorumlulukları kapsamında programlı ve planlı biçimde işleri sonuca götüren kişi olmaktadır.

3.14.3. Patron

İşletmeye sahip olmak bireye pek çok yükümlülük getiren bir olgu değildir. İşletme sahipliğinin tek şartı mülkiyet olarak işletmeye sahip olabilmektir. Girişimcilikse işletme sahibi olmaktan daha derin bir anlam taşımaktadır. Türk İş Kanunu kapsamında kendi iş yeri içerisinde birini fikri veya bedeni olarak bir iş anlaşması doğrultusunda çalıştırmakta olan bireydir. Bu madde kapsamında bahse konu “kendi işyerinde” ifadesi girişimcilik, mal sahipliği sınırlarına manasına gelmektedir. Bu durumda işveren işletme sahibi olduğundan tüm sorumluluk ve riski alan kişi olmaktadır (Kuvan, 2007:20).

3.14.4. Sermayedar

Sermayedarın manasını daha iyi kavranabilmesi adına belirsizlik ve risk arasında bulunan anlam farkına bakmak gerekmektedir. Sermayedarlar, ellerindeki kaynakların durumu sebebiyle kendilerini risk içinde hissetmektedirler. Girişimciler ise sermayedarlar gibi risk içinde olmaksızın yalnızca belirsizlik taşımaktadırlar. Sermayedar ve girişimcilerin farklı bireyler olmaları gelişmişliğin bir göstergesidir. Her iki sıfatın da bir bireyde toplanması gelişmişlik düzeyini gösteren bir etmendir (Kuvan, 2007:19).

3.14.5. Esnafılık

Tüccarlar kadar sermayeleri bulunmayan, daha ziyade fiziksel güçle kendi hesabına bağımsız biçimde çalışmakta olan bireydir. Türk Ticaret Kanunu’ndaki 17. maddede

esnaflar için “Gelirleri, sermayelerinden ziyade emeklerine dayanmakta olan ve geçinmelerine yetebilecek gelir elde edebilen bireyler” denmektedir.

Sermayesi tamamen kendi emeğine dayanmakta olan ve gelirleri gayri safi milli hasıladan az olan bireylere esnaf denmektedir. Diğer bir tanıma göreyse tacirler kadar sermayesi bulunmayan ve bağımsız içimde kendi emeği ölçüsünde hayatını kazanmaya çalışan bireylerdir.

Diğer bir tanımlamaya göreyse ekonomik faaliyetleri nakit sermayelerden çok fiziki çalışmaya dayalı, senelik gayri safi geliri kanuni ölçülerde belirlenmiş olan miktarların üstüne çıkamayan bireylerdir.

Esnaf, tam manasıyla sermayesi olmayıp personel gibi görülse de az bir sermayeye sahip olması ve bağımsızlığı onu tacir grubuna sokmaktadır. Esnaf tacirlerin tabi oldukları yasalarla yükümlüdürler. Devlet açınsansa Türk Ticaret Kanunundaki 17. maddeye göre: esnaf; “*Geliri sermayesinden çok, emeğine dayanan ve ancak geçimini sağlayacak kadar geliri olan kimse*” şeklinde tanımlanmıştır.

Vergi kanunu kapsamında küçük sanat ve ticaret sahipleri de esnaftırlar (Kuvan, 2007:19)

3.14.6. KOBİ

Orta ve küçük büyüklükte bulunan işletmeler dendiğinde başarısızlık sebebiyle büyüyemeyen işletmeler anlatılmamaktadır. KOBİ’ler esnek ve ufak yapıları nedeniyle şartlardaki değişikliklere ve yeniliklere açık, kolay uyum gösterebilen, ufak yatırımlar yaparak üretimlerini yükseltebilen ve bunun neticesinde gelir dağılımı ve istihdam bakımından pozitif etkiler yapan işletmeleri ifade etmektedir (Kanat, 2011:39).

Ortaya konan düzenleme ile 250 kişinin altında senelik personel istihdamı olan ve senelik mali bilançosu veya net satış hasılatı 40 milyon liradan çok olmayan ekonomiler KOBİ kapsamına alınmışlardır.

Türkiye’de Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nın desteği, denetimi ve kontrolüyle Küçük Sanayi Siteleri (KSS) ve Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) tesis edilmektedir. Türkiye’de imalat sanayisi sektöründe çalışma yürüten firmaların neredeyse yarısı

KSS ve OSB'lerde üretimlerini sürdürmektedirler. Türkiye geneli ele alındığında 2008 senesi itibariyle tam biçimde faaliyete geçmiş olan 416 KSS ve 107 OSB vardır (Özbek, 2007:49-55).

Orta ve küçük boyuttaki firmalar özetle "KOBİ" olarak ifade edilmektedirler. İngilizcedeki karşılıkları "Small and Medium Sized Enterprises" (SME)'dir. KOBİ'ler ülkelerin ekonomilerinde mühim yerleri bulunan kurumlardır. Bir ülkenin ekonomisine KOBİ'lerin yaptığı katkı büyük olmaktadır. KOBİ'ler istihdam yaratabildiklerinden mühimdirler. Serbest pazar ekonomilerinde KOBİ'ler rekabeti devam ettirmeye yardım etmektedirler.

KOBİ'ler yöresel sermaye kaynakları ve girişimcilerin verimli şekilde kullanılabilmelerini sağlamakta, sanayinin ve gelir kaynağının ülke geneline yayılmasını sağlamaktadır (Geçgel, 2010:4).



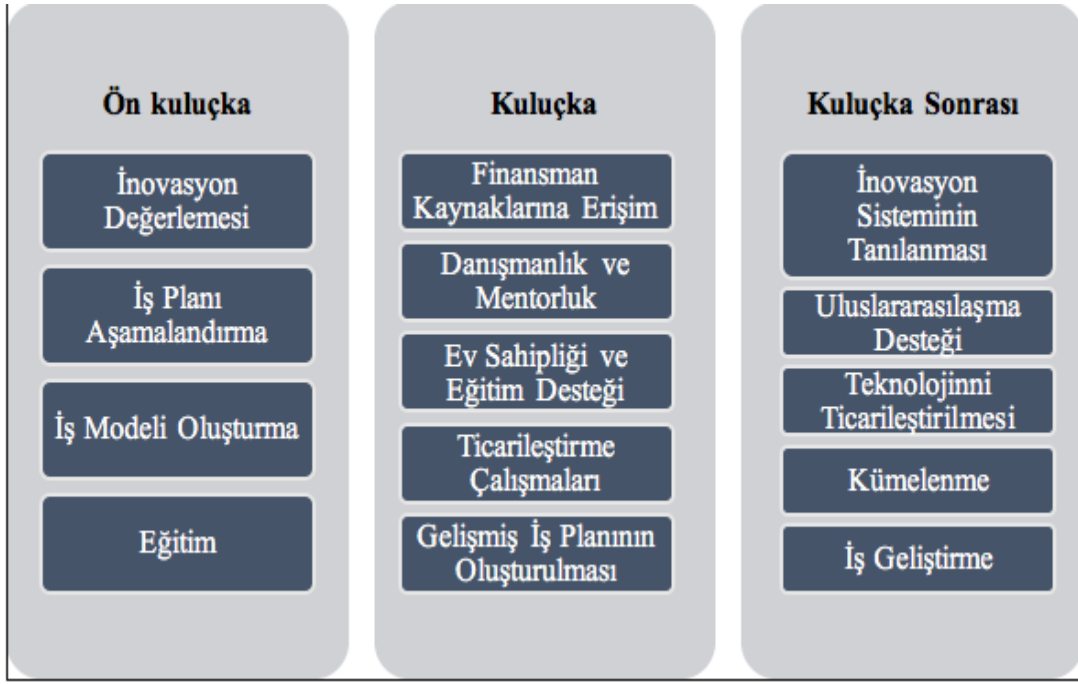
4. KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ

4.1. Kuluçka Merkezleri

Danışmanlık, eğitim, malzeme gibi destekleri belli şartlarda küçük işletmelere sunarak onların teknoloji geliştirmesine katkı yapmayı hedefleyen oluşumlardır. Girişimciler kiracı konumunda olup ticari üretime hazır olduklarında yeni girişimcilere yerlerini bırakarak ayrılmaktadırlar (Kalkınma Bankası, 1999: 4).

İnkübatörlerdeki girişimciler burada oldukları müddetçe veya çok az bir ücrete merkezde bulunan danışmanlık, kütüphane, laboratuvar, malzeme, telefon, faks, sekreteryaya gibi hizmetlerden faydalanabilmektedir. Bunun yanında örgütler üniversiteyle müşterek projeler de geliştirme imkanı yakalamaktadırlar. Girişimciler projelerini geliştirerek ayakları üstünde durabildiklerinde kuluçka merkezini terk ederek başka bir girişimciye yerlerini bırakmaktadırlar (Keleş, 2007: 89)

Kuluçka merkezleri katılanlara katma değerli ve stratejik bir iş danışmanlığı ve izleme aracılığını sunma amacıyla olan müşterek bir ofis çalışma alanıdır (Hackett & Dilts, 2004). Uluslararası İş ve İnovasyon Derneği (InBIA), kuluçka merkezlerini “Girişimci işletmelerdeki gelişime destek olan, en hassas olunan kurulma safhasında hayatta kalabilmelerine ve büyüyebilmelerine destek olan programlar” şeklinde ifade etmektedir (InBIA, InBIA Business Incubation FAQs). Kuluçka merkezleri diğer bir tanıma göreyse “Çoğunlukla ekonomik kalkınma ajansları yardımı ile kurulmakta olan ve girişimcilerdeki gelişime hız kazandırmak, destek olmak maksadıyla meydana getirilen popüler ve yeni organizasyon yapılarıdır.” (Scillitoe & Chakrabarti, 2010: 65).

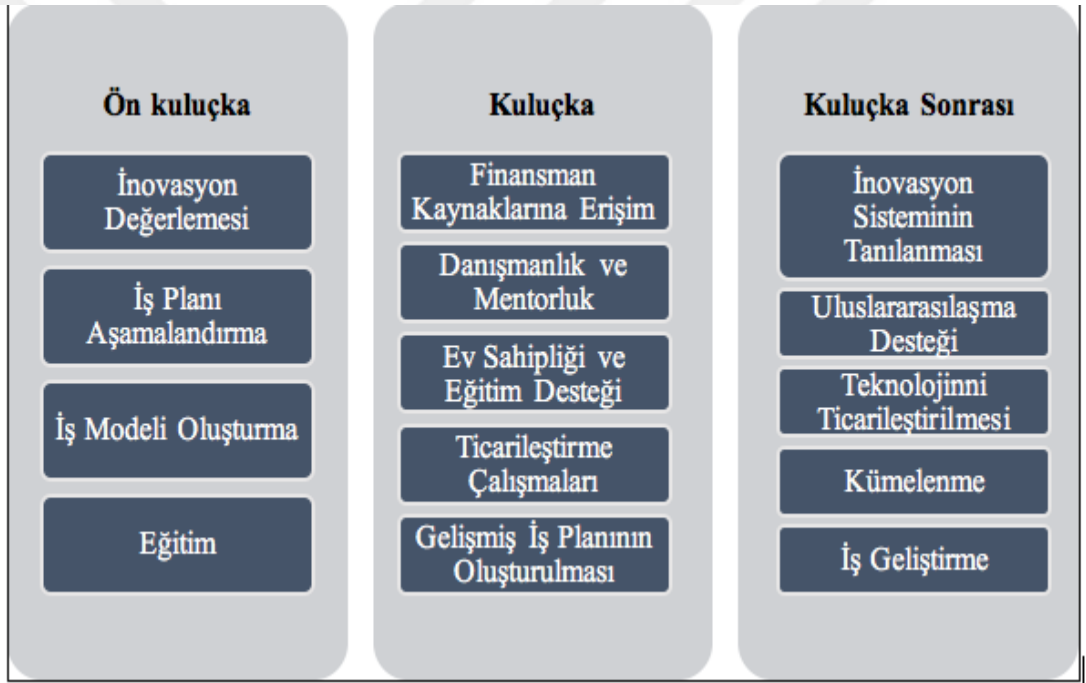


Şekil 4.1 Kuluçka Merkezleri

1959 senesinde New York – Batavia’da kuluçka merkezlerinin bilinen ilki kurularak 1990’lı senelerde sayıları son derece yükselmiştir. Günümüzde dünyanın geneline bakıldığında 7000 kuluçka merkezi vardır (InBIA, Business Incubation FAQs). Kuluçka merkezlerinde birinci nesil olanlar temelde muhtemel yeni şirketlere ulaşılması mümkün koşullarla ofis olanakları sunmuştur (Barrow, 2001: 6). Fakat ileriki dönemlerde kuluçka dönemine ve iş ağlarına, işletme desteğine ulaşmak, yönetim kadrolarını geliştirmek gibi niteliksel etmenlere de önem verilir hale gelmiştir (Patton, Warren, & Bream, 2009).

Kuluçka merkezlerini üretenler başarılı firmalar olmakta, mali olarak kendi ayakları üstünde durabilen, özgürce hareket etme kabiliyeti olan firmalar bu merkezlerden ayrılmaktadırlar. Firmalar bir bakıma kuluçka merkezlerinden memnundurlar. Buraların temel hedefi belirlemiş oldukları ölçütler kapsamında başarı sahibi olan, bölgesel kalkınma ve inovasyonu destekleme imkanı bulunan örgütleri üretebilmektir. Bu kapsamda kuluçka merkezlerindeki en mühim fonksiyon mali kaynaklara erişebilmekten girişim ortaya çıkartmak yani örgütsel faaliyetleri gerçekleştirmede gerekli hizmet ve bilgileri sunmada girişimcilere destek olmaktır (Mas-Verdu, Ribeiro-Soriano & Roig-Tierno, 2015). Genel olarak kuluçka merkezlerinin yapıları dört bileşenlidir (Bergek & Norrman, 2008):

- Dışarıdan ve kuluçka merkezi içinden iş destekleri,
- Mentorlük ve profesyonel iş desteği,
- Genel giderlerin düşürülmesi maksadıyla destek hizmetinden meydana gelen müşterek havuz,
- Kuluçkalardaki işletme adaylarına yönelik uygun şartlarda kiralanmakta olan müşterek ofis alanları,
- Kuluçka merkezlerindeki faaliyet süreçlerini şematize etmek gerekirse Şekil 3'deki gibi yapmak mümkündür (EURP, 2010):



Şekil 4.2. Kuluçka Merkezleri Faaliyet Süreçleri

Girişimci düşünceleri zamanla farklı sahalarda destekleyebilmek adına çeşitli kuluçka merkezi yapıları ortaya çıkartılmıştır. Bu merkezlerin işlev ve çeşitleri Çizelge 3'teki gibi kategorize edilmektedir (Aernoudt, 2004);

Çizelge 4.1. Kuluçka Merkezleri Tür ve İşlev Çizelgesi

	Temel İlgi Alanı	Temel Amaç	İkincil Amaç	Dahil Olan Sektörler
Karma Kuluçka Merkezleri	İş ve işletme sorunları	Start-Up'lar yaratmak	İstihdam yaratmak	Tüm sektörler
Ekonomik Kalkınma Kuluçka Merkezleri	Bölgesel veya lokal uyumsuzluklara ilişkin sorunlar	Bölgesel kalkınma	İş/işletme yaratmak	Tüm sektörler
Teknoloji Kuluçka Merkezleri	Girişimcilik sorunları	Girişimciler yaratmak	İnovasyonu desteklemek, teknoloji girişimleri yaratmak	Teknoloji odaklı sektörler
Sosyal Kuluçka Merkezleri	Sosyal sorunlar	Sosyal kategori entegrasyonunu sağlamak	İstihdam yaratmak	Kar amacı gütmeyen sektörler
Temel Araştırma Kuluçka Merkezleri	Buluş/keşif sorunları	Araştırmaları desteklemek	Yeni araştırmalara kapı açmak	Yüksek teknoloji içeren sektörler

Kuluçka merkezlerinin sundukları olanaklar genelde merkezlerin kurulma hedefleri ve misyonlarıyla bağlantılı olmaktadır. Kâr gayesi güden kuluçka merkezlerinde temel gaye yatırım olanakları doğurmak olduğundan katılanlara ağırlıklı mali hususlarda destek söz konusudur. Bu tarz merkezler sıkça özel yatırımcılar tarafınca oluşturulmakta ve yönetilmektedir. Temel maksatları kâr kazanmak ve belli düzeyde topluma katkı yapmaktır. Üniversite destekli ya da akademik kuluçka merkezleri ise üniversite çatısındaki araştırma parkları ve teknoparklarda kurulmakta; AR-GE çalışmalarının paylaşılmasıyla yeni teknoloji ve ürünler geliştirilebilmesi amacıyla faaliyet göstermektedirler. Kâr gayesi bulunmayan kurumlar tarafından kurulabilmekte olup temelde hedefi istihdam oluşturmak ve finansal kalkınmaya destek olmaktadır (Bøllingtoft & Ulhøi, 2005).

4.2. Tekno Center

Aralarında ufak birtakım farklılıklar olsa da teknopark kavramı benzeri birtakım oluşumlar ile aynı anlamda kullanılabilir. Teknoloji merkezi, bilim parkı, araştırma parkı gibi birbirleri ile kısmi olarak iç içe bulunan kavramların aralarında

net bir ayrıma gitmek güç olup bunların teknoparkla sıkça aynı manada kullanıldıkları görülmektedir.

Birleşmiş Milletler Bilim ve Teknoloji Geliştirme Fonu, “*Bilim parkları genellikle temel bilimler alanında geniş araştırma kapasitesi ve olanakları olan üniversitelerle yakın ilişki içinde çalışan araştırma ağırlıklı merkezlerdir. Teknoloji parkları da üniversiteler ile bağlantılı kuruluşlar olmakla birlikte, burada uluslar arası rekabeti arttırmak için daha kaliteli ve ucuz üretim sürecine yönelik teknoloji geliştirme ve uygulama daha çok önem ve öncelik taşır.*” diyerek teknoloji ve bilim parklarının ayrımını belirtmiştir (Arslantekin, 2002:2).

Castells ve Hall (1995: 89), teknoparkları belli bir alanın içerisinde istihdam yaratacak ve iş kabiliyetleri kazandırabilecek olan ileri teknoloji şirketlerin birleşmesiyle uluslararası alan bilgi temelli üretim ve rekabetin oluşturduğu güncel şartlarda tutunabilmeyi sağlamakta olan yeni bir tür endüstri bölgesi biçiminde ifade etmişlerdir.

Teknoparklar Uluslararası Bilim Parkları Birliği (IASP)’ye göre üniversite ya da diğer yükseköğrenim kurumlarıyla mühim araştırma merkezlerinin aralarında işbirliği tesis eden, içinde ileri teknoloji temelli şirket ve kuruluşların oluşabilmesine temel teşkil edecek biçimde dizayn edilen, yönetimlerin içerideki şirketlere işletmecilik ve teknoloji transferi kabiliyetleri kazandırabilmesi adına aktif bir biçimde uğraş gösterdiği; bina, arazi ve ileri teknoloji temelli kuruluşlarla firmalardan meydana gelen bir girişimi ifade etmektedir (Lynne, 1991:2).

Teknoparklar bir diğer kapsamlı tanımlamada ise “İçerisinde olduğu bölge ve ülkenin sosyal ve ekonomik yapısı doğrultusunda çalışma gayelerini belirlemekte olan, hedefi bilimsel araştırma neticelerinin uygulamaya aktarılmasıyla sanayi ve üniversite arasında işbirliği temin etmek, teknoloji tabanlı yeni kurumları tesis etmek amacı olan, iyi bir üniversite ya da araştırma kuruluşuna yakın kurulan, ülke ve bölgenin rekabet gücünü arttırmaya katkı yapan, altyapısı üniversiteler, yerel yönetimler ve kamu tarafınca geliştirilen, ulusal inovasyon sistemini oluşturmada büyük rol oynayan, orta ve küçük ölçekteki örgütlerin gelişimi ve büyük işletmelerdeki ürünlerin geliştirilmesi için çalışan ve orta ölçekli işletmelerin

gelişmesi ve büyük işletmelerin ürünlerini geliştirmek olan merkezler oldukları söylenmektedir (Ay, 1996:11).

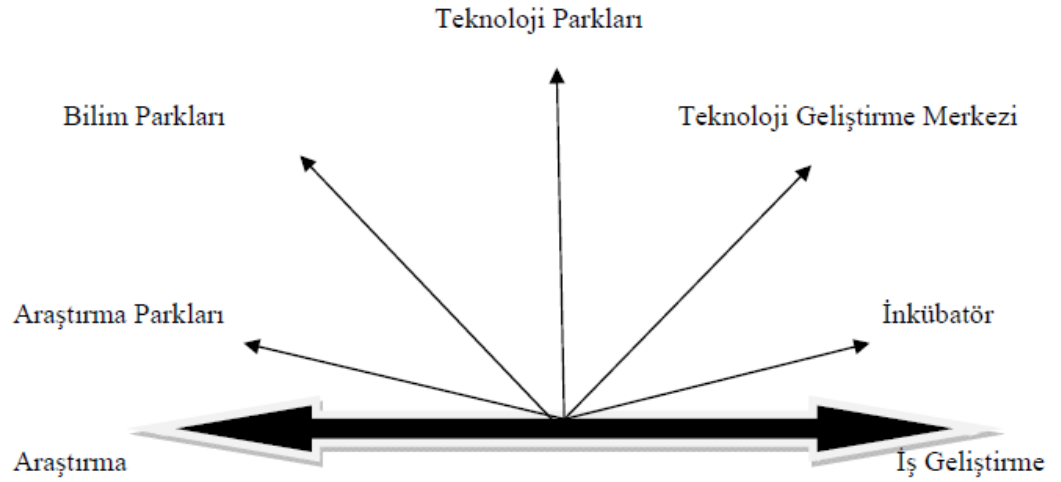
Teknoparkları Babacan, aşağıda madde madde verilmiş amaçlar kapsamında kurulan yerler biçiminde ifade etmiştir (Babacan, 1995:25):

- Geliştirme ve araştırma çalışmalarını yatırıma çevirmek,
- Teknoloji tabanlı yeni işletmeleri yaratıp geliştirmek,
- Girişimciliğe teşvik etmek,
- Personele yeni olanaklar sunmak ve onların kabiliyetlerini geliştirmek,
- Daha fazla maaşın verilebileceği iş olanakları oluşturmak,
- Bölgedeki ekonomik faaliyetlerin çeşidini ve miktarını yükseltmek,
- Teknoparktan kazanç sağlamak,
- Bölgede kalmak isteyen mezunlara iş imkanı sağlamak,
- Teknoloji transferine destek olmak,
- Eğitim gücünü yükseltmek,
- Üniversitede bilgi ve yaratıcılığı ticarileştirmek

OECD tarafından 1986 senesinde düzenlenen “*Science Parks, and Technology Complexes in Relation to Regional Development*” konusundaki seminer kapsamında sunulmuş olan tebliğlerde teknokentlerin kurulma amaçları şöyle ifade edilmiştir (Özbay, 2000:1111):

- Ar-Ge çalışmalarının yerel ve bölgesel ekonomilerde tekrar yapılanma temin etmesine katkı yapmak,
- Yerel yönetimlerin teknolojik gelişmelerde aktif duruma getirilmesi,
- Şehir çevresinin canlandırılması,

- Bölgeler arası gelişmişlik farkını düşürmek,
- Uzun dönemde istihdamın artmasını ve teknolojinin yenilik kaynağı olduğu ufak ortaklık ve işletmelerin doğmasını sağlayabilmek,
- İleri teknoloji kullanılmakta olan alanlarda istihdamın artmasını temin etmek,
- Bölgeye yüksek teknolojisi olan şirketler kazandırabilmek,
- Ürün yeniliği oluşturmaya ortam hazırlayıp modernizasyon ve yerel sanayi canlandırılmasına teşvikte bulunmak,
- Bölgesel kaynaklarla bölgeye ait yüksek öğrenim kurumları ve araştırma kapasitesinin arasında daha aktif ve verimli ilişkiler tesis etmek,
- Bölgesel yeniliğin yaratılması adına altyapı tesis etmeyi sağlayabilmek amacıyla olan merkezler şeklinde ifade edilmektedir.



Şekil 4.3. Teknopark Uygulama Yelpazesi

Kaynak: Babacan, 1995

Yukarıda bahsedilen tanımlamalardan hareketle teknoparkların araştırma temelli, araştırma kuruluşları ve üniversitelerle yakından ilişkide bulunan, inovasyonların ürüne çevrildiği, genellikle kampüs ve üniversiteye yakın yerler olduğunu söylemek mümkündür.

Babacan (1995:3), inovasyon ile alakalı oluşumların meydana getirdiği yelpaze ve bunların araştırmadan geliştirmeye dek yelpaze içerisindeki konumlarını Şekil 3'te göstermiştir.

Teknopark içerisindeki bir şirket teknoparkta yer aldığından bazı avantajlar yakalasa da bunlar tek taraflı olmamaktadır. Teknopark ülkeye, bölgeye ve üniversiteye de farklı katkılar sunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Polat, 2007: 8-11).

- Şirketlere vergide ayrıcalık temin edilmektedir.
- Üniversite ve şirketlerin aralarındaki yakınlık, informal ve formal ağlardan doğal bir değişme imkanı yaratmaktadır.
- Şirketler için teknoparklar mühim bir kaynak ağı sağlamaktadır.
- Üniversiteler uzmanlık ve bilimsel bilgilerini şirketlere aktarmaktadırlar.
- Teknoparklar akademik kurumla şirketin arasında sinerji oluşturmaktadırlar.
- Şirketler endüstri ve üniversitenin arasındaki bağları daha iyi idrak etmektedirler.
- Teknoloji, veri ve bilgilerin partnerlerin aralarında karşılıklı biçimde değişimi uyarılmakta ve gelişmektedir.
- Şirketlerin arasında karşılıklı etkileşimler teşvik edilmektedir.
- Teknopark, şirketlere saygınlık ve imaj katmaktadır.
- Şirketler üniversite ve teknoparktan danışmanlık hizmeti almaktadırlar.
- Teknoparklar personele sekretarya, fotokopi, iletişim hizmetleri vererek asıl amaçlarına daha etkin vakit ayırmalarını sağlamaktadır.
- Teknoparklar, şirketlerin hayatta kalma ve büyüme gayelerine hizmet edebilmek adına yerel ekonomide bulunan şirketlerle bağlantı, düşük kira, uygun fiziki oram ve inkübatör gibi imkanlar sunmaktadır.

- Şirketler bunun yanında teknoparklardan finans, pazarlama ve yönetim sahalarında yardım almaktadırlar.
- Tüketici araştırma maliyetini düşürmektedir.
- Firmalar katma değerli ve müşteri odaklı daha çok yeni ürün ortaya koymaktadırlar.

4.3. Örnek Çalışmalar

Özdevecioğlu ve Karaca (2015) çalışmalarında girişimciliğin kişilik özellikleri tarafından etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Kişisel başarı için nevrotiliğin önemli bir özellik olduğu ancak girişimcilikle arasında negatif yönlü bir ilişki görüldüğü belirtilmiştir. Yeni deneyimlere açık olma ve yenilik yapma arzusu girişimcilik için büyük önem arz etmektedir. Girişimciler, fırsatların takip edilerek kara dönüştürülmesi noktasında emek harcamaktadırlar. Araştırma sonuçlarına göre yeniliklere açık olma davranışı akademik girişimciliği, stratejik girişimciliği ve ticari girişimciliği etkilemektedir. Ayrıca uyumluluk davranışı girişimcilik sürecinde önem taşımakta ve elde edilen bulgular ışığında uyumluluk kişilik özelliğinin akademik ve stratejik girişimciliğe etki yaptığı belirtilmektedir. Öz denetim ve sorumluluk özelliklerinin kamu girişimciliği ile ticari girişimcilik üzerinde etkiye sahip olduğu ancak dışadönüklük özelliğinin hiçbir girişimcilik türü üzerinde etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 134-137).

Çabuk vd. (2014), kadın girişimcilerin iş yaşam süreçlerini inceledikleri çalışmalarında Adana ilinde topladıkları veri aracılığıyla 15 girişimci kadına ön test uygulaması yapmışlar ve ticaret odası, sanayi odası, ticaret borsası ile esnaf ve sanatkarlar odasına kayıtlı girişimci kadınları katılımcı olarak belirlemişlerdir. Çalışmanın gerekçesi olarak her geçen gün artan kadın girişimci sayısını ve sosyal, endüstriyel değişimleri göstermişlerdir. Çalışmada amaçlanan kadın girişimci profillerinin belirlenmesi ve karşılaşılan engeller ile desteklerin tespitinde bulunmaktadır. Buna göre 100 kadın girişimci ile çalışma gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara göre yaşanan en büyük sorunların duygusal gerginlik olduğu ardından aile baskınının ve iş süreçlerinde yalnız kalmanın olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. İş kurma sebebi olarak en önemli nedenin ekonomik kazanımlar

olduğunun belirtildiği çalışmada ileriki çalışmalar için örneklem büyüklüğü ile farklı sonuçlara erişilebileceği ifade edilmiştir (Çabuk vd., 2014: 1228-1231).

Cingöz (2014) girişimcilik türlerinden ekoloji ile ekonomik amaçların bir arada tutulduğu ekogirişimcilik kavramını ele aldığı çalışmasında iş süreçleri gözetilirken doğal çevrenin korunmasının önemine değinmektedir. Çalışmada yeni bir iş kurmanın yanı sıra mevcut işletmelerde de çevresel etkilerin gözetilmesinde katkı sunan ve bu tür fırsatları araştıran kişilerin de ekogirişimci olarak adlandırılabilceği belirtilmiştir. Ekolojinin dikkate alınmasının girişimcilik bağlamında yeni iş fırsatlarının da bulunması üzerine katkıda bulunabileceği ve bu durumun da rekabet üstünlüğü sağlayabileceği ifade edilmiştir (Cingöz, 2014:373-374).

Aydın ve Çakar (2014) ekogirişimcilik ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi geri dönüşüm sektörü üzerinde ele aldığı çalışmasında İzmir ilinde bulunan beşten fazla işletmeye sahip ilçeler dikkate alınmıştır. Veri toplama formuyla elde edilen veriler aracılığıyla bireysel yaratıcılık ile ekogirişimcilik arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ifade edilmiştir. Çalışmada ekogirişimciliğin toplumsal dönüşüm nedeniyle önemli bir konu hale geldiği, çevresel duyarlılığın giderek artmasının ekogirişimcilik kavramına olan ilgiye de artırdığı ifade edilmiştir (Aydın ve Çakar, 2014:87).

Aykan (2012) çalışmasında ekogirişimciliği girişimcilik olgusunun değişen yüzü olarak ele almış ve ekolojik ve girişimcilik kavramlarının bir araya gelmesiyle ortaya çıkan ekogirişimcilik kavramının açıklanmasını amaçlamıştır. Hızla ilerleyen teknolojinin ve ticaretin gelişmesinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsedilmiştir. Kalkınma süreçlerini sürdürürken bireylerin ve örgütlerin çevre konularında bilinçlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca işletme bünyesinde çevre politikalarının bulunmasının gerekliliği ifade edilmiştir (Aykan, 2012:195).

Aydın ve Çakar (2014) bireysel yaratıcılığın işletmelerde inovasyona yol açacak yetenekler olduğundan hareketle işletmelerin girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirmek için yenilikçilik yeteneklerine ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. Ancak ülkemizde ekolojik faaliyetlerin yeteri kadar yayılmamış olması işletmelerin ekolojiyi dikkate alan yenilikler yapmalarının önünde engel olarak durmaktadır. Bireysel yaratıcılık ile ekogirişimcilik arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmada İzmir ilinde beş ya da daha fazla işletmeye sahip olan ilçelerin geri dönüşüm sektör

temsilcilerinden veriler elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre bireysel yaratıcılık ile ekogirişimcilik düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Aydın ve Çakar, 2014:77-78).

Şanal ve Özgen (2013) kurumsallaşmanın kurumsal girişimcilik üzerine etkisini araştırdıkları çalışmalarında aile işletmelerini incelemiş ve sosyal sorumluluk ve profesyonelleşme unsurlarının risk ve proaktiflik üzerindeki etkilerini ölçmek istemişlerdir. Verileri anket formu aracılığıyla toplamış ve istatistiki programlar aracılığıyla analiz etmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre kurumsallaşmanın profesyonelleşme düzeyinin cinsiyete göre değişim gösterdiğini belirlemişlerdir. Sosyal sorumluluk boyutu ile proaktiflik boyutu arasında pozitif bir ilişkiye rastlanırken risk boyutu ile negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Ülker (2004:77), göçmen girişimciliğini ele aldığı tez çalışmasında Berlin’de bulunan göçmenlerin sosyal ilişki ağları çerçevesinde nasıl esnek kimlikler sergilediklerini belirlemek istemiştir. Buna göre çalışmada girişimci göçmenlerin çeşitli yasalar, işgücü piyasası kuralları, politikalar ve düzenlemeler karşısında ne tür manevralar ve stratejiler geliştirdiklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yılmaz ve Görmüş (2012:4484) çalışmalarında stratejik girişimcilik kavramını ele almış ve örgütsel destek ile öğrenme arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma tekstil sektöründe gerçekleştirilmiş ve veriler 138 katılımcıdan elde edilmiştir. 8 büyük işletmenin dahil edildiği çalışmada elde edilen bulgulara göre stratejik girişimciliği oluşturan akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi alt boyutlarının örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine pozitif düzeyde etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Onay (2010), işletmelerde girişimcilik özelliğini etkileyen faktörler bağlamında iç girişimciliği ele aldığı çalışmasında değişimin yaşamı belirleyen temel kurallardan biri olduğunu belirtmektedir. İşletmelerin de bu değişimden uzak durmalarının imkanı olmadığını ifade etmektedir. Çalışmada İzmir ve Manisa illerinde üç farklı sektörde faaliyet gösteren işletmeler incelenmiş olup iç girişimciliğin örgütlerin faaliyetlerine olumlu anlamda destek olduğu ve işletmelere dinamizm kattığı ifade edilmektedir. İç girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesinin yenilik yapma ile ilgili

olduğu ve bu durumun örgütlerin temel amaçları arasında olmasının gerekliliği belirtilmektedir (Onay, 2010:58- 59).

Demirel ve Özbezek (2015) işletmelerde iç girişimcilik ile yenilik ilişkisini inceledikleri çalışmalarında işletmelerin sahip oldukları fiziksel varlıklarla rekabet düzeylerini korumalarının imkansız hale geldiği ve bu nedenle beşeri kaynakların da dikkate alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna göre çalışanların sahip oldukları bilgi, yetenek ve deneyimleri ile girişimcilik ve yenilik yapabilme yeteneklerinin artırılması gerekmektedir. İç girişimciliğin çalışanlar tarafından sahip olunan bağımsız iş süreci geliştirme eylemi olarak ifade edildiği çalışmada iç girişimcilik sayesinde hedef kitlenin beklentilerinin en etkin biçimde karşılanabileceği belirtilmektedir (Demirel ve Özbezek, 2015:129).

Gürel (2012), işletmelerin rekabet düzeyi yüksek bir ortamda varlıklarını sürdürdüklerini ve bu değişken, belirsizliğin hakim olduğu durum içerisinde fırsatların da elde edilmesinin yüksek olasılık dahilinde olduğunu ifade etmektedir. İç girişimciliğin böyle bir ortamda önemli hale geldiğini ve varlığını sürdürmek isteyen işletmelerin girişimcilik ruhu ile hedef kitle beklentilerini karşılayabilecekleri belirtilmektedir. İç girişimciliğin örgütte ortaya çıkışının kolay olmadığı ifade edilen çalışmada, gönüllülük esasına dayalı ilişkilerin hakim olduğu ve katılımcı yönetim anlayışına sevk eden tutumların bulunduğu iş ortamlarında iç girişimciliğin gelişmesi için elverişli bir ortam haline geldiği vurgulanmaktadır (Gürel, 2012:73).

Ağca ve Baş (2014) iç girişimciliğin fırsatları kollama, risk alma ve yenilik yapma gibi boyutlarının olduğunu ve girişimcilikteki gibi işletme verimliliğine olumlu etki yaptığını ifade ettikleri çalışmalarında iç girişimciliğin mevcut bir işletme içerisinde ortaya çıkışı sebebiyle girişimcilikten farklı olduğunu belirtmişlerdir. Örgütlerin yeni üretim metotları ve iş süreçleri ile desteklenmesi anlamına da gelen iç girişimcilik faaliyetlerindeki artış örgüte rekabet avantajı olarak geri dönmekte ve bu durumun ortaya çıkması için yeniliklerin teşvik edilmesi, potansiyel iç girişimciler belirlenmesi ve desteklenmesi gerekmektedir (Ağca ve Yörük, 2014:388).

Mckay (2002) Nebraska’da bulunan 800 tanınmış okul yöneticisi üzerinde meslek yaşam, iş yerindeki gerilim ve stres unsurları, tutkular ve diğer mesleki yönleri içeren nitel bir inceleme gerçekleştirmiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin %43’ünün işkolik olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin hemen tüm zamanlarını okulda ya da okula ilişkin işlerde geçirdiklerini belirlenmiştir. Ayrıca boş zamanlarında genelde okul başarısının nasıl artacağı ve öğretmen ve öğrencilerin yönetimiyle ilgili konuları düşündüklerini tespit edilmiştir. (Akt: Mckay, 2004).





5. KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

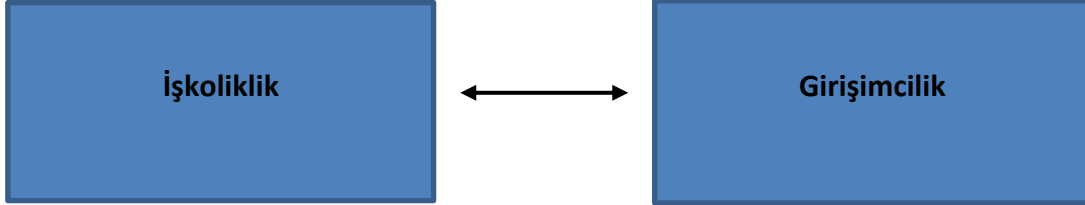
5.1. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, kullanılan ölçme araçları, veri toplama ve analiz yöntemlerine ilişkin bilgiler verilecektir. Öncelikle araştırma modeli açıklandıktan sonra; evrenin neden oluştuğu, hangi metotla örneklemin seçildiği, kullanılan ölçme araçlarının neye dayanarak oluşturulduğu, veri toplamada hangi metodun kullanıldığı, analiz yöntemlerinde nasıl bir yol takip edildiği ve de bu araştırmanın hangi amaçla yapıldığı açıklanmaya çalışılacaktır.

5.1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimleyici (tanımlayıcı) araştırma modellerinden genel tarama ve ilişkisel tarama yöntemleri bir arada kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Betimleyici (tanımlayıcı) tarama modelleri, geçmişte, bu gün ya da belli bir süreçte var olan olayları, durumları ve olguları ortaya koymaya yönelik yaklaşımlardır. Var olanı değiştirmeye ya da etkilemeye çalışmadan olgunun bilimsel portresinin ortaya konulması sürecini içermekte, nelerden oluştuğunu ve nelerle ilişkili olduğunu sorgulamaktadırlar (Bardakçı, 2007:7-5). Tanımlayıcı araştırma modelinin amacı, bir örgüt, birey, grup, durum veya olgunun düzgün bir portresini çizmektir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2010:69). Genel tarama modelinde çok sayıda elemandan oluşan evren hakkında bir olay, olgu ya da duruma ilişkin genel bir kanıya ulaşmak amacıyla evreni temsil eden bir örneklem üzerinde çeşitli taramalar düzenlenmesi, böylece olgu ya da durumun çeşitli yönleriyle tanımlanması söz konusudur. İlişkisel tarama modelinde ise iki ve ya daha çok çok sayıda değişken ya da durum arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesi irdelemekte, böylece farklı bulgular üzerinden evrene ilişkin yeni bilgiler geliştirilebilmektedir (Bardakçı, 2007:7-5).

Araştırmanın temel hipotezi Girişimcilik ve İşkoliklik arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığının araştırılması üzerine kurulmuştur. Ancak literatürde sıklıkla İşkolikliğin Girişimcilik üzerine etkisine dair araştırmalar yer almaktadır. Bu nedenle çalışma kapsamında işkolikliğin Girişimcilik üzerine etkisi de incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin model aşağıdaki gibidir.



Şekil 5.1. Çalışmanın Modeli

Girişimcilik ile ilgili literatür incelendiğinde girişimci kişilik özelliği olarak üzerinde en sık durulan konular, başarıya ihtiyacı duyma, kendine güven, risk alma, belirsizlik toleransı, yenilikçilik ve kontrol odağıdır. Bu özelliklere sahip olan kişilerin sahip olmayanlara oranla daha fazla girişimci faaliyette bulunabilecekleri varsayımı göz önüne alınıp üzerinde sık durulan girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilime etkisi dikkate alınarak geliştirilen ve örnek kitle üzerinde girişimcilik ve işkoliklik eğilimini ölçmeyi amaçlayan hipotezler aşağıdaki gibidir.

Ana Hipotez: Öğretmenlerin İşkoliklik ile Girişimcilik seviyeleri arasında anlamlı ve bağımlı bir ilişki vardır.

Yan Hipotezler

H₁: Kadın öğretmenler ve Erkek öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Lisans mezunu olan öğretmenler ile Lisansüstü eğitim alan öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.

H₃: 25-32 yaş arasındaki öğretmenler ile 33-41, 42-50 ve 50 ve üzeri yaş arasındaki öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.

H₄: 25-32 yaş arasındaki eğitimciler ile 33-41, 42-50 ve 50 ve üzeri yaş arasındaki eğitimciler arasında girişimci kişilik açısından anlamlı bir fark vardır.

H₅: Kendi firması olan eğitimciler ile firma sahibi olmayan eğitimciler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.

H₆: Kendi firması olan eğitimciler ile firma sahibi olmayan eğitimciler arasında girişimcilik açısından anlamlı bir fark vardır.

H₇: Mesleki Kıdemi 0-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl ve 15 yıl üzeri olan eğitimciler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.

H₈: Mesleki Kıdemi 0-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl ve 15 yıl üzeri olan eğitimciler arasında girişimcilik açısından anlamlı bir fark vardır.

5.1.2. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı kurumsal eğitim veren eğitimcilerde girişimci kişilik ile işkoliklik ilişkisini incelemektir. Aynı zamanda literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmaları inceleyerek elde edilen sonuçların literatüre olan katkısını ortaya koymaktır. Araştırmanın bir diğer amacı da bu konuda araştırma yapan ya da yapacak olan araştırmacılara kaynak niteliği göstermesidir.

5.1.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde çeşitli üniversite ve eğitim danışmanlık firmalarında görev yapan kurumsal eğitimcilerden oluşmaktadır. Bu evren içerisinden örneklem basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilen toplam 500 kişiden oluşmaktadır. Basit Tesadüfi Örneklem, tanımlanan evrendeki her elemanın eşit ve bağımsız seçilme şansına sahip olmasıdır. Yani, her eleman eşit seçilme şansına sahip olmalı ve aynı zamanda birisinin seçilmesi diğerinin seçilmesine kesinlikle engel olmamalı, etki etmemelidir.

5.1.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun birincil verileri toplamak için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyo-demografik bilgiler elde etmek için altı ifadeden oluşan bilgi toplama formu, ikinci bölümde T. DOĞAN ve F. TEL tarafından Türkçeye

uyarlaması ve güvenilirlik geçerlilik analizi gerçekleştirilen beşli likert şeklinde hazırlanmış Duwas TR İşkoliklik ölçeği, üçüncü bölümde E. YILMAZ, A. SÜNBL tarafından geliştirilen güvenilirlik ve geçerlilik analizi gerçekleştirilmiş olan beşli likert şeklinde hazırlanmış otuz altı ifadeden oluşan “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik” ölçeği kullanılmıştır. Kişisel özelliklerini belirlemek üzere ise altı sorudan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

5.1.4.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların, cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi demografik bilgilerine ilişkin 6 sorudan oluşan anket formu hazırlanmıştır.

5.1.4.2. DUWAS TR İşkoliklik Ölçeği

Ölçek işkolikliği ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşmaktadır ve 4'lü Likert tipi, özbildirim tarzı bir ölçektir. DUWAS, “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek işkolikliği ölçmede kullanılan “Work Addiction Risk Test-İş Bağımlılığı Riski Testi” (WART; Robinson, 1999) ve Workaholism Battery-İşkoliklik Bataryası (WorkBat; Spence & Robbins, 1992) adlı iki ölçme aracının maddelerinin kullanılması ve birleştirilmesiyle elde edilmiştir. Doğan ve Tel (2011) tarafından ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak “geri çeviri” yöntemi kullanılarak ölçeğin dilsel eşdeğerliği sağlanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği, madde analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlık katsayısının hesaplanması yöntemleriyle incelenmiştir. (Doğan ve Tel, 2011). Ölçekte Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5'li Likert tipi (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) bir cevaplama anahtarı hazırlanmıştır. Doğan ve Tel (2011) orijinal ölçeğin iki faktörlü yapısının Türk örnekleme doğrulanıp doğrulanmayacağı test etmiştir. Ölçeğin psikometrik özellikleri madde analizi, iç tutarlık ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleriyle incelenmiştir. “Aşırı çalışma” alt ölçeği bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden maddelerden oluşmaktadır. (Örnek madde: İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.) “Kompulsif çalışma” alt ölçeği ise bireyin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan ifadelerden oluşmaktadır.

(Örnek madde: Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.) Alt boyutlara ilişkin iç tutarlık katsayıları “aşırı çalışma” alt boyutu için .80 ve “kompulsif çalışma” alt boyutu için .86 olarak bildirilmiştir. Alt ölçekler arasında pozitif yönde .66 ($p<.001$) korelasyon elde edilmiştir (Libano ve ark., 2010; Schaufeli ve ark., 2006).

Aşırı Çalışma (A.Ç.): Bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden maddelerden oluşmaktadır (3,4,8,10,12,13,15,17).

Kompulsif Çalışma (K.Ç.): Bireyin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan ifadelerden oluşmaktadır (5,7,9,11,14,16).

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları DUWAS-TR'nin “Aşırı Çalışma” ve “Kompulsif Çalışma” olarak adlandırılan iki faktörlü yapısının yeterli düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. ($\chi^2/sd=3.44$, AGFI=0.087, GFI=0.92, CFI=0.91, IFI=0.91, RMSEA=0.080). Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı ise ölçeğin tümü için .85, “aşırı çalışma” faktörü için .76 ve “kompulsif çalışma” faktörü için .74 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar DUWAS-TR'nin Türkçe formunun işkolikliği (iş bağımlılığı) ölçmede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. (Doğan ve Tel, 2011).

5.1.4.3. Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği

Bu ölçek öğrencilerin girişimci özelliklerini saptamak amacıyla Sünbül, Yılmaz (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin maddelerini hazırlanmadan önce üniversite lisans düzeyinde toplam 90 öğrenciye girişimcilik konusunda kompozisyon hazırlatılmıştır. Öğrencilerin yazdıkları pasajlarda görüş, fikir, duygu ve düşünceler cümleler haline getirilmiştir. Bu ifadelerin dışında araştırmacılar tarafında girişimcilik konusundaki literatür taranmış ve toplam 43 maddelik bir ölçek hazırlanmıştır. Bu ölçeğin ön denemesi yapılmadan önce uzman görüşlerine başvurulmuş ve onların görüşleri ışığında ölçekteki cümleler tekrar düzenlenmiş ve madde sayısı 36 maddeye indirilmiştir. Likert tipinde bir forma dönüştürülen bu cümleler “Çok sık” (5)'den “Hiçbir zaman” (1)'e uzanan 5'li aralıklı ölçek formunda düzenlenmiştir. Deneme uygulaması sonrası elde edilen veriler üzerinde Cronbach

Alfa güvenilirlik analizleri ile faktör analizi (geçerlik analizi) gerçekleştirilmiştir. Temel Bileşenler Analizi ile gerçekleştirilen faktör analizi sonucu tüm maddelerin tek boyutta toplandığı görülmüştür. Güvenirlik analizleri sonucu ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,90 bulunmuştur.

Girişimcilik ölçeğinin ölçüt geçerliğini test etmek amacıyla Rathus Atılganlık Envanteri kullanılmıştır. Kişiler arası ilişkilerde atılganlığın ölçülmesi amacıyla Rathus (1973) tarafından geliştirilen ve Voltan (1980) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Rathus Atılganlık Envanteri" 30 maddeden oluşmaktadır. olumlu ve olumsuz ifadeler bulunmaktadır. Ölçekteki olumlu ifadeler: 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29. maddelerdir. Olumsuz ifadeler: 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30. maddelerdir. Ölçeğin güvenilirliği, test tekrar yöntemi ile .78, iki yarı yöntemi ile de .77, bulunmuştur. Acar ise Türkçe'ye çevirisinde ise test tekrarı yöntemi ile .92, testin yarıya bölünmesi yöntemi ile de .77 güvenilirliğini bulmuştur. (Sünbül, Yılmaz, 2009)

5.1.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 24.0 ile yapılmış ve sonuçlar %95 güven düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmada girişimcilik ile işkoliklik arasındaki ilişki korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Girişimcilik ve işkolikliğin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumu için kullanılan testler ise yapılan normallik testi sonucuna göre belirlenmiştir.

Çizelge 5.1. İşkoliklik ve Girişimcilik Ölçeklerinin Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	p	İstatistik	n	p
Aşırı Çalışma	0,080	500	0,000	0,984	500	0,000
Kompulsif Çalışma	0,106	500	0,000	0,984	500	0,000
İşkoliklik	0,071	500	0,000	0,984	500	0,000
Girişimcilik	0,076	500	0,000	0,958	500	0,000

İşkoliklik ve girişimcilik puanları normal dağılım göstermediklerinden karşılaştırma analizlerinde parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

5.2. Bulgular

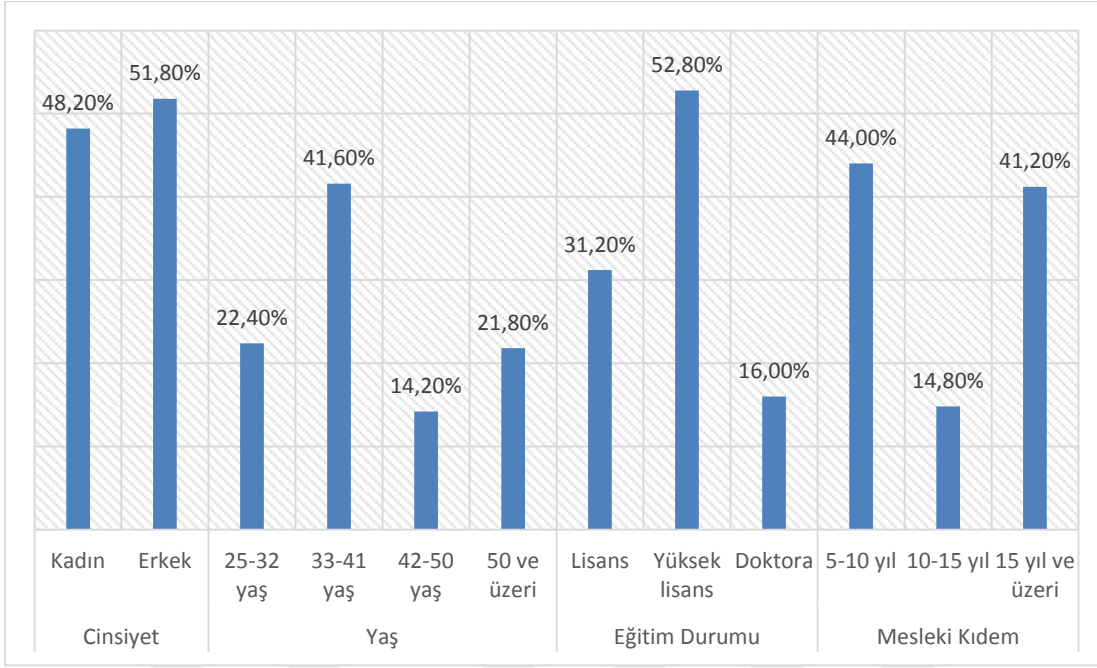
Demografik özelliklerine göre ankete katılan deneklerin dağılımları aşağıdaki Çizelgede verilmiştir.

5.2.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

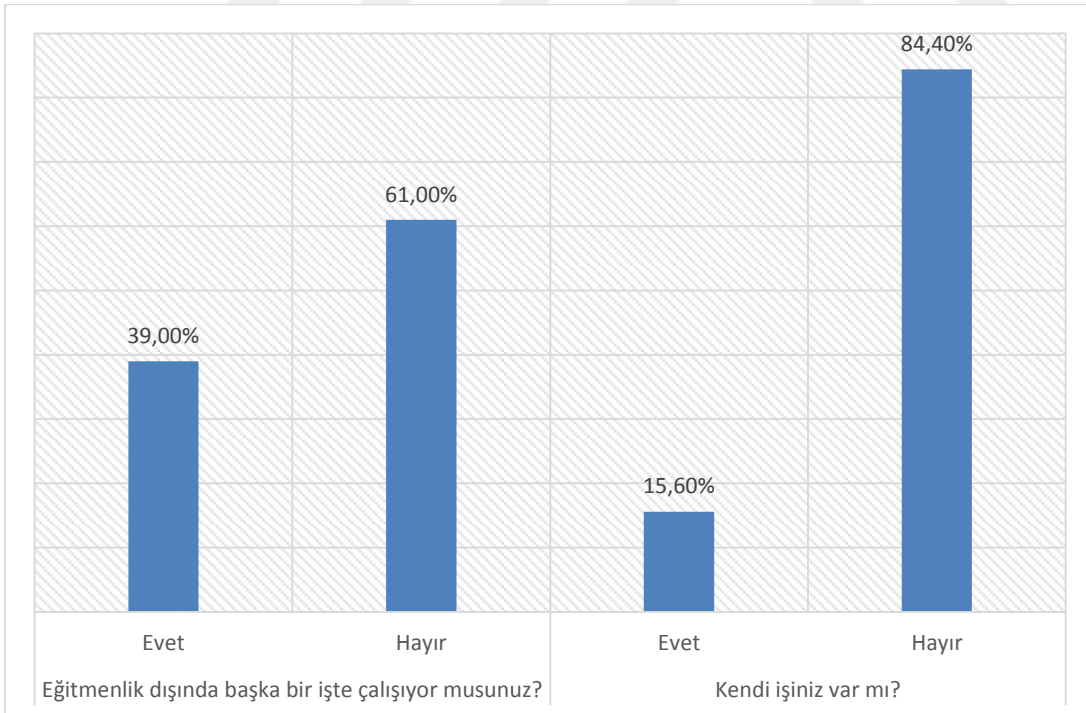
Çizelge 5.2. Kişisel Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	241	48,2%
	Erkek	259	51,8%
Yaş	25-32 yaş	112	22,4%
	33-41 yaş	208	41,6%
	42-50 yaş	71	14,2%
	50 ve üzeri	109	21,8%
Eğitim Durumu	Lisans	156	31,2%
	Yüksek lisans	264	52,8%
	Doktora	80	16,0%
Mesleki Kıdem	5-10 yıl	220	44,0%
	10-15 yıl	74	14,8%
	15 yıl ve üzeri	206	41,2%
Eğitmenlik dışında başka bir işte çalışıyor musunuz?	Evet	195	39,0%
	Hayır	305	61,0%
Kendi işiniz var mı?	Evet	78	15,6%
	Hayır	422	84,4%

Araştırmaya katılanların %51,8'i erkek, %41,6'sı 33-41 yaş aralığında, %52,8'i yüksek lisans mezunu, %44'ü 5-10 yıl arası süredir çalışmaktadır. Katılımcıların %61,'i eğitmenlik dışında çalışmazken %15,6'sının kendi işi vardır.



Şekil 5.2. Ankete Katılanların Cinsiyet, Yaş Grubu, Eğitim Durumu Ve Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı



Şekil 5.3. Ankete Katılanların Eğitimlik Dışında Çalışma Ve İş Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı

5.2.2. İşkoliklik ve Girişimcilik Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistiklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistiksel sonuçları aşağıda ifade edilmiştir.

Çizelge 5.3. İşkoliklik ve Girişimcilik Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss
Aşırı Çalışma	500	9	40	25,98	6,18
Kompulsif Çalışma	500	7	30	19,92	4,80
İşkoliklik	500	19	70	45,90	10,50
Girişimcilik	500	53	180	138,69	24,73

Araştırma sonucuna göre eğitimcilerin aşırı çalışma ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması $25,98 \pm 6,18$; kompulsif çalışma puanları ortalaması $19,92 \pm 4,80$ ve işkoliklik puanları ortalaması $45,90 \pm 10,50$ 'dir. Eğitimcilerin girişimcilik ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması $138,69 \pm 24,73$ 'tür.

Çizelge 5.4. İşkoliklik ve Girişimcilik Ölçeklerinin Cronbach's Alfa Değeri

	Cronbach's Alfa
Aşırı Çalışma	0,802
Kompulsif Çalışma	0,767
İşkoliklik	0,886
Girişimcilik	0,971

Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's alfa katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach's alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişirken değerin 1'e yaklaşması ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Buna göre tüm ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri yüksektir.

5.2.3. Girişimcilik işkoliklik arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular

Aşağıdaki Çizelgede araştırmanın ana temasını oluşturan iki faktör olan girişimcilik ve işkolikliğin birbiriyle olan ilişkisi istatistiksel olarak ifade edilmiştir.

Çizelge 5.5. Girişimcilik ile İşkoliklik Arasındaki İlişki

		Girişimcilik
Aşırı Çalışma	r	,297**
	p	0,000
	n	500
Kompulsif Çalışma	r	,261**
	p	0,000
	n	500
İşkoliklik	r	,289**
	p	0,000
	n	500

****p<0,01**

İşkoliklik İle Girişimcilik Arasındaki İlişkinin analiz edilmesi amacıyla yapılan korelasyon testi sonuçları Çizelgede verilmiştir.

Analiz sonucuna göre girişimcilik ile aşırı çalışma arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ($r=0,297$) ve girişimcilik ile kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ($r=0,261$) ilişki bulunmaktadır. Girişimcilik ile işkoliklik arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ($r=0,2897$) ilişki bulunmaktadır. araştırmamızın bu sonucu ana hipotez olan “Eğitmenlerin Girişimcilik ve İşkoliklik seviyeleri arasında anlamlı ve bağımlı bir ilişki vardır ” desteklemektedir.

Risk Alma Eğilimi: Girişimcinin risk alma eğilimi; finansal, sosyal veya psikolojik olarak risk alamadığından dolayı düşüktür. Girişimci geleceği görebilen kişidir. Girişimci daima vizyonu yüksek olan kişidir ve bundan dolayı da her zaman risk almayı sever, tehlikeden kaçmaz.

Belirsizlik toleransı: Girişimciler belirsizlikle başa çıkabildiklerinden dolayı toleransları daha yüksektir. Bu başlı başına çok önemli bir özelliktir. Girişimci kararlarını stratejik herhangi bir planlama yapmadan alır. Bu özellikleri barındıran kişiler çoğunun yapmaya kalkışamayacağı riskleri alarak yoluna devam ederler.

Başarma İhtiyacı Duyma: Düşük başarı güdüsü barındıran kişilerin kendilerine olan özgüvenleri eksiktir. Yüksek olanlar ise başarı elde etmek için her zaman insanlarla

rekabet etmeye hazırlardır. Bunu barındıran girişimciler her zaman önlerine zor ve büyük hedefler koyarlar.

Kontrol Odağı: Bu kişilik tipine sahip kişiler her zaman hayatlarındaki başarı ve başarısızlık algılamalarının kontrol edilip edilemeyeceğine inanırlar.

Dış Kontrol Odağına sahip olanların kendilerine olan özgüvenleri hep yüksek olur. Başkalarının başarıları kıskanırlar üzerinde kendi emekleri varmış gibi lanse ederler.

Yenilikçilik: Bu kavram girişimciliğin özünü barındırır. Olmazsa olmazdır, yani girişimci yeniliği pazarlayabilen anlamına gelmektedir. Yenilikçilik eğilimi yüksek olan bireylerde bu davranış çok yoğun seyretmektedir. Bu yönlerinden dolayı rekabet etmeye her zaman açıktırlar.

Kendine Güven: Bir kişi belirlemiş olduğu hedefleri her zaman aşmaya çalışır ve bu kendilerinde aşırı derece özgüven yaratır.

5.2.4. İşkolikliğin Girişimciliğe Olan Etkisine İlişkin Bulgular

Aşağıdaki Çizelgede işkolikliğin girişimciliğe olan etkisinin istatistiksel olarak sonucu ifade edilmiştir.

İşkolik bireyler zaman ve mekan kavramı dinlemeden sürekli çalışırlar, beyinlerini sürekli işleriyle meşgul ederler. İş onlar için hayatın merkezi anlamına gelmiştir. Diğer taraftan girişimci olan kişiler; yenilikçi, başarı arzusu yüksek, kontrol odağı geniş, her zaman kendine aşırı güven sahibi olduklarından ister istemez işkolik durumuna geçerler.

İşkolikler için hayatta en önemli olan şey yaratıcı olmaları, yeni şeyler yapmaları ve bundan dolayı da kendilerini işe kaptırmaya meyilli olmalarıdır. İş hayatlarının merkezi konumuna getirmektedirler. Başardıkları her iş kendilerine çok yüksek özgüven sağlar ve bu özgüven onların her zaman daha ileri gitmelerini sağlar.

5.2.5. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerine ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla ifade edilmiştir.

5.2.5.1. Eğitmcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Eğitmcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Çizelgede verilmiştir.

Çizelge 5.6. Eğitmcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet		n	Sıra Ortalaması	U	p
Aşırı Çalışma	Kadın	241	275,28	25236,500	0,000*
	Erkek	259	227,44		
Kompulsif Çalışma	Kadın	241	272,30	25956,000	0,001*
	Erkek	259	230,22		
İşkoliklik	Kadın	241	274,13	25515,000	0,000*
	Erkek	259	228,51		
Girişimcilik	Kadın	241	244,69	29808,500	0,385
	Erkek	259	255,91		

* $p < 0,05$

Analiz sonucuna göre aşırı çalışma, cinsiyete göre farklılık göstermektedir ve kadınların aşırı çalışma düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucuna göre H_1 (Kadın öğretmenler ve Erkek öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir farklılık vardır.) hipotezi doğrulanmıştır.

Kompulsif çalışma, cinsiyete göre farklılık göstermektedir ve kadınların kompulsif çalışma düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir.

İşkoliklik, cinsiyete göre farklılık göstermektedir ve kadınların işkoliklik düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucuna göre H_1 (Kadın öğretmenler ve Erkek öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir farklılık vardır.) hipotezi doğrulanmıştır.

Girişimcilik, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

5.2.5.2. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları çizelgede verilmiştir.

Çizelge 5.7. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Yaş	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	
Aşırı Çalışma	25-32 yaş	112	244,20	0,884	0,829
	33-41 yaş	208	249,76		
	42-50 yaş	71	264,38		
	50 ve üzeri	109	249,34		
Kompulsif Çalışma	25-32 yaş	112	257,45	2,678	0,444
	33-41 yaş	208	256,81		
	42-50 yaş	71	251,11		
	50 ve üzeri	109	230,92		
İşkoliklik	25-32 yaş	112	250,17	0,754	0,860
	33-41 yaş	208	252,37		
	42-50 yaş	71	259,58		
	50 ve üzeri	109	241,35		
Girişimcilik	25-32 yaş	112	236,13	2,308	0,511
	33-41 yaş	208	250,64		
	42-50 yaş	71	269,04		
	50 ve üzeri	109	252,92		

Analiz sonucuna göre aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik ile girişimcilik yaşa göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Araştırmanın bu sonucuna göre H₃ (25-32 yaş arasındaki öğretmenler ile 33-41, 42-50 ve 50 ve üzeri yaş arasındaki öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.) ve H₄ (25-32 yaş arasındaki öğretmenler ile 33-41, 42-50 ve 50 ve üzeri yaş arasındaki öğretmenler arasında girişimci kişilik açısından anlamlı bir fark vardır.) hipotezleri reddedilmiştir.

5.2.5.3. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları çizelgede verilmiştir.

Çizelge 5.8. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu		n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Aşırı Çalışma	Lisans	156	223,91	8,566	0,014*
	Yüksek lisans	264	258,59		
	Doktora	80	275,64		
Kompulsif Çalışma	Lisans	156	236,13	2,953	0,228
	Yüksek lisans	264	253,46		
	Doktora	80	268,77		
İşkoliklik	Lisans	156	225,83	6,958	0,031*
	Yüksek lisans	264	259,20		
	Doktora	80	269,89		
Girişimcilik	Lisans	156	254,79	21,279	0,000*
	Yüksek lisans	264	228,87		
	Doktora	80	313,51		

***p<0,05**

Analiz sonucuna göre aşırı çalışma, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir ve lisans mezunlarının aşırı çalışma düzeyleri en düşük iken doktora mezunlarının en yüksektir. Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe aşırı çalışma düzeyi artmaktadır. Araştırmanın bu sonucuna göre H₂ (Lisans mezunu olan eğitimciler ile Lisansüstü eğitim alan eğitimciler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.) Hipotezi kabul edilmiştir.

Kompulsif çalışma, eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

İşkoliklik, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir ve lisans mezunlarının işkoliklik düzeyleri en düşük iken doktora mezunlarının en yüksektir. Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe işkoliklik düzeyi artmaktadır. Araştırmanın bu sonucuna göre H₂ (Lisans mezunu olan öğretmenler ile Lisansüstü eğitim alan öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.) Hipotezi kabul edilmiştir.

Girişimcilik, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir ve yüksek lisans mezunlarının girişimcilik düzeyleri en düşük iken doktora mezunlarının en yüksektir.

5.2.5.4. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları çizelgede verilmiştir.

Çizelge 5.9. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem		n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Aşırı Çalışma	5-10 yıl	220	239,67	3,121	0,210
	10-15 yıl	74	272,69		
	15 yıl ve üzeri	206	254,09		
Kompulsif Çalışma	5-10 yıl	220	242,63	9,929	0,007*
	10-15 yıl	74	299,17		
	15 yıl ve üzeri	206	241,43		
İşkoliklik	5-10 yıl	220	241,38	4,998	0,082
	10-15 yıl	74	284,32		
	15 yıl ve üzeri	206	248,09		
Girişimcilik	5-10 yıl	220	229,20	9,148	0,010*
	10-15 yıl	74	255,99		
	15 yıl ve üzeri	206	271,27		

*p<0,05

Aşırı çalışma, mesleki kıdeme göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Kompulsif çalışma, mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir ve 5-10 yıldır ve 15 yıl ve daha fazla süredir çalışanların kompulsif çalışma düzeyleri düşük iken 10-15 yıldır çalışanların kompulsif çalışma düzeyleri yüksektir.

İşkoliklik, mesleki kıdeme göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Araştırmanın bu sonucuna göre H_7 (Mesleki Kıdemi 0-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl ve 15 yıl üzeri olan öğretmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.) Hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilik, mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir ve 5-10 yıldır çalışanların girişimcilik düzeyleri en düşük iken 15 yıl ve daha uzun süredir çalışanların en yüksektir. Buna göre mesleki kıdem arttıkça girişimcilik düzeyi de artmaktadır. Araştırmanın bu sonucuna göre H_8 (Mesleki Kıdemi 0-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl ve 15 yıl üzeri olan öğretmenler arasında girişimcilik açısından anlamlı bir fark vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

5.2.5.5. Öğretmenlerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Başka Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Öğretmenlerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin başka bir işte çalışma durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Çizelgede verilmiştir.

Çizelge 5.10. Öğretmenlerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Başka Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışıyor musunuz?		n	Sıra Ortalaması	U	p
Aşırı Çalışma	Evet	195	263,40	27221,500	0,110
	Hayır	305	242,25		
Kompulsif Çalışma	Evet	195	274,83	24993,000	0,003*
	Hayır	305	234,94		
İşkoliklik	Evet	195	267,27	26467,000	0,038*
	Hayır	305	239,78		
Girişimcilik	Evet	195	282,32	23533,500	0,000*
	Hayır	305	230,16		

***p<0,05**

Analiz sonucuna göre aşırı çalışma, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kompulsif çalışma, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir ve başka bir işte çalışanların kompulsif çalışma düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucu H_5 (Kendi firması olan eğitmenler ile firma sahibi olmayan eğitmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.) hipotezini destekler nitelik göstermiştir.

İşkoliklik, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir ve başka bir işte çalışanların işkoliklik düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucu H_5 (Kendi firması olan eğitmenler ile firma sahibi olmayan eğitmenler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.) hipotezini destekler nitelik göstermiştir.

Girişimcilik, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir ve başka bir işte çalışanların girişimcilik düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucu H_6 (Kendi firması olan eğitmenler ile firma sahibi olmayan eğitmenler arasında girişimcilik açısından anlamlı bir fark vardır.) hipotezini destekler nitelik göstermiştir.

5.2.5.6. Eğitmcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Kendi İşi Olma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitmcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin kendi işi olma durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçları çizelgede verilmiştir.

Çizelge 5.11. Eğitimcilerin İşkoliklik ve Girişimcilik Düzeylerinin Kendi İş Olma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Kendi işiniz var mı?		n	Sıra Ortalaması	U	p
Aşırı Çalışma	Evet	78	244,16	15963,500	0,673
	Hayır	422	251,67		
Kompulsif Çalışma	Evet	78	230,12	14868,000	0,174
	Hayır	422	254,27		
İşkoliklik	Evet	78	224,94	14464,500	0,089
	Hayır	422	255,22		
Girişimcilik	Evet	78	330,40	10225,500	0,000*
	Hayır	422	235,73		

*p<0,05

Analiz sonucuna göre aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Araştırmanın bu sonucu H_5 (Kendi firması olan eğitimciler ile firma sahibi olmayan eğitimciler arasında işkoliklik açısından anlamlı bir fark vardır.) hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilik, kendi işi olma durumuna göre farklılık göstermektedir ve kendi işi olanların girişimcilik düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucu H_6 (Kendi firması olan eğitimciler ile firma sahibi olmayan eğitimciler arasında girişimcilik açısından anlamlı bir fark vardır.) hipotezini destekler nitelik göstermiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

İşkoliklik İle Girişimcilik Arasındaki İlişkinin analiz edilmesi amacıyla yapılan korelasyon testi sonucuna göre girişimcilik ile aşırı çalışma arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ve girişimcilik ile kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ilişki bulunmaktadır. Girişimcilik ile işkoliklik arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ilişki bulunmaktadır. Araştırmada elde edilen bu sonuca göre işkolikliğin girişimciliği etkilediği ifade edilebilmektedir. Araştırma sonucuna göre aşırı çalışan bireylerde girişimci kişilik özellikleri görülmektedir. Bu durum işkolikliğin girişimciliği doğrudan etkilediği ve işkolik olan kişilerin girişimci kişilik özelliklerini taşıdığını ifade etmektedir.

Girişimci kişiler sürekli çalışma isteği duyduğunda zaman içerisinde işkolik olma ihtimalleri normal bireylere nazaran oldukça fazladır. Çünkü girişimciliğin en önemli özelliği sürekli yeni arayış içinde olma durumudur. Yapılan iş bir süre sonra tatmin etmemeye başlayacağından bunun yanında farklı işler yapma gereği duyulacaktır. Bu durum bireylerin yaşamları boyunca mevcut zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmelerine neden olmaktadır.

Eğitmcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre aşırı çalışma, cinsiyete göre farklılık göstermektedir ve kadınların aşırı çalışma düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Kompulsif çalışma, cinsiyete göre farklılık göstermektedir ve kadınların kompulsif çalışma düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. İşkoliklik, cinsiyete göre farklılık göstermektedir ve kadınların işkoliklik düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Girişimcilik, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bu sonucuna göre kadın girişimcilerin işkoliklik özelliğini daha fazla barındırdığı görülmüştür. Genel itibariyle kadınların erkeklere oranla daha fazla işine

sadık ve çalışma bakımından daha titiz davrandıkları düşünüldüğünde araştırma sonucu beklenen sonucu vermiştir. Ulucan (2015) tarafından yapılan girişimcilik eğilimini ölçmeye yönelik araştırma sonucunda cinsiyetin girişimciliği etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç bu araştırma sonucuyla ters düşmektedir.

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik ile girişimcilik yaşa göre farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bu sonucuna göre yaş faktörü etkisiz faktör olarak değerlendirilmiştir. İşkoliklik ile ilgili alanyazında yapılan araştırmaların birçoğunda yaş faktörünün etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda girişimcilik üzerine yapılan araştırmaların birçoğunda yaş faktörü etkisizdir. Eğitimcilerin belli bir yaşa erişmiş olması ve yapacakları girişimcilik faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olma durumları bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir.

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre aşırı çalışma, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir ve lisans mezunlarının aşırı çalışma düzeyleri en düşük iken doktora mezunlarının en yüksektir. Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe aşırı çalışma düzeyi artmaktadır. Kompulsif çalışma, eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. İşkoliklik, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir ve lisans mezunlarının işkoliklik düzeyleri en düşük iken doktora mezunlarının en yüksektir. Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe işkoliklik düzeyi artmaktadır. Girişimcilik, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir ve yüksek lisans mezunlarının girişimcilik düzeyleri en düşük iken doktora mezunlarının en yüksektir. Araştırmanın bu sonucuna göre eğitim seviyesi girişimcilik ve işkolikliği artırmaktadır. Bu sonucu şöyle ifade etmek mümkün olacaktır. Belli bir eğitim seviyesine ulaşmış bireylerin girişimcilik faaliyetlerine yönelmesi ve yapacakları faaliyet hakkında detaylı inceleme ve kar-zarar analizini doğru yapmaları etkili olabilir. Eğitim düzeyi ile işkoliklik arasında pozitif yönlü ilişkinin bulunması ise, bireylerin yaptıkları işe daha çok sarılmaları ve bu işi yapabilmek için eğitim düzeylerini sürekli arttırmaya çalıştığı düşüncesi etkili olabilir. Araştırmaya katılan lisans düzeyi bireylerin girişimcilik ve işkoliklik eğilimleri yüksek lisansa göre daha fazladır. Bu durum yapılan açıklamayı reddeder nitelik göstermektedir. Bu sonucu

ise şöyle ifade etmek mümkün olacaktır. Lisans düzeyinde eğitim almış bireylerin risk alma durumları ve bundan etkilenme durumları daha düşük olacaktır. Bu durum girişimcilik faaliyetlerine daha sıcak bakmaları ve bu konuda alacakları riskin sonuçlarının daha düşük olması ihtimali etkili olacaktır. Aynı zamanda bireyin yaş itibarıyla yüksek lisans ve doktora eğitimi almış bireylere göre risk alma ve girişimcilik faaliyetlerinde bulunma eğilimi daha fazla olabilir.

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre Aşırı çalışma, mesleki kıdeme göre farklılık göstermemektedir. Kompulsif çalışma, mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir ve 5-10 yıldır ve 15 yıl ve daha fazla süredir çalışanların kompulsif çalışma düzeyleri düşük iken 10-15 yıldır çalışanların kompulsif çalışma düzeyleri yüksektir. İşkoliklik, mesleki kıdeme göre farklılık göstermemektedir. Girişimcilik, mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir ve 5-10 yıldır çalışanların girişimcilik düzeyleri en düşük iken 15 yıl ve daha uzun süredir çalışanların en yüksektir. Buna göre mesleki kıdem arttıkça girişimcilik düzeyi de artmaktadır. Araştırmanın bu sonucuna göre kıdem işkolikliği etkilemezken girişimciliği etkilemektedir. Uzun yıllar aynı yerde çalışan ve belli bir kıdem sahibi olmuş bireylerin girişimcilik eğilimleri daha fazladır. Araştırmanın bu sonucu beklenen bir sonuç olarak ifade edilebilir. Bireyler eğitim aldıktan sonra iş hayatına atıldıklarında belli bir kıdem elde etmek adına çalışmaktadır. Çünkü kıdem artışı bireyin iş pozisyonunda değişime ve maddi yönden de daha fazla kazanç sağlamasına yol açacaktır. Ancak sürekli aynı pozisyonda olup uzun yıllar belli bir kıdem düzeyinde çalışan bireyler alternatifler üretme çabası içerisine girmektedir. Düşündükleri alternatif işlere atılım yaparak girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaktadır. araştırmanın bu sonucu beklenen bir sonuç olarak ifade edilebilir.

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin başka bir işte çalışma durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre aşırı çalışma, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermemektedir. Kompulsif çalışma, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir ve başka bir işte çalışanların kompulsif çalışma düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir. İşkoliklik, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir ve başka bir işte çalışanların işkoliklik düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir.

Girişimcilik, başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir ve başka bir işte çalışanların girişimcilik düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucuna göre şu ifadeleri kullanmak doğru olacaktır. Başka bir işte çalışan bireyler belli bir sermaye sahibi olabilme ihtimalleri daha yüksektir. Çalışmayan kişilerin yapacakları girişimcilik faaliyetinin başarısız olması durumunda karşılaşacakları zorluklar onları çok fazla etkileyecektir. Ancak belli bir gelir düzeyine sahip bireylerin girişimci olma ihtimalleri daha yüksek olacaktır. Çünkü alacakları risk çalıştıkları yerden elde ettikleri gelir ile karşılanacak seviyede olacaktır. Ancak çalışmayan bireyin alacağı riskin karşılanma ihtimali yoktur.

Eğitimcilerin işkoliklik ve girişimcilik düzeylerinin kendi işi olma durumlarına göre karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermemektedir. Girişimcilik, kendi işi olma durumuna göre farklılık göstermektedir ve kendi işi olanların girişimcilik düzeyleri çalışmayanlara göre daha yüksektir. Araştırmanın bu sonucu bir önceki sonuca yapılan yorumlara benzer ifadeleri desteklemektedir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen sonuç itibarıyla şunları söyleyebiliriz; Ülkemizde girişimciliğin geliştirilmesi için herşeyden önce girişimcilik ruhu ve kültürü topluma benimsetilmeli, kurumsallaşmanın önemi vurgulanmalıdır. Ülke ekonomisinin gelişmesi için özel girişimin ne kadar önemli olduğu gerekçeleri ile birlikte bireylere anlatılmalıdır. Girişimci devlet tarafından desteklenmeli, bürokratik süreçler hafifletilmelidir. Potansiyel girişimci adayları olan gençlerimize erken yaşlardan itibaren girişimcilik ve liderlik tanıtılmalı, kişiliklerinin gelişimi açısından çok önemli olan davranış eğitimleri verilmelidir. Bütün bunlar kişinin kendini tanıması ve özelliklerini anlayarak kendisini geliştirmesi ile mümkündür.

KAYNAKLAR

- Aernoudt, R.** (2004), Incubators: Tool For Entrepreneurship? Small Business Economics, (23), s. 127-135
- Ağca, V. ve Yörük, D.** (2006), Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 82, s.139-153
- Ağca, V. ve Yörük, D.** (2006), Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Durmuş: Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8(2), 155-173
- Akdağ, F. ve Yüksel, M.** (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Yönü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 47-55
- Akdoğan, C.** (2000), Kayseri’de Özel Sektör İşletmelerinde Üst Düzey Yönetici Özellikleri, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, s.49
- Akgün, A. E., Keskin, H., Günsel, A. ve Sakarya, H.** (2010), Pazar Yönelimi, Girişimcilik Yönelimi ve İş Karmaşıklığı İle Öğrenme Yönelimi Arasındaki İlişkiler : Deneysel Bir Çalışma, KAÜ İBF Dergisi, 1(1), 1-21
- Akın, U. ve Oğuz, E.** (2010), Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16(3), 309-327
- Akşit, H.** (2010), Yönetim ve Yöneticilik, Kum Saati, İstanbul, s.34
- Aktan, O.** (1994), Türk İşadamları ve İşletmeleri, Ankara: Gündoğan Yayınları, s. 28
- Akyar, A.** (2011), Etkili Yönetim ve Yöneticilik, İlya Yayınevi, İzmir, s.53
- Altun, Ş.** (2007) İnovasyonla Başarıyı Yakalayan Türkler , Mediacat Kitapları, s.136
- Altuntaş G. ve Dönmez D.** (2010), Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 39(1), 50-74
- Antoncic, B. ve Hisrich, R. D.** (2003), Clarifying the intrapreneurship concept, Journal of Small Business and Enterprise Development, 10(1), 7-24

Apak, S. vd. (2010), Girişimcilik ve Sermaye Tedarik Yöntemleri, İstanbul, Papatya Yayıncılık, s. 20

Arıkan, S. (2001), Yöneticilerin Mevcut Liderlik Davranışları İle Astların Bekledikleri Lider Davranışı Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15, 1-2

Arıkan, S. (2002), Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular, Siyasal Kitabevi, Ankara, s. 39

Arslan, K. (2002), Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri, Doğu Üniversitesi Dergisi.

Arslantekin, S. (2002), Teknokent ve Üniversitelerimiz. (Bildiri), Elektronik Gelişmeler Işığında Araştırma Kütüphaneleri Sempozyumu – Bolu, Ankara: Ankara Üniversitesi, 2002, s. 2

Aslan, H. (2008), Makro İktisat Politikası, Bursa, Alfa Aktüel. s. 8

Austin, E. J. vd. (2006), Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure, Personality And Individual Differences, 36(3), 555-562

Ay, M. (1996), Teknoparkların Dünyadaki Durumu ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 11

Aydın, B. (2007), Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Aydın, E. ve Çakar, U. (2014), Ekogirişimcilik ve Yaratıcılık İlişkisi: Geri Dönüşüm Sektörü Üzerinde Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi, 21(1), Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa.

Aykan, E. (2002), Girişimciliğin Değişen Yüzü: Ekogirişimcilik, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3), 195- 212

Ayşin, A. vd. (2011), Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi.

Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2007), Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(1), 101120

Aytaç, Ö. (2006), Girişimcilik, Sosyo-Kültürel Bir Perspektif. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15, 139-160

Babacan, M. (1995), Bilim ve Teknoloji Parkları. İzmir: 9 Eylül Üniversitesi Yayınları

Baptiste, J. (2001), A Treatise on Political Economy; or the Production, Distribution, and Consumption of Wealth, Batoche Books, Kanada. s. 176-177

- Bardakçı, S.** (2007), Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.7-5
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M.** (2012), İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, Eğitim ve Bilim, 37(164), 46-57
- Barrow, C.** (2001), Incubators: a realist's guide to the world's new business accelerators.u.s.: wiley p. 6
- Başar, E., Altın, H.ve Doğan, V.** (2013), Meslek Yüksekokulları İçin Girişimcilik. Ankara: Nobel Yayıncılık, s.44-45
- Başar, M. ve Tosunoğlu, T.** (2006), Değer Yaratımında İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 123-134
- Baymur, F.** (1994), Genel Psikoloji, 11. Baskı İnkılap Kitabevi, İstanbul, s.256
- Beek, I. V., Wilmar, Q. H., Schaufeli, B., Taris, T. W. ve Schreurs, B. H. J.** (2012), For Fun, Love or Money: What Drives Workaholic, Engaged and Burned-Out Employees at Work?, Applied Psychology: An International Review, 61(1), 30-55
- Bergek, A. ve Norrman, C.** (2008), Incubator best practice: a framework. Technovation, (28), 20-28
- Besler, S.** (2010), Sosyal Girişimcilik, Beta Yayınları, İstanbul, s.15
- Bøllingtoft, A. ve Ulhøi, J.** (2005), The networked business incubator: leveraging entrepreneurial agency. Journal of business venturing, 20(2), S. 265-290
- Bozgeyik, A.** (2005), Girişimcilik Ruhunuzu Ateşleyin Girişimcilere Yol Haritası ,Hayat Yayınları, Yönetim Dizisi, 59, 38, İstanbul
- Bozkurt, Ç. Ö.** (2011), Dünyada ve Türkiye'de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler, Detay Yayınları, Ankara, s.25
- Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K.** (2013), Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi 8(2), 57-78
- Börü, D.** (2006) Girişimcilik Eğilimi Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Yayın No: 733, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayın 21, 3-8-9, İstanbul
- Brockhaus, R. H. ve Horwitz, P. S.** (1986), The Art and The Science of Entrepreneurship, Ballinger Publishing Company, Massachusetts, p.26
- Buelens, M. ve Poelmans, A. Y. S.** (2004), Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates, Journal of Organizational Change Management, 17(5), 440-458

- Burke, R. J.** (2009), Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values, *Personel Review*, 30(6), 637-645
- Burke, R. J., Mattiesen, S. B. ve Pallesen, S.** (2006), Personality correlates of workaholism, *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233
- Bygrave, W. B. ve Hofer. C.W.** (1991), Theorizing About Entrepreneurship, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 16(2), 13-22
- Can, H., Tuncer, D. ve Yaşar, A.** (1999), Genel İşletmecilik Bilgileri, Ankara, Siyasal Kitabevi, s.97
- Castells, M. ve Hall, P.** (1995), Technopoles of the World: The Making of Twenty-First-Century Industrial Complexes, London and New York: Routledge Pub, p.89
- Cingöz, A.** (2014), Eko Girişimcilik, Girişimcilik, Genişletilmiş 3. Baskı, Ed. Prof. Dr. Himmet Karadal, Beta Yayınevi, 27. Bölüm, ISBN: 978-605-377-973-5, s:357-379 İstanbul
- Cüceloğlu, D.** (2002),Anlamalı ve Coşkulu Bir Yaşam İçin Savaşçı(18.Baskı), İstanbul, Remzi kitapevi, s.181
- Çabuk, S., Südaş, H. D. ve Araç, S. K.** (2015), Kadın Girişimcilerin İş Yaşam Süreçlerinin İncelenmesi: Adana İlindeki Girişimciler Üzerinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 423-441
- Çelik, A. ve Akgemci T.** (2009), Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler, 2.Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s.13
- Çetindamar, D.** (2002), Türkiye’de Girişimcilik, Yayın No: 12, TÜSİAD Lebib Yalkın Yayınları, İstanbul, s.49
- Çetinkaya, B. Ö.** (2011), Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler, (1. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık, s.23
- Çiftçi, G. E. ve Öneren, M.** (2012), Yöneticilerin Öz-Yeterlilik Ve Karar Verme Tarzlarına İlişkin Özel Bankalarda Bir Araştırma, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, s.72
- Çiğdem, H. Y.** (2011),Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve İç Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişikliliğin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray, s.48
- Demirel, Y. ve Özbezek, B. D.** (2015), İşletmelerde İç Girişimcilik ve Yenilik ilişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme, *Tisk Akademi*, 11, 112-135
- Demirtaş, A. ve Vayvay, Ö.** (2005), Proje Yönetiminde Takım Liderliği, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, s.370

Dess, G., Duane, R., Ireland, S., Zahra, A., Steven, W. F., Jay, J. J. ve Peter, J. L. (2006), Emerging Issues in Corporate Entrepreneurship, Journal of Management, 29(3), 351-378

Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2015), İşletme Yönetimi, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, s.32

Doğan, S. ve Şahin, F. (2011), Yönetmel Güçlülük Ve Etkililik: Kavramsal Bir Çalışma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(2)

Doğan, T. ve Tel. F. İ. (2011), Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi, AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), 61-69

Dolgun, U. (2003), Girişimcilik, 2. Baskı, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, s.15

Dosaliyev, D. ve Bayraktaroğlu, S. (2012), Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Yayıncılık, s.228

Dosaliyeva, D. (2009), İşkolikliğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, SBE, s.38

Döm, S. (2006), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, s.47

Drucker P. F. and Maciariello, J. A. (2005), Gün Gün Drucker, Çeviren: Murat Çetinbakış, Mess Yayın, İstanbul

Drucker, F. D. (1996), Yönetim Uygulaması (The Practice of Management) İnkılap Kitabevi Yönetim Dizisi.

Drucker, P. J. Maciarriello, A. (2012), Yönetim ,Optimist Yayınları, Optimist Yayın No:278, İstanbul

Drucker, P. Maciariello, J. ve diğerleri, (2007), Etkin Yöneticinin Seyir Defteri, Çeviren: Zülfü Dicleli, Optimist Yayınları, İstanbul, s362-363

Durak, İ. (2011), Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması, Pamukkale Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(2),193-211

Duran, C. ve Saraçoğlu, M. (2009), Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi, 16(1), 59-58-62-64-65, Manisa

Emhan, A., Mehmet, M. ve Emhan. A. (2012), Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Dicle Tıp Dergisi, 39(1), 75-79

Emre, C. (2003), Yönetim Bilimi Yazıları, İmaj Yayıncılık, Ankara, s.78

- Emre, S.** (2007), Girişimcilik Kültürü:Hofstede'in Kültür Boyutlarının Malatya Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya, s.46
- Erbatu, G.** (2008),Kültürel Boyutları İçerisinde Girişimcilik Eğilimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, s.14
- Eren, E.** (2003), Yönetim ve Organizasyon,6.Baskı, Beta Basım Yayın, s.63
- Erkmen, B.** (2013), İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.8
- EURP.** (2010), The smart guide to innovation based incubators. European union regional policy
- Eyuboğlu, D.** (2007), Girişimcilik Eğitimi, Ankara, Milli Prodüktivite Milli Yayınları, s.115
- Fidan, Y. ve Çiftçi, S.** (2010), Farklı Fakültelerdeki İşletme Öğrencilerinin Girişimciliğe Bakışları, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(4), 58-73
- Fidan, Y.** (2002), Girişimcilik ve Girişimci Özellikleri (Sivas Örneği), Beta Yayın, İstanbul, 2002, s.32
- Fineman, S.** (1977), The Achievement Motive Construct and its Measurement: Where are we now?, British Journal of Psychology, 68(1), 1-22
- Fiş, A.F. ve Wasti, S.A.** (2009), Örgüt Kültürü ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi, ODTÜ Gelişme Dergisi, 35, 127-164
- Fiş, A.M. ve Çetindamar, D. (2009), Üst Yönetim Girişimciliği ve Performans İlişkisi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s.128
- Garson, B.** (2005), Work Addiction in the Age of Information Technology An Analysis, IIMB Management Review, 17(1), 15-21
- Geçgel, G.** (2010),1923-1950 Arası Cumhuriyet Dönemi Kobiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, s.4
- Genç, N.** (2004), Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.21
- Gini, A.** (2003), Working ourselves to death: workaholism, stress and fatigue, Business and Society Review, p.45-46
- Girişimcilik ve Yenilik Programı EIP Çalışma Programı, 2013, s.38
- Göçmen, S.** (2007), İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik , Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.47

- Gözek, S.** (2006), Girişimci Adayının Özellikleri, Girişimcilik Eğilimleri ve Girişimci Adaylarına Sağlanan Destekler. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, s.19
- Güllüoğlu, Ö.** (2011), Örgütsel İletişim İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Eğitim Akademi Yayınları, Konya, s.54
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu. T.** (2010), Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları, Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(1), 56-63
- Günel, Ö. D. ve Yılmaz, B. S.** (2011), Üniversite Eğitimi ve Girişimcilik: Bireyleri Girişimciliğe Yönlendiren Etkenler Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi Akademik Bakış Dergisi, 26, 4
- Güney, S.** (2004), Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü, Siyasal Kitapevi, Ankara, s.156
- Güney, S.** (2007), Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın, Ankara,s.98
- Güney, S.** (2011), Örgütsel Davranış, Nobel Yayın, Ankara, s.71
- Güney, S.** (2014), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Ankara, s.173
- Gürel, E. B. B.** (2012), İç Girişimcilik: Bir Literatür Taraması, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Gümüşhane, 6, 56-76.
- Gürol, M. A.** (2000), Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: Fırsatlar, Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler, 2. Baskı, Atılım Üniversitesi Yayını, Ankara, s.64
- Hisrich, R. D., Peters, M. P. ve Shepherd, D. A.** (2013), Entrepreneurship, McGraw-Hill Companies Inc., New York, p.6
- İlhan, S.** (2005), Bazı Değişkenler Açısından Elazığ’da Girişimci Profili, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(1), 217-248
- İmrek, M. K.** (2005), Yönetmeye Başlamak, Arıkan Basım Yayın, İstanbul, s.27
- İraz, R.** (2010), Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobiler. Konya: Çizgi Kitabevi, s.190
- İşçi, M.** (1999), Davranış Bilimleri, 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, s.137
- Kanat, E.** (2011), Dünyada ve Türkiye’de Angel Capital (Melek Sermaye) Uygulaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi. Malatya, s.39
- Kapız, S. Ö.** (2001), İş-Aile Yasam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4(3), 139-153
- Karabey, C. N. ve Bingöl, D.** (2010), Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanımlama, Yönetim Dergisi, 21(67), 9-31

Karahoca, D. ve Karahoca, A. (1998), İşletmeciler, Mühendisler ve Yöneticiler İçin Yönetim Bilişim Sistemleri ve Uygulamaları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, s.86

Kart, M. E. (2005), Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form, Social Behavior and Personality, 33(6), 609-618

Katz, J. A. (2003), The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education: 1876-1999. Journal of Business Venturing, 18, 283

Keleş, M. K. (2007), Türkiye'de teknokentler: bir ampirik inceleme, Doctoral dissertation, Sosyal Bilimler, s.89

Kinay, H. F. (2006), Girişimcilik Kalkınma ve Rekabet İlişkisi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, s.20

Kirchoff, B. A. (1991), Entrepreneurship's Contribution to Economics, Entrepreneurship: Theory and Practice, 16(2), 93-112

Kistruck, G. M. ve Beamish, P.W. (2010), The Interplay of Form, Structure, and Embeddedness in Social Intrapreneurship, Entrepreneurship Theory And Practice, 735-761

Koçel, T. (2001), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, 8.Basım, İstanbul, s.71

Koçel, T. (2010), İşletme Yöneticiliği, 12. Baskı, İstanbul, Beta Basım, s.59

Koçoğlu, E. (2010), İşletmelerde Yöneticilerin Karar Verme Süreci Ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanımı: Ankara İli Örneği. T. C. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, s.39

Korkmaz, O. (2012), Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği , Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 19(2), 211

Köknel, Ö. (1984), Kişilik, 7. Baskı, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, s.79-80

Kuratko, D. F. ve Hodgetts, R. M. (1998), Entrepreneurship: A Contemporary Approach, Fourth Edition, The Dryden Press, Philadelphia, p.55-56

Kuratko, D. F. (2005), The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges, Entrepreneurship Theory and Practice, 29(5), 582-585

Kuvan, H. (2007), Türk Girişimcilerinin Yaşam Ve Çalışma Değerleri.Malatyalı Girişimciler Üzerine Yapılan Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, s.54-57

Küçük, O. (2007), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi , Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.32-33

- Küçük, O.** (2010), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, s.49
- Landström H.** (2005), Pioneers in entrepreneurship and small business research. Institute of Economic Research. Sweden, p.8
- Lehner, O. M. ve Kansikas, J.** (2012), Opportunity Recognition in Social Entrepreneurship : A Thematic Meta Analysis, Journal of Entrepreneurship, 21, 25
- Long, W.** (1983), The Meaning of Entrepreneurship, American Journal of Small Business, Volume: 8, Number: 2, 47-56
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G.** (1996), Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance, Academy of Management Review, 21(1), 135–172
- Lynne, O.** (1991), What is a UK Science Park? Information Directory. Birmingham: UKSPA Science and Technology Department, p.2
- Mair, J. ve Marti, I.** (2006), Social Entrepreneurship Research: A Source of Explanation, Prediction and Delight, Journal of World Business, 41, 36-44
- Makarova, İ.** (2006), Personel Yönetimi, Moskova, Griboedov Uluslararası Hukuk ve İktisat Enstitüsü Yayınları, s.10
- Mas-Verdu, F., Ribeiro-Soriano, D., ve Roig-Tierno, N.** (2015), Firm survival: the role of incubators and business characteristics. Journal of business research, 68, 793-796
- Mazzarol, T.** (2014), Growing and sustaining entrepreneurial ecosystems: What they are and the role of government policy, White Paper WP01-2014, Small Enterprise Association of Australia and New Zealand.
- McMILLAN, L.H.W., EC. Brady, M.P. O’Driscoll ve Marsh, N.V.** (2004), Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies, International Journal of Stress Management, 8(2), 69-91
- Mudrack, E. P.** (2004), Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies, Journal of Organizational Change Management, 17(5), 490-508
- Murphy, P. J., Coombes S. M.** (2009), A Model of Social Entrepreneurial Discovery, Journal of Business Ethics , 87, 325–336
- Mutlu, S.** (2014), Kosgeb’in Uygulamalı Girişimcilik Sertifikası Eğitimi Kurslarına Katılan Kursiyerlerin Girişimcilik Potansiyelleri ve Eğilimleri. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9,1, s.4
- Müftüoğlu, T.** (2013), Nasıl Girişimci Olunur? Ankara: Turhan Yayınları, s.145

Naktiyok, A. ve Kök, S. B. (2006), evresel Faktörlerin İ Girişimcilik zerine Etkileri, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2), s.77-96

Naktiyok, A. (2004), Girişimcilik, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.64

Oflazoğlu, S. (2010), İşletmelerin Stratejik Ynllklerinin Yenilik ve Performans zerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, s.57-58

Onay, M. (2010), İşletmelerde Girişimcilik zelliğini Etkileyen Faktörler: İ Girişimcilik, Celal Bayar Üniversitesi İİBF. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Manisa, 17(1), s.58-59

gel, K. (t.y.), Ben Bir İşkoliğim

ncl, M., Tağraf, S. H. ve zkan, A. M. (2013), Akademik Personelde İşklliklik: Cumhuriyet niversitesinde Bir Araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s.197

Özbay, M. (2000), Bilime Dayalı Teknoloji retim Merkezleri veya Teknoparklar. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 13(4), 1109- 1118

zbek, Z. (2008), Kobilerin Türk Ekonomisine Etkileri. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, AB Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi, 8(31), 49-57

Özden, M. C. (2008), İK şapkalı Yönetici, Akis Kitap, İstanbul,s.93

zdevecioğlu, M. ve Cingöz, A. (2009), Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik ereve. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(82), 91

zdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015), Girişimcilik ve Girişimci Kişilik, Eğitim Yayınevi, ISBN: 9786055176990, Konya, s.134-137

Özgenel, N. (2009), İşletmelerde Girişim Odaklılık Müşteri Odaklılık ve Firma Performansına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. İstanbul, s.43

Özsoy, E., Burcu, F. ve Semiz, T. (2012), İşklliklik ve çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(2), 59-65

Özsoy, O. (2002), Geleceğin Meslekleri, İstanbul: Hayat Yayınları, s.60

zyakışır, D. (2011), Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme. Kafkas Üniversitesi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (6:1) 2011 Journal of Entrepreneurship and Development, 47- 65

Parılı, N. ve Aydıntan, B. (2008), İşletmecilikle İlgili Genel Bilgiler, Editör: NER, Mithat, Genel İşletmecilik, Detay Yayıncılık, Ankara, s.58

Patel, S. A. (2011), A Meta-Analysis of Workaholism, Presented To the Faculty of the Department of Psychology East Carolina University Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Amerika Birleşik Devletleri, s.7

Patton, D., Warren, L., ve Bream, D. (2009), Elements that underpin high-tech business incubation. The journal of technology transfer, 34(6), 621-636

Polat, Ç. (2007), Assessment of Technology Development Activities in Turkish Technoparks, Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, s.8-11

Robbins, P. S. ve Coulter, M. (2007), Management. Chapter 6. Eighth Edition, Prentice Hall, p.107

Robinson, B.E. (2000), Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin, Türkçesi Yanıl Betül, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, s.52-54

Rodriguez, E., Berges, M., Casellas, K., Paola, R. D., Lupín, B., Garrido, L., ve Gentile, N. (2002), Consumer behaviour and supermarkets in Argentina, Development Policy Review, 20(4), 429- 4390

Sabuncuoğlu Z. ve Tokol, T. (2003), İşletme, Ezgi Yayınları, Bursa, s.87

Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2001), İşletme, Ezgi Yayınları, Bursa, s.54

Sadler-Smith E., Spicer D.P. ve Chaston L. (2001), Learning Orientations and Growth in Smaller Firms, Long Range Planning, 34, 139-158

Saygın, M. (2012), Girişimcilikte Beşeri Sermaye İle Bilişim Ve İnovasyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi. Aksaray, s.15

Saylan, U. (2011), İşletmecilik Kültürü: Balıkesir’de Turizm Sektörüne Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, s.39

Schumpeter, J. A. (1998), The Theory of Economic Development, Oxford University Press, New York, p.77

Scillitoe, J. L., ve Chakrabarti, A. K. (2010), The role of incubator interactions in assisting new ventures. Technovation, p.65

Scott, K., Keirsten, S. M. ve Marcia S. M. P. (1997), An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism, Human Relations, 50(3), 289

Seelosa, C. ve Mair, J. (2005), Social Entrepreneurship: Creating New Business Models To Serve The Poor, Business Horizons, 48(3), 241 – 246

Shahzad, S. A. (2010), Impact of Heads Decision Making Managerial Skill on Students Academic Achievement Interdisciplinary Journal of Contemporary Researsch In Business, 2(6), 399-41

Shimazaki, H. (1992), *Vision in Japanese Entrepreneurship*, London, New York, Routledge, p.60

Shimazu, A., Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2010), How Does Workaholism Affect Worker Health and Performance? The Mediating Role of Coping, *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 154-160

Slater, S. F. ve Narver, J. C. (1995), Market Orientation and the Learning Organization, *Journal of Marketing*, 59, 63-74

Snır, R. ve Harpaz, I. (2004), Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536

Staum, M. S. (1998), French Lectures In Political Economy, 1815-1848: Variables Of Liberalism, *History Of Political Economy*, 30(1), 95-120

Şanal, M. (2011), Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana*, s.8

Tabassum, A. ve Rahman, T. (2012), Gaining the Insight of Workaholism, Its Nature and Its Outcome: A Literature Review, *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 81-92

Taymur, İ. ve Türkçapar, M. H. (2012), Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirilmesi, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177

Tekin, M. (2014), *Girişimcilik Hayallerin Gerçeğe Dönüşümü*. Konya: Günay Ofset, s.12

Temel, A. (2006), Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 104-126

Templar, R. (2010), *Yöneticiliğin Kuralları*, Çeviren: Ümit Şensoy, Optimist Yayınları, İstanbul, s.127

Toker, Ö. (2010), Bütüncül Bir Model Olarak Ahiliğin Girişimcilik Boyutunun Zihniyet Temelleri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara*, s.26

Tutar, H. ve Erdönmez, C. (2007), *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, Ankara: Detay Yayıncılık, s.36

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2011

Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği, 2002

Türkmen, A. (2007), Selçuk Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek lisans Projesi, *Girişimcilik ve Girişimcilik Kültürü*, Konya, s.28-47

Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013), Kosgeb Girişimcilik Eğitimi Kurslarına Katılan Katılımcıların Girişimcilik Profiline Yönelik Bir Alan Araştırması. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi 8(2), 79-96

Uyargil C. ve diğerleri, (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım, İstanbul, s.134

Ülker, R. B. (2004), Entrepreneurial Practices Of Turkish Immigrants In Berlin, Doctoral dissertation, Middle East Technical University, p.77

Ürper, Y. Tosunoğlu, B. T., Kağncıoğlu, C. H. Başar, M. Demirci, A. E. ve Sağlam, N. (2012), Girişimcilik ve İş Kurma, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, s.5

Westlund, H. ve Gawell, M. (2012), Building Social Capital For Social Entrepreneurship, Annals Of Public & Cooperative Economics, 83(1), 101-116

www.tdk.gov.tr

Yazıcı, K. ve Şahin, K.T. (2006), Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi: Kültürel ve Makro -Kurumsal Bağlamın Birlikteliği, Yönetim, 53, 21,22

Yelboğa, A. (2006), Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 197-211

Yelkikalan, N., Akatay, A.,Yıldırım, Hacı, M., Karadeniz, Y., Köse, C., Koncagül, Ö., Özer, E. (2010), Dünya ve Türkiye Üniversitelerinde Girişimcilik Eğitimi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(19), 51-59

Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009), Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21,196

Yılmaz, H. ve Görmüş, A. Ş. (2012), Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma, Journal of Yaşar University 26(7), 4483-4504

Yurtsever, G., Atış, C. ve Yurtsever Ş. (2006), Girişimcilik, 1. Baskı, Karahan Kitapevi, Adana, s.10

Zahra, S. A., Nielsen, A. P. ve Bogner, W.C. (2009),Corporate Entrepreneurship, Knowledge, and Competence Development Entrepreneurship Theory and Practice, s.519

Zainol F. A. ve Ayadurai, S. (2011),Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Personality Traits in Malay Family Firms in Malaysia International Journal of Business and Social Science, 2(1), 59-72

Zülfikar, Y. F. (2007), Amerika Birleşik Devletlerinde Yaşayan Türk ve Amerikalı Çalışanların İşe Yönelik Değerlerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.79-80



EKLER

EK1 ANKET FORMU

KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ ANKETİ

Değerli Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalında Yrd. Doç. Dr. Burçin KAPLAN danışmanlığında yürütmekte olduğum ‘Kurumsal eğitim veren eğitimcilerde girişimci kişilik ile işkoliklik ilişkisi’ konulu yüksek lisans tezi için kullanılacaktır.

Verdiğiniz bilgiler, kesinlikle gizli tutulacaktır. Anketi yanıtlayarak verdiğiniz destek, sağladığınız katkı ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz.

Mesut ÖZTIRAK / mesutoztirak@gmail.com

İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm 1: Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz

- Kadın
- Erkek

2- Yaşınız

- 18-24
- 25-32
- 33-41
- 42-50
- 50 ve üzeri

3- Eğitim Durumunuz

- Ön lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora

4- Mesleki Kıdem

- 0-5 yıl
- 5-10 yıl
- 10-15 yıl
- 15 yıl ve üzeri

5- Eğitimlik dışında başka bir işte çalışıyor musunuz?

- Evet
- Hayır

6- Kendi işiniz var mı?

- Evet
- Hayır

Bölüm 2: İşkoliklik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerden size uygun gelen seçeneği işaretleyerek yanıtlayınız.

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen
1.	Çok çalışmayı sevmem. *	1	2	3	4	5
2.	Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım. *	1	2	3	4	5
3.	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm. (AÇ)	1	2	3	4	5
4.	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum. (AÇ)	1	2	3	4	5
5.	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir. (KÇ)	1	2	3	4	5
6.	Sürekli yapacak bir işim vardır. *	1	2	3	4	5
7.	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
8.	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim. (AÇ)	1	2	3	4	5
9.	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum. (KÇ)	1	2	3	4	5
10.	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım. (AÇ)	1	2	3	4	5
11.	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum. (KÇ)	1	2	3	4	5
12.	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım. (AÇ)	1	2	3	4	5
13.	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim. (AÇ)	1	2	3	4	5
14.	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim. (KÇ)	1	2	3	4	5
15.	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum. (AÇ)	1	2	3	4	5
16.	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim. (KÇ)	1	2	3	4	5
17.	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum. (AÇ)	1	2	3	4	5

*Bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

AÇ= Aşırı Çalışma KÇ=Kompulsif Çalışma

Bölüm 3:

Aşağıdaki ifadelerden size uygun gelen seçeneği işaretleyerek yanıtlayınız.

MADDELER		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık
1.	İşimde geçmiş performansımdan daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2.	Görevimin son derece zor olduğu zamanlarda elimden gelenin en iyisini yaparım.	1	2	3	4	5
3.	İstediğim şeyi elde ettiğim zaman bunun sebebini genellikle kendi yeteneklerim olduğu düşünürüm.	1	2	3	4	5
4.	İşlerimde kendi kararlarım etkilidir.	1	2	3	4	5
5.	Kendi işimi kurabilirim.	1	2	3	4	5
6.	İşten zorunlu olarak ayrılısam işle ilgili kendime seçenekler oluşturabilirim.	1	2	3	4	5
7.	Zor durumlarda seçenekler oluşturabilirim .	1	2	3	4	5
8.	Farklı insanlarla dostluklar kurabilirim.	1	2	3	4	5
9.	Denemediklerimi denemekten çekinmem.	1	2	3	4	5
10.	Kendimde farklı işler yapabilecek enerjiyi hissedirim.	1	2	3	4	5
11.	Arkadaşlarıma değişik iş projelerden söz ederim.	1	2	3	4	5
12.	Yeteneklerimi uygulayabilecek alanlar oluştururum.	1	2	3	4	5
13.	Arkadaşımdan gelen bazı projelere katılmaktan çekinmem	1	2	3	4	5
14.	Hayatımı dış etkenlere bırakmam	1	2	3	4	5
15.	Kararlarımla hayatımı şekillendirebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16.	Risk almaktan çekinmem	1	2	3	4	5
17.	Geleceği görerek ona dönük hazırlıklar yapabilirim.	1	2	3	4	5
18.	Yeni bir şeyleri denememe imkan veren projeler üzerinde çalışmayı severim.	1	2	3	4	5
19.	Eski fikirlere ve uygulamalara meydan okumayı ve daha iyilerini araştırmayı severim.	1	2	3	4	5
20.	Yeni bir perspektiften bakmama imkan sağlayan proje ve işlerle uğraşırım.	1	2	3	4	5
21.	Geçmişte başkaları tarafından kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denerim.	1	2	3	4	5
22.	Yeterli çabayla, her türlü sorunu ortadan kaldırabiliriz.	1	2	3	4	5
23.	Yaptığım planları yürütebileceğimden çoğunlukla eminimdir.	1	2	3	4	5
24.	Yeni bir durum ve uygulamaya adapte olmakta sorun yaşamam.	1	2	3	4	5
25.	Üzerinde çalıştığım bir konuda hata yapmaktan çekinmem.	1	2	3	4	5

26.	Her işin bir riski vardır. İşimde her türlü riski göze alabilirim.	1	2	3	4	5
27.	Başarıyı sağlayacak uygun yöntem ve tekniklerin arayışı içerisindeyimdir.	1	2	3	4	5
28.	Karşıma çıkan fırsatları değerlendirebilirim.	1	2	3	4	5
29.	Elimdeki kaynakları bir araya getirerek verimliliğe dönüştürebilirim.	1	2	3	4	5
30.	İşimde ve çalışmalarımında ortaya çıkan değişimlere açığım.	1	2	3	4	5
31.	İşimi severek ve azimle yaparım.	1	2	3	4	5
32.	İşimde yaratıcılık yönüm güçlüdür.	1	2	3	4	5
33.	İşimi gerçekleştirirken, herhangi bir ekip ya da kişiyle çalışabilirim.	1	2	3	4	5
34.	Bir işte ya da uygulamada liderliği ele almaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
35.	İş konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.	1	2	3	4	5
36.	Farklı işlere yönelik motivasyonum ve eğilimlerim güçlüdür.	1	2	3	4	5

Evrak Tarih ve Sayısı: 17/05/2017-3028



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-3028
Konu : Mesut ÖZTIRAK'ın Etik Onay Hk.

17/05/2017

Sayın Mesut ÖZTIRAK

Enstitümüz Y1612.190002 numaralı İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Mesut ÖZTIRAK'ın "KURUMSAL EĞİTİM VEREN EĞİTMENLERDE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ" adlı tez çalışması gereği "Duvas İşkoliklik Ölçeği" ve "Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği" ile ilgili anketleri 08.03.2017 tarih ve 2017/05 İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir. Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU

Müdür V.



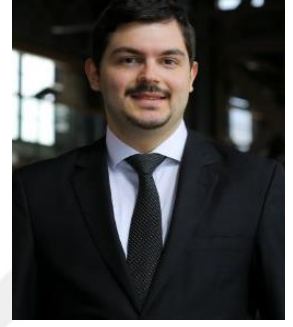
Evrak Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEA9ZBNH>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: NESLİHAN KUBAL
Unvanı: Enstitü Sekreteri



ÖZGEÇMİŞ



Mesut ÖZTIRAK

Adres: Bakırköy/İstanbul

Doğum Tarihi: 25 Mart 1992

Doğum Yeri: İstanbul

E-mail: mesutoztirak@gmail.com

Ehliyet: B sınıfı

EĞİTİM

Yüksek Lisans – (2017) - İstanbul Aydın Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı – İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli)

Lisans – (2015) –Anadolu Üniversitesi– İktisadi İdari Bilimler Fakültesi-İşletme

Önlisans-(2013)- İstanbul Aydın Üniversitesi – AnadoluBİL MYO-Dış Ticaret ve AB

İŞ TECRÜBESİ

2010 – 2011 CemBay Gümrük Müşavirliği (Müşteri İlişkileri Uzman Yardımcısı)

-Müşteriler ile yüz yüze iletişim halinde; onların istek, şikayet, önerilerinin değerlendirilmesi,

-Müşterilere yönelik satış, ikna gibi çalışmaların yerine getirilmesi.

-Müşteri ile şirket arasındaki sözleşmelerin hazırlanması, aktivasyon vb. işlemlerin gerçekleştirilmesi.

2012 – 2013 Çağlar Gümrük Müşavirliği (Müşteri İlişkileri Uzman Yardımcısı)

-Müşteriler ile yüz yüze iletişim halinde; onların istek, şikayet, önerilerinin değerlendirilmesi,

-Müşterilere yönelik satış, ikna gibi çalışmaların yerine getirilmesi.

-Müşteri ile şirket arasındaki sözleşmelerin hazırlanması, aktivasyon vb. işlemlerin gerçekleştirilmesi.

2013 – 2016 İstanbul Aydın Üniversitesi (Sürekli Eğitim Merkezi Eğitim Planlama Uzmanı)

-Eğitim etkinliğinin tasarlanması, materyallerin hazırlanması ve güncellenmesi

Mesleki ve Kişisel Gelişim eğitimleri, Seminer ve Sertifika Programları, Uzmanlık ve Sınava Hazırlık Programları.

-Eğitim organizasyonu için gereken tüm süreçlerin yürütülmesi

- Eğitim ve gelişim faaliyetleriyle ilgili her türlü raporlamanın yapılması
- Yıllık eğitim planının oluşturulması
- lme ve değerlendirme uygulamalarının yapılması ve geliştirilmesi
- Günümüz insanının ihtiyaç duyduğu yeni eğitim programlarını oluşturmak
- Firmaların ihtiyaçları doğrultusunda eğitim takvimi oluşturmak ve gerektiğinde teklif hazırlamak, daha önce eğitim almamış firmalarda ise ihtiyaç uyandırmak.
- Eğitim programlarının satış ve pazarlamasının yapılması
- SEM adına üniversitelerin çeşitli ğretim yeleri ile toplantılar yapmak.
- Gerçekleşen eğitimlerin muhasebesini oluşturmak ve genel merkeze bildirmek
- Öğretim görevlisi hakedişlerini hesaplayıp ay sonunda merkeze bildirmek
- Firma ziyaretlerinde bulunmak

2016 – İstanbul Bilgi Üniversitesi (Yönetici Geliştirme Merkezi Eğitim Yetkilisi/Planlama ve Organizasyon)

- İş Geliştirme Faaliyetleri
- Müşteri İlişkisi (Takvimin oluşturulması, Katılımcı listelerinin alınması, Yoklama, Değerlendirmeler.)
- Eğitmen İlişkisi (Takvim oluşturma, Eğitim Dökümanları, Eğitim Hazırlıkları.)
- Planlama
- Program Takviminin Oluşturulması
- Program Takviminin niversite ile Koordinasyonu (Bilgi Etkinlik Takvimi)
- Organizasyon
- Eğitim ncesi Hazırlıklar (Sınıf, Doküman ve İkrım Hazırlığı v.b. kontrolü)
- Eğitim Sürecinin Yönetilmesi
- Eğitim Sonrası Faaliyetler (Yoklama, Değerlendirme, v.b.)
- Proje Takipleri
- Raporlama

YABANCI DİL

İngilizce-Intermediate

SERTİFİKALAR

- Eğiticinin Eğitimi
- Pazarlama İletişimi
- İngilizce Yeterlilik Intermediate
- Kurumsal İletişim Uzmanlığı
- İnsan Kaynakları Uzmanlığı
- İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Uzmanlığı
- Etkili ve Güzel Konuşma
- Yaşam Koçluğu(Life Coaching)
- İnsan İlişkileri ve İletişim Atölyesi(Human Relations and Communication Workshop)
- NLP(Natural Language Processing)
- 1.Koçluk Günleri
- Eğitim Koçluğu(Training Coaching)
- Drama ve Tiyatro Yoluyla Liderlik (Developing Leadership Skills with Drama Method)
- Takım ve İlişki Yönetimi
- Zaman, Stres Yönetimi, Yönetişim

-ISO 9001:2008-ISO 22000:2005

PROJE VE SORUMLULUKLAR

İstanbul Aydın Üniversitesi SEM

-Bakırköy, Florya ve Beşiktaş Yerleşkeleri için çeşitli seminer ve sertifika programlarının tasarlanması, eğitim planlarının oluşturulması, tanıtılması, organize edilmesi ve gerçekleştirilmesi. Projelerden bazıları; Kurumsal İletişim Uzmanlığı, Medya Akademisi Etkili ve Güzel Konuşma sertifika programları..

Tüm bunların dışında gidilen tüm kurumsal görüşmelerde Üniversitenin Kariyer Merkezinden; Yerinde Uygulama ve Mezun Yerleştirme faaliyetlerinden bahsedilmiş olup talep eden tüm kurumsal firmalara öğrenci yönlendirilmesi için ilgili Network sağlandı.

İstanbul Bilgi Üniversitesi YGM

-Santral ve Kozyatağı Kampüsleri için çeşitli kurumsal projelerin tüm süreçlerini koordine etmek. Yürütülen projelerden bazıları; Türk Telekom Liderler Okulu ve Satış Üniversitesi, Samsung Marketing School, Perfetti Van Melle Satış Okulu, TEB Bankacılık Akademisi, SGS Liderler Okulu.