

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**GİRİŞİMCİLİĞİN BİR KARIYER OLARAK
TERCİH EDİLMESİNDE DIŞSAL FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sercan MAZGAL

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

TEMMUZ – 2013

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GİRİŞİMCİLİĞİN BİR KARIYER OLARAK
TERCİH EDİLMESİNDE DIŞSAL FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sercan MAZGAL

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Bu tez ~~25/07/2013~~ tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Başarılı	Kadir Ardıç
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Başarılı	Yasemin Özdemir
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN	Başarılı	Özlem Balaban

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Sercan MAZGAL

25.07.2013

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında çok değerli zamanlarını ve katkılarını esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR'e, Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU ve Prof. Dr. Kadir ARDIÇ'a ve adını sayamadığım tüm hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Gerek bu çalışmanın hazırlanmasında gerekse eğitim döneminde yardımlarını ve dostça yaklaşımlarını esirgemeyen değerli arkadaşlarım Ahmet KARAKİRAZ ve Mustafa ARAS'a, araştırmanın mülakat kısmında yer almayı kabul eden girişimcilere, çalıştığım kurum olan KOSGEB'e ve başta ailem olmak üzere yetişmemde emeği geçen herkese çok teşekkür ederim.

Sercan MAZGAL

25.07.2013

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	v
SUMMARY.....	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KARIYER VE KARIYER TERCİHİ.....	4
1.1. Kariyer ile İlgili Kavramsal Çerçeve	4
1.1.1. Kariyer Kavramı	4
1.1.2. Kariyer ile İlişkili Kavramlar	6
1.1.3. Kariyer Devreleri.....	8
1.1.3.1. Keşif-Arama	9
1.1.3.2. Kariyer Başlangıcı-Kurma	9
1.1.3.3. Kariyer Ortası	9
1.1.3.4. Kariyer Sonu.....	10
1.1.3.5. Azalma-Emeklilik	10
1.1.4. Kariyer Sorunları	11
1.1.4.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	11
1.1.4.2. Çift Kariyerli Eşler	12
1.1.4.3. Çift Kariyerlilik	12
1.1.4.4. Ay Işığı Sorunu	13
1.1.4.5. Kariyer Dönemi Sorunları.....	13
1.1.4.6. Diğer Kariyer Sorunları.....	14
1.2. Kariyer Kavramının Bireysel ve Örgütsel Boyutları	15
1.2.1. Kariyer Planlama	15
1.2.2. Kariyer Yönetimi.....	17
1.2.3. Kariyer Geliştirme	18
1.3. Kariyer Tercihi	19
1.3.1. Kariyer Seçme Kuramları.....	19
1.3.1.1. Özellik-Faktör Kuramı	19

1.3.1.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı.....	20
1.3.1.3. İşe Uyum Kuramı	23
1.3.1.4. Roe'nin Kişilik Kuramı	23
1.3.1.5. Sosyal Öğrenme Kuramı	24
1.3.1.6. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı	25
1.3.1.7. Super'in Benlik Kuramı	26
1.3.1.8. Tiedeman ve O'hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı	26
1.3.1.9. Gottfredson'ın Kariyer Seçimi Kuramı.....	27
1.3.1.10. Schein'ın Kariyer Değerleri Kuramı	28
1.3.2. Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörler	30
1.3.2.1. Kariyer Tercihini Etkileyen İçsel Faktörler.....	30
1.3.2.2. Kariyer Tercihini Etkileyen Dışsal Faktörler.....	31
BÖLÜM 2: GİRİŞİMCİLİK.....	33
2.1. Girişimcilik ile İlgili Kavramsal Çerçeve	33
2.1.1. Girişimcilik Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	35
2.1.2. Girişimciliğin Ekonomik Gelişimdeki Rolü ve Önemi	36
2.1.3. Girişimcilik Kültürü ve Girişimcilik Kültürünü Etkileyen Unsurlar	37
2.1.4. Girişimcilik Türleri.....	39
2.2. Girişimcilik Süreci	40
2.3. Girişimciliğe Etki Eden Faktörler.....	41
2.4. Girişimciliği Destekleyen Kuruluşlar.....	48
BÖLÜM 3: GİRİŞİMCİLİĞİN BİR KARIYER OLARAK TERCİH EDİLMESİNDE DIŞSAL FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA51
3.1. Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimciliğe İlişkin Çalışmalar	51
3.2. Araştırmanın Amacı	52
3.3. Araştırmanın Önemi.....	52
3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	52
3.5. Araştırmanın Kısıtları.....	53
3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi	53

3.6.1. Demografik Bulgular.....	54
3.6.2. Girişimciliğe İlişkin Bulgular.....	56
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
KAYNAKÇA	67
EKLER.....	72
ÖZGEÇMİŞ.....	80

KISALTMALAR

GEM : Küresel Girişimcilik Araştırması (Global Entrepreneurship Monitor)

KAGİDER : Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

KGF : Kredi Garanti Fonu

KOBİ : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme

KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
Başkanlığı

MARKA : Doğu Marmara Kalkınma Ajansı

SWOT :Güçlü yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

TDK : Türk Dil Kurumu

TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Demografik Bulgular Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	54
Tablo 2 : Yaş ve Eğitim Durumları Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	55

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : Örgütsel Kariyer Safhaları Modeli.....	8
---	---

Tezin Başlığı: Girişimciliğin Bir Kariyer Olarak Tercih Edilmesinde Dışsal Faktörlerin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Tezin Yazarı: Sercan MAZGAL **Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Kabul Tarihi: 25 Temmuz 2013 **Sayfa Sayısı:** viii (ön kısım) + 61 (tez) + 9 (ek)

Anabilimdalı: İşletme

Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon

Girişimcilik, ülkemizin ekonomik kalkınması için önemi her geçen gün artan bir konudur. Girişimcilik; girişimcilerin atıl kaynakları yatırıma dönüştürüp ekonomiye kazandırması, istihdam oranı ve toplumsal refah düzeyinin artırılması açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle yatırım neticesinde işgücü, sermaye gibi atıl kaynaklar ekonomiye katma değer olarak geri döndürülebilecek, istihdam ve milli gelir artırılabilir. İşsizliğin azaltılması ve atıl kaynakların ekonomiye kazandırılmasına katkı sağlaması bakımından girişimciliğin bireyler tarafından kariyer olarak tercih edilmesi, devlet tarafından da özendirilmelidir. Girişimciler; risk üstlenerek, birtakım zorluklara göğüs gererek başarılı oldukça toplumda da kendi işini kuran diğer bir ifade ile “işgören” değil de “işveren” insanların sayısı artacaktır. Bu da girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması ve girişimcilerin teşvik edilmesi ile mümkün olacaktır. Bireyleri girişimci olmaya iten içsel ve dışsal birçok faktör vardır. Bunlardan başlıcaları; kültür, eğitim durumu, aile, sosyal çevre, ekonomik durum, yasal, siyasi ve idari faktörlerdir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kavramsal bir çerçeve oluşturularak kariyer kavramı bireysel ve örgütsel boyutlarıyla ele alınmış, kariyer tercihi kavramı ise kariyer seçme kuramları ve kariyer tercihinde etkili olan faktörler bağlamında ele alınmıştır. İkinci bölümde girişimcilik ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, girişimcilik kavramının tarihsel gelişimi, ekonomik gelişmedeki rolü ve önemine yer verilmiştir. Ayrıca girişimcilik süreci, bu süreçte girişimciliğe etki eden dışsal faktörler, girişimciliği destekleyen mekanizmalar açıklanmıştır. Son bölümde ise girişimciliğin bir kariyer olarak tercih edilmesinde dışsal faktörlerin etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma ve bu araştırmanın bulguları yer almaktadır. Bu çalışmada Sakarya ilindeki girişimcilerden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 20 kişi ile 15 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak mülakatlar yapılmıştır. Mülakat dökümleri içerik analizine tabi tutularak girişimcilerin kariyer tercihi olarak kendi işlerini kurmalarında etkili olan faktörlerden dışsal olanları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre girişimcilerin kendi işlerini kurmalarını etkileyen dışsal faktörlerin başında aile ve devlet destekleri gelmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun iş kurarken ve işlerini devam ettirirken ailelerin büyük ölçüde etkili olduğunu ifade etmeleri aile faktörünün girişimci için etkisini göstermektedir. Katılımcıların yarıya yakınının ise devlet destekleri olmadan işlerini kuramayacaklarını ifade etmesi devlet desteklerinin kısmen etkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kariyer, Dışsal Faktörler

Title of the Thesis: A research on the determination of the effects of external factors on preference of entrepreneurship as a career

Author: Sercan MAZGAL **Supervisor:** Asist. Prof. Yasemin ÖZDEMİR

Date : 25 July 2013 **Nu. Of Pages:** viii(pre-text)+61(main body)+9(appendices)

Department: Business Administration **Subfield:** Management and Organization

Entrepreneurship is an issue that gains importance day by day for economic development of our country. Entrepreneurship is important within the aspects of gaining the inactive resources to economy by converting them to investment, increasing the employment rate and social welfare. Therefore, as a result of investment converting the inert resources such as labour force and capital to economic resources by adding value, the employment and national income will be increased. As a career the entrepreneurship must be supported by the Government in order to make contributions to decrease the unemployment level and gaining the inert resources to economy. If the entrepreneurs be successful against to taking several risks and facing many difficulties, the number of the people establishing their own business in other words the number of the “employers” will increase in the society rather than being “employees”. This situation will be possible by supporting the entrepreneurship and spreading the entrepreneurship culture. There are several internal and external factors that push individuals to become entrepreneurs. Some of the main factors are culture, education status, family, social environment, economical status, legal, political and administrative factors.

The study consists of three parts. In the first part, the conceptual framework of career is constituted according to both individual and organizational aspects. The concept of career choice is discussed in the context of career choice theories and the factors that affect the career preference. In the second part is about the conceptual framework of entrepreneurship and the historical development, role and importance of entrepreneurship on the economic development are discussed. Also the entrepreneurship process, the external factors affecting the entrepreneurship are described. In the last chapter, a research is carried out to determine the external factors that are effective in the choice of career as an entrepreneur. In this research data were gathered by semi-structured interviews that consists 15 questions. 20 participants were chosen by convenience sampling from the province of Sakarya. Interview transcripts are subjected to content analysis to determine the external factors that are affecting the choice of career as an entrepreneur. According to findings of the research, the primary external factors that are affecting the choice of career as an entrepreneur are the support of family and government grants. The vast majority of participants expressed that, their family is important to a great extent while starting and running their business. This shows the importance of family factor for entrepreneurs. Almost half of the respondents expressed that without the support of the government, they could not set up their business shows that government is partially effective.

Keywords: Entrepreneurship, Career, External Factors

GİRİŞ

Kariyer; sadece bireyin sahip olduğu işleri değil, iş yerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşımaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 137).

Geçmişte doğal kaynaklar, sermaye ve işgücü olarak ifade edilen üretim faktörlerine ek olarak günümüzde bu faktörlerin tamamlayıcısı olan girişimci kavramından söz edilmektedir. Girişimci, üretim faktörlerini bir araya getiren, bunları ekonomiye kazandırarak katma değer sağlayan kişidir. Toplumda işgören insanlar olduğu gibi işveren insanlar da bulunmaktadır. Ekonomik kalkınma için olmazsa olmaz kavramlardan biri olan ve önemi her geçen gün artan girişimciliği bir kariyer tercihi olarak gören, başkalarına istihdam sağlayan insanların bu tercihlerini etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörleri içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür. İçsel faktörler arasında kişilik özellikleri, psikolojik faktörler, doğrudan kişi ile ilgili faktörler sayılabilir. Dışsal faktörler ise kültür, eğitim durumu, aile, sosyal çevre, ekonomik durum, yasal, siyasal ve idari faktörlerdir. Girişimciliğin artan önemine vurgu yapılarak ülkemizde girişimciliği destekleyen aktörler de bu bilinçle girişimcileri gerek maddi gerekse manevi olarak desteklemekte, onlara iş kurarken rehberlik etmekte ve bir iş planı dahilinde hedeflerine giden yolda adım adım yanlarında olmaktadır. Kariyer, kişinin iş yaşamı boyunca izlediği aşamaları, hayatını idame ettirmek için çalıştığı kurumları, kurumlar arası geçişleri ifade eder. Bireyler kariyerlerine bir işverenin yanında işgören olarak başlayabilecekleri gibi kendi işlerini kurarak işveren olarak da başlayabilmektedirler. Toplumda girişimci olarak da adlandırılan, kendi işlerini kurarak istihdam sağlayan bireylerin sayısı arttıkça o toplumun refah düzeyi de doğru orantılı olarak artabilmektedir. Kariyer tercihlerinden biri olan girişimcilik ekonomik kalkınmanın lokomotifini olarak görülmektedir. Girişimciliğin artan önemine paralel olarak, girişimciliğin kariyer olarak tercih edilme oranı da her geçen gün artmaktadır.

Çalışmanın Konusu

Kariyer kavramı günlük konuşmalarda; ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, kişinin iş hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimleri anlamında kullanılmaktadır.

Geniş anlamda kariyer, kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü olarak tanımlanır da bir kişinin sahip olduğu kariyeri, sadece onun sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşır (Bayraktaroğlu, 2008). Kariyer kavramının keşfinden itibaren kariyeri etkileyen farklı faktörler de etkili olmuştur.

Girişimcilik ekonomik kalkınma, işsizliğin azaltılması ve atıl kaynakların ekonomiye kazandırılması bakımından önemi her geçen gün artan bir kariyer tercihidir. Bu çalışmada girişimciliğin bir kariyer olarak tercih edilmesinde etkili olan dışsal faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerden hangisinin daha fazla etkili olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kavramsal bir çerçeve oluşturularak kariyer kavramı bireysel ve örgütsel boyutlarıyla incelenmiş, kariyer tercihi ise kariyer seçme kuramları ve kariyer tercihinde etkili olan faktörler bağlamında ele alınmıştır.

İkinci bölümde ikincil verilerden yararlanılarak kavramsal bir çerçeve oluşturularak girişimcilik kavramının tarihsel gelişimi, ekonomik gelişmedeki rolü ve önemine yer verilmiştir. Ayrıca girişimcilik süreci, bu süreçte girişimciliğe etki eden faktörler ve girişimciliği destekleyen mekanizmalara yer verilmiştir. Bu mekanizmaların başında KOSGEB, TÜBİTAK, Kalkınma Ajansları ve Kredi Garanti Fonu gelmektedir.

Son bölümde ise girişimciliğin bir kariyer olarak tercih edilmesinde dışsal faktörlerin etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma ve bu araştırmanın bulguları yer almaktadır. Bu çalışmada Sakarya ilindeki girişimcilerden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 20 kişi ile 15 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak mülakatlar yapılmış, girişimcilerin kariyer tercihi olarak kendi işlerini kurmalarında etkili olan faktörlerden dışsal olanları belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın Önemi

Ülkemiz ve gelişmekte olan ekonomiler için girişimcilik kavramının önemi her geçen gün artmaktadır. Bireylerin kendi işlerini kurmaları ülkemiz ekonomisinin

canlandırılması, istihdam olanaklarının artırılması açısından önem taşımaktadır. Bu çalışma, girişimciliği bir kariyer olarak tercih eden insanların bu kararlarında etkili olan dışsal faktörlerin ortaya çıkarılması ve ortaya çıkan sonuçlarla yerel ve ulusal aktörlerin dikkatinin bu yöne çekilerek girişimciliğin özendirilmesine katkı sağlaması açısından önemlidir. Çalışmada yer aldığı üzere kariyer ve girişimciliği bir arada inceleyen çalışmaların sayısının nispeten az olması da bu çalışmanın önemini göstermektedir. Ayrıca araştırma bulgularının literatüre sağlayacağı katkının yanında, dışsal faktörlerin bireylerin kariyer tercihlerindeki önemine vurgu yapılması açısından da yol gösterici olması amaçlanmaktadır. Böylece dışsal faktörlerin girişimciliği geliştirmek ve yaygınlaştırmak açısından katkısına dikkat çekilebilecektir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma ile ülkemizin ekonomik kalkınması için önemi her geçen gün artan girişimcilik kavramının, bireyler tarafından bir kariyer tercihi olarak daha fazla dikkate alınması ve bu konuda etkili olan dışsal faktörlerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Sakarya İlindeki 20 kişiyi kapsayan, mülakat tekniğiyle bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada insanların kariyerlerine işgören olarak değil de girişimci/işveren olarak başlamalarında etkili olan faktörlerden dışsal olanları belirlenmeye çalışılmıştır, böylece yerel ve ulusal aktörlerin dikkati bu yöne çekilebilecek ve insanların kendi işlerini kurmaları yönünde özendirilmeleri ve girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlanabilecektir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma, kariyer ve kariyer tercihlerinden biri olan girişimcilik kavramları çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk üç bölümünde teorik alt yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise girişimciliği bir kariyer olarak tercih eden, Sakarya ilindeki 10 kadın ve 10 erkek girişimci ile, 15 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak mülakat yapılmıştır. Yapılan mülakatların dökümleri alınıp içerik analizine tabi tutulmuştur (Holsti, 1969; Luborsky, 1994; akt. Altunışık ve diğerleri, 2007) ve bu kapsamda sıklık ve anlamlılık analizlerinden yararlanılmıştır.

BÖLÜM 1: KARIYER VE KARIYER TERCİHİ

1.1. Kariyer ile İlgili Kavramsal Çerçeve

1.1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, bireyin yaşamı içinde oldukça önemli bir yeri olan ve günümüzde üzerinde çok daha fazla konuşulan kavramlardan biridir. Genel olarak bireyin çalışma yaşamına adım atması ile başladığı düşünülen ancak çocukluğundan itibaren şekillendirdiği bir süreçtir. Bu farklı bakış açılarından hareketle kariyeri farklı şekillerde tanımlamak mümkündür. Bu tanımlardan birkaçı şu şekildedir:

Dilimize Fransızca “carriere” kelimesinden giren kariyer kavramı; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön veya güncel kullanımda “yaşam, ömür, meslekte ilerleme” gibi anlamlara gelmektedir (Bingöl, 2006: 245; Budak ve Budak, 1995: 17).

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük’te kariyer; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr, 2013).

Kariyer; kişinin üstleneceği işle ilgili görevlerini, pozisyonlarını, kariyer hedeflerini, yollarını, geleceğini planlamasıdır (Aytaç, 2005: 11).

Greenhaus (akt. Erdoğan, 2003: 12)’a göre kariyer, literatürde genel olarak iki şekilde tanımlanmaktadır. İlk tanımda kariyer, bir meslek veya örgütün niteliği olarak ele alınır. Yani kariyer bireyin bir meslek veya örgüt içindeki kariyer hareketlerini kapsamaktadır. İkinci tanıma göre kariyer, bir meslek veya örgüt yerine kişilerini bir niteliğidir. Bireyler, yaptıkları işler, buldukları görevler sonucunda kendilerine özgü bir kariyere sahip olurlar.

Kariyer, önceden öngörülmüş üst kademe pozisyonlara doğru hareketi kapsar. Bu kapsam, yönetsel kademe sayısının az olduğu yatay örgütlerdeki gibi çalışanların iş çevreleriyle kurdukları karşılıklı etkileşim aracılığıyla kişisel büyüme ve gelişmeye uygulanmak üzere genişletilebilir (Bingöl, 2006: 247).

Çok geniş anlam ve kullanıma sahip olduğu görülen kariyer kavramında yaygın düşünce; daima daha yüksek gelir arzusu, daha fazla sorumluluk sahibi olma, daha

yüksek mevkiler hedefleme, toplumsal saygınlık ve güç sağlayan bir çalışma alanını seçme fikridir (Ivancevich, 1992; akt. Kök ve Halis, 2007).

Günümüzde ise kariyer, iş deneyimleri sonucu ilerleme yerine, bilgi kazanılan bir süreç olarak ele alınmaktadır (Bird, 1994; akt. Erdoğan, 2003: 12).

Örgütsel yapıların küçülmesi ve basıklaşması, çalışanların eğitim ve beklentilerindeki değişimler kariyerin anlamını da değiştirmektedir. Günümüzde kariyer, işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı ve psikolojik olarak bireyi tatmin edici bir süreç anlamına gelmektedir. (Erdoğan, 2003: 12)

Kariyerle ilgili diğer bir sınıflama objektif ve subjektif kariyer ayrımıdır. Birey, objektif çevreyi (iş) değiştirerek veya bir durumun subjektif algılanmasında (beklentiler) değişiklikler yaparak kariyerini yönetir (Greenhaus, 1987; akt. Erdoğan, 2003: 12).

Bir iş veya kariyerin sekiz parçasından veya tamamlayanından bahsedilebilir (Erdoğan, 2003: 13):

- Çalışma yeri
- İfade edilmiş bir amaç
- Yapılması gereken görevler
- Araçlar
- Ücret
- Gerekli zaman
- Gerekli beceri ve yetenekler
- Gerekli bilgi

Kariyer kavramı, hem bireylerin işe dair eylemlerini, hem de bu eylemlere yönelik tutum ve davranışlarını kapsamaktadır. Bireyin kariyerinde kendisiyle birlikte örgütlerin de etkisi vardır. Bu nedenle kariyer seçimi büyük ölçüde birey tarafından yapılmasına rağmen örgütler ve diğer dış faktörler kariyer kararlarını etkilemektedir (Erdoğan, 2003: 11).

Tanımlar değerlendirildiğinde kariyer, kimi yazarlar için iş yaşamının planlanması, kimi yazarlar için gelişimi hiç bitmeyecek yaşam boyu devam eden bir süreç, kimileri için ise, bireyin yaşam içerisinde çalıştığı pozisyonların tümü şeklinde ifade edilmektedir. Genel olarak denilebilir ki kariyer; sadece bireyin sahip olduğu işleri değil, iş yerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşımaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 137).

Kariyer üzerine oluşturulan yeni anlayış; genellikle kariyeri çok yönlü kariyer tanımı ile açıklamaktadır. Çok yönlü kariyer; şu iki faktöre göre değişen kariyer olarak tanımlanır (Noe, 1999: 331):

- (1) Kişinin kabiliyetleri ve ilgilerindeki değişimler,
- (2) İş ortamındaki değişimler ve değerlendirmeler .

Geleneksel kariyer ile çok yönlü kariyeri karşılaştıracak olursak; geleneksel kariyerde bireylerin hedefi, terfi ve maaş zammı iken, çok yönlü kariyerde psikolojik başarı (tatmin) önem taşır.

Kariyer; bireysel açıdan bakıldığında insanların hür iradeleriyle tercih ettikleri ya da aileleri, arkadaşları ve/veya çevrelerinin yönlendirmesiyle takip ettikleri yol ve süreçleri ifade eder. Çalışma yaşamında kariyer ise, insanların hür iradeleriyle seçebilecekleri bir süreç olarak değerlendirilse de genel olarak birtakım prosedür ve yönergelere göre izlemek zorunda kaldıkları aşama ve adımlardır.

1.1.2. Kariyer ile İlişkili Kavramlar

Kariyer tanımlarına ek olarak kariyer ile ilişkili bazı kavramlara değinmek yerinde olacaktır. Kariyer kavramıyla eş anlamlar taşıyan ve bazen birbiriyle karıştırılan kavramlar olarak “iş” ve “çalışma” kavramları dikkat çekmektedir. Kavramlara temel yaklaşımlar aşağıdaki şekilde ortaya konulabilir (Aytaç, 2005: 1-4).

Çalışma kavramı farklı bilimlerden farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Çalışma kavramı, insanın bedensel veya zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde kullanabilmesidir. Ekonomik yaklaşıma göre çalışma, “insanın fiziksel

ve zihinsel gücünün belli bir üretimin gerçekleşmesi için sarf edilmesi” anlamında kullanılmaktadır. Psikolojik açıdan çalışma kavramı incelendiğinde “birey ile görevi arasındaki ilişki” anlaşılmaktadır. Sosyolojik açıdan “çalışma” ise, insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle olan etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşmasıdır.

İş kavramı ise, ekonomik anlamda çalışma kavramıyla aynı anlamdadır. Sosyolojik açıdan iş, “başkaları için yararlı bir şey üreten faaliyet”tir. Psikolojik olarak iş ise, “istenilen amacı en etkin ve etkili bir şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü” olarak tanımlanmaktadır. İş bir şey, bir nesnedir. Bireyin dışında oluşan ve sistematik bir biçimde analiz ve sentezi gerektiren bir unsurdur. Çalışma ise; insanın kişiliği, çalışma psikolojisi, toplumsal ve psikolojik ihtiyaçları ve özellikleri olan, insanın bizzat yaptığı bir faaliyettir (Kök ve Halis, 2007: 4).

Griffin’e göre, bir bireyin kariyeri onun iş hayatı boyunca iş ile ilgili tecrübe, tutum ve davranışlarını kapsamaktadır (Griffin, 1993: 623) ve iş ile kariyer arasındaki en önemli ayırım, bireyin psikolojik bağlılık seviyesiyle ilgilidir. Bireyler, işlerini her gün 08-17 saatleri arasında yapmak zorunda oldukları ve bunun karşılığında kendilerine bir miktar ücretin ödendiği bir çalışma olarak görmekte, burada çalışmalarını sadece basit bir iş şeklinde değerlendirdiklerinden dolayı, işin kendileri için gerçek önemini kavrayamamaktadırlar. Oysa bireyler yaptıkları işe, bir kariyer kapsamında baktıklarında çok daha fazla ilgi göstereceklerdir. Para ise, burada bireyi etkileyen çok sayıda faktörden (terfi imkanları, tanınma ve kişisel tatmin vb.) sadece biri olarak görülecektir (Griffin, 1993: 596).

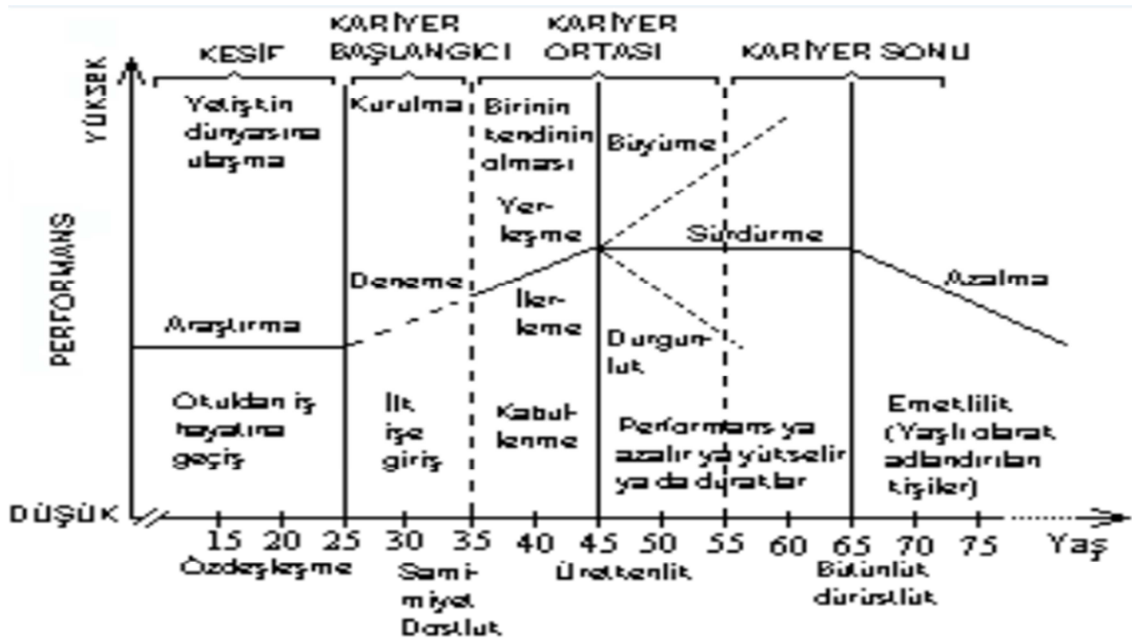
Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak, kariyer kavramının, iş ve çalışma kavramlarıyla benzerlik taşıdığı, ancak kariyer kavramını, hem bireyin işe dair eylemlerini, hem de bu eylemlere yönelik tutum ve davranışlarını kapsamaya dolayısıyla, onları da içine alan daha geniş ve onlardan farklı bir kavram olarak değerlendirmek gerekmektedir. Kariyer kavramı, iş ve çalışmanın hayat boyu görünümünü bir bütün içerisinde görüntüleyen kapsamlı bir kavramdır (Kök ve Halis, 2007: 5).

Kariyer ile ilişkili kavramlar arasında yer alan kariyer planlama, kariyer geliştirme ve kariyer yönetimi, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bireysel ve örgütsel açıdan daha detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

1.1.3. Kariyer Devreleri

Kariyer, kişinin hayatı boyunca edindiği iş tecrübelerinin, bilgi birikiminin, yeteneklerinin, yetki ve sorumluluklarının toplamıdır ve bu kavram, mesleğin ilk yıllarında hiç bitmeyecek bir yol olarak görülebilir. Bu aşamaların süresi kişiden kişiye değişirken, her aşamaya yönelik beklenti ve ihtiyaçların da değiştiği görülmektedir (Can, 2002: 160).

Kariyer aşamalarına yönelik çeşitli modellerin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu modellerin büyük çoğunluğu yaşa, bir kısmı ise, iş hayatındaki çalışma sürelerine bağlı olarak oluşturulmuştur (Kök ve Halis, 2007: 10). Şekil 1’de görüldüğü gibi, hangi işi yaparsa yapsın bireylerin beş kariyer aşamasından geçtiği düşünülmektedir (Aytaç, 1997: 62).



Şekil 1. Örgütsel Kariyer Safhaları Modeli

Kaynak: Aytaç (2005: 62)

Kariyer devreleri ile yaşam veya çalışma sürelerine bağlı olarak oluşturulan çeşitli modeller olmakla birlikte, yaygın bir bakış açısına göre kariyer devreleri sırasıyla aşağıdaki şekilde incelenebilir (Aytaç, 2005: 64-75).

1.1.3.1. Keşif-Arama (0-25 Yaş)

Bu aşama, bireyin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsamaktadır. Birey için kendini ispatlama ve alternatifleri değerlendirme zamanı olarak görülen bu aşama, öğretmen, arkadaş, ana-babadan duyulan, televizyondan görülen, çocukluk yaşlarındaki rol oyunları ile başlayan kariyer seçim alternatiflerinin değerlendirildiği dönemdir. Çocukluk yıllarındaki sınırlı bilgiyle başlayan, ergenlik döneminde daha gerçekçi bilgilerle devam eden, ilk yetişkinlik döneminde ise, artık mesleki bilgilerin edinilmiş olduğu bu dönemde; kişilik, yetenek ve tutumlar kadar, çevrenin istekleri, anne – babanın finansal kaynaklarının hatta ailenin kariyerinin, kariyer seçiminde etkili olduğu görülmektedir. Bu aşamada bireyler, başarılı olabilecekleri, severek yapabilecekleri bir meslek arayışı içindedirler (Kök ve Halis, 2007: 11).

Çalışmanın ilerleyen aşamalarında, bireylerin kariyer seçimleri ile ilgili temel kuramsal yaklaşımlara yer verilecektir.

1.1.3.2. Kariyer Başlangıcı-Kurma (26-35 Yaş)

Kariyerin ilk yılları olarak değerlendirilen bu devre genel olarak 26-35 yaş arasında yaşanmaktadır. Bu devre bireyin örgüte girişi ile başlar ve işe alıştırma eğitimi ile zamanla deneyim kazanıncaya kadar devam eder (Aldemir ve diğerleri, 2001). Bu devrede yerleşim ve başarma olmak üzere iki adım vardır (George ve Jones, 1996; akt. Aytaç, 2005: 65). Bu dönem ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsar. Kişi güvenlik ve eğitim ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu safhada belirsizlik ve bunalımlar başlar (Bayraktaroğlu, 2008: 148).

1.1.3.3. Kariyer Ortası (36-55 Yaş)

Büyük ölçüde yaşamın olgunluk dönemini ifade eden bu devrede birey, artık işinde iyice ustalaşmıştır, yeri sağlamlaşmış, hatta hiyerarşik olarak bir – iki basamak yükselmiştir. Bireyin temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının önemi azalmış, başarı ve saygınlık gibi ihtiyaçları ön plana çıkmıştır (Kök ve Halis, 2007: 12).

Bu aşamada kişinin çıraklıktan ustalığa, öğrenci olmaktan yapıcı olmaya geçmesi beklenmektedir. İşle ilgili görevler artık hayati öneme sahiptir. Yanlışlar cezalandırılır, başarılı olanlara ödül ve daha fazla sorumluluk verilir. Başarısız olanlar ise kendilerini yeniden değerlendirir, kariyer planlarını yeniden gözden geçirir, düzeltmeler yaparlar veya yeni bir iş ararlar. Bu dönem fiziksel ve zihinsel kapasitenin azalması ile istek ve kariyer motivasyonunun kaybedilmesi süreci olarak değerlendirilmektedir (Walker, 1980; akt. Aytaç: 2005: 67).

1.1.3.4. Kariyer Sonu

Bireyin kariyerinin en uzun dönemi kariyer yaşamının sonuna geldiği aşamadır. Birey bu devrede olgunluk dönemindedir, ancak fiziksel olarak yaşlanmıştır. Bu dönemde öğrenme yavaşlamış, buna karşılık büyük bir tecrübe kazanımı söz konusudur. Birey bu konumu ile çevresinden saygı görmektedir. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı, önemini korumaktadır. Orta yaş krizini atlatan birey, yaşamına yeni bir anlam vermiştir ve bu çerçevede yaşamını sürdürmektedir. Bireyin dikkatinin sağlığına çevrildiği bu dönemde, bireylerin genel olarak örgüt e yönelimlerinin azaldığı, kişiliğe yönelime odaklanıldığı gözlenmektedir (Kök ve Halis, 2007: 14). Kişiler bu dönemde performanslarının, mobilitelerinin azaldığını ve muhtemelen hâlihazırdaki işlerinde kilitlenip kaldıklarını fark ederler (Aytaç, 2005: 69).

1.1.3.5. Azalma-Emeklilik

Emeklilik kişinin kariyerinin son bulmasıdır. Emeklilik genel olarak 55-65 yaşlarında yaşanan bir olgu olmakla birlikte, bazı bireyler için bu kavram yaşanan bir şok anlamına gelmektedir. Özellikle mevcut işin kaybedilmesi, bireylerin bir boşluk içine düşerek kendini yetersiz görmesine neden olmaktadır. Emeklilik, aslında birey yaşamında yeni kariyer haritalarının, yeni hedeflerin başladığı bir dönemdir. Bu açıdan bir grup birey emekliliğe ayrılma planı yaparken, bir grup birey örgütten ayrılmayıp danışmanlık yaparak o güne kadar kazandığı deneyimlerden örgütün yararlanmasını sağlamaktadır (Kök ve Halis, 2007: 16). Bu dönemde kariyerdeki azalma, karşılanmayan beklentiler sonucunda ve birtakım engellerle, çalışanların kendilerini istenmeyen ve işe yaramaz biri olarak hissetmelerine yol açar (Bayraktaroğlu, 2008: 150).

Diğer bir sınıflandırmaya göre kariyer aşamaları; kariyer başlangıcı (0-20 yaş), kariyer ortası (30-40'lı yaşlar), kariyerin geç dönemi (50'li yaşlar) ve kariyer sonu (60-70'li yaşlar) olmak üzere dört aşamada incelenmiştir (Mathis ve Jackson, 2006; akt. Çetin ve Özcan, 2013: 111).

Yaşamın hemen hemen tüm dönemlerinde kariyer kavramı karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak incelenmeye çalışılan kariyer devrelerinde içsel ve dışsal birçok faktör etkilidir. Birey odaklı olarak farklılaşmakla birlikte; yetenek, ilgi gibi içsel faktörlerin bireyin yeteneklerini keşfetme, kendini ispatlamaya çalışma dönemi olarak görülen keşif-arama devresinde, dışsal faktörlerin ise kariyer başlangıcı-kurma devresinde nispeten daha fazla etkili olduğu değerlendirilmektedir.

1.1.4. Kariyer Sorunları

Çalışanlar veya örgütler kariyer planlama ve geliştirme sürecinde çalışma hayatı ile ilgili birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bireyin kariyerinin çeşitli aşamalarında karşılaşabileceği işten çıkarılma, kariyer platosu ya da duraklaması, birden fazla işte çalışma gerekliliği, dikey kariyer yerine özellikle yassılaştıran örgütler nedeniyle yatay kariyer planlamaları, emeklilik gibi durumlar kişiyi yıpratır, kendine güvenini azaltır, isteksizlik, stres ve gerginlik oluşturabilir ve motivasyonu azaltır. Dolayısıyla, bireylerin kariyerlerinin değişik aşamalarında karşısına çıkabilecek bu açmazların farkında olması ve üstesinden gelecek şekilde hareket etmesi günümüzde bir bütün olarak yaşam kalitesi ve örgütsel sağlık adına büyük önem taşımaktadır (Kök ve Halis, 2007: 133).

Kariyer ile ilgili karşılaşılabilecek en temel sorunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1.1.4.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Devletin sosyal politikası ve kadın istihdamını genişletme çabaları ile eğitim olanakları ve eğitim seviyesindeki gelişmelere paralel olarak kadınların toplumsal rolü değişmektedir (Brown, 1989; akt. Özden: 2001). Buna bağlı olarak çalışma yaşamında kadınların sayısının artmasıyla birlikte cinsiyete bağlı kariyer sorunları da önemli bir tartışma alanı oluşturmuştur. (Aytaç, 2005: 220). Birçok şirket kadınların tepe noktalara gelmesini uygun görmemektedir. Özellikle bu anlayışın geçmiş dönemlerde işletmelerde daha yaygın bir imaj olduğunu söylemek mümkündür. Ancak son yıllarda

kadınların eğitim seviyesindeki artış, bugün gerek Avrupa ve Amerika’da gerekse ülkemizde kadın yöneticilerin sayısını eskiye nazaran artırmıştır. Kadın odaklı olarak ifade edilen kariyer sorunlarından en fazla bilinenleri cam tavan ve kraliçe arı sendromlarıdır. Cam tavan sendromu kadınların organizasyonlarda tepe yönetimi pozisyonuna gelmeleri önündeki keyfi bir engellemeyi ifade etmektedir. (Bayraktaroğlu, 2008: 160). Kraliçe arı sendromu, kadın yöneticilerin zamanla iş ortamındaki davranışlarını değiştirerek erkek yöneticilerin davranış kalıplarına yaklaşması ve diğer kadın çalışanlara erkek yöneticilerinkine benzer tepkiler göstermek olarak açıklanabilir (McLanress, 1991; akt. Zel, 2002: 42).

1.1.4.2. Çift Kariyerli Eşler

Kadınlar çalışma hayatında daha fazla rol oynadığında ve bu arada kariyer basamaklarında ilerlemeye başladığında, çift kariyerli eşler sorunu ortaya çıkmaktadır. Her iki eşin farklı kariyer hedeflerinin ve farklı kariyer yollarının bulunması aile yaşamını da etkilemektedir. Eşlerin benzer kariyer yollarını izlemesi durumunda bile rekabet ve kıskançlık gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 160). Geçmişte organizasyonların büyük çoğunluğu evli çiftleri çalıştırmama eğilimindeydiler ancak bugün birçok organizasyonda evli çiftler çalışmaktadır. Çift kariyerli eşler her iki çalışan eşin kendi kariyer hedeflerinin peşinden koşması şeklinde tanımlanmaktadır (Kök ve Halis, 2007: 136).

1.1.4.3. Çift Kariyerlilik

Genel olarak, “bir kişinin aynı anda iki kariyere birden sahip olması” olarak tanımlanan çift kariyerliliğin yarattığı sorun, kişinin hangi kariyeri kendisi için önemli bulduğu ile ilgilidir. Her iki kariyer de, belli bir uzmanlık ve tecrübe gerektiriyor ve her ikisi de bireye unvan, statü, kariyer sağlıyorsa kişinin her iki kariyer basamağında ilerlemeye çalışması çeşitli zorluklar yaratacaktır (Kök ve Halis, 2007: 139). Bireyin birden fazla alanda eğitimi olması, bu alanlarda deneyim kazanmış olması bu alanlarda ilerleyebilme olanağı sağlarsa da, bireyin bu alanlardan birini seçerek kariyerini o doğrultuda yönlendirmesi gerekecektir (Bayraktaroğlu, 2008: 160).

1.1.4.4. Ay Işığı Sorunu

Ay ışığı kavramı, düzenli istihdamdaki birinin haftada 12 veya daha fazla saatle çalıştığı kurumun dışında çalışması durumunu ifade eder. Kısaca ay ışığı uygulaması, birinin asli işi yanında gelir yetersizliği, tecrübe kazanmak veya başka birtakım nedenlerle ikinci, hatta üçüncü bir işte de çalışıyor olmasıdır (Aytaç, 2005: 226). Çalışanlarına iyi olanaklar sağlayan ve iş güvenliğine önem veren firmalarda bu tür sorunların en aza indirilebileceği açıktır (Bayraktaroğlu, 2008: 160).

1.1.4.5. Kariyer Dönemi Sorunları

Kariyer dönemi sorunları, bireyin değişik kariyer aşamalarında karşılaştığı bunalım ve problemleri ifade etmektedir. Bunlar başlangıç dönemi, kariyer ortası ve kariyer sonu sorunları olarak incelenebilir (Aytaç, 2005: 277-288).

Başlangıç döneminde yeni işe giren çalışanlar “gerçek şoku” (Cenzo ve Robbins, 1996) ile karşılaşabilirler ya da hedeflerine ulaşma endişesi ile “kariyer şoku sendromu” (Harmey ve Bovin, 1996) ile karşılaşabilirler (Kutunis, 2006: 296). Bu aşamada bireyler bir meslekte istikrara ulaşma ve çalışma hayatında bir yer edinmek için büyük heves ve kararlılık göstermekte ve terfi için büyük istek duymaktadırlar. Ancak çoğu zaman bireyler okulda aldıkları eğitim süresince kendilerine verilen bilgilerin çalışma hayatında olduğu gibi karşılığını kullanmayacak ve büyük bir hayal kırıklığına uğrayacaktır. Bu aşamada en büyük sorun olarak karşımıza çıkan gerçek şoku, “birinin beklentileri ile yeni iş ve örgütün gerçekleri arasındaki açığı” anlatmaktadır. Yine bu dönemde beliren, hem örgüt hem de çalışanların gerçekçi olmayan beklentileri de “kariyer şoku sendromu”na yol açmaktadır (Kök ve Halis, 2007: 140).

Kariyerinin ortasında bulunan bireyler için iş ortamında bir yandan ilerleme olanaklarının azalması, diğer yandan yeni ve çağdaş bilgilerle donatılmış kişilerin örgütte kendini gösterme çabaları, orta yaş ve kariyerinin ortasında bulunan çalışanları tehdit edici bir hal alır. Bu safhada fiziksel ve zihinsel süreçlerde yavaşlama görülür. Orta yaşa adımını atan, psikolojik olarak “artık gençlik dönemini geride bıraktık” düşüncesi, bazı bunalımların başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Orta yaş krizi de denilen bu bunalım, bireylerin kişilik yapılarına göre bazen çok şiddetli, bazen çok hafif olabilmektedir. 35-45 yaşları arasında kendini en güçlü hissettiren bu sorunların en

önemlisi, iş ilerlemesinin yavaşlaması veya durması olan kariyer düzleşmesi veya kariyer platosu olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2005: 228).

Kariyer sonu sorunlarından en önemlisi ise kariyer sürecinin son safhalarında bulunan bireyler için en zor dönemin başlangıcı niteliğinde olan emekliliktir. Zira emeklilik birçok duygusal, finansal ve sosyal zorunluluğu beraberinde getirmektedir. Emeklilik bazılarında göre bir şoktur. Emekliliğinin kişi için bir son olmadığı konusunda ikna edilmesi, yeni bir hayata başlangıç dönemi olarak kabul edilmesi yönünde bireylere psikolojik destek hizmetinin sağlanması son derece önemlidir (Aytaç, 2005: 234).

1.1.4.6. Diğer Kariyer Sorunları

Diğer kariyer sorunları arasında engellenme, gözden düşme, stres ve tükenmişlik sayılabilir.

Engellenme; belirli amaçlara yönelik davranışlar, “ferdi fiziki, toplumsal ve kültürel nedenlerle engellendiğinde meydana gelen durum” ya da “kendimiz ile arzu ettiğimiz amaç arasına bir engel girdiğinde ortaya çıkan duygu” olarak tanımlanabilir (Kaldırımçı, 1985: 69; Smith ve Smith, 1985 akt. Kök ve Halis, 2007: 144).

Gözden düşme; “yönetmel pozisyonlarda yükselmeyi bekleyen bir yöneticinin güvenini yitirmek nedeniyle iş motivasyonunun azalması sonucu işten çıkarılması, bir alt kademeye indirilmesi veya orta kademede durağanlığa girmesi” olarak tanımlanmaktadır (Erdöl, 2000: 183). Gözden düşmenin nedenleri olarak; kişiler arası çatışma, üst yönetim ile yaşanan anlaşmazlık, aşırı rekabet hırsları, çevreye karşı kötü tutum ve davranış, işverene aşırı bağlılık, uyumsuzluk ve yeteneksizlik gibi durumlar sayılmaktadır (Kök ve Halis, 2007: 150).

Stres ve tükenmişlik; stres, çeşitli birimler sonucu bireyde ortaya çıkan psikolojik ruh halidir. İş hayatının çoğu safhasında birey, örgütten veya dışarıdan kaynaklanan faktörlerin etkisi ile strese girebilir. Tükenmişlik ise fiziksel, duygusal zihinsel bitkinlik olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik, çalışanların yaptığı işten beklediği tatmini bulamamasıyla meydana gelir (Aytaç, 2005: 241).

Kariyer sorunları, bireysel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanabileceği gibi bu sorunların çözümlerinin de bu iki boyutta ele alınması yararlı olacaktır.

1.2. Kariyer Kavramının Bireysel ve Örgütsel Boyutları

Kariyer kavramının çeşitli yaklaşımlar ile farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Kariyer kavramının bireysel boyutu kariyer planlama ve örgütsel boyutu ise kariyer yönetimi olarak ele alınırken kariyer geliştirme, kariyerin bireysel ve örgütsel boyutlarının bütünleştirilmesini ifade etmektedir (Erdoğmuş, 2003: 6).

Kariyer yönetimi hem örgüt perspektifinde hem de çalışan perspektifinde önemlidir. Örgüt perspektifinden, personeli kariyer planlamaları için motive etmekteki başarısızlık; boş pozisyonların doldurulmasındaki zorluk, daha düşük örgütsel bağlılık ve eğitim ve geliştirme programlarına tahsis edilen paraların uygunsuz kullanımı ile sonuçlanabilir. Çalışan perspektifinden ise kariyer yönetiminin yetersizliği hayal kırıklığına, işletme içinde kendini değersiz hissetmeye ve uygun görevlendirme yapılmadığında işletme içi ve dışı birleşmeler, yeniden yapılanmalar, küçülmeler gibi nedenlerle iş değişikliğine sebep olabilir (Noe, 1999: 327).

1.2.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlama kişinin, şirketin geleceğe dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak, yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılmasıdır. Başka bir görüşe göre de, kariyer planlama, birey açısından bireyin mesleki gelişimini planlama olurken kurumsal açıdan kariyer planlama ise bireyin kurum içindeki mesleki gelişim ve terfilerini planlamasıdır (Bayraktaroğlu, 2008: 138).

Bireysel kariyer; değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarından oluşmakta ve bireyin yaşça ilerlemesiyle ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2005: 17).

Giderek gelişen kişiliği çerçevesinde, bireyin yaşamının ilerleyen yıllarında daha çok etkisi altına gireceği kendini gerçekleştirme motifi onun kariyer sürecinde önemli bir içsel itici güç olacağı açıktır (Bayraktaroğlu, 2008: 145).

Çalışma, bireyin yaşamının sadece bir bölümüdür. Dolayısı ile çalışma yaşamına ilişkin hedeflerini belirlemeden önce birey, yaşamının tümüne ilişkin hedeflerini belirlemelidir. Kariyer hedefleri de bireysel hedeflere uygun olacaktır. Bireysel vizyon ise yaşamımızın sonraki dönemlerinde hangi noktalarda olmayı istediğimizi, bunun için

ulaşılması gereken hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için kullanacağımız yöntemler ile ilke ve değerlerimiz anlaşılır. Yaşam felsefesi ile bireysel vizyon yakından ilişkilidir. Bireysel vizyonu olmayan bireylerin sağlıklı kariyer hedefleri belirlemesi de çok güçtür (Özden, 2008: 10-12).

Bireyler kişisel SWOT analizlerini yaparak bireysel vizyonlarını belirlemelidir ki sağlıklı kariyer hedefleri belirleyebilsinler. Sağlıklı, ulaşılabilir kariyer hedefleri ise bireyleri daha huzurlu, daha verimli, içsel tatmini yüksek ve kendini gerçekleştirme yolunda ilerleyen bireyler haline getirebilecektir.

Birey tüm çalışma yaşamı boyunca bağımlı veya kendi adına çalışabileceği gibi, bağımlı ve bağımsız çalışma arasında geçişler de yapabilir. Çoğu bağımlı çalışanın hayalinde günün birinde “kendi işini kurmak” vardır. Birey için çalışma, emek ve zihin gücünü harcaması ve karşılığında gelir elde etmesinin ötesinde anlamı olan bir kavramdır. Hangi kesimde ve düzeyde olursa olsun çalışma bireye toplum içinde yer ve rol kazandırır. Ona toplumsal nitelikler ve sorumluluklar yükler, bireyi topluma bağlar, toplumla bütünleştirir (Özden, 2008: 17).

Bireysel ve örgütsel kariyer planlama kavramları tanımlanacak olursa (Ertürk, 2011: 215):

Bireysel Kariyer Planlama: Kişilerin sahip olduğu ilgi alanlarına, becerilerine, iş ve meslek fırsatlarına uygun şekilde beklenti, tercih, tahminlerini de göz önünde tutarak; çalışanların, takip edilmesi, incelenmesi ve geliştirici yolları öngören devamlı bir süreçtir. Bu noktada üzerinde durulması gereken konu gerçekten var olan kariyer fırsatları ile bireysel amaçların uyumlu hale getirilmesidir.

Örgütsel Kariyer Planlama: Organizasyonların çalışanlara kendilerini geliştirebilmelerine, kariyer hedeflerine ulaşabilmelerine ve onların gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olmak için çalışanlara kendilerini geliştirme yolları açmak, fırsatlar sağlamak, ortam hazırlamak gibi süreçleri içeren devamlı bir faaliyettir.

Kariyer planlaması birey ve örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Her birey kariyer başarı ya da başarısızlığı sonucunda kendi kariyer yaşamıyla ilgili tahminlerde bulunur, kimliğini oluşturur ve kişiliğini tamamlar. Bunların ötesinde, kariyer planlaması

aracılığıyla her birey kendini tanıma fırsatı bulur. Böylece iş tatmini ve motivasyonu artar. Davranış bilimlerinde bu bireysel değerlendirme “kendini gerçekleştirme olgusu” olarak nitelenmektedir (Aytaç, 2005: 141).

Kısacası; kariyer planlama, bireyin ileride kendini görmek istediği noktaya ulaşabilmesi için kazanması gereken yeterlilikleri ve mesleki gelişim açısından yapması gerekenleri tanımlaması ve bu yolda karşısına çıkan fırsatları iyi bir şekilde değerlendirmesi için gereken faaliyetlerdir.

1.2.2. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere imkân sağlayan hedeflerin planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir. Bu tanımdan, kariyer yönetiminin yöneticileri, insan kaynağı uzmanlarını ve işyerine dışarıdan taraf olan unsurları içine alan oldukça kapsamlı bir olgu olduğu anlaşılmaktadır (Aytaç, 2005: 107).

Kariyer yönetimi, organizasyon gereksinimlerinin yanında çalışanların tercih ve kapasitelerini karşılayacak biçimde çalışanların kariyerlerinin planlanmasını ve yönetilmesini olanaklı kılan organizasyonel sürecin tasarımı ve uygulanması şeklinde tanımlanabilmektedir (Bingöl, 2006: 311).

Kariyer yönetimi; insan kaynakları planlarıyla sistemin bir bütün haline getirilmesi, personelin performansının değerlendirilmesini, kariyer bilgisinin artması için açık işlerin duyurulmasını, kariyer yollarının saptanmasını, astlara kariyer danışmanlığı yapılmasını, iş tecrübelerinin artırılmasını ve eğitim programlarının düzenlenmesini kapsamaktadır (Barutçugil, 2004: 321).

Günümüz değişen iş dünyasında dikkat çeken olaylardan birisi, işgücü dolaşımındaki artıştır. Bu artış yönetsel, profesyonel ve teknik yetenek alanında örgütlerin işgücü taleplerini önemli derecede artırmıştır. Gelişen dinamik yapıları örgütler için, yüksek nitelikli çalışanları örgüte çekmek, örgütte kalmasını sağlamak ve geliştirmek giderek zorlaşmıştır. Bu bakımdan örgütlerin temel iş alanlarına yatırım yapmaları gerekmiş ve bu yatırımların gelecekte verimli ve etkin işgücüne dönüşmesi için örgütlerin şimdiden kariyer planlama ve geliştirmeye önem vermesi zorunlu hale gelmiştir (Şimşek ve diğerleri, 2003: 47).

Kısacası; kariyer yönetimi, kariyer planlama ile örgütsel koşulların uyumlaştırılmasında yer alan İnsan Kaynakları uygulamalarını ifade etmektedir.

1.2.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer gelişimi, kariyer planlama ve kariyer yönetimi olmak üzere iki yönlü bir çalışmadır ve etkileşimli bir süreçtir (Aytaç, 2005: 128). Günümüzde bireyler sadece kendilerine yaptıkları iş karşılığında sağlanan iyi ücret, statü ve güvenlik ile ilgilenmemekte aynı zamanda kendisini geliştirme, yeni bilgi ve beceriler elde etme ve gelişme arzusunun da karşılanmasını çalıştıkları örgütlerden beklemektedirler. Dolayısıyla günümüz çalışanları, çalıştığı işe sadece gelir kaynağı olarak bakmamakta, kişisel gelişimine katkıda bulunmasına da önem vermektedir. Bu nedenle, günümüzde pek çok örgüt kariyer geliştirme sistemi kurarak, aday havuzlarını geliştirmeye ve mevcut çalışanlarını kaybetmemeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle iş dünyasında her geçen gün bankaların, sigorta şirketlerinin, ileri teknoloji ve pazarlama örgütleri ile hizmet örgütlerinin kariyer geliştirme sistemi uygulamalarını yaygınlaştırdığı görülmektedir (Kök ve Halis, 2007: 117).

Kariyer geliştirme, kariyer seçimine, bu kariyer seçimine sağlıklı uyum sağlanmasına ve bu yolla bireylerin yeterlilik ve kendine saygı ihtiyacının tatminine katkı sağlayan bilinçli faaliyetlerdir (Can, 2002: 303).

Bireysel ve örgütsel açıdan değerlendirildiğinde kariyer geliştirmenin önemi şu şekilde ifade edilebilir (Aytaç, 2005: 201-206):

- Bireysel açıdan etkin bir kariyer geliştirme, günümüzde son derece önem taşımaktadır. Kariyer politikaları hem organizasyonların hem de çalışanların amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunur. Çalışanların işe girdiği andan itibaren hedefledikleri amaçlara ulaşmak için gerekli eğitim ve geliştirme programlarıyla bu hedeflere yönelmeleri, psikolojik açıdan bireye önemli bir doyum kaynağı sağlayacaktır. Kariyer geliştirme, iş yaşamının kalitesinin artmasına, yetişmiş çalışanların örgüt içinde kalmasına, personelin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesine, erkek ve kadın personele eşit iş fırsatları sunulmasına imkân sağlamaktadır. Bunların yanında bireyin teknik ve yönetsel yeteneklerinin artırılması sağlanmaktadır.

- Personelin tüm potansiyelinden yararlanacak şekilde gelişimin sağlanması, yönetimin önemli sorumluluklarından biridir. Organizasyonların sürekli değişmesi ve büyümesi; yöneticilerin çalışanları geliştirmeye ve önemli pozisyonlara yerleşmelerine önem vermelerine neden olmaktadır. Kariyer politikaları uygulayan işletmelerin kısa sürede gerek yönetim, gerek üretim, gerekse planlama programlarında daha başarılı olacağını söylemek mümkündür. Kariyer geliştirme çabası, çalışanın örgütle bütünleşmesini, doğru insanın doğru işe yerleşmesini, kısaca, örgütte değişmekte olan kadro talebini karşılama ihtimalini artırır.

Kısacası; kariyer geliştirme, bireysel ve örgütsel kariyer planlarını uyumlaştırıcı bir nitelik taşımaktadır.

1.3. Kariyer Tercihi

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumdaki yerini, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı oldukça önemlidir. Birey çalışma hayatına adım attığı ilk günden itibaren kişisel ihtiyaçlarını karşılamak, beklentilerini tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yapmak, yükselmek, başarılı olmak ve kendini gerçekleştirmek ister. Birey tüm bu istek ve ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde tatmin olacaktır.

1.3.1. Kariyer Seçme Kuramları

Dikkate alınması durumunda kariyer seçiminde daha etkili tercihler yapılmasını sağlayabilecek, içsel ve dışsal unsurları farklı şekillerde vurgulayan bazı kişilik kuramları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde özetlenebilir:

1.3.1.1. Özellik-Faktör Kuramı

En genel ifade ile özellik faktör kuramı; bireylerin farklı özelliklere sahip olduğu ve bunların ölçülebildiği, bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle eşleştirilebileceği temel varsayımına dayanır. Parsons ile 1908’de başlayan uygulamalar, daha sonra Minnesota grubu olarak anılan Paterson, Darley, Williamson ve diğerleri tarafından ampirik yöntemlerle yürütülen çalışmalar sonucu “Özellik-Faktör Kuramı olarak adlandırılmıştır (Yeşilyaprak, 2013: 3). Yaklaşımın temelindeki görüşler şöyle özetlenebilir (Williamson, 1950; akt. Yeşilyaprak, 2013: 4):

- Her birey kendine özgü bir nitelikler örüntüsüne sahiptir ve bu nitelikler, ergenlik döneminin sonuna doğru tutarlı ve kararlı bir duruma gelirler. Ergenlik döneminden sonra pek değişmezler.
- Mesleklerinde başarılı olmuş kişiler incelendiğinde, her meslekte, o mesleğe özgü bazı özelliklere sahip olmanın gerektiği görülebilir. Sahip oldukları özellikler açısından her meslek grubu diğerlerinden farklı bir yapı gösterir.
- Meslek seçimi oldukça yalın, mantıki bir süreçtir.
- Her meslek alanı için, o meslekte başarılı olan üyelerinin belli ölçme araçları ile ölçülen özelliklerine dayalı olarak meslek profilleri oluşturulabilir. Psikolojik danışmanlara başvuran kişilere, yani danışanlara da aynı ölçme araçları uygulanarak bu özellikler açısından profilleri çıkarılabilir. Böylece danışanın profili ile meslek profilleri karşılaştırılarak uygun bir eşleme yapılabilir.
- İnsanları mesleklere hazırlayan farklı okul programları da birbirinden farklı yetenek ve ilgi örüntüleri gerektirir.
- Mesleğin gerektirdiği niteliklerle bireyin nitelikleri birbirine ne kadar yakın diğer bir ifade ile uygun olursa, meslekte başarı olasılığı da o derece yüksek olur.

1.3.1.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı

Holland, Özellik-Faktör Kuramının, kariyer seçimine uygulanışına ilişkin önemli örnekler sunmuştur. Bir bakıma, Özellik-Faktör Kuramını geliştirmiş, bireyin özelliklerini kişilik tipleri içinde kategoriler halinde ele almış, mesleğin gerektirdiği faktörleri de “mesleki çevre” kavramı içinde genişletmiştir (Yeşilyaprak, 2013: 13).

Holland'ın modeli üzerine yapılan çalışmalar; hem kişilik türü ile kariyer arasında iyi bir uyumun olması halinde kişinin kariyerini değiştirme olasılığının da çok düşük seviyede olduğunu doğrulamaktadır (Can, 2002: 346).

Holland, kuramın ilk tanıtımını 1959 yılında kaleme aldığı bir makalesiyle yapmıştır. Bireylerin kendilerini tatmin edecek mesleki çevreler aradığını dile getirmiştir. Kuramında tanıttığı 6 tipe ait özelliklerin birbirine benzediği kanıtlanmış; mesleki çevreler hakkında yeterli bilgiye sahip insanların, olmayanlara kıyasla daha doğru ve

isabetli mesleki seçimler yaptığı ve bunun yanında ana-baba, öğretmen gibi dışsal etkenlerin gelişimi üzerinde durmuştur (Yeşilyaprak, 2013: 14).

Holland, kuramının dört temel varsayımı olduğunu belirtir.

- Birçok insan, benzerlikler dikkate alındığına altı kişilik tipinden birine yerleştirilebilir. Bunlar; Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci ve Düzenli tiplerdir. Holland insanların oluşturdukları çevreleri de aynı şekilde gruplamıştır: Realistik, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci, Yaratıcı. Holland'a göre birbirine benzeyen insanlar bir çevre oluştururlar.
- Altı kişilik tipinin karşılığı olan altı tür mesleki çevre vardır.
- İnsanlar sahip oldukları beceri, yetenek, tutum ve değerleri kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri ararlar.
- Bireyin meslek seçimi davranışını; kişilik tipi ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşimi belirler.

Bireyler hakkında elde edilen karmaşık bilgilerin düzene konması gerektiğine inanan Holland, ilgilerin, kişilik özelliklerinin ve davranış türlerinin birkaç geniş kategori içinde açıklanabileceğini düşünmüş ve daha sonra 6 kişilik kategorisine uygun olan özellikleri belirlemiştir. Holland'ın kuramında tanımladığı 6 kişilik tipi ve her tipin temel özellikleri şu şekildedir (Yeşilyaprak, 2008: 15):

Realistik Tip

Realistik tipler uygulamacı, maddeci ve diğer insanlarla iç içe olmayı tercih etmeyen kişilerdir. Güçlü ve somut sonuçlara önem verirler ve kişilerarası ilişkilerdeki becerileri zayıftır. Mekanik, el becerileri, teknik ve tarımsal beceriler ve uygulamalar ve somut problem çözme gerektiren iş çevreleri bu kişilik tipine uygundur. Bu kişiler realistik, somut, ve ayakları yere basan faaliyetlere ilgi duyarlar.

Araştırmacı Tip

Araştırmacı tipler çözümleyici, kendi düşünce ve hislerine kulak veren ve karmaşık konulara ilgi duyan kişilerdir. Bilimsel yöntemlere önem verirler, sosyal ve liderlik becerileri gelişmemiştir. Bilimsel ve matematiksel yeteneklerin ve zihinsel problem

çözme becerilerinin kullanıldığı iş çevreleri bu kişilik tipine uygundur. Bu kişiler bilimsel, meraklı, çalışkan ve bağımsız olma eğilimindedirler.

Yaratıcı Tip

Yaratıcı tipler genellikle yaratıcı, ifade etme yeteneği olan, hassas ve kalıpları kabul etmeyen kişilerdir. Özgürlüğe, belirsizliğe ve estetiğe itibar ederler ve düzenli bir şekilde bilgi işleme becerileri yoktur. Sistemik olmayan bir çevrede yaratıcılık becerilerini kullanmayı gerektiren iş çevreleri yaratıcı kişilik tipine uyar. Bu kişiler yeni şeyler bulma ve keşfetmeyle ilgili konularda yeteneklidirler.

Sosyal Tip

Sosyal tipler işbirliğine önem veren, ahlaklı, sorumlu, anlayışlı ve dost canlısı olmaya yatkın kişilerdir. Kişilerarası ilişkilere değer verirler, mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar. Sosyal, eğitimsel ve iyileştirici beceriler gerektiren iş çevreleri bu kişiler için uygundur. Bu kişiler insanlarla çalışmaktan hoşlanırlar, yardımsever ve arkadaşça olma eğilimindedirler.

Girişimci Tip

Girişimci tipler hırslı, dışa dönük, baskın ve kendine güvenli kişilerdir. Politik ve ekonomik alandaki başarılarla itibar ederler ve bilimsel yetenekleri gelişmemiştir. İkna edici, müdahaleci ve liderlik becerileri isteyen iş çevreleri bu kişiler için uygundur.

Düzenli Tip

Gelenekçi tipler metotçu, kalıpcı, vicdanlı, yaratıcı olmayan ve uygulamacı olma eğiliminde olan insanlardır. İşte düzenlemeye ve başarıya değer verirler ve sanatçılık becerisinden yoksundurlar. Sistemik düzenleme ve bilgileri işleme gerektiren iş çevreleri bu kişilere uygundur.

Kişilik tiplerinin belirlenmesi doğru kariyer tercihi yapılmasında önemli katkılar sağlayabilmektedir. Bu durum ayrıca dışsal anlamda bireyin kariyer konusunda etkin bir şekilde yönlendirilmesi için de önem arz etmektedir.

1.3.1.3. İŖe Uyum Kuramı

Özellik faktör kuramı gibi bireysel nitelikler ile işlerin gereklerinin eleştirilmesine dayalı bir meslek seçimi kuramıdır. Bu kuram mesleki rehabilitasyon çalışmaları sırasında Lofquist ve Dawis tarafından geliştirilmiş olup daha sonra yaşam boyu kariyer danışmanlığı alanını kapsayacak kadar genişletilmiştir. İŖe uyum kuramında, birçok işler için ortak olan özelliklerin ani temel boyutların ölçülmesine daha fazla önem verilmektedir. Çünkü temel boyutların ölçülmesi daha kararlı sonuçlar vermektedir. Buna karşılık bu temel boyutları oluşturan öğeler, küçük davranış birimleri, duruma ve zaman göre değişiklik gösterdikleri için veriler daha az kararlı ve ölçüm varyansları daha dardır. Bu kuramda kişilik beceriler ve değerlerden oluşan bir yapı olarak tasarlanmaktadır (Kuzgun, 2009: 190).

İŖe uyum kuramına göre; bireyler iş çevresine uyum sağlama ve bunu sürdürme çabası içindedirler. Bireyin işle ilgili yetenek ve tercihlerinden oluşan iş kimliği, iş çevresine uyum sağlamada bireyin en belirgin yönünü oluşturmaktadır. İşle ilgili kişilik oldukça durağan gözükse de becerilerdeki veya iş çevresindeki değişiklikler, kimlikte de değişimleri beraberinde getirmektedir. Bireyin kıdemi, işten ve örgütten tatmin olması, bireyin iş çevresine uyumuyla yakından ilgilidir (Erdoğmuş, 2003: 44).

İŖ-kiŖi uyumu hem bireysel hem de insan kaynağı temini ve seçiminin başarısı açısından örgütsel anlamda oldukça önemli bir yere sahiptir.

1.3.1.4. Roe'nin Kişilik Kuramı

Roe, kariyer seçim kararında psikolojik gereksinimlerin önemine vurgu yapmaktadır. İnsanların çocukluk dönemlerindeki deneyimleri, anne ve baba ile ilişkilerindeki tatmini, onun gelecekteki davranışlarını belirleyen iç uyarıcıları meydana getirmektedir. Bireyin gereksinimlerinin doyurulması için uygulanan yollar; onun, ilgi, tutum ve becerilerinden hangilerinin geliştirileceğini belirlemektedir. Hiç doyurulmayan veya az doyurulan gereksinimler zamanla birer güdü haline dönüşmekte ve bu güdüler kişinin mesleki yönelimini etkilemektedir. Örnek olarak sevgiden yoksun bir çevrede yetişen bir çocuğun, insanlar yerine nesnelere uğraşmayı tercih edeceği gösterilebilir (Erdoğmuş,2003: 48). Roe'ya göre; çocukluk dönemi boyunca aileleri tarafından özen gösterilen bireyler, insana yönelimli işlere yönelirken, aileleri tarafından özen görmeden

büyüyen kişiler de teknik işlere eğilim göstermektedirler. Bir diğer ifade ile aşırı koruyucu anne-babanın çocukları sosyal alanlardaki mesleklere, örneğin, pazarlama, öğretmenlik vb. gibi mesleklere yönelirken, reddedici, ihmalkâr anne babanın çocukları ise mühendislik gibi teknik mesleklere yönelmektedir (Brown ve Brooks, 1990; akt. Aytaç, 2005: 94).

1.3.1.5. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, mevcut meslek gelişimi kuramlarının bütünleştirilmesi ve bunların uygulamaya daha etkin biçimde yansıtılması çabalarının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal öğrenme kuramı iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım meslek seçiminin kaynağını, ikinci kısım ise meslek seçimi ile ilgili sorunlarla karşılaşan danışmanların neler yapabileceklerini açıklamaktadır. Kuram bütünü ile kısaca Meslek Danışmanlığında Öğrenme Kuramı olarak adlandırılmaktadır (Kuzgun, 2009: 184).

Krumboltz, kariyer kararı vermede etkin rol oynayan dört çeşit faktör olduğunu belirtmektedir (Brown, 2003: 42; akt. Pilavcı, 2007: 44-45).

Genetik Donanım ve Özel Yetenekler: Bireyin cinsiyeti ile saç rengi, kilosu gibi fiziksel özellikleri ve diğer karakteristik özellikleri, kariyer seçiminde sınırlayıcı bir etki yapar. Bazı doğuştan gelen yetenekler de bireyin tercihlerinde etkili olmaktadır. Sosyal öğrenme kuramı bu unsurlar ile direkt olarak ilgilenmez. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı, öğrenme ile beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi üzerine odaklanmaktadır.

Çevresel koşullar ve olaylar: Birey, çoğu zaman kendi kontrolü dışında gelişen sosyal, kültürel, politik ve ekonomik faktörlerden etkilenir. Krumboltz ve Mitchell, ayrıca, bireyin kariyer kararında etkili olan ve çoğu zaman bireyin kontrolü dışında gelişen önemli olaylar üzerinde durmaktadır.

Öğrenme deneyimleri: Sosyal öğrenme kuramına göre, bireyin kariyer tercihi, onun önceki öğrenme deneyimlerinin bir sonucudur. Krumboltz, öğrenme sürecini aracı öğrenme deneyimi ve ilişki kurarak öğrenme deneyimi olmak üzere iki başlıkta incelemiştir.

Görev yaklaşımı becerileri: Krumboltz'a göre kariyer seçiminde etkili olan son faktör görev yaklaşımı becerileridir. Bu beceriler, bireye özgü nitelikler, çevresel olaylar ve

öğrenme deneyimleri arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kişinin bir işe yaklaşımı, onun önceki deneyimlerine bağlıdır ve bireyin elde edeceği sonuçları etkilemektedir.

1.3.1.6. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşları (1951) meslek seçim kararını bireyin yaşamının belirli bir döneminde gerçekleşen bir olay olarak görmemektedirler. Meslek seçim kararı, kişinin yaşamının ilk 20 yılında, genel kişilik gelişimine paralel olarak gelişen bir süreçtir. Bu süreç içinde bireyin istekleri ve olanakları arasında bir uzlaşma beklenmektedir (Kuzgun, 2009: 82).

Ginzberg ve arkadaşları mesleki gelişim sürecini hayal dönemi, deneme dönemi ve gerçekçi dönem olmak üzere 3 aşamada incelenmektedir (Koca, 2009: 29):

Hayal Dönemi (7- 12 yaşları): Bu dönemde her çocuk gelecekte yapmak istediği mesleğe dair hayali bir fikirleri vardır. Çocuğun günlük heveslerine dayanan bu tercih sık sık değişikliğe uğrayabilir. Çocuklar genellikle bu dönemde hoşlandığı etkinlikleri içinde barındıran meslekleri arzularlar.

Deneme Dönemi (12-18 yaşları): Geçici seçimler dönemi olarak da bilinen bu süreç 4 basamaktan oluşmaktadır:

Bireyin ilgilerinin ayrışmaya başladığı bu ilk basamak 11-12 yaşlarını kapsamaktadır. Çocuk bu basamakta hoşlanıp hoşlanmadığı etkinlikleri belirler ve ilgilerin önemini anlamaya başlar. 12-14 yaşları arasında yaşanan yetenek basamağında çocuk yeteneğin meslek seçimindeki önemini kavrar ve kendi yeteneklerini saptamaya çalışır. 15-16 yaşlarında değer basamağında, ergen bireyde topluma hizmet etme inancı gelişmeye başlar. Mesleklerden elde edilecek doyumun ve farklı mesleklerin olanak verdiği başka yaşam biçimlerinin farkına varır. Son basamak olan geçiş basamağında 17-18 yaşları arasında olan genç kendini ve meslekleri tanımaya başlar. Mesleki tercihlerini somut ve gerçeklere dayalı bir şekilde yapması gerektiğinin farkına varır.

Gerçekçi Dönem (18-22 yaşları): Bu dönem araştırma, billurlaşma ve belirleme olmak üzere 3 basamaktan oluşur:

- **Araştırma Basamağı:** Araştırma basamağında birey ilgi ve yeteneklerini belirlemeye ve mesleklerin kendisine sağlayacağı olanakları daha iyi tanıma çalışmalarına devam eder. Üniversiteye ilk giriş yılları ile hedeflerinin daralması arasındaki bir süreçtir. Bu dönemde temel eğitimleri görmekte olduğu için henüz kesin bir karara varmamış olması mümkündür.
- **Billurlaşma Basamağı:** Kararların kesinlik kazanmaya başladığı, net bir meslek seçiminin yapıldığı dönemdir.
- **Belirleme Basamağı:** Bireyin iş ile ilgili kararında tam anlamıyla belirlediği ve pekiştirdiği gelişim dönemidir.

Ginzberg ve arkadaşları yaşamın ilk 22-23 yılında kariyer seçimini tamamladığını söylemelerine rağmen daha sonra 1970'li yılların başlarında kariyer seçiminin hayat boyu süren bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun nedeni olarak da kişinin mesleki hazırlığı ve amaçları ile iş dünyasının gerçekleri arasında uyumu bulma ve iyileştirme çalışmalarının sürekliliği olduğunu belirtmişlerdir (Erdoğan, 2003: 57).

1.3.1.7. Super'in Benlik Kuramı

Super'e göre meslek seçimi, o ana kadar geliştirmiş olduğu öz kavramının yani kendini algılama şeklinin ortaya konmuş halidir. Öz kavramı bireyin içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak meslek davranışı haline dönüşebilir. Bireyin yaşının ilerlemesi ile ilgili tutumları kararlılık kazanır. Bireyin ilk gençlik çağı ile daha ileri yaşlarda mesleki yönelim kararı arasındaki farklılıklar bu nedenledir. Super meslek gelişiminin hayatının bir anında belirli bir mesleğe karar verip o doğrultuda iş bulma çabasından ibaret olmadığını, bireyin yaşamının sonuna kadar devam eden dönemlerden oluşan bir süreç olduğunu ileri sürmüştür (Kuzgun, 2003: 84).

1.3.1.8. Tiedeman ve O'hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı

Tiedeman ve O'hara, kişilik ve bireysel sorumluluk kavramlarının yardımıyla, bireyi kariyer ile ilişkilendirmek için kariyer kararı verme kuramını geliştirmiştir (Erdoğan, 2003, 51). Kurama göre, meslek gelişimi aynı zamanda kimlik gelişimidir. Benlik bireyin kendisini anlamaktan çok zaman içinde kendini değerlemesidir. Bu süreç yaşam boyu devam eder. Birey iş hayatındaki sorunlar ile mücadele ederken, aynı zamanda benlik ve mesleki kimlik birbirini etkilemeye devam eder. Birey, kariyerinde değişiklik

yaptığında, yani bir pozisyondan başka bir pozisyona geçtiğinde benliğini de etkilemektedir (Kuzgun, 1995, 102).

Tiedeman'a göre birey meslek yaşamında ayrışma ve bütünleşme diye tanımlanan iki durumu yaşamaktadır. Ayrışma, bireyin kendisini değerlendirmesi ve mesleklerin çeşitli yönlerini inceleme sürecidir. Bu anlamda mesleki karar verme devam eden süreçtir. Bireyin sosyal ortamını değiştirmesi meslek kararını değiştirmesi kararı ile paralellik göstermektedir (Tan ve Baloğlu, 2006, 128).

Tiedeman ve O'Hara, kariyer geliştirme süreci ve mesleki kararların içeriği gibi konuların üzerinde durmamışlardır. Bunun yerine karar verme sürecini açıklamaya çalışmışlardır. Kuramın sadece mesleki karar vermenin ötesinde hayatın her alanında verilen kararlarda da uygulanması gerektiğini savunmuşlardır (Erdoğan, 2003, 52).

1.3.1.9. Gottfredson'ın Kariyer Seçimi Kuramı

Gottfredson, farklı sosyal sınıf ve etnik gruplara ait olan kadın ve erkeklerin yaptığı farklı tercihler ile bu tercihlerin çocukluğun ilk yıllarından itibaren oluşmaya başlaması ve bazen ilgilerinden farklı bir alanda varlık göstermesi gibi unsurları göz önüne alarak meslek seçiminde sosyal faktörlerin etkisini incelemiştir (Kuzgun, 2003: 98). Gottfredson, çalışmalarında zekâ, ekonomik statü, cinsiyet ve ırk unsurlarının kariyer tercihine etkisini araştırmıştır. Geleneksel kuramların bunlardan birine odaklanıp diğerlerini göz ardı ettiğini düşünen Gottfredson kariyer seçimi ve sürecinin bir bütünlük içinde ele alınması gerektiğini ileri sürmüştür (Erdoğan, 2003: 58).

Birey, meslek, meslekte çalışanlar, çalışma ortamı ve gelir gibi işle ilgili kavramlar oluşturmaktadırlar. Bireyin oluşturduğu bu kavramlar ile iş arasındaki uyumu belirlemek için incelenmesi gereken üç boyutun varlığından söz edilebilir (Kuzgun, 2003: 98):

- Çalışma alanı
- Mesleğin erkek ya da kadına özgü oluşu
- Saygınlık (prestij düzeyi)

Meslekte saygınlık düzeyini mesleğin gerektirdiği zekâ düzeyi yansıtmaktadır. Zekâ, mesleğin erişebilirlik göstergesidir. Ayrıca kişi sosyal alan adını verdiği, kabul edilebilir

olarak sınıflandırdığı seçenekler dizisini göz önünde bulundurarak seçimini yapmaktadır. Bu kuram, daraltma ve uzlaşma olmak üzere iki süreçten oluşmaktadır. Daraltma sürecinde meslek seçimi yapan kişi seçeneklerini daraltır. Uzlaşma sürecinde birey, en çok istediği seçenekler ile dış gerçekler arasında uygunluk sağlamaya çalışır. Bu süreç boyunca bireyin istekleri ideal olandan erişebilir olana doğru gelişmektedir (Kuzgun, 2003: 98-99).

1.3.1.10. Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı

Kariyer değerleri kuramı (career anchor), Massachusetts Teknoloji Enstitüsü bünyesinde Edgar Schein tarafından geliştirilmiştir. Schein, işletme yüksek lisansını tamamlamış 44 kişi üzerinde yürüttüğü derin mülakatlar ve 10-12 yıl süren boylamsal çalışmalar ile bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenlerin ne olduğu sorusunun yanıtını araştırmıştır. Kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kariyer değerleri üç temel bileşenden oluşur (Aytaç, 2005):

- Kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler
- Kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar
- Kendi kendine algılanan tutum ve değerler

İhtiyaç ve güdüler birleşerek değer kümelerini meydana getirmekte, değer kümeleri ise bir insanın iş tecrübelerini yöneterek dengelemektedir. Bu durum bireyin kariyer seçimi yapmasını kolaylaştırır. Bu durumu kariyer değerleri olarak tanımlayan Schein'a göre kişisel değer kümeleri (teknik, yetenek, yönetim becerisi, bağımsızlık, yaratıcılık, güvenlik gibi), bireyin faaliyet gösterdiği çalışma kolu bakımından uygunluk gösteriyorsa birey-iş bütünleşmesi yaşanır ve iş tatmini sağlanır (Cenzo ve Robbins, 1996: 277 akt. Aytaç, 2005: 101).

Schein, kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güdüleri doğrultusunda otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel, yönetsel ve girişimcilik/yaratıcılık olmak üzere 5 çeşit temel kariyer değeri belirlemiştir (Schein, 1996: 80; akt. Koca, 2009: 50).

1) *Otonomi/ Bağımsızlık*: Bu kariyer değerindeki kişiler kendilerine ne yapacaklarının söylenmesinden hoşlanmayan, özgürlüğüne düşkün tiplerdir. Öncelikli ihtiyaçları kendi çalışma şekillerinde, kendi kuralları altında, bireysel çabalarını kullanmak ne kendi kendinin patronu olmaktır. Bu tip insanlar örgütsel yaşamı sıkıcı ve gereksiz görürler.

2) *Güvenlik/İstikrar*: Güvenlikli ve istikrar değerini önemseyen kişiler, geleceklerinin garanti altında olmasını isterler. Çalıştıkları işin uzun vadeli, istikrarlı, istihdam ve finansal açıdan güvenli olmasını motive edici bulmaktadırlar. Açık ve net görev tanımlarına ve prosedürlere önem vermektedirler.

3) *Teknik/Fonksiyonel*: Bu kariyer değerine sahip kişiler için başarı yetenekli oldukları dalda uzmanlaşmaktır ve uzmanlaştıkları dalda en iyi olmak için mücadeleci olurlar. Yeteneklerini geliştirmek, yönetim kademesinde yükselmekten, para ve terfiden daha önemlidir.

4) *Yönetmel Kariyer Değeri*: Bu değere sahip kişiler, problem çözme, duygusal denge ve iyi ilişkiler geliştirme konusunda beceriklidirler. Bu kişiler, bir yönetim pozisyonuna ulaşmak için çalışırlar ve bilgiyi sentezleme, farklı görevleri üstlenme ve çalışanları yönetme konusunda isteklidirler. Hedefleri terfi etmek ve maaşlarını artırmaktır.

5) *Girişimcilik/Yaratıcılık Kariyer Değeri*: Kendi başına bir şeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip olan bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. Ortaya bir ürün çıkarmak onlar için önemli haz kaynağıdır. Girişimci yapıda kişilerdir.

1980'li yıllarda çalışmasını devam ettirmiş ve bu değerlere; rekabet, hizmet duyarlılığı ve yaşam şeklini de eklemiştir (Schein, 1990, 30-32; akt. Koca, 2009: 50):

6) *Rekabet Kariyer Değeri*: Rekabet kariyer değerine sahip kişilerde güç hevesi en baskın duygudur. İşlerinde aradıkları özelliklerin başında yenilik, değişikli ve zorluk olmalıdır. Bu özelliklerin olmadığı işleri sıkıcı bulurlar. Rakiplerini yenik duruma düşürmek, çözümü zor problemlerin üstesinden gelmek, rekabet etmek bu değere sahip kişilerin davranış şekillerinde görülebilir.

7) *Hizmet Duyarlılığı Kariyer Değeri*: Topluma katkıda bulunma, dünyayı daha yaşanabilir bir hale getirme isteği bu kariyer değerine sahip kişilerde görülmektedir. Sosyal ve bireysel değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunma ve başkalarına

yardıma etme isteğinde bulunan bu kişiler hemen hemen her meslekte faaliyet gösterebilirler.

8) *Yaşam Tarzı Kariyer Değeri*: İş yaşamı ile özel hayat arasında denge kurmayı önemseyen bireylerin önemseydiği kariyer değeridir. Başarı işten çok, hayatlarını yaşama tarzı ile ilgilidir. Çalıştıkları örgütün aile yaşamına değer veren bir örgüt olmasını tercih etmektedirler.

1.3.2. Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörler

Kariyer tercihinin etkileyen faktörler arasında yetenek, ilgi, mesleki değer, psikolojik ihtiyaçlar ve aile ilişkileri sayılabilir. Bu faktörler içsel ve dışsal faktörler olarak sınıflandırılabilir.

1.3.2.1. Kariyer Tercihini Etkileyen İçsel Faktörler

Bu kısımda kariyer tercihinin etkileyen içsel faktörlerden yetenek, ilgi, mesleki değer ve psikolojik ihtiyaçlar özetlenmiştir.

Yetenek: Herhangi bir davranışı (bilgi ve beceriyi) öğrenebilme gücü olmakla birlikte, bireyin doğuştan sahip olduğu kapasitenin çevre ile etkileşimi ve eğitimi sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale gelmiş halidir. Yetenek, kişinin, belli bir yaşa kadar geliştirdiği zihinsel, duyuşsal ya da psikomotor beceri olup, kişinin ileride göreceği eğitimden ne kadar yararlanabileceği hakkında bilgi verir. Yetenek öğrenme ortamlarından yararlanma gücü olarak da tanımlanabilir. Genel kültür, sosyal davranışlar ve mesleki eğitim programlarından bireylerin ne kadar yararlanabileceğinin tahmininde bulunmak için yetenek türlerinin bilinmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde bireyin yeteneklerine uygun bir eğitim alması sağlanabilir. (Kuzgun, 2003: 23).

İlgi: Bireyin belli etkinliklere arzu ederek yönelmesi, bu etkinlikleri kısıtlayıcı şartlarına rağmen diğer etkinliklere tercih etmesi ve bu etkinlikleri yaparken yorgunluk hissetmesi gerekirken coşku hissetmesi, bitkinlik yerine etkinliği devam ettirme isteği içinde olması, bir iç uyarıcının varlığına bağlanabilir. Bu iç uyarıcı da ilgi olarak tanımlanabilir. İlgi türleri, ilgi envanterlerinin uygulanması sonucu elde edilen puanlar üzerinden yapılan faktör analizi ile saptanabilir (Kuzgun, 2003: 30). Çalışan perspektifinde işe alımlarda bu tür testler kullanılmaktadır.

Mesleki Değer: Mesleki değer, bir mesleğin gerektirdiği işleri yerine getirme sürecinde ya da o iş bittiğinde mesleğin bireye sağladığı doyumdur. Bazı insanlarda bu doyum maddi getiri sağlarken bir başkasında maddi getirinin doyum sağlaması mümkün değildir. Değerler, insanların doyurma çabası içinde oldukları kaynaklar olup, farklı kişilerde farklı unsurlarla sağlanabilir. İnsanların yaratıcılık yeteneğini doyurma, liderlik, bağımsızlık, ün sahibi olma, risk alma, rekabet, toplumsal kabul görme, sosyal güvence, iş garantisi, değişik işlerle ilgilenme gibi doyuma oluşturan yani mesleki değer olarak tanımlanan birçok farklı kavram sayılabilir. Birey, sahip olduğu meslek değerleri bilmeli ve ona doyum sağlayacak bir kariyer tercihinde bulunmalıdır (Akbaba, 2004: 142).

Psikolojik İhtiyaçlar: Psikolojik ihtiyaçlar bireyin davranışlarının yönünü ve şiddetini belirleyen faktörler olup meslek seçimi kararında rol oynamaktadırlar. Meslek faaliyetleri ile temel gereksinimler arasında ilişki olduğunu düşünen Hoppock'a göre bireyler öncelikli olarak en önemli ihtiyaçlarını giderme yoluna gideceklerdir. Örneğin birey aç ise ilk olarak bir iş bulup bu temel ihtiyacını karşılamaya çalışacaktır. Bu gereksinimi karşıladıktan sonra daha üst seviyedeki gereksinimlerini sağlamak için kaynak aramaya başlayacaktır. Mesleğin ilgi çekici olması kişinin ihtiyaçlarına karşılayıp karşılamadığı ile ilgilidir. Meslekte doyum sağlanması, kişinin ihtiyaçları ile bu ihtiyaçları karşılayacağını düşündüğü meslekler arasında tutarlılık sağlaması ile mümkün olmaktadır (Kuzgun, 2003: 55). Bireyin beklentileri ve ihtiyaçları da kariyer seçiminde etkilidir (Bayraktaroğlu, 2008: 151).

1.3.2.2. Kariyer Tercihini Etkileyen Dışsal Faktörler

Bu kısımda kariyer tercihini etkileyen dışsal faktörlerden aile ilişkileri, sosyal faktörler ve psikolojik çevre özetlenmiştir.

Aile İlişkileri: Yetişkin bir birey sahip olduğu özellikleri, anne ve babasından gelen kalıtsal kapasitenin çevre ile etkileşimi sonucu elde etmektedir. Birey için en önemli çevre ise aile ortamıdır. Bireyin yaşamının ilk yıllarında beslenme ve korunma gibi fiziksel gereksinimleri ile sevilme ve güvence gibi psikolojik gereksinimlerinin ailesi tarafından karşılanma derecesi kişilik gelişimi için çok önemlidir. Kişilik gelişimi de başta mesleki kararlar olmak üzere bireyin yaşamını belirleme konusunda vereceği kararları etkileyen en önemli unsurdur (Kuzgun, 2003: 61).

Sosyal Faktörler: Bireyin sosyal gelişimi, anne ve babası ile ilişkisi, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı sosyal çevre kariyer seçimini etkileyen temel etmenlerdir (Bayraktaroğlu, 2008: 151).

Psikolojik Çevre: Kişiler ileride sahip olmak istedikleri kariyer ile ilgili bazı düşünceler geliştirirken içinde doğup büyüdüğü ve kültürünü aldığı sosyal çevrenin örf, adet ve dini inanışlarından da etkilenecektir (Aytaç, 2005: 88; Bayraktaroğlu, 2008: 151).

Çalışmanın bu bölümünde kavramsal bir çerçeve oluşturularak kariyer kavramı bireysel ve örgütsel boyutlarıyla incelenmiş, kariyer devreleri ve kariyer sorunları ele alınmış ve kariyer seçiminde etkili olan faktörler içsel ve dışsal açılardan açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde kariyer tercihlerinden biri olan girişimcilik ve girişimciliği etkileyen faktörlere yer verilecektir.

BÖLÜM 2: GİRİŞİMCİLİK

2.1. Girişimcilik ile İlgili Kavramsal Çerçeve

Bugünkü işletme yazınında kullanılan ve Türkçe’de girişimci anlamına gelen entrepreneur kelimesi Fransızca’daki ‘entreprendre’den gelip bir şeyi üstlenmek anlamını taşımaktadır. İlk defa, 18. yüzyılda bir Fransız düşünür olan Cantillon, arazi sahibi, ücretli ve girişimci arasındaki farkları belirttikten sonra, girişimciyi ‘belirsizlik şartları altında pazarın oluşumunda karar verici ve bir koordinatör olarak’ tanımlamıştır. Daha sonra Turgot ve Say, girişimci ile sermayedar arasındaki fark üzerinde durmuş ve Turgot, ödünç para verme, mülkiyete sahip olma ve kendi işini kurma seçeneklerini irdeledikten sonra girişimciyi; tercihini kar amaçlı yatırımdan yana yapan kişi olarak görmüştür. Say ise girişimcinin yöneticilik rolünü vurgulayarak, onu dördüncü üretim faktörü olarak nitelendirmiştir (İrmiş ve diğerleri, 2010: 7).

Girişimci, üretim faktörlerini refah yaratacak şekilde bir araya getiren ve bir taraftan risk alırken diğer taraftan da bütün bunların yönetimini gerçekleştiren kişidir (Güney, 2008: 4).

"Girişimci" veya eskiden kullanıldığı şekliyle "müteşebbis" kelimelerinin kökenlerini araştırdığımızda, bu kelimelerin tanımları daha net bir şekilde ortaya çıkıyor. Teşebbüs, Arapça’da yapışkan anlamına gelen "şebıs" kelimesinden türetilmiş. Teşebbüs, yapışmak, tutunup kalmak, tuttuğunu bırakmamak anlamına da geliyor. "Girişim" kelimesi, bir soruna çözüm bulmak için bir şeyler yapmayı akla getiriyor (Türkoğlu, 2007: 253-256). Bu temel tanımlamanın yanı sıra girişimci ve girişimcilikle ilgili farklı bakış açılarını yansıtan birçok tanımda yenilik, düzenleme, yaratma, zenginlik ve risk alma gibi benzer kavramlar vardır. Ancak bu tanımların hepsi girişimciliği hizmet veya ürün üretmek veya süreç düzenlenmesi çerçevesinde ele almaktadır. Hâlbuki girişimciler eğitim, tıp, araştırma, hukuk, mimarlık, mühendislik, sosyal çalışmalar, dağıtım ve yönetim gibi her meslekte görülmektedir. Bütün girişimci davranışlarını kapsayacak bir girişimcilik tanımı şu şekilde yapılmaktadır (Atasoy, 2009: 8):

Girişimci kişi, fırsatları gözleyen ve onları ele geçirdiğinde her türlü riski alarak gerçekleştirmeye çalışan kişidir (Schumpeter, 2000: 67).

Girişimcilerin sahip oldukları iş, iktisadi faaliyetlerin başlaması kadar geçmişe dayanan, tarihte bilinen en eski uğraş alanlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Girişimcilik terim olarak daha yeni bir olguyu anlatıyor gibi görünüyorsa da aslında faaliyetin kendisi oldukça eskilere dayanmaktadır (Jackson ve diğerleri, 2001: 19; akt. Güney, 2008: 56). Geçmişte ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan yasaklanmış bir kelime olarak kabul edilen girişimciliğin görülmeye başlandığı ilk dönemlere göre, günümüzde bu kavram çok daha olumlu değerlendirilerek değerinin anlaşıldığı ve ihtiyaç duyulduğu bir noktaya ulaşmış durumdadır. Girişimciliğin günümüzde özellikle teşvik ediliyor olmasının altında yatan en önemli sebep, girişimciliğin ekonomik büyümeyi sağlayabilmesi ve özellikle bölgesel kalkınmayı gerçekleştirebilmesidir (Lipecap, 1993: 7; akt. Güler, 2010: 1). Girişimciliğin bu temel gerekçelerle destekleniyor olması, bireylerin girişimciliği bir kariyer olarak tercih etmelerini olumlu olarak etkileyen bir nitelik taşımaktadır.

“Girişimcilik gerekli zaman ve çabayı harcayarak, beraberinde getirdiği finansal, psikolojik ve sosyal riskleri üstlenerek ve etkinliklerin sonucunda oluşan parasal ve kişisel tatmin ve bağımsızlığı kazanarak değeri olan yeni bir şey yaratma sürecidir.”

Harvard Business School tarafından 1983'te düzenlenen konferanslar serisi sonucunda, katılımcılarca görüş birliğine varılan tanımlamaya göre, **girişimcilik**; önemli iş fırsatlarını (genellikle yenilikçi) fark ederek, proje ile uyumlu risk alma yönetiminin sağlanmasıyla, projenin başarıyla gerçekleşmesini sağlayacak yönde mali, beşeri, hammadde ve malzeme kaynaklarını ivedilikle harekete geçirmek için işletmede gereken haberleşme ve yönetim becerileri uygulamaları ile fert ya da fertlerin değer yaratma çabalarıdır (Doğan, 2010: 26).

Genel olarak girişimcilik kavramına ilişkin tanımları incelediğimizde kar elde etme, bağımsız olma, risk alma eğilimi, yaratıcı olma ve yenilik yapma fikirleri dikkat çekmektedir. Bu noktadan hareketle girişimciliğin temel fonksiyonları, ekonomik mal ve hizmet üretme, yeni üretim teknikleri geliştirme, endüstride yeni organizasyonlar oluşturma, yeni üretim için yeni kaynaklar ortaya çıkarma, marka yaratma, yeni girişimcilere yol gösterici olma, prestij sağlama, kendi özgün fikirlerini geliştirme, topluma fayda sağlama, sevdiği iş için çalışma ve bağımsız çalışma olarak ifade edilebilir (Kaya, 2007: 48).

Girişimciliğin birçok tanımı olmasına rağmen, tümünde ortak olan nokta girişimcinin daima “başkalarının baktığı ama göremediği fırsatları görüp, bunları birer iş fikrine dönüştürebilmesi” ve bir de “risk alma yatkınlığı”dır (Kutunis, 2010: 114).

Girişimcilik; başkalarının yanında çalışarak karşılığında ücret almak yerine, emek, sermaye gibi üretim faktörlerini bir araya getirip kendi işini kurmayı ifade eder. Kendi işini kuran bireyler ekonomiye daha fazla katma değer sağlamış, atıl kaynakları yatırıma yönlendirerek ekonomiye kazandırmış, sağladığı istihdam açısından da işsizliğin azaltılmasında rol oynamış olabilecektir.

2.1.1. Girişimcilik Kavramının Tarihsel Gelişimi

İşsizliğin azaltılması ve ekonomik kalkınmada önemi her geçen gün artan girişimcilik kavramı aslında orta çağdan günümüze kadar pek çok teorisyen tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tanımları klasik yaklaşımlar ve çağdaş yaklaşımlar olarak sınıflandırmak mümkündür.

2.1.1.1. Klasik Yaklaşım Perspektifinden Girişimcilik Tarihi

Girişimci kavramını iktisadi anlamda ilk kez kullanan kişi Fransız düşünür Richard Cantillon’dur. Cantillon’a göre girişimci, gelirlerin belirsiz, harcamaların ise belirli olduğu koşullar içerisinde faaliyet gösteren kişidir. Cantillon girişimcinin sistem içerisinde merkezi bir rolü olduğunu ve girişimcinin, ekonomideki bütün mübadele ve dolaşımdan sorumlu olduğunu ileri sürmüş, girişimciler sınıfının arz-talep dengesi yaratan sınıf olduğunu ifade etmiştir (Güney, 2008: 3).

Avrupa’da ekonomi alanının ilk profesörlerinden birisi olmanın yanında kendi işletmesini de yöneten biri olan Jean Baptise Say’a göre girişimci, üretici bir organizmanın oluşması için faktörleri birleştirmede aracı olan kişidir (Güler, 2010: 2). İlk defa Say tarafından girişimcide yönetsel rolün önemi vurgulanmış, girişimci işletme içinde hem koordinatör hem de yönetici görevlerini yüklenen kişi olarak değerlendirilmiştir (Güney, 2008: 4).

Neoklasiklerin en önemli temsilcilerinden biri olan Marshall’a göre ise mamul arzını gerçekleştirmek ve aynı zamanda yenilikler ve yöntemler bulmaktır. Girişimci, firma içerisindeki bütün sorumluluğu üstlenecek ve kontrol

fonksiyonunu yerine getirecektir. Marshall'a göre başarılı bir girişimcilik bazı beceriler ve yetenekler gerektirecektir. Girişimciler pazarda arz ve talebi, firma içerisinde ise sermaye ve işgücünü koordine eder (Güney, 2008: 6).

20. yüzyılın başında Avusturyalı neoklasik ekonomist Joseph Schumpeter ise girişimciyi değişim sürecinin baş aktörü olarak görmüş Say ve Marshall'ın aksine girişimcilik tanımında yenilik kavramından da yararlanmıştır. Schumpeter'e göre girişimci sıfatı sürekli olan geçerli bir statü olmayıp birey sadece yenilik faaliyetinde bulunuyorsa girişimci olarak kabul edilir (İraz, 2010: 144).

2.1.1.2. Çağdaş Yaklaşım Perspektifinden Girişimcilik Tarihi

Çağdaş yaklaşımlarda ise; Shackle, Israel Kirzner, Marc Casson, Gifford Pinchot, Gartner ve R. Hisrich'ten bahsedilebilir (Güney, 2008: 16);

Shackle, belirsizlik şartlarında karar vermenin ruhsal yönü ile ilgilenmiş ve bir girişimciyi aynı bir artist gibi “yaratıcı” olarak tanımlamıştır.

Kirzner'e göre girişimciler, keşif yapma ve kar fırsatlarını değerlendirme konusunda tetikte olan kişilerdir ve pazardaki dengeleyici güçlerdir.

Marc Casson, girişimciyi kıt kaynakların koordinasyonunda yargısal kararlar verme konusunda uzmanlaşmış kişi olarak tanımlar.

Pinchot, içgirişimcilik kavramını tanımlayarak girişimcilik literatürüne farklı bir boyut kazandırmıştır. Pinchot'a göre içgirişimcilik mevcut bir örgüt içindeki girişimciliği ifade etmek için kullanılan bir kavramdır.

Gartner, girişimciliği yeni örgütlerin yaratılması olarak tanımlarken Hisrich ise girişimcilik sürecini tanımlamış ve bu süreçte, zaman ve enerji harcayarak farklı bir değer yaratma, finansal, psikolojik ve sosyal riskler üstlenme ve sonuçta parasal ödüller ile kişisel tatmin elde etmekten söz etmiştir.

2.1.2. Girişimciliğin Ekonomik Gelişmedeki Rolü ve Önemi

Girişimcilik konusu, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte daha büyük bir önem kazanmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalar Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, İngiltere ve Amerika gibi G-7 ülkelerinde girişimcilik düzeyi ve yıllık

ekonomik büyüme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Global açıdan bakıldığında, girişimciliğin bir ülkenin ekonomik açıdan büyümesinde önemli bir rol oynadığı açıkça ortaya çıkacaktır (Robbins ve Coulter, 2002: 144; akt. Güney, 2008: 67).

Girişimciliğin önemi, girişimcilerin toplumun ihtiyaçlarını belirleyip, bunu yatırıma, sonucunda da toplumsal refaha dönüştürmelerinde yatmaktadır. Çünkü yatırım neticesinde istihdam ve gelir düzeyi yükselmekte, bireylerin ve genel olarak toplumun refah düzeyi artmaktadır. Yatırımlar ekonomik dengeye ulaşmada önemli etkenlerdir. Milli ekonomi açısından bakıldığında girişimcilerin yürüttüğü yatırım projeleri, aşağıdaki nedenlerden dolayı önem kazanır (Güvemli, 1985: 16; akt. Güney, 2008: 68):

- Milli gelirden artış sağlanması,
- Gizli ve açık işsizliğin giderilmesi,
- Gelir dağılımında adaletsizliğin önlenmesi,
- Kalkınma ve sanayileşmenin yaygın hale getirilmesi,
- Dış ödemeler dengesinde açığın kapatılması,
- Yerli hammaddenin üretimde değerlendirilmesi.

2.1.3. Girişimcilik Kültürü ve Girişimcilik Kültürünü Etkileyen Unsurlar

Toplumda insan üzerindeki en büyük etkinin kaynağı kültürdür. Kültür gruptaki bireylerin ortak nitelikleri olup, kişiden kişiye aktarılan öğrenilmiş bir yaşam biçimidir (Çelik ve Akgemci, 1998: 9). Girişimcilik kültürü, girişimcilere yeni bir vizyon ve misyon kazandıran, başkalarının kendisine iş sağlamasını beklemek yerine atak ve dinamik bir şekilde davranarak kendisi başkalarına iş imkanı sağlayan, çalışmalarının ve harcamalarının karşılığını almayı hedefleyen insan tipinin yetişmesini sağlayacak bir kültürdür. Girişimcilik kültürünün temel göstergelerinden risk taşıma ve cesaret başarıyı önemli ölçüde etkilemektedir (Kutunis, 2010: 127).

Girişimcilik kültürünün oluşmasında aile yapısının büyük etkisi vardır. Çocuğun aile içerisinde aldığı eğitim ve görgü onu yaşamı boyunca etkileyebilmektedir. Aynı

zamanda teknolojik değişikliklerin meydana gelmesi, aile yapısında birtakım değişikliklere yol açabilecektir. Bu da çocuğun serbest girişim kurma ve işletme isteğini güdüleyecektir. Girişimcilikte amaç, mevcut kaynakların en iyi şekilde kullanılmasıdır. Bu gibi amaçlar girişimcilik güdüsü ile birleşince ortaya başarıya azmi çıkar, bu azmin pekişmesindeki etmenlerden en önemlisi ailedir. Diğer bir ifade ile bireyde girişimcilik ruhunun oluşmasında ailesinin etkisi eğitim kadar önemlidir. Ailede girişimci bir kişinin olması doğal olarak bireyin de girişimci olması yolunda etkili olacaktır. Aynı zamanda Türk aile yapısı içinde yetişen bireyde girişimcilik kültürünün oluşabilmesi, yaşadığı çevre şartlarına ve teknolojik imkânlarla da bağlıdır (Kutunis, 2010: 128).

Kültür üzerine uluslararası alanda yapılan çalışmalardan en çok bilinen ve literatürde en fazla yer eden araştırmalardan biri Hofstede'e aittir. Hofstede bir topluma ait olan kültürün farklı boyutlar kapsamında düşünülmesi gerektiğini belirterek, kültürel farklılaşmaya sebep olan dört boyuttan bahsetmektedir. Bunlar "belirsizlikten kaçınma", "güç mesafesi", "baskın değerler", "erillik/dişillik" ve "bireycilik-toplumculuk"tur. Belirsizlikten kaçınma boyutu, bilginin hiç olmadığı ya da belirsiz veya açık olmadığı durumlarda toplumda duyulan tedirginlik düzeyi ile ilgilidir. Güç mesafesi, bir toplumda bireylere güç verdiği düşünülen yaş, eğitim, makam, gelir düzeyi, sosyal sınıf, aile gibi faktörlerin o toplumun bireyleri ve örgütleri arasında eşit olmayan bir şekilde dağılımını ifade etmektedir. Hofstede'e göre bir toplumda eril ya da dişil değerler herhangi bir kültür üzerinde daha baskın olarak ortaya çıkan değerlerdir. Eğer bir toplumda materyalist değerler ve atılganlık ön planda ise bu toplumda eril kültürün hâkim olduğu söylenebilir. Ancak daha ziyade dişillikle, şefkat, merhamet, sadakat, nezaket, sevgi doluluk, anlayışlılık gibi insana verilen önemin ve yaşamın genel niteliğinin ön planda tutulduğu değerler baskınsa bu durumda dişil kültür hâkimiyetinin olduğu söylenmektedir. Hofstede bireycilik ve toplumculuk boyutunu açıklarken bir toplumda kolektivist anlayışın veya bireyci anlayışın baskınlığını dile getirmektedir (İrmiş ve diğerleri, 2010: 44).

İnsanların belirsizliğe karşı toleransının yüksek olduğu toplumlarda enformasyona, bilgiye ve öğrenmeye önem verme gibi özelliklerinden dolayı girişimcilik eğiliminin de yüksek olduğu gözlenmiştir. Bireylerin güvencede olmayı arzu ettikleri dolayısıyla belirsizlikten ve riskten kaçındıkları toplumlarda ise

girişimcilik eğilimi yeterli düzeyde olmamaktadır. Güç mesafesinin az olduğu toplumların kültürlerinin girişimcilik için daha uygun ortam yarattıkları, erillik dişillik boyutunda eril özellik taşıyan kültürlerin dişil özellik taşıyan kültürlere göre girişimciliğe daha olumlu bir zemin hazırladığı, bireycilik toplumculuk boyutunda ise bireyci toplumların girişimcilik için olumlu bir zemin hazırladığı görülmektedir (Sargut, 2010: 180).

Girişimcilik kültürü, “girişimciye yeni bir statü veren, yaptıklarının karşılığını ödemeyi garanti eden, başkalarının kendisine iş imkânı yaratmasını beklemek yerine başkaları için iş imkânı yaratan yepyeni bir kadın ve erkek neslinin yetişmesini sağlayacak kültürdür” (Soydan, 2008: 11).

2.1.4. Girişimcilik Türleri

Girişimcilik türlerini birçok şekilde sınıflandırmak mümkün olmakla birlikte bu çalışmada girişimcilik; piyasa ekonomisi içinde yer alan girişimci, iç girişimci ve sosyal girişimci bağlamında incelenecektir.

- **Piyasa Ekonomisi İçinde Yer Alan Girişimci:** Piyasa ekonomisi içinde yer alan girişimcilik türlerini, fırsat girişimciliği ve yaratıcı girişimcilik olarak incelemek mümkündür. Ancak her iki girişimcilik türünde de, en önemli ortak özelliğin, girişimcinin ürün ve hizmetleri pazara sunarak, risk üstlenme cesaretine sahip olması olduğu söylenebilir. Fırsat girişimciliği, mevcut veya potansiyel pazardaki değişimin getirdiği fırsatları görerek ya da potansiyel fırsatları sezinleyerek, bir ürün ya da hizmeti pazara sunmaktır. Fırsat girişimciliğinden gerektiği ölçüde yararlanabilmek için, girişimcinin pazardaki fırsatları değerlendirebilecek ve kar elde edebilecek bilgi birikimi ve yeteneğe sahip olması gerekmektedir (Tekin, 2004: 12). Yaratıcı girişimci ise ya pazarda var olan bir ürün ya da hizmeti kalite, dizayn, fiyat gibi bazı yönlerden iyileştirerek, daha cazip bir biçimde pazara sunmakta ya da daha önce üretilmemiş bir ürün ya da hizmeti üretmektedir (Müftüoğlu, 1991: 38).
- **İç girişimci:** Günümüz koşullarında birçok işletme, varlığını sürdürmek için, kendi girişimsel temellerini harekete geçirmenin ya da keşfetmenin yollarını aramaya başlamıştır. Çünkü bir işletmede girişimsel faaliyetlerde bulunabilme

yeteneği, başarıyı ve kazanmayı belirleyen temel etkidir. Dinamik endüstri çevresinde, bazı büyüme sendromuna kapılan işletmeler, bürokrasi ve hiyerarşinin altında ezilmektedir. İşletmelerin bu hantal yapıdan kurtulabilmelerinde temel unsur, bünyesinde esneklik, yaratıcılık, yenilik, aktiflik ve etkinlik gibi kavramları içeren iç girişimcilik olgusu olmaktadır (Naktiyok, 2004: 34-35).

İç girişimcilik, örgütsel kapsamda kişisel bir özellik olmaktan farklı bir anlam taşımaktadır. Örgütte iç girişimcilik birimsel bir özellik kazanmaktadır. İç girişimcilik, büyük örgütlerde, örgütsel kaynaklarla kendine özgü ürün/hizmet üreten özerk birimlerin geliştirilmesidir. Yöneticilere inisiyatif kullanabilme ve yeni düşünceleri uygulama olanağı tanımaktadır. Buna göre iç girişimcilikte var olan bir örgüt içerisindeki girişimcilikten bahsedilmektedir (Öktem ve diğerleri, 2003: 175).

- **Sosyal girişimci:** Sosyal girişimcilik, çözüm bekleyen toplumsal ihtiyaçları karşılamaya yönelik, sosyal bir misyonu, vizyonu, stratejisi ve çalışma şekli olan, çözümleri yenilikçilik içeren girişimci prosedürler ile uygulayan, kar amacı gütmeyen ancak sürdürülebilirlik amacıyla gelir elde eden örgütler aracılığıyla sosyal değer yaratmak şeklinde tanımlanabilir (Güler, 2010: 49).

2.2. Girişimcilik Süreci

Girişimcilik sürecinde ilk aşama motivasyondur. Kişiyi motive edecek birtakım güdülere ihtiyaç vardır. Motivasyon sağlandıktan sonra iş fikrinin bulunması gerekir. Bu fikrin fizibilitesi yapılmalı, işin yapılabilir olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu araştırmalar neticesinde olumlu karar verildiğinde iş planı hazırlanmalı ve işletme kuruluşu gerçekleştirilmelidir. Kısaca özetlenecek olursa iş kurma süreci şu aşamalardan oluşmaktadır (Büber, 2012: 89):

- Motivasyon
- İş fikri bulma
- Fizibilite araştırmaları
- İşletme kuruluşu

Motivasyon: İş kurmada başarı için motivasyon gereklidir. İş kurma ve işi sürdürme aşamasında zorluklarla karşılaşan girişimcinin en büyük desteği iş kurma motivasyonudur.

Motivasyonun temel kaynağı ise, girişimci olma nedenlerinde ve girişimciliğin avantajlarında gizlidir. Genellikle girişimci olma nedenleri arasında; kendi işinin patronu olma, bağımsız çalışma, daha fazla para kazanma, iş sahibi olma isteği, mevcut işini sevmemek, prestij sağlama isteği, kişisel tatmin sağlama isteği gibi nedenlerin biri veya birkaçı yatmaktadır. Kendi işini kurmak isteyen kişi girişimciliğin ve ücretli çalışmanın olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirip kararını vermelidir.

İş fikri bulma: İş kurma sürecinde öncelikle bir iş fikri bulmak gerekir. İş fikri; başkalarının iş fikirlerini kopyalamak veya değiştirerek kullanmak, başka birinden iş fikri satın almak veya kendi iş fikrinizi geliştirmek yoluyla bulunabilir (Müftüoğlu ve Durukan, 2004: 23).

Fizibilite Araştırmaları: Fizibilite, kelime olarak yapılabilirlik anlamına gelir ki işin yapılabilir olup olmadığını anlamak için yapılan birtakım araştırmaları içerir. Bu araştırmalar, ekonomik, finansal, hukuki, teknik ve örgütsel araştırmalardır (Karalar, 2003: 66). Fizibilite araştırmaları girişimcinin kuracağı işin yapılabilirliğini ve piyasa açısından gerekliliğini, iş kurmanın maliyetine katlanıp katlanamayacağını tespit edebilmesi açısından önem taşımaktadır.

İşletme Kuruluşu: Yapılabilirliği ekonomik, teknik, finansal, örgütsel ve hukuksal açıdan incelenen girişim bu aşamada fiziksel olarak gerçekleştirilir. Girişimci yatırım için gereken finansman kaynağını temin ettikten sonra iş yerini alır ya da kiralar, iş görenleri bulur, makine teçhizatı uygun bir biçimde yerleştirerek, işletmenin faaliyetini başlatır (Güney, 2008: 99).

Bu süreçte her aşamada, bir sonraki başlıkta yer alan faktörlerin farklı şekillerde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

2.3. Girişimciliğe Etki Eden Faktörler

Girişimcilik ile ilgili çalışma, araştırma ve tartışmalarda girişimciliği belirleyen faktör ya da faktörlerin neler olduğuna dair çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Genel olarak

girişimci olmayı belirleyen faktörlerin literatürde üç yaklaşım altında incelendiği görülmektedir (Özden ve diğerleri, 2009: 5-7):

a. Bireysel yaklaşım: Girişimciliği daha çok psikolojik, demografik ve psikolojik özelliklerini ele alarak açıklamaya çalışmaktadır. Psikolojik olarak, bireylerin değerleri, tutumları, yaşadıkları deneyimleri, davranışların bilinçaltından etkilenmesi vb. etkenler girişimciliklerini belirlemede önemli roller oynamaktadır. Psikolojik özellikleri olarak motivasyon, kendine güven, risk alma, sabır vb. davranışlar girişimciliğin belirlenmesinde önemli faktörlerdir. Demografik olarak ise ailede ilk çocuk olanların, erkeklerin, eğitim düzeyi yüksek olanların ve girişimci yapıya sahip ailelerde doğanların, girişimci olma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca yaş, medeni durum, ailenin gelir durumu gibi faktörler de demografik olarak önemli faktörlerdir. Bireysel yaklaşımda son dönemlerde üzerinde en çok durulan özellikler psikolojik özelliklerdir. Bu bağlamda, girişimciliğin belirleyicisi olarak başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliği üstlenme, kendine güven ve yenilikçilik gibi psikolojik faktörler ön plana çıkmaktadır. Bu faktörler şöyle özetlenebilir:

Başarı İhtiyacı: McClelland tarafından ileri sürülen başarı ihtiyacı teorisi, başarı ihtiyacının girişimcilik davranışlarını etkileyen bir faktör olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda başarı ihtiyacı güdüsü yüksek olan kişilerin başarmak için daha istekli olmaları, onların girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Literatürde başarı ihtiyacı ile girişimcilik arasındaki ilişkilerin çeşitli çalışmalarda ele alındığı görülmektedir. Johnson girişimcilik literatüründeki 23 önemli çalışmanın 20'sinde başarı ihtiyacı ile girişimcilik ilişkisinin ele alındığını ifade etmektedir. Ayrıca girişimcilik eğilimi yüksek olan ve olmayan kişiler arasındaki farklılıkların nedenlerinin araştırıldığı çeşitli çalışmalarda, başarı ihtiyacının girişimci olanlarda olmayanlara göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kontrol Odağı: Kontrol odağı, bir kişinin yaşamındaki ödül ve cezalar ile ilgili algılamalarını ifade etmektedir. İçsel kontrol odağına sahip olan kişiler, yaşamdaki olaylar üzerinde kendilerinin kontrol sağlayabileceklerine inanmaktadırlar. Bu bağlamda ödül ve cezalar da kendi kontrol eylemlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık dışsal kontrol odağına sahip olan kişiler ise yaşamdaki olaylarda şans ve talihin belirleyici olduğuna inanmaktadırlar. Bu bağlamda Rotter, bir

işini başarmak için içsel kontrol odağına sahip olan kişilerin dışsal kontrol odağına sahip olan kişilere göre daha fazla çaba gösterdiklerini ileri sürmektedir. Brockhaus ve Horwitz içsel ve dışsal kontrol odaklarını yalnızca girişimcilik eğiliminin belirlenmesinde değil, mevcut girişimciler içinde de başarılı olanlarla olmayanların ayırt edilmesine olanak sağlayan bir faktör olduğunu ileri sürmektedir. Çeşitli uygulamalı çalışmalarda da içsel ve dışsal kontrol odaklarının girişimciliğin bir belirleyicisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Risk Alma Eğilimi: Risk alma eğiliminin de girişimciliğin önemli etkenlerinden birisi olduğu kabul edilmektedir. Mill risk alma eğiliminin girişimcileri yöneticilerden ayırt eden bir faktör olduğunu ileri sürmektedir. Diğer bir kısım araştırmacılar da girişimciliğin temel olarak riski ve risk almayı kapsadığını ifade etmektedirler. Nitekim girişimcilik ile ilgili bir çok çalışmada risk almanın girişimciliğin önemli bir ögesi olarak araştırmalara dahil edildiği görülmektedir.

Belirsizliğe Katlanma: Belirsizlik, karşılaşılan bir durum ile ilgili mevcut bilgilerin yetersiz olduğu durumları ifade etmek için kullanılmaktadır. Bir kişinin mevcut bir durumu belirsizlik olarak algılaması ve bu belirsiz duruma karşı bulunduğu durumu organize etmesi o kişinin belirsizliğe katlanma derecesini gösterir. Belirsizliğe katlanan kişiler, istikrarsız ve tahmin edilemeyen durumları yenmek için çaba gösterenlerdir. Mitton'a göre girişimciler yalnızca belirsiz bir çevrede çalışmakla kalmaz, aynı zamanda söz konusu belirsizliklerle istekli bir şekilde mücadele ederek bu belirsizlikleri yönetmeye çalışırlar. Bu nedenle belirsizliğe katlanmanın bir girişimcilik özelliği olduğu kabul edilmektedir.

Kendine Güven: Girişimcinin, genel olarak kendi işini kuran ya da kurmayı isteyen kişi olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle girişimci belirlediği amaçlarını gerçekleştirebileceğine inanmalıdır. Ho ve Koh ile Cromie, kendine güvenin içsel kontrol odağı, risk alma eğilimi ve belirsizliğe katlanma vb. psikolojik özellikler gibi bir dizi girişimcilik özelliği olduğunu ileri sürmüşlerdir. Uygulamalı çalışmalarda da kendine güvenin girişimci olanlarda olmayanlara göre daha fazla olduğuna dair çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

Yenilikçilik: Yenilikçiliğin girişimcilik özelliklerinden birisi olduğuna ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Schumpeter, Mitton ve Thomas ve Mueller de yenilikçiliği

girişimciliğin temeli olarak tanımlamışlardır. Girişimcilik ile ilgili olarak yapılan çeşitli uygulamalı çalışmalarda da yenilikçilik davranışının girişimciliği belirleyen bir faktör olduğuna dair çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

Bireysel yaklaşımın temsilcilerinden Hisrich ve Roberts ise girişimciliğe etki eden faktörleri aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

Aile: Ailenin girişimci olması, özellikle aile reisinin kendi içine sahip olması girişimciliğin önemli etkenlerindedir. Bunun yanında doğum sırası, ailenin işi ve akrabalık ilişkileri de girişimciliği etkileyen önemli unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Eğitim: Girişimcinin karşılaştığı problemlerin üstesinden gelebilmesi için eğitim büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda resmi eğitim şart olmamakla birlikte, başarı için gerekli bir unsurdur. Finans, strateji, planlama vb. alanlarda girişimcilerin eğitim almaları önemlidir.

Kişisel Değerler: Kişisel değerler ile ilgili çalışmalarda daha çok girişimci ile etkili yönetici kavramları arasında benzerlik kurulmuştur. Bu bağlamda başarılı girişimcilerin genel olarak kazanmak için işe başladıkları görüşü kabul görmektedir.

Yaş: Genel olarak 22–25 yaş aralığı girişimcilik kariyerine başlamak için ideal olarak görülmektedir. Bu yaşlar dışında da girişimciliğe başlanabileceği kabul edilmekle beraber, başarı için harcanacak enerji ve finansal destek miktarı daha fazla olacaktır.

Cinsiyet: Erkek girişimcileri sıklıkla motive eden kendi hayatlarını kontrol altında tutma ve olayları yönlendirme hırsıdır. Buna karşın kadınları motive eden yetenekleri olduğu alanda kendilerini geliştirmelerine izin verilmediği durumlarda iş tatminsizliğinden doğan başarı güdüsüdür (Taşkın, 2012: 28).

İş tecrübesi: Finans, ürün geliştirme, pazar planı geliştirme gibi alanlarda girişimcinin iş tecrübesi taşıması oldukça önemlidir.

Rol modelleri: Girişimciliği etkileyen diğer bir önemli faktör ise rol modelidir. Bireylerin girişimcilik kariyerlerinde kim ya da kimleri örnek aldıkları önem taşımaktadır. Bu örnekler aile bireyleri, arkadaşlar gibi yakın evre olabileceği gibi, ulusal ya da uluslararası arenada çalışan bireyler de olabilir.

b. Çevresel Yaklaşım: Girişimciliğe etki eden faktörleri ele alan ikinci yaklaşım olan “Çevresel Yaklaşım” ise girişimciliğin temelinde bireysel özellikler yanında çevresel özelliklerin de etkin olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşıma göre girişimcilik, sosyal, politik, ekonomik, teknolojik ve kültürel koşullardan önemli ölçüde etkilenmektedir. Bunlardan belki de en etkin olanı kültürel özelliklerdir. Ekonomik etkinlikler yerine getirilirken toplumun değer ve normları girişimciliği önemli ölçüde etkilemektedir. Değer ve normlar ise kültürden önemli ölçüde etkilenmektedir.

Bireysel yaklaşım girişimcilerin özellikleri olarak ele alınmış olup çevresel yaklaşım bu çalışmanın odağı olan dışsal faktörler açısından değerlendirilmiştir.

c. Firma Yaklaşımı: Girişimciliğin belirleyicilerini açıklamaya yönelik son yaklaşım olan “Firma Yaklaşımı” esas olarak var olan bir işletme içerisindeki faaliyetlere odaklanmaktadır. Bu yaklaşım temelde girişimciliği yöneticiliğe yaklaştıran bir bakış açısı içermektedir. Girişimci bir birey yalnızca bir girişimi başlatmakla kalmayıp, bu girişimi büyütür ve geliştirir. Bu nedenle girişimci olabilmek için yönetsel özelliklere sahip olmak gereklidir.

Literatürde genel olarak kabul gören bu yaklaşımlarla birlikte girişimciliği etkileyen faktörleri içsel ve dışsal faktörler olarak ele alan yaklaşımlar da vardır. Daha önce de ifade edildiği gibi kariyer kavramı, bir örgüte üye olma ya da bir başkası adına çalışarak sürdürülen bir çalışma yaşamı olarak sınırlandırılmadığı takdirde girişimcilik önemli bir kariyer tercihi olarak değerlendirilebilir. Diğer bir ifade ile kariyerin keşif aşamasında bireyler için kamu ve özel sektörde bir çalışan olmak ya da kendi işini yapmak gibi 3 temel kariyer alternatifi söz konusudur. Bu alternatifler çalışma yaşamı boyunca söz konusu olmakla birlikte kariyer değiştirmek zorlaşabilmektedir.

Kariyer planlama sürecinde bireyin iç ve dış çevre faktörlerini etkin bir şekilde değerlendirmesinin, daha doğru bir kariyer seçimi için oldukça önemli olduğu göz ardı edilemez.

Birey, değerlendirmeleri sonucunda sabırlı olmak, kararlı olmak gibi girişimci özelliklere sahip olduğunu düşünüyorsa ve girişimci olmanın başarma hissi, bağımsızlık arzusu, finansal kontrol gibi olumlu yönleri ve kişisel özveriler, sorumluluk yükü, zarara fazla tolerans gösterememek gibi olumsuz yönlerini (İrmiş ve diğerleri, 2010: 37)

karşılaştırdıktan sonra girişimci olmayı bir kariyer olarak seçebilir. Bireyi girişimciliğe yönelten farklı faktörlerden de söz etmek mümkündür. Bunlar; kendi ayakları üzerinde durma isteği, masa başı işlerin kendisine uygun olmadığını düşünme, kişilik olarak başkalarının emri altında çalışmama gibi faktörlerdir.

Girişimciler, içinde yaşadıkları sosyo-ekonomik ortamın ürünüdürler. Bu nedenle daha önce değinilen içsel faktörlerin yanı sıra girişimciliği şekillendiren dışsal faktörleri de ele almak oldukça önemlidir. Girişimciliği etkileyen dışsal faktörler arasında aşağıdaki unsurlar yer almaktadır (Korkmaz, 2000: 165):

- Örgüt yapısı ile ilgili faktörler: Coğrafik konum, kazanılan bilgi, beceri ve deneyimler, iş arkadaşları ile ilişkiler ve motivasyon gibi örgüt yapısı ile ilgili olan özellikler.
- Çevresel faktörler: Ekonomik koşullar, risk sermayesinin sağlanabilirliği, girişimcilik örnekleri, danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilme, tüketicilerin kazanabilirliği, insan gücü ve hizmet desteğinin sağlanması gibi çevresel faktörler.

Esen ve Çonkar'a (1996) göre ise girişimciliği etkileyen dışsal faktörler şu şekilde sıralanabilir; kültür ve eğitim, aile ve sosyal çevre, yasal, siyasal ve idari durum, mali çevre.

Kültür ve eğitim: "Risk üstlenme, bir yenilik başlatma" gibi eylemler girişimcilik kavramının temel unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi eylemler bazı kültürlerde gayet doğal karşılanıp desteklenirken, bazı kültürlerde ise henüz yer edinmemiş popüler olmayan niteliktedir. İşte girişimciliğin rahatlıkla kök salıp gelişmesine zemin hazırlayan kültüre "girişimcilik kültürü" denir (İraz, 2010: 163).

Girişimcilik kültürü, kişilerin kendilerini ispatlama, ekonomik geçimini sağlama, ekonomik zenginliklere erişme, sosyal statü sahibi olma hedefleriyle girişimciliği ilişkilendirmeye yönelik yaklaşımlar; girişimcilerin devlete, topluma, tüketicilere, çevreye mal ve hizmet arz etme, yararlı veya zararlı olma hususundaki değer yargıları; fertlerin, grupların, kurumların, devletin ve toplumun girişimcilere, girişimciliğe ilişkin algı ve değerlendirmeleri olarak tanımlanabilir (Soydan, 2008: 10).

Eğitim sistemleri bireylerin girişimcilik vasıflarının köreltilmesinde, engellenmesinde ve sistem içerisinde pasif insan olmasında etkili olabileceği gibi, bireylerin yaratıcılıklarının, bağımsız hareket edebilme kapasitelerinin, kendi başına isabetli karar verme yeteneklerinin ve içsel kontrollerin gelişmesini sağlayabilme gücüne de sahiptir. Genel eğitim sisteminin bireyler üstündeki etkisinin haricinde, girişimciliğe olan ihtiyacın artması sebebiyle son dönemlerde bireyler üniversitelerde ya da özel eğitim seminerlerinde girişimcilik dersleri verilerek girişimcilerin eğitimi sağlanmaktadır (İrmiş ve diğerleri, 2010: 41). Girişimcilik eğitimi veren kurum ve kuruluşlara konunun ilerleyen bölümlerinde yer verilecektir.

Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerine etkisini inceleyen bir araştırmada (Balaban ve Özdemir, 2008) eğitim ve özel anlamda girişimcilik eğitimi, girişimcilik eğiliminin ortaya çıkmasında gerek şart olmasına karşılık yeter şart olarak değerlendirilmemektedir.

Aile ve sosyal çevre: Kişilerin aile yapıları da girişimci bir kişiliğin oluşmasında önemli derecede etkili olmaktadır. Bu etkileşim teşvik edici veya kısıtlayıcı olabileceği gibi kararsızlık yaratıcı da olabilmektedir.

Teşvik edici etki durumunda aile, çocuğu hayatını serbest kazanma ve kendi işini kurma konusunda teşvik eder. Aile reisi girişimci ise veya yakın akraba ile aile çevresinde girişimci kişiler var ise, bu kişiler çocuğa örnek gösterilir, onun gibi olması ve hatta onu geçmesi istenir.

Kısıtlayıcı etki durumunda aile içinde maddi imkânsızlıkların yarattığı etki veya tarıma dayalı yaşamını sürdürme çocuğun girişimci olmasını önlemektedir. Bu tür ailede çocuğun horlanması tek başına başarıma arzusunu köreltmektedir.

Kararsızlık yaratıcı etki durumunda ise aile, özellikle modern toplumlarda çocuğu toplumsallaştırmak yerine eğitim ve formel toplumsallaştırma rolünü üzerine alır. Uzun süre okula devam etmesi beklenen ve başarılması güç işlere zorlanan bu çocuklar ailede aldıkları eğitim yeterli olmadığı için ikilemde kalırlar.

Kahramanmaraş'ta 60 kadın girişimci üzerine yapılan bir araştırmada (Soysal, 2010), araştırmaya katılan girişimcilerin babalarının yaklaşık %45 gibi bir çoğunluğunun, serbest meslek, esnaf ve girişimcilik gibi daha çok bireysel çabayı ve riski üstlenmeyi

gerektiren mesleklerde yoğunlaşmaları onların girişimsel eğilimler göstermesinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İngiliz girişimcileri üzerine yapılan bir araştırmada ise, girişimcilerin büyük bir kısmının ebeveynlerinin ya da akrabalarının da girişimci oldukları görülmüştür (Aytaç, 2005: 146).

Yasal, Siyasal ve İdari Faktörler: Bir ülkedeki yasal, siyasal ve idari ortam ile koşulların girişimciliğin gelişip gelişmemesinde önemli payı vardır. Eğer ilgili ülkede girişimcilik aleyhinde, bir fikri oluşum veya şüphe var ise bu durum yasalara, idari kararlara ve siyasal arenaya da yansıtacaktır. Dolayısıyla bu durum yeni şirket kuruluşlarını azaltacaktır. Yasal düzenlemelerin, ekonomi politikalarının ve bürokratik mekanizmanın girişimciliği teşvik ettiği ortamlarda girişimcilik daha rahat kök salıp gelişebilecektir (İraz, 2010: 166).

Mali Çevre: Bir ülkede yer alan mali çevre de girişimciliği etkileyen faktörler arasındadır. Hükümetler, maliye politikalarıyla girişimciliği ciddi olarak etkilemektedirler. Bir ülkede girişimcilik için uygun bir mali çevre oluşturulamaması milli gelirden Ar-Ge harcamalarına ayrılacak payı azaltmakta, yeni alınmış patentlerin sayısını düşürmekte ve bilim adamı, teknisyen ve mühendis olarak eğitim gören öğrencilerin sayısında bir azalma ortaya çıkmaktadır. Girişimcilik için uygun bir mali ortamın oluşturulması, düzenli para ve maliye politikalarına bağlıdır.

2.4. Girişimciliği Destekleyen Kuruluşlar

Ülkemizin ekonomik kalkınması için önemi her geçen gün artan girişimcilik, birçok destek mekanizmasıyla teşvik edilmektedir. Girişimcileri destekleyen kurumlar arasında Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Kredi Garanti Fonu (KGF), Kalkınma Ajansları ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) sayılabilir.

KOSGEB'in, KOBİ ve girişimcilerle ilgili birçok görevi olmasıyla birlikte kuruluş kanununda yer alan “Girişimcilik kültürünün ve ortamının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için gerekli tedbirleri almak, bu kapsamda girişimleri ve girişimcileri desteklemek” maddesi kurumun girişimcilere bakış açısını özetlemektedir.

KOSGEB Girişimcilik Destek Programı ile girişimciliği desteklemeyi, yaygınlaştırmayı ve başarılı işletmelerin kurulmasını amaçlamaktadır. KOSGEB, 2012 yılı Faaliyet

Raporu'na göre; Girişimcilik Destek Programı kapsamında 2012 yılında 81 ilde 57.192 kişiye Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi vermiş olup bu girişimciler arasından işini kuran beş bine yakın işletmeye 52.182.573 TL destek sağlamıştır. KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminden sonra işini kurmak kaydı ile girişimcilere 30.000 TL'ye kadar geri ödemesiz, 70.000 TL'ye kadar da geri ödemeli destek vermektedir (www.kosgeb.gov.tr, 2013). Girişimciliği etkileyen dışsal faktörlerden biri olan devlet destekleri perspektifinde KOSGEB destekleri, verilen destek tutarı ve desteklenen işletme sayısı bakımından önem taşımaktadır.

Kredi Garanti Fonu: KOBİ'lerin bankalardan kullandıkları kredilere garanti/kefalet sağlamak üzere kurulmuş olup, küçük ve orta ölçekli işletmeler için sağladığı kefaletle bu işletmelere destek vermekte ve yatırımlarının ve işletmelerinin finansmanında banka kredisi kullanmalarını daha kolay ve mümkün bir hale getirmektedir.

KGF 2012 yılında 5012 işletmeye 1.114.078.429 TL tutarında kefalet sağlamıştır (www.kgf.com.tr, 2013).

Kalkınma Ajansları: Bölgesel ekonomik kalkınma ve sosyal gelişme alanında yaşanan yapısal dönüşümün ve sürdürülebilir kalkınmanın en önemli kurumları arasında yer almakta olup Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) koordinasyonunda kurulmuş ve faaliyete geçmiştir. Türkiye'de 26 adet kalkınma ajansı bulunmaktadır (www.kalkinma.gov.tr, 2013).

Kalkınma Ajansları, KOSGEB işbirliği ile ücretsiz uygulamalı girişimcilik eğitimleri vermektedir. Kalkınma ajanslarından biri olan Doğu Marmara Kalkınma Ajansı, 2012 yılı Faaliyet Raporu'na göre faaliyette bulunduğu 5 ilde toplam 67 uygulamalı girişimcilik eğitimi gerçekleştirmiş olup bu eğitimlerde toplam 1805 katılımcı sertifika almaya hak kazanmıştır (www.marke.org.tr, 2013).

TÜBİTAK: Birçok alanda destekleri bulunmakla beraber Teknoloji ve Yenilik Odaklı Girişimleri Destekleme Programı ile girişimcilere destek olmaktadır. Teknogirişim programı, teknoloji ve yenilik odaklı iş fikirlerine dayanan, nitelikli istihdam ve rekabet gücü potansiyeli yüksek girişimleri desteklemek amacıyla yürütülmektedir. Bu kapsamda girişimcilere eğitimler verilmekte, uygun bulunan girişimlere 100.000 TL'ye kadar hibe şeklinde destek sağlanmaktadır (www.tubitak.gov.tr, 2013).

Bu kuruluşlarla birlikte yalnızca kadın girişimcileri destekleyen kuruluşlar da girişimcilere destek vermektedir;

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği: Eylül 2002’de 38 kadın girişimci tarafından ülke çapında faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olarak İstanbul’da kurulmuştur. KAGİDER farklı sektörlerde aktif olarak çalışan ve değer üreten 250 kadın girişimci üyesi ile büyümeye ve güçlenmeye devam etmektedir (Karakaş, 2013: 271).

KAGİDER’in amacı, girişimci kadınlara, idari, mali ve hukuki konular, bilişim teknolojisi, elektronik ticaret ve bu alanlarda meydana gelen son gelişmeler hakkında bilgi vermek, belirtilen konularda üyelerinden gelen talepleri diğer üyeleri veya uzmanları aracılığıyla yanıtlamak ve yaratıcı fikirleri olan kadın girişimcilere, faaliyet göstermek istedikleri alanda ihtiyaç duyacakları teknik ve mali desteğe ulaşmalarında yardımcı olmaktır (www.kagider.org, 2013).

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı: 1986 yılında dar gelirli kadınların yaşam kalitelerini ve ekonomik durumlarını iyileştirmelerine destek olmak ve yerel kalkınmada liderliklerini güçlendirmek amacıyla kurulmuş, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütüdür. Bu vakıf ekonomik olarak aktif olan ancak bankaların talep ettiği koşulları ve teminatları sağlayamadığı için finansal hizmetlere ulaşamayan dar gelirli kadınları hedeflemektedir (www.kedv.org, 2013).

Devlet politikası olarak kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar da devam etmektedir. Bu kapsamda, kadın çalışanların doğum yaptıkları dönemde esnek çalışma modeline geçilmesi planlanmaktadır.

Devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının girişimcilik ile ilgili destekleri yanında özel sektörün de girişimciliği destekleyen çalışmaları bulunmaktadır. Bunlar arasında bazı özel bankaların özellikle kadın girişimcilere sağladığı düşük faizli krediler, girişimcilik ödülleri ve melek yatırımcıların girişimcilere sağladığı olanaklar sayılabilir.

BÖLÜM 3: GİRİŞİMCİLİĞİN BİR KARIYER OLARAK TERCİH EDİLMESİNDE DIŞSAL FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimciliğe İlişkin Çalışmalar

Girişimcilikle ilgili çalışmalara bakıldığında girişimcilik için gerekli olduğu düşünülen/ tartışılan kişilik özellikleri ile ilgili yoğunlaşma göze çarpmaktadır. Girişimcilerle ilgili genel kabul görmüş olan sınıflandırmaya göre, girişimcilikte önemli görülen özellikler şunlardır (Koh, 1996; akt. Kutanis, 2006: 14): başarıya ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma, yenilikçilik.

Girişimcilik literatürü gözden geçirildiğinde, yapılan birçok teorik ve ampirik çalışmalarla psikolojik özellikler ve girişimci arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmaya çalışıldığı görülmektedir.

Küresel ve makro açıdan girişimcilik olgusunu değerlendirmek gerekirse, girişimcilik hakkında uluslararası karşılaştırmalı değerlendirmelerde bulunan ve 1997 yılında, London School of Business (UK) ve Babson College'ın (USA) ortak araştırma programı olarak başlatılan Küresel Girişimcilik İzleme (Global Entrepreneurship Monitor-GEM) Raporunu, Dünya Girişimcilik Platformu verilerinden yararlanarak açıklamak uygun olacaktır. Araştırma çalışmaları her yıl yürütülmekte ve çalışmaya dâhil olan ülkelerin karşılaştırmalı raporları yılsonunda yayınlanmaktadır. Bu bağlamda 2011 yılı araştırmasına 54 ülke katılmış, 140.000 kişi üzerinde araştırma yapılmıştır. GEM 2011 Küresel Raporu'nda yer alan bilgilere göre (www.gemconsortium.org, 2012): 54 ülkede 400 milyon girişimci faaliyet göstermektedir. 54 ülkedeki yeni girişimciler arasında, 163 milyon kadın girişimci, 165 milyon genç girişimci ve 69 milyon yenilikçi girişimci bulunmaktadır. Bunlar içinde 140 milyon girişimci, önümüzdeki 5 yıl içerisinde istihdam sayısında en az 5 kişilik artış beklemektedir. GEM 2011 Küresel Raporuna göre 18-64 yaş arasındaki nüfustan yeni iş kuran girişimci, işyeri sahibi veya yöneticisi yüzdesini ifade eden Girişimcilik Aktivitesi; Türkiye'de 2006 yılında 6.1, 2011 yılında 11.9 olup 2012 yılında 12.22'ye yükselmiştir. Bu durum girişimcilik tablosunun daha dengeli bir hal kazandığını, eğitim seviyesi yüksek kesimlerde de girişimciliğin arttığını göstermektedir.

Bu oran G8 ülkelerinden ABD’de 12.3, Japonya’da 5.2, Almanya’da 5.6, İngiltere’de 7.3, Fransa’da 5.7, Rusya’da ise 4.6 olarak ölçülmüştür. 18-64 yaş arasındaki nüfustaki potansiyel girişimcilerin yüzdesini ifade eden Potansiyel Girişimci Oranı; Türkiye’de 2006 yılında % 2.2 iken, 2011 yılında % 6.3’e çıkmıştır. 2012 yılında ise %7.25’e çıkmıştır Bu oran G8 ülkelerinden ABD’de 8.3, Japonya’da 3.3, Almanya’da 3.4, İngiltere’de 4.7, Fransa’da 4.1, Rusya’da ise 2.4 olarak ölçülmüştür.

18-64 yaş arasındaki nüfustaki Yeni Girişimci Oranı, Türkiye’de 2006 yılında % 4.0 iken 2011 yılında % 6.0’a çıkmıştır. Bu oran G8 ülkelerinden ABD’de 4.3, Japonya’da 2.0, Almanya’da 2.4, İngiltere’de 2.6, Fransa’da 1.7, Rusya’da ise 2.3 olarak ölçülmüştür. Türkiye’deki Büyüme Odaklı Girişimci oranı da, verimlilik odaklı ekonomilere sahip ülkeler arasında yüksek sıralarda yer almıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ile kariyer tercihlerinden biri olan girişimcilik olgusunu etkileyen dışsal faktörlerin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda bireyleri girişimciliği bir kariyer tercihi olarak benimsemeye yönelten dışsal faktörler belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu çalışma ile girişimciliğin bir kariyer olarak daha fazla tercih edilmesini sağlayacak unsurlar ortaya çıkarılmış olacak ayrıca böylece makro ve mikro düzeyde elde edilecek farklı veriler ışığında Türkiye’deki girişimciliğe ait genel bir tablo çizilmeye çalışılacaktır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma ülkemizin ekonomik kalkınması için önemi her geçen gün artan girişimcilik kavramının, insanlar tarafından bir kariyer tercihi olarak görülmesinde etkisi olan dışsal faktörlerin araştırılması ve bu konuda yapılan çalışmaların az olması bağlamında literatüre katkıda bulunulması açısından önem taşımaktadır. Girişimciliğin bireysel ve örgütsel perspektifte öneminin artması, dışsal faktörlerin ortaya konması ile bireysel farkındalığın artırılması, dışsal unsurların etkinliğinin artırılması için veri olması da araştırmanın önemini göstermektedir.

3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmacının amacı doğrultusunda Sakarya ilindeki girişimciler arasından farklı sektörlerden olan ve karşılaştırmaya imkân verecek şekilde; istihdam edilen eleman

sayısı, yıllık net satışları gibi veriler dikkate alınarak kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 10 kadın ve 10 erkek girişimci ile Ek-1'de yer alan 15 soruluk yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak yaklaşık kırk beşer dakikalık mülakatlar yapılmıştır. Mülakatlar bir araştırmacı tarafından, girişimcilerin iş yerlerinde, ses kaydı yapılarak yaklaşık 20 günde tamamlanmıştır. Araştırmaya katılan girişimciler doğru bilgi vermeleri için mülakat öncesinde kişisel bilgilerinin gizli kalacağı yönünde bilgilendirilmiştir. Mülakatlar tamamlandıktan sonra iki araştırmacı tarafından dökümleri alınıp içerik analizine tabi tutulmuştur (Holsti, 1969; Luborsky, 1994).

İçerik analizi; dokümanların, mülakat dökümlerinin ya da kayıtlarının karakterize edilmesi ve karşılaştırılması için kullanılan bir tekniktir. İçerik analizindeki temel düşünce, bir araştırma metnindeki bir çok kelimelerin daha az sayıda içerik kategorisine indirgenmesidir (Altunışık ve diğerleri, 2010: 322). İçerik analizinde birçok sayıda ünite vardır ve bunların başlıcaları; kelimeler, temalar, karakterler, paragraflar, kavram, aksiyon, kategoriler ve diğerleridir. Temaları tanımlamada ve tespit etmede *sıklık* ve *anlamlılık analizi* olmak üzere iki temel yaklaşım vardır. *Sıklık analizinde* temalar ya da içerik analizinin diğer ünitelerinin metin ya da konulmada hangi sıklıkla tekrar ettiği önem kazanırken *anlamlılık analizinde* ise tespit edilen düşüncelerden katılımcılara göre anlamlı olanları seçilmiş olur (Altunışık ve diğerleri, 2010: 325). Bu kapsamda bu çalışmada sıklık ve anlamlılık analizlerinden yararlanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Mülakat tekniğinde bilgi-veri toplamak, bilgilerin dökümünün alınması ve analizi için insan emeğine daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle çalışmanın en önemli kısıtlarından biri *zamandır*. Örneklemin sayısının *az* oluşu ve tek bir şehirdeki girişimcilerden ibaret olmasından dolayı *genellenebilirlik* sorunu ortaya çıkmaktadır.

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Araştırma bulguları bağlamında bu kısımda demografik ve girişimciliğe ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.6.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında girişimciliği bir kariyer olarak tercih edilmesinde etkili olan dışsal faktörleri belirlemek için mülakat yapılan 20 girişimciden oluşan örneklem grubuna ait demografik özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- Girişimcilerin %50'si Erkek, %50'si Kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların 10'unun evli, 9'unun bekâr olduğu, 1'inin ise evlenip boşanmış olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında mülakat yapılan girişimcilerin cinsiyete göre dağılımı ve medeni durumlarına ilişkin veriler Tablo 1'de belirtilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere mülakat yapılan girişimci profili cinsiyet ve yaşa göre homojen bir dağılım göstermektedir.

Tablo 1
Demografik Bulgular Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	10	50
	Erkek	10	50
Medeni Durum	Bekâr	9	45
	Evli	10	50
	Boşanmış	1	5

- Girişimcilerin %20'si 18-25 yaş aralığında, %50'si 26-33 yaş aralığında, %15'i 34-41 yaş aralığında, %10'u 42-49 yaş aralıklarında yer almaktadırlar. Katılımcıların %5'i ise 50 yaş üstü bireylerden oluşmaktadır.
- Çalışmaya katılan girişimcilerin eğitim düzeyine bakıldığında %10'unun ilköğretim, %10'unun lise, %10'unun önlisans, %70'inin ise lisans mezunu oldukları görülmektedir.
- Girişimcilerin 7'si daha önce girişimcilik faaliyetinde bulduklarını, 13'ü ise şu anki işlerinin ilk girişimcilik faaliyeti olduğunu belirtmiştir.

- Girişimcilerin 9'u işlerini kurmadan önce girişimcilik ile ilgili eğitim aldıklarını, 11'i ise girişimcilik eğitimi almadıklarını ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında mülakat yapılan girişimcilerin yaş ve eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 2'de belirtildiği gibidir. İlgili tabloda görüldüğü üzere mülakat yapılan girişimcilerin büyük çoğunluğunun 26-33 yaş aralığında buldukları ve lisans mezunu oldukları ve görülmektedir.

Tablo 2
Yaş ve Eğitim Durumları Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	4	20
	26-33	10	50
	34-41	3	15
	42-49	2	10
	50 ve üzeri	1	5
Eğitim durumu	İlköğretim	2	10
	Lise	2	10
	Önlisans	2	10
	Lisans	14	70

Örneklem grubunda yer alan 20 girişimcinin kurdukları işletmelerin özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışmaya katılan girişimcilerin 12'sinin işletme sermayelerinin tamamına sahip oldukları, 8'inin ise işletmelerini ortaklık yapısıyla kurdukları görülmektedir.
- Girişimcilerden 7 tanesinin 1 sigortalı çalışanı olduğu, 3 tanesinin 7 sigortalı çalışanı olduğu, 3 tanesinin 2 çalışanı olduğu görülmektedir. Diğer girişimcilerin ise 3, 5, 6, 11, 18, 30 ve 220 çalışanı vardır.
- Girişimcilerin faaliyette bulunduğu sektörlere bakılacak olursa: girişimcilerin 3'ü makine imalatı yapmakta, 2'si kafe işletmekte, 2'si danışmanlık hizmeti vermekte, 2'si gıda üretimi yapmakta, 2'si tekstil üretimi yapmakta olup kalan

girişimciler ise kozmetik, bilişim, perakende ticaret, temizlik ürünleri ve ambalajlama sektörlerinde faaliyet göstermektedirler.

3.6.2. Girişimciliğe İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılarla yapılan mülakatların dökümleri içerik analizine tabi tutulmuş olup sıklık ve anlamlılık analizlerinden yararlanılmıştır. Mülakat analiz tablosu Ek 2’de yer almakta olup bu bağlamda araştırma bulguları mülakat analiz tablosundan şu şekilde özetlenebilir:

- **“Eğitim durumunuzun bulunduğunuz iş dalındaki avantaj ve dezavantajları nelerdir?”** şeklindeki soruya kadın girişimcilerin yedisi işle ilgili temel bilgileri aldıkları eğitim sayesinde sağladıkları, yarısı ise çalışan ve müşterileriyle iletişim kurmada aldıkları eğitimin avantajlarını gördüklerini ifade etmiştir. Erkek girişimcilerin beşi ise işle ilgili temel bilgileri aldıkları eğitim sayesinde sağladıklarını ve işle ilgili yeni bakış açıları kazandırmada eğitimin etkisi olduğunu ifade etmiştir. Yalnızca bir erkek girişimci aldığı eğitimin, iş süreçlerinde sadece tek bir konuya odaklanmasına neden olduğunu ifade etmiştir.
- **“Kendinizi tanımlamanız gerekirse en belirgin özellikleriniz nelerdir?”** şeklindeki soruya dört kadın ve dört erkek girişimci sabırlı olduğunu, beş kadın ve iki erkek girişimci kararlı olduğunu, üç kadın ve iki erkek girişimci inatçı olduğunu, üç kadın ve üç erkek girişimci sakin olduğunu ve üç erkek girişimci ise dürüst olduğunu ifade etmiştir.
- **“Risk sizin için ne ifade ediyor?”** şeklindeki soruya, kadın ve erkek girişimcilerin 13’ü ticarete atılmanın başlı başına risk olduğunu, yedisi ise kendi işinin sahibi olmanın risk olduğunu ifade etmiştir. Bu soruda dikkat çeken husus erkek girişimcilerin sekizinin ticarete atılmayı başlı başına risk olarak görmeleridir.
- **“Belirsizlik sizin için ne ifade ediyor?”** şeklindeki soruya, yedi kadın girişimci net olmayan planların belirsizlik teşkil ettiğine vurgu yapmıştır. Beş erkek girişimci kontrolünde olmayan şeyleri belirsizlik olarak ifade etmiştir. Bir kadın ve bir erkek girişimci ise ticaretin belirsiz olduğunu ifade etmiştir.

- **“Cesaret sizin için ne ifade ediyor?”** şeklindeki soruya, kadın girişimcilerden üçü birikim olmadan işe başlamak, ikisi iş kurmak olarak cevap vermiştir. Erkek girişimcilerin beşi iş kurmanın başlı başına cesaret olduğunu, ikisi iş kurmanın cesaret olduğunu ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır.
- **“Bağımsız çalışmak-kendi işinizin sahibi / patronu olmak sizin için ne ifade ediyor”** şeklindeki soruya, üç kadın girişimci kendi işinde tüm kuralları oluşturabildiğini, birer kadın girişimci ise bağımsız çalışmanın çok ağır bir sorumluluk olduğunu, kendi işinin başında olmanın kendisini mutlu ettiğini ve kimseye hesap verme sorumluluğu olmadığını ifade etmiştir. Erkek girişimcilerden ikisi bağımsız çalışmanın çok ağır bir sorumluluk olduğunu, birer erkek girişimci ise kimseye hesap verme sorumluluğunun olmadığını, istihdam sağlayabildiğini, bağımsız çalışmaktan ziyade ekip çalışmasına önem verdiğini bir diğeri de bağımsız çalışmanın kendisine üstünlük sağlamadığını ifade etmiştir.

Bir kadın girişimcinin bu konudaki düşünceleri şöyledir:

“Patron kelimesini sevmiyorum, işimin sahibi olmak diyelim; çok ağır bir sorumluluk. Çalışan arkadaşlarımın emeğinin karşılığını ödeyebilmek için ben ürünüümü satmak zorundayım, en iyisini yapmak zorundayım...”

Bu ifadesi ile girişimcinin daha çok içsel faktörlerin etkisinde kaldığını, işin sahibi olmasıyla kendisine yeni sorumluluklar yüklendiği anlaşılmaktadır.

- **“Neden girişimci oldunuz?”** şeklindeki soruya, kadın girişimcilerin üçü başkasının emri altında çalışmama, kendi ayakları üstünde durma isteği, masa başı işlerin uygun görülmemesi, piyasadaki boşluğu tamamlama isteği olarak cevap vermiştir. Erkek girişimcilerin dördü ise piyasadaki boşluğu tamamlama, kendi işinin sahibi olma isteğini ifade etmiştir.
- **“Neden faaliyet gösterdiğiniz sektörü tercih ettiniz?”** şeklindeki soruya, kadın girişimcilerin ikisi aldıkları eğitim nedeniyle yapabilecekleri tek iş olduğunu, erkek girişimcilerin dördü sektördeki boşluğu doldurma isteğini, üçü ise aileden gelen işi devam ettirme isteğini ifade etmiştir.

- **“Sizi girişimci olmaya iten faktör nedir?”** şeklindeki soruya, kadın girişimcilerin dördü başkasının emri altında çalışmama ifadesini kullanırken erkek girişimcilerin dördü ailenin yönlendirmesini, ikisi ise başkasının emri altında çalışmama ifadesini kullanmıştır.
- **“İş kurarken en çok desteği kimden aldınız?”** şeklindeki soruya, kadın girişimcilerin altısı aile, üçü arkadaş, beşi KOSGEB cevabı verirken biri ise en büyük desteği çalışanlarından aldığını ifade etmiştir. Erkek girişimcilerin ise, sekizi aile, üçü KOSGEB, ikisi arkadaş cevabı verirken, birer girişimci ise en çok desteği çalışanından, MARKA’dan, SATSO’dan ve TÜBİTAK’tan aldığını ifade etmiştir.
- **“İşi kurarken özgür iradenizi kullanabildiniz mi?”** şeklindeki soruya, katılımcıların sekizinin evet cevabı verdikleri görülmüştür. Yalnızca iki kadın ve iki erkek girişimci özgür iradesini kullanamadığını ifade etmiştir. Kadın girişimcilerden biri; eşinden boşanmış olduğu için çalışmak zorunda olduğunu ifade etmiş olup erkek girişimciler ise aile şirketinin devamı için işin başına geçmek zorunda olduğunu ifade etmişlerdir.

Kadın girişimcilerden biri bu konuda:

“Babamın baskısı ve kuracağım işe inanmamasına rağmen kendi işimi kurdum, O banka gibi garanti bir işte çalışmamı istiyordu” ifadesini kullanmıştır.

Bu ifadesi ile girişimcinin dışsal faktörlerden ailenin etkisinde kaldığı ancak özgür iradesini kullanarak bu etkiyi nötrlediği anlaşılmaktadır.

- **“İşin devamında arkadaş/aile faktörü var mı?”** sorusuna; katılımcıların 18’i evet ikisi ise hayır cevabı vermiştir. Bu soruya erkek girişimcilerin tamamının evet cevabı verdiği görülmüştür.

Bir kadın girişimcinin bu konudaki düşünceleri şöyledir:

“Tanınana kadar çevreyi çok fazla kullanıyorsun, tanındıktan sonra zaten pek ihtiyaç kalmıyor. İşi düzgün yaptıktan sonra yaptığın iş reklamın oluyor, o zaten kulaktan kulağa gidiyor.”

- **“Başka şehirde girişimci olur muydunuz?”** şeklindeki soruya; kadın girişimcilerin altısı evet, üçü ise kesinlikle hayır cevabı, biri fark etmez cevabı vermiştir. Erkek girişimcilerin ise yedisi evet, ikisi hayır, biri ise fark etmez cevabı vermiştir.
- **“İlk sermayeyi nereden temin ettiniz?”** şeklindeki soruya; kadın girişimcilerin yedisi aile, beşi kendi birikimi, beşi KOSGEB cevabı verirken, erkek girişimcilerin beşi satışlardan döndürerek, beşi aile, dördü kendi birikimi, üçü ise KOSGEB cevabı vermiştir.
- **“Gelecekteki finans kaynağınızı belirlediniz mi?”** şeklindeki soruya, yedi kadın ve beş erkek girişimci satışlardan kazandığı parayı sermayeye aktararak cevabı vermiştir, ikişer erkek girişimci banka, kazançtan yedek ayırma ifadesini kullanırken, bir girişimci ise “melek yatırımcı” ifadesini kullanmıştır. Melek yatırımcı; henüz başlangıç aşamasında olan bir iş fırsatına, ileriki süreçlerde kurulacak işletmenin büyümesi ve gelişmesi için, sermaye ve bilgi birikimi sağlayan kişiyi ifade etmektedir (www.istanbulmym.com/girisimci, 2013).
- **“İşe başlarken en büyük probleminiz neydi?”** şeklindeki soruya, beş kadın ve beş erkek girişimci sermayenin az oluşu ifadesini kullanmıştır. Erkek ve kadın girişimcilerin beşi kararsızlık, dördü tek başına işe başlamak, biri ise teknik sorunların işe başlarken en büyük sorunları olduğunu ifade etmiştir.
- **“Ailede girişimci var mı?”** şeklindeki soruya; kadın girişimcilerin altısı ve erkek girişimcilerin sekizi evet cevabı vermiştir. Diğer girişimciler ise ailelerinden girişimci olmadığını ifade etmiştir.

Ailesinde girişimci olmadığını ifade eden bir erkek girişimci:

“Bizim ailede genelde kendi işini batıran girişimciler var, dedem ve amcam kendi işletmelerini iflas ettirip kapatmış, babam ise devlet memuru, benim dışımda ailemizde kendi işini kuran kimse yok ” ifadesini kullanmıştır.

- **“Girişimci olmak için doğuştan gelen bazı yeteneklere sahip olmak mı gerekiyor, yoksa sonradan da girişimci olunabilir mi?”** sorusuna, kadın girişimcilerin beşi ve erkek girişimcilerin altısı doğuştan da sonradan da girişimci olunabilir cevabı vermiştir. Kadın girişimcilerin dördü ve erkek

girişimcilerin ikisi yalnızca sonradan girişimci olunabilir, erkek girişimcilerin biri ise yalnızca doğuştan girişimci olunabilir ifadesi kullanmıştır. İki girişimci ise bu soruya cevap vermemiştir.

Bir erkek girişimci bu konuda:

“Doğuştan gelen yetenek önemli ancak sadece doğuştan gelen yetmiyor. Başarıya ulaşmak için bu zamana kadarki bilginiz, zekâ ve kaderin bir araya gelmesi gerekiyor, üçlü bir sacayağı var, biri olmazsa olmaz” ifadesini kullanmıştır. Bu ifadesi ile girişimcinin içsel faktörlerden biri olan yetenek yanında bilgi, zekâ ve kader kavramlarının da bir arada olması gerektiğini belirterek içsel ve dışsal faktörlerin birbirini etkilediğini belirtmiştir.

- **“Girişimci olarak bilgi, finans ve motivasyon kaynaklarınız nelerdir?”** şeklindeki soruya, kadın girişimcilerin ikisi bilgi kaynaklarını okul ve iş deneyiminden sağladığını, dördü yalnızca iş deneyiminden sağladığını, biri ise yalnızca ailesinden sağladığını ifade etmiştir. Erkek girişimcilerin ise üçü bilgi kaynaklarını okul ve iş deneyiminden sağladığını, biri okul, aile ve iş deneyiminden sağladığını, ikisi okul ve aileden sağladığını, ikisi aile ve iş deneyiminden sağladığını, ikisi ise yalnızca iş deneyiminden sağladığını ifade etmiştir.

Kadın girişimcilerin beşi finans kaynaklarını hem aile hem KOSGEB’ten sağladığını, üçünün yalnızca aileden sağladığını, biri ise kendi birikimi, aile ve KOSGEB’ten sağladığını ifade etmiştir. Erkek girişimcilerin ikisi finans kaynaklarını kendi birikimi ve KOSGEB’ten sağladığını, biri kendi birikimi, aile, KOSGEB ve TÜBİTAK’tan sağladığını, biri aile ve KOSGEB’ten sağladığını, biri KOSGEB ve MARKA’dan sağladığını, birer kişi ise yalnızca aile, yalnızca KOSGEB, yalnızca banka kredisinden sağladığını ifade etmiştir.

Altı kadın ve altı erkek girişimci motivasyon kaynaklarının aile olduğunu, beş kadın girişimci motivasyon kaynağının arkadaş olduğunu, üçü ise çalışanları ve müşterileri olduğunu ifade etmiştir.

- **“Devlet desteklerinden haberdar mısınız?”** şeklindeki soruya, katılımcıların tamamı evet cevabı vermiştir. Haberdar olunan kurumlara bakıldığında

katılımcıların tamamı KOSGEB, altısı ise hem MARKA'dan hem de TÜBİTAK'tan haberdar olduğunu ifade etmiştir.

- **“Devlet desteği olmasa da işinizi kurar mıydınız?”** şeklindeki soruya, katılımcıların sekizi evet, altısı hayır cevabı vermiştir. Katılımcıların altısı ise işini devlet desteği olmadan kurduğunu ifade etmiştir.
- **“Başkasının yanında daha çok kazanılan bir iş mi, yoksa şu anki işinizi mi tercih edersiniz?”** şeklindeki soruya, katılımcıların tamamı başkasının yanında daha çok kazanmaktansa kendi işimi tercih ederim cevabı vermiştir.

Kadın girişimcilerden biri bu konuda:

“Kesinlikle kendi işimi tercih ederdim, çünkü daha önce çalıştığım iş yerimde sağlık sorunları çok oluyordu, iş aldığımız zaman günlerce uyuyamıyordum. Kendi kurduğum işimde ise keyifli bir ortam var; müşterilerle oturup sohbet etmek az da kazansam sağlığıma iyi geliyor.” ifadesini kullanmıştır.

- **“Başarılı olmayı etkileyen temel faktörler nelerdir?”** şeklindeki soruya, beş kadın ve dört erkek girişimci çok çalışmak, beş kadın ve üç erkek girişimci kararlılık, üç kadın ve dört erkek girişimci inanmak, bir kadın ve dört erkek girişimci dürüst olmak, iki kadın ve iki erkek girişimci sabırlı olmak, ikişer kadın ve bir erkek girişimci ise işini severek yapmak, cesaretlilik ve planlılık ifadelerini kullanmıştır.
- **“Çalışma hayatına yeniden başlasaydınız yine girişimci olur muydunuz?”** şeklindeki soruya, kadın girişimcilerin sekizi ve erkek girişimcilerin dokuzu evet cevabı vermiştir. Üç girişimci ise bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırma kapsamında girişimcilerin iş kurmalarını etkileyen faktörler özellikle dışsal olanlar bağlamında belirlenmeye çalışılmıştır. Bu faktörler, ailede girişimci olması, piyasada oluşan ya da var olan fırsatlar ve niş alanların varlığı, arkadaş ve ailenin işin devamına etkisi olarak değerlendirilmektedir. Ailelerinde girişimci olan katılımcıların oranı %70 olması, girişimcilerin rol model olarak ailelerini almaları bu kavramın etkisini ortaya koymaktadır.

Araştırma kapsamında örnekleme oluşturan girişimcilerin girişimci olma nedenlerine bakıldığında kadın girişimcilerin %40'ının kendi ayakları üstünde durma isteği %30'unun ise başkasının emri altında çalışmak istememesi ağır basmaktadır. Buna karşılık erkek girişimcilerin %40'ı, kadın girişimcilerden farklı olarak piyasada fark ettikleri boşluğu doldurma isteği ağır basmaktadır. Bu durum cinsiyetin girişimciliğin bir kariyer olarak tercih edilmesinde bir fark oluşturduğunu göstermektedir ve kadın girişimcilerin daha çok içsel faktörlerin etkisiyle girişimciliği tercih ettiğini söylemek mümkündür. 6 kadın ve 8 erkek katılımcının iş kurarken en çok desteği ailelerinden aldıklarını ifade etmesi ve katılımcıların 18'inin işin devamında ailenin etkili olduğunu belirtmesi; girişimcilerin iş kurarken ve işlerini devam ettirirken ailenin önemini yadsınamaz olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, işi kurarken ilk sermayelerini aileden temin eden girişimci sayısının (12 girişimci) yüksek olması da bu kanıyı desteklemektedir. Katılımcıların 13'ünün başka şehirde de girişimci olabileceğini ifade etmesi; coğrafi konum ve şehir faktörünün işlerini kurarken etkisinin olmadığını göstermektedir.

İnsanların kariyer tercihi olarak iş kurma kararı verebilmeleri için birtakım kaynaklara ihtiyacı vardır. Bunlar bilgi, motivasyon ve finansmandır. Bu kapsamda görüşülen girişimcilerin bilgi kaynakları iş deneyimi ve okulda öğrendikleri teorik bilgiler olup motivasyon kaynakları aile, arkadaş, müşteri ve çalışanlarıdır. Finansman kaynakları ise aileleri, devlet destekleri ve kendi birikimleridir. Kadın girişimcilerin erkek girişimcilerden farklı olarak, finansman kaynaklarının %80'ini ailelerinden temin ettiklerini belirtmesi dikkat çekmektedir. Devlet desteklerinden bütün katılımcıların haberdar olduğu, kurum olarak katılımcıların tamamının KOSGEB'in desteklerini bildiği, MARKA, TÜBİTAK desteklerinden de haberdar olduğu görülmektedir. Örneklem grubundaki 15 katılımcının işini devlet desteği ile açmasına karşılık 8 katılımcının devlet desteği olmadan da işini kurabileceğini, 6 katılımcının devlet desteği olmadan işini kuramayacağını ifade etmesi ve 5 katılımcının devlet desteği olsa da olmasa da işini kuracağını ifade etmesi devlet desteklerinin girişimcilikte kısmen etkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların tamamının başkasının yanında daha fazla ücretle çalışmaktansa az da kazansalar kendi işlerini yapmak istemeleri, çalışma hayatına yeniden başlamaları halinde yine girişimci olabileceklerini ifade etmeleri katılımcıların maddi kazançtan çok başkasının emri altında çalışmama, kendi ayakları

üstünde durma isteği, masa başı işlerin uygun görülmemesi, piyasadaki boşluğu tamamlama gibi içsel faktörlere önem verdiğini göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer, insanın çalışma yaşamında izlediği yollar, yükselebileceği pozisyonlar olarak değerlendirilebileceği gibi kendi işlerini kurarak ve devamını sağlayarak izlediği yolları da ifade etmektedir. İnsanlar kariyerlerine başkalarının yanında çalışarak başlayabilecekleri gibi kendi işlerini kurarak başkalarını yanında istihdam ederek de başlayabilmektedirler. Diğer bir alternatif olarak da başkasının yanında çalışırken kendi işini kurmaya karar verip kariyerine farklı bir yön çizen bireylerin kariyeri değerlendirilebilir. Her durumda bireylerin bu tercihlerini etkileyen içsel ve dışsal birçok faktör bulunmaktadır. Kariyer; insanın doğumuyla, yetiştirilmesiyle, ailesinin tutumuyla, ailesinin olumlu ya da olumsuz yönlendirmesiyle, aldığı eğitimle, yetenek ve kişilik özellikleriyle şekillenmektedir.

Başkalarının yanında çalışmayıp kendi işlerini kurup başkalarına istihdam sağlamayı ifade eden girişimcilik kavramı her geçen gün daha fazla dillendirilmekte, daha fazla sayıda araştırmaya konu olmaktadır. Ekonomik kalkınmanın lokomotif ve işsizliğin azaltılmasına çare olarak görülen girişimcilik devlet politikalarında da büyük bir yere sahiptir. Çünkü girişimcilerin sayısı arttıkça ekonomik kalkınmaya katkı sağlanacak, işsiz bireyler istihdam edilerek işsizlik azaltılabilecek ve atıl kaynaklar ekonomiye kazandırılarak katma değer sağlayan ürün ve hizmetlere dönüşebilecektir.

Kariyer tercihi olarak girişimciliği etkileyen birçok faktör vardır. Bunlardan başlıcaları, kültür, eğitim durumu, aile, cinsiyet, sosyal çevre, ekonomik durum, devlet destekleri, yasal, siyasi ve idari faktörlerdir. Bireylerin girişimciliği tercih etme oranlarının artırılması; toplumda girişimcilik kültürünün yaygınlaşması ve girişimcilik farkındalığının sağlanması ile mümkün olabilecektir. Bu konuda devlet destekleri, ailede girişimci olup olmaması, girişimcilik eğitimleri büyük önem taşımaktadır. Toplumda kendi işlerini kurarak istihdam sağlayan, girişimciliği kariyer olarak seçen bireylerin sayısı arttıkça o toplumun refah düzeyi de doğru orantılı olarak artabilecektir.

Araştırma konusu kapsamında yapılan literatür taramasında, kariyer ve girişimciliği bir arada inceleyen çalışmalarının sayısının nispeten az olduğu anlaşılmıştır. Araştırma kapsamında girişimcilerin iş kurlarını etkileyen faktörlerden dışsal olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu faktörler, ailede girişimci olması, piyasadaki boşluğu doldurma isteği, arkadaş-ailenin işin devamına etkisi olarak değerlendirilmektedir.

Ailelerinde girişimci olan katılımcıların oranı %70 olması, girişimcilerin rol model olarak ailelerini almaları bu kavramın etkisini ortaya koymaktadır.

İnsanların kariyer tercihi olarak iş kurma kararı verebilmeleri için birtakım kaynaklara ihtiyacı vardır. Bunlar bilgi, motivasyon ve finansmandır. Bu kapsamda görüşülen girişimcilerin bilgi kaynakları, iş deneyimi ve okulda öğrendikleri teorik bilgiler olup motivasyon kaynakları aile, arkadaş, müşteri ve çalışanlarıdır. Finansman kaynakları ise aileleri, devlet destekleri ve kendi birikimleridir. Kadın girişimcilerin erkek girişimcilerden farklı olarak, finansman kaynaklarının tamamını ailelerinden temin ettiklerini belirtmesi dikkat çekmektedir. Devlet desteklerinden bütün katılımcıların haberdar olması, kurum olarak katılımcılarının tamamının KOSGEB'in desteklerini bildiği, MARKA, TÜBİTAK desteklerinden de haberdar olduğu görülmektedir.

Ekonomik kalkınma için olmazsa olmaz kavramlardan biri olan girişimcilik, devlet destekleri ile teşvik edilmekte ve toplumun dikkati de bu yöne çekilerek insanların iş sahibi olmaları ve ekonomiye katma değer sağlamaları amaçlanmaktadır. İnsanlar artık artan bir şekilde kendi işlerini kurmaya, işgören taraftan işveren tarafına geçmeye başlamışlardır.

Bu araştırma perspektifinde ulaşılan sonuçlar doğrultusunda, bu alanda çalışacak araştırmacılara yönelik öneriler özetlenecek olursa:

- Araştırma örnekleme genişletilerek sonuçların daha anlamlı çıkması ve daha genellenebilir olması sağlanabilir.
- Araştırma örnekleminde yer alan girişimciler, eğitim durumları homojen olacak şekilde seçilebilirse eğitim faktörünün girişimciliğe anlamlı bir etkisi olup olmadığı belirlenebilir. Yine bu bağlamda girişimcilik eğitimi alan ve almayan bireyler homojen bir şekilde seçilebilirse girişimcilik eğitiminin etkisi belirlenebilir.
- Kamu sektöründe çalıştıktan sonra girişimci olan bireyler ile özel sektörde çalıştıktan sonra girişimci olan bireyler ayrı ayrı sınıflandırılarak araştırma kapsamına alınabilirse, hangi alandan daha nitelikli girişimci çıkabileceği saptanabilir.
- Girişimcilerin kurdukları işletmelerin yaşam süreleri takip edilip araştırmaya dahil edilebilirse, işletme yaşam süresi daha yüksek olan girişimcilerin hangi

dışsal faktörden daha fazla etkilendiği tespit edilebilir. Böylece hangi faktörün işletme başarısını daha fazla etkilediği analiz edilmiş olabilecektir.

Araştırma kapsamında girişimciliği destekleyen kurumlara öneriler ise şu şekilde sıralanabilir:

- Girişimciliğin yaygınlaştırılmasında, girişimcilerin engel olarak gördükleri noktalar aydınlatılmalı, işlerini kurmadan önce tüm detayları kendileri ile paylaşarak daha sonradan mağdur olmalarının önüne geçilmelidir.
- İş kurmadan önce girişimci adaylarının uygulamalı girişimcilik eğitimleri almaları sağlanmalı böylece ayakları yere daha sağlam ve güvenli basabilecek, iş kapatma oranları da aşağılara çekilmiş olabilecektir.
- Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması ve girişimcilik farkındalığının artırılması için eğitim müfredatına girişimcilik ile ilgili derslerin ekletilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda girişimcilere yönelik öneriler ise şunlardır:

- Girişimcilik eğitimi almadan, işletmenin genel süreçlerini öğrenmeden iş kurulmamalı, daha farkında ve bilinçli olarak gerekli fizibilite araştırmaları yapılarak iş kurulmalıdır. Aksi takdirde işin sürekliliği sağlanamamaktadır.
- Gerekli sermaye olmadan iş kurulmamalı, devlet desteğinin belli bir oranda olduğu, iş kurma maliyetlerinin tamamının karşılanmadığının farkında olunmalıdır. Sermayesi yeterli değilse ancak çok iyi ve katma değeri yüksek bir iş fikri bulunması durumunda ise girişimci, melek yatırımcılarla görüşerek işini kurabilecektir.

Kariyer tercihleri bireylerin yaşamlarında önemli dönüm noktalarından biridir. Bu nedenle toplumu oluşturan bireyler kariyer tercihlerini detaylı bir analiz sonucunda gerçekleştirmelidirler. Bu kapsamda bireysel özelliklerin ve yetkinliklerin değerlendirilmesinin yanı sıra dışsal anlamda da iş çevresinin sunduğu fırsat ve tehditler de mutlaka dikkate alınmalıdır. Böylece bireyler kendi kariyerlerini geliştirerek ve kendi refah düzeylerini artırarak, toplumun da refah düzeyini artırma doğrultusunda çaba gösterebileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (2004), *Psikolojik Sağlığı Koruyucu Rehberlik ve Psikolojik Danışma, 1. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.*
- Aldemir, C., A. Ataol ve G. Budak. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları.
- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. 6. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Atasoy, T. (2009). *Kendinizin Patronu Olmak: Girişimcilik*. 1. Baskı. Ankara: ODTÜ Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Balaban, Ö. ve Y. Özdemir (2008). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 3. 2, 133-150.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6.Baskı, İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Budak, G. ve G. Budak. (1995). *Mükemmel Yönetim Stratejileri*. İstanbul: Capital Yayınevi.
- Büber, H. (2012). Girişim Kurma Süreci. Z. Erdoğan (Ed.). *Girişimcilik ve KOBİler içinde*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2012, 87-102.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve Yönetim*. 6. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çelik, A. ve T. Akgemci. (1998). *Girişimcilik Kültürü ve Kobiler*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, C ve E. D. Özcan. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Doğan, S. (2010). *Avrupa Birliği'nin Girişimcilik Politikası*. 1. Baskı. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Doğu Marmara Kalkınma Ajansı. (2013). Faaliyet Raporu 2012. www.marka.org.tr/Uploads/Files/2012_FaaliyetRaporu.pdf (e.t. 05.03.2013).
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Erdöl, C. (2000), Kariyer Planlama Sistemi, Kariyer Yönetimi, Kariyer Geliştirme, Kariyer Sorunları ve Koçluk Uygulamaları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Basın Yayım.
- Esen, A. ve K. Çonkar. (1999). OrtaAnadolu (Konya, Kayseri, Sivas veTokat) Girişimcilerinin Sosyo-Ekonomik Özellikleri, İşletmecilik Anlayışları ve Beklentileri Araştırması. Konya: Konya Ticaret Odası Yayınları.
- Girişimcilik İzleme Raporu. (2012). <http://www.gemconsortium.org/docs/2409/gem-2011-global-report>. (e.t. 15.09.2012).
- Güney, S. (2008). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*. 3. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Griffin, R. W. (1993). *Management*. 3. Baskı, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Holsti, O. R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Menlo Park. C.A: Addison- Wesley.
- <http://www.istanbulmym.com/girisimci>, 01.06.2013.
- <http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=684>, 01.07.2013.
- <http://www.kedv.org/index.php>, 01.07.2013.
- <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Baskanligimiz.aspx?ref=23>, 01.07.2013.
- <http://www.tubitak.gov.tr/sid/0/pid/0/cid/28183/index.htm>, 01.07.2013.

- İraz, R. (2010). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobiler*. 2. Baskı. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İrmiş, A., İ. Durak ve L. Özdemir. L. (2010). *Girişimcilik Kültürü Anadolu Girişimciliğinden Örnekler*. 1. Baskı. Bursa: EkinYayınevi.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Kalkınma Ajansları Listesi*. <http://www.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC0C695D643F68A49616EB1319471FEEF2F4A8C6DC3A74CF34> (e.t. 02.05.2013).
- Karakaş, F. Girişimciliği Destekleyen Kuruluşlar. N. Yelkikalan (Ed.). *Girişimcilik içinde*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2013, 253-283.
- Karalar, R. (2003). *Genel İşletme*. 3. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kaya, A. (2007). *Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve KOBİ Yönetimi*. 2. Baskı. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Korkmaz, S. (2000). Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18.
- Kök, S. B. ve M. Halis. (2007). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Orion Yayınevi.
- Kredi Garanti Fonu. (2013). *Yıllara Göre Kefaletlerin Dağılımı*. <http://www.kgf.com.tr/4yillarkefalet.htm> (e.t. 04.03.2013).
- Kutunis, R. Ö. (2006). *Girişimci Kadınlar*. 1. Baskı. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Kutunis, R. Ö. (2010). *Örgüt Kültürü Ders Notları*. 1 Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. (2012). Girişimcilik Destek Programı. <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8> (e.t. 01.07.2013).
- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. (2013). Faaliyet Raporu 2012. www.kosgeb.gov.tr/pages/UI/baskanligimiz.aspx?ref=23 (e.t. 05.03.2013).
- Güler, B. K. (2010). *Sosyal Girişimcilik*. 1. Baskı, Ankara: Efil Yayınevi.
- Luborsky, M. R. (1994). *Qualitative Research in Ageing Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Müftüoğlu, T. ve T. Durukan. (2004). *Girişimcilik ve Kobiler*. 1.Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özden, M. C. (2008). *Hukuk ve Avukatlıkta Kariyer*. 2. Baskı. İstanbul: Akis Kitap.
- Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Sargut, S. (2010). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. 3.Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Schumpeter, Joseph A. (2000). *Entrepreneurship as Innovation*. R. Swedberg (Ed.) *Entrepreneurship: The Social Science View*. Oxford: Oxford University Pres.
- Soydan, M. (2008). *Girişimcilik Üzerine Temel Kavramlar*. Girişimcilik ve Kobiler Teori ve Uygulama. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 5.1, 71-96.
- Şimşek, Ş., T. Akgemci ve A. Çelik. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Tan, H. ve M. Baloğlu. (2006). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taşkın, E. (2012). Girişim Kurma Süreci. Z. Erdoğan (Ed.). Girişimcilik ve KOBİler içinde. Bursa: Ekin Yayınevi, 2012, 25-39.
- Türk Dil Kurumu. (2013) *Güncel Türkçe Sözlük*.
www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts (e.t. 14.06.2013).
- Tekin, M. (1999). *Girişimcilik*. Konya: Damla Ofset.
- Tutar, H. ve O. Küçük. (2003). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu. (2013).
<http://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/girisimcilik/ulusal-destek-programlari> (e.t. 01.06.2013).
- Yeşilyaprak, B. “Özellik- Faktör ve Holland’ın Kuramları”,
www.binnuryesilyaprak.com/file/meslekigelisimkuramlari.doc (e.t. 01.07.2013).
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*. 35.2, 39-48.

EKLER

Ek 1. Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Belirlenmesi Mülakat Soruları

- 1- Kendinizi kısaca tanıtır mısınız? İşinizi ne zaman kurdunuz? Bu işinize kadar olan süreçten bahsedebilir misiniz?
- 2- Eğitim durumunuz nedir? Eğitiminizin bulunduğunuz iş dalındaki avantaj ve dezavantajları nelerdir?
- 3- Kendinizi tanımlamanız gerekirse en belirgin özellikleriniz nelerdir?
- 4- Aşağıdaki kavramlar sizin için neyi ifade ediyor?
Risk, belirsizlik, bağımsız çalışmak- kendi işinizin patronu/sahibi olmak, cesaret.
- 5- İş fikrinizin ve işletmeyi kurma hayalinizin doğuşu, hayata geçirilme öyküsünden bahsedebilir misiniz?
- 6- Bu işi seçerken özgür iradenizi mi kullandınız? yoksa çevreden gelen baskılar doğrultusunda mı iş hayatına girdiniz?
- 7- İşin devamında akraba, arkadaşlık gibi ilişkilerinizin etkisi var mıdır?
- 8- Bulduğunuz şehir dışında olsaydınız yine girişimci olur muydunuz?
- 9- Finansal konuları nasıl hallettiniz? Gelecekteki finans kaynağınızı belirlediniz mi? Bu işe başlarken en büyük probleminiz neydi?
- 10- Ailenizde kendi işini kuran (girişimci) var mı?
- 11- Girişimci olmak için sizce doğuştan gelen bazı yeteneklere sahip olmak gerekiyor mu? Yoksa sonradan da girişimci olunabilir mi?
- 12- Girişimciyi çeşitli bilgi, finans ve motivasyon kaynaklarından beslenen biri olarak değerlendirirsek siz hangi kaynağı kimlerden ve nasıl temin etmektesiniz?
- 13- Başkasının yanında çalışarak daha çok kazandığımız bir işi mi, yoksa şu anki işinizi mi tercih ederdingiz? Bu tercihinizi etkileyen değişkenlerden bahsedebilir misiniz?
- 14- Size göre bir girişimcinin başarılı olmasında etkili olan temel faktörler nelerdir?
- 15- Çalışma hayatına yeniden başlasaydınız yine girişimci olmak ister miydiniz?

Ek 2: Mülakat Döküm Tablosu

Kadın Katılımcıların Mülakat Döküm Tablosu

Soru	Başlık	Kavram	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
5	Neden girişimci	başkasının emri altında çalışamama	+						+	+			
		Kendi işinin sahibi olma isteği						+		+		+	
		kendi ayakları üstünde durma isteği	+				+					+	
		masa başı işlerin uygun görülmemesi			+	+							
		piyasadaki boşluğu tamamlama isteği		+		+							+
	Neden bu sektör	eğitim nedeniyle yapılabilecek tek iş olması	+								+		
		aileden gelen işi devam ettirmek											+
		sektördeki boşluğu doldurma isteği										+	
	Girişimci olmaya iten faktör	başkasının emri altında çalışamama		+				+		+		+	
	En çok destek	Arkadaş	+	+								+	
Aile			++		+		+	+	+	+	+		
KOSGEB			+		+					+	+	+	
Ortak												+	
Çalışan		+											
6	İş kurarken Özgür irade kullanılmış mı?	var	-	+	+	+	+	+	-	+	+	+	
7	İşin devamında arkadaş/aile faktörü var mı?	var	+	-	+	-	+	+	+	+	+	+	
8	Başka şehirde girişimci olur mu?	evet/hayır	+	+	+	+	--	+	+-	-	-	+	
9	İlk sermaye	kendi birikimi	+			+	++	+				+	
		aile		+	+		+	+		+	+	+	
		satışlardan döndürerek										+	
		KOSGEB				+	+	+		+	+		
	Gelecekteki finans kaynağı	Kazançtan yedek ayırma	+								+	+	
		satışlardan döndürerek			+		+	+	+	+	+	+	+
		Banka											+
	İşe başlarken en büyük problem	Sermaye azlığı	+	+				+		+	+		
Teknik sorunlar													
Tek başına işe başlamak				+							+		
Kararsızlık					+			+		+		+	

Ek 2: Mülakat Döküm Tablosu

Kadın Katılımcıların Mülakat Döküm Tablosu

		Kavram	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
		Planlılık			+							+
		İnanmak				+	+			+		
		işini severek yapmak									++	++
15	Yine girişimci olur muydu?	Evet	++	++	+	+		+		+	++	++
		Hayır										

+ kavrama değinme/katılmayı ifade eder.

- kavrama değinmeme /katılmamayı ifade eder

Boş bırakılan yerler mülakatta değinilmeyen kavramları göstermektedir.

Ek 2: Mülakat Döküm Tablosu

Erkek Katılımcıların Mülakat Döküm Tablosu

Soru	Başlık	Kavram	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	
2	Eğitim etkisi												
	Avantaj	işle ilgili temel bilgi	++		++					-	+	+	+
		iletişim kurma				+					+		
		yeni bakış açıları kazandırma							+		+		+
		mali konular				+	+						
	Dezavantaj	sadece bir konuya odaklanmak		-	+							+	
yönetimin beklentileri yüksek olması								+		+			
3	Kişilik Özellikleri	Sakin				+	+				+		
		Sabırlı	+	+	+						+		
		Kararlı		+								+	
		İnatçı	+			+							
		Sonuç odaklı			+								
		Kuralcı								+			
		Planlı										+	
		dürüst								+	+		+
		İleri görüşlü							+				
		çalışkan							+		+		
4	Risk	Ticarete atılmak	+	+	+	+	+	+	+	+			
		Çek yazmak									+		
		Kendi işinin sahibi olmak				+					+	+	+
		Alışveriş									+		
		Net olmayan planlar											
	Cesaret	Kontrolünde olmayan şeyler	+		+				+			+	+
		birikim olmadan işe başlamak										+	+
	Bağımsız çalışmak	iş kurmak		+	+			+	+		+		
		tüm kuralları oluşturabilmek										+	
		çok ağır bir sorumluluk									+		+
kimseye hesap verme sorumluluğu olmaması		+											
							+						

Ek 2: Mülakat Döküm Tablosu

Erkek Katılımcıların Mülakat Döküm Tablosu

Soru	Başlık	Kavram	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	
5	Neden girişimci	başkasının emri altında çalışamama				+							
		Kendi işinin sahibi olma isteği	+						+		+	+	
		kendi ayakları üstünde durma isteği											+
		ailenin yönlendirmesi							+		+	+	
	Neden bu sektör	piyasadaki boşluğu tamamlama isteği		+	++	+							+
		eğitim nedeniyle yapılabilecek tek iş olması	+										
		aileden gelen işi devam ettirmek								+	+	+	
	Girişimci olmaya iten faktör	sektördeki boşluğu doldurma isteği			+	+			+				+
		başkasının emri altında çalışamama			+	+							
	En çok destek	ailenin yönlendirmesi							+	+	+	+	
		Arkadaş							+	+			
		Aile	++		+	+	+	+	+	++	++	+	
		KOSGEB	+		++		+						
		MARKA	+										
		TÜBİTAK						+					
		SATSO	+										
	Ortak/Çalışan						+					+	
6	İşi kurarken Özgür irade kullanılmış mı?	var	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	
7	İşin devamında arkadaş/aile faktörü var mı?	var	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
8	Başka şehirde girişimci olur mu?	evet/hayır	+ -	+	+	+	-	+	+	+	-	+	
9	İlk sermaye	kendi birikimi			+		+				+	+	
		aile		+			+	+		+	+		
		satışlardan döndürerek		+	+			+	+			+	
		KOSGEB	+					+				+	
	Gelecekteki finans kaynağı	Banka				++				+			
		Kazançtan yedek ayırma					+					+	
		satışlardan döndürerek	+	+					+		+		+
		Melek yatırımcı			+								
	Banka				+	+							

Ek 2: Mülakat Döküm Tablosu

Erkek Katılımcıların Mülakat Döküm Tablosu

	Başlık	Kavram	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	
	İşe başlarken en büyük problem	Sermaye azlığı	+	+				+	+		+	+	
		Teknik sorunlar					++						
		Tek başına işe başlamak			+							+	
		Kararsızlık									+		
10	Ailede girişimci var mı?	Var/Yok	-	-	+	+	+++	+++	+	+	+	+	
11	Girişimci olmak	Doğuştan		+	+		+	+	+	+	+	-	
		Sonradan		+	+	+		+	+	+	+	+	
12	Bilgi kaynağı	Okul	+		+			+		+	+	+	
		Aile						+	+	+			
		İş deneyimi	+	+	++		++	+	+			+	
	Finans kaynağı	kendi birikimi		+	+		+					+	+
		Aile					+	+			+	+	
		KOSGEB	+		++	+	+	+					+
		TÜBİTAK					+						
		banka kredisi								+			
		MARKA	+										
	Motivasyon kaynağı	Aile	+			++	++			++	++	+	
		Arkadaş											
		Çalışan											
		KOSGEB								+			
		Ortak											+
		Müşteriler		++					+			+	
		Rakipler	+										
	Devlet desteklerinden haberdar mı?	KOSGEB	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
		MARKA	+				+	+				+	+
		SATSO										+	
		TÜBİTAK			+		+	+				+	+
İŞKUR											+		
Devlet desteği olmasa da işi kurar mı?	Evet/Hayır	-		-		++					+	+	
13	Başkasının yanında daha çok kazanılan bir iş mi?		-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	

Ek 2: Mülakat Döküm Tablosu

Erkek Katılımcıların Mülakat Döküm Tablosu

	Başlık	Kavram	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	
	Şu anki işi mi?		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
14	Başarılı olmayı etkileyen temel faktörler?	Sabır		+						+			
		Çok çalışmak				+			+		+	+	
		Dürüstlük	+							+	+	+	
		Kararlılık		+						+		+	
		Cesaretlilik	+					+					
		Planlılık											+
		İnanmak		+			+	+				+	
		işini severek yapmak							++				
15	Yine girişimci olur muydu?	Evet	+		+	+	+	+	+	+	+	+	
		Hayır											

+ kavrama değinme/katılmayı ifade eder.

- kavrama değinmeme /katılmamayı ifade eder

Boş bırakılan yerler mülakatta değinilmeyen kavramları göstermektedir.

ÖZGEÇMİŞ

Sercan MAZGAL, 1985 yılında Adapazarı'nda doğdu. İlköğrenimini Adapazarı Sabihahanım İlköğretim Okulu'nda, ortaöğrenimini Sakarya Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2005 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde başladığı lisans eğitimini 2009 yılında tamamladı. 2010 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2010 yılı Aralık ayından bu yana Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Sakarya Hizmet Merkezi Müdürlüğü'nde KOBİ Uzman Yardımcısı olarak görev almaktadır.