

## **İŞLETME YÖNETİMİNDE; GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN, GİRİŞİMCİLİK SÜREÇLERİNE ETKİSİ**

### **BUSINESS ADMINISTRATION; EFFECTIVENESS OF ENTREPRENEUR PERSONNEL PROPERTIES, ENTREPRENEURSHIP PROCESS**

**Dr. İlker ASLAN**

İstanbul Beylikdüzü Belediyesi, İstanbul / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-5689-2827

#### **ÖZET**

Bu çalışma, işletme yöneticilerinin girişimci kişilik özellikleri ile girişimcilik süreçlerinin sürdürülmesinin etkinliğine olan ilişkinin ortaya koyulması amacıyla yapılmıştır. Çalışmada, küresel rekabet piyasasında rekabetle başa çıkabilmek, tüm bu değişimleri yönetebilmek adına yaratıcılık ve problem çözme ile yenilikçi çalışmalarını işletmelerde sürekli olarak geliştirilmesi gereği üzerinde durulmuştur. Girişimciler açısından yeni bir iş kurmanın veya bağımsız çalışmayı istemenin; yorucu olduğu, kazanç ve başarı getirisinin riskli olduğu konuları ele alınmıştır. İşletme sahiplerinin motivasyonu, işletmelerin gelişmesinde büyük katkılar sağlayabileceği için işletme sahiplerinde bulunması gereken önemli faktör olduğu belirlenmiştir. İşletmelerin başarılı olabilmeleri ve hedefledikleri kara ulaşabilmeleri için çalışanların memnuniyeti, tedarikçilerin memnuniyeti ve müşterilerin memnuniyetinin sağlanması üzerinde durulmuştur. Çalışmanın araştırma bölümünde ise araştırmanın evrenini, İstanbul Beylikdüzü ilçesinde yer alan Beysan Sanayi Sitesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan toplam 1140 kişi oluşturmuş ve örneklem seçimi için istatistik tablolardan faydalanarak 310 işletme çalışanı üzerinde anketler yapılmıştır. Yapılan istatistik analizleri sonucunda; girişimci kişilik özelliklerinin, girişimcilik süreçlerinin alt boyutu olan motivasyonu sağlamak boyutuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla girişimci kişilik özellikleri tam olan bireylerin motivasyonlarının daha yüksek olduğu ve girişimcilik gerektiren işleri daha çok tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. **Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, İş Fikri, Girişimci Kişilik, Girişimcilik Süreçleri, Motivasyon, Yönetim.

#### **ABSTRACT**

This study was carried out to determine the relationship between the entrepreneurial personality characteristics of the business managers and the efficiency of the entrepreneurship processes. In this study, it has been emphasized that creativity and problem solving and continuous development of innovative works in enterprises should be developed in order to be able to cope with competition in global competition market and to manage all these changes. To establish a new business or to want to work independently for entrepreneurs; issues that are exhausting, profit and return on success are considered. The motivation of the business owners has been determined to be an important factor that should be found in the business owners since they can make great contributions to the development of the enterprises. The satisfaction of the employees, satisfaction of the suppliers and the satisfaction of the customers are emphasized in order for the enterprises to be successful and to reach the target land. In the research section of the study, the universe of the study was composed of 1140 people working in located in Beylikdüzü district of Istanbul the Beysan Industrial Site and a total of 310 business employees were employed in the study. As a result of statistical analysis; It was determined that entrepreneurial personality traits differ according to the dimension of motivation which is the sub-dimension of entrepreneurship processes. Therefore, it is concluded that the individuals with full entrepreneurial personality traits are more motivated and prefer the jobs that require entrepreneurship.

**Key Words:** Entrepreneurship, Business Idea, Entrepreneur Personality, Entrepreneurship Processes, Motivation, Management.

### **1. GİRİŞ**

Girişimcilik kavramı, bireylerin yaratıcı faaliyetleri olarak tanımlanmakla birlikte işletmeleri faaliyete başlatma ya da bir işletme kurma süreci olarak da tanımlanabilir. Girişimciliğin en temel unsurları risk almak, yenilik yapmak ve proaktif davranmak şeklinde sıralanabilir. Girişimciler adına risk alma,

önemli düzeyde eldeki kaynağın risk taşımakta olan fırsatlarla birleştirilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Fırsatların oluşturulması, girişimcilerin kişisel yetenekleri ve rekabet alanlarının göstermiş olduğu farklılık, risk alma sürecinin en belirleyici unsurları olmaktadır. Girişimcilerin, risk alma eğilimi içine girdiklerinde; teknolojik gelişimleri, pazarın yapısı rekabet çeşitleri ve kamusal alanda yapılacak düzenlemeleri dikkate alması gerekmektedir.

Yaratıcılık ve yaratıcılığın ortaya konulmasından sonra ortaya çıkan yenilik, girişimciliğin en önemli aşaması olmaktadır. Farklı ya da yeni olan ürün, süreç ve hizmeti meydana getiren girişimci, yenilik ortaya koyarken yaratıcılık özelliğini kullanmaktadır. Girişimcilerin, rekabet ortamında uzun ve yorucu bir tempoyla çalışması için motivasyonlarının tam olması ve çalışmak istedikleri alanlarda gerekli bilgi veya becerilere sahip olması gerekmektedir. İş yaşamında gerekli temel bilgi ve becerilerin işletme yönetiminde bulunmasa da diğer çalışanlarda bulunması, işletmenin sürekliliği açısından yararlı olmaktadır. Girişimci kişilik özelliklerine sahip bireylerin, başarıya ve geleceğe dönük kendini geliştirebilen ve öğrenmeye istekli kişiler olduğu bilinmektedir. İfade edilen bu özelliklere sahip olan bireyler, içsel kontrol odaklanması yüksek olan bireyler olmaktadır. Dışsal denetim yani kontrol odaklılığı olan bireyler de başarılarını ve başarısızlıklarını davranışları ile birleştirmemektedirler.

İş fikri geliştirmek, girişimcilerin ya da işletmelerin hareket etmelerini sağlayan bir itici güç olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilerin, toplumsal hayatta gerçekleşen değişimleri takip etmesi sonucunda talep edilebilecek ihtiyaçları da ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, işletmelerin ürün ve kendi içlerinde uygulayabileceği süreçlerle ilgili yeniliklerin ortaya çıkarılması aşamasında da işletme yöneticilerinin ve girişimci bireylerin motivasyonunun yüksek olması önem arz etmektedir. İşletmeden duyulan memnuniyet aynı zamanda çalışanların yapmış oldukları işten tatmin olmalarını da sağlamakta, bu da müşteri memnuniyetini ortaya koymaktadır. Çalışanların yapmış oldukları işten duydukları memnuniyetin de çalışan motivasyonunu da yükselttiğinden dolayı işletmelerin; uygulayacağı ücret politikalarına, çalışma koşullarına ve oranlarına özen göstermesi gerekmektedir.

Dolayısıyla bu çalışmada; girişimcilik kavramı tanımlandıktan sonra girişimci kişilik özellikleri (risk alma, yenilikçilik, kendine güven, başarı ihtiyacı, kontrol odağı, belirsizliğe tolerans) ile girişimcilik süreçleri (motivasyon sahibi olmak, motivasyon kaynakları, başarılı bir iş fikri, çalışma programı ve iş planını hazırlamak, iş kurmak, iş fikrinin ön değerlendirmesini ve yapılabilirliğini araştırmak) arasındaki ilişkiler başlıklar halinde ele alınmıştır. Ardından işletme yönetiminde; girişimci kişilik özelliklerinin, girişimcilik süreçlerine etkisini araştırmak üzere alan araştırması yapılmış ve elde edilen verilere sonuç kısmında yer verilmiştir.

## 2. GİRİŞİMCİ KAVRAMI

Müteşebbis, teşebbüs ifadeleri bugün yerini girişimci ve girişim kavramlarına bırakmıştır. Günlük yaşamda girişim herhangi bir işi yapmak amacıyla harekete geçmek olarak kullanılmakta, girişimci ise işi yapmak için harekete geçen girişken kişi olarak ifade edilmektedir. Girişim ve girişimci kavramları iktisadi alan için de değer ve anlam taşımaktadır. İktisadi alan içinde ise girişimci, pazar arayan ve arz-talebi yönlendirmekte olan kişi olarak ifade edilmektedir. Girişimcilik ise kaynakları harekete geçirme ve ekonomik yönden hazır tutma çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Aytaç ve İlhan, 2007: 102-103).

Girişimciler, hem işletmenin sahibi hem de işletmenin yöneticisi pozisyonunda bulunabilir ve işletme içerisindeki yönetim görevlerini de başka kişilere devredebilirler. Günümüzde büyük ölçekli işletmelerde yönetim görevi, girişimcilere devredilerek profesyonel kişilerce yürütülmektedir. Sözü edilen bu durum, bir nevi kurumsallaşma süreçlerinin aşamalarından bir tanesi olabilir (Çetin, 2015: 7).

## 3. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

Girişimcilik ifadesi yaşanan çevrede fırsatları hissetme, hislerden hayaller üretime, hayalleri projelere çevirme, projeleri hayata taşıma ve zenginlikler oluşturarak insan hayatını kolay hale getirme becerisi anlamı taşımaktadır. Girişimcinin zenginlikler oluştururken; eriştiği sermaye, kendi gücü ve enerjisi, bağlantılı olduğu insanlar olmak üzere üç ana kaynağı bulunmaktadır (Bozkurt, 2000: 87).

Girişimcilik, yaşamda olan fırsatlardan yararlanma veya yeni fırsatlar üretme ile bağdaştırılmaktadır. Girişimcilik ekonomik hizmet ya da mal üretmek için örgütlenme yeteneğini, risk alma durumunu ve üretim unsurlarına sahip olmayı gerektirmektedir. Ekonomik yönden gelişmeyle bağlantılı olarak girişimci ifadesi de değişikliklere uğramıştır (Çetin, 1996: 25).

#### 4. GİRİŞİMCİLİK FAALİYETLERİ VE RİSK ALMA

Girişimcilerin risk alma biçimi, katma değer faaliyetini de etkileyen önemli bir davranış olmaktadır. Risk kavramı; risk unsurları ile yönetilemeyen bilgilerin, tüm bunlarda olan değişimlerin toplumsal ve ekonomik yaşamda sebep olacağı olumsuz etkiler olarak ifade edilmektedir. Girişimcilik başka bir deyişle kontrol altına alınamayan unsurların olumsuz neticeler verme olasılığı olarak da ifade edilmektedir. Girişimci adına risk alma, mühim ölçüde kaynağı risk taşıyan fırsatlarla bağlamayı içermektedir. Risk alma sürecinin belirleyici unsurları; fırsat ve yaratma boyutları reel algılanabilen değer, girişimcinin bireysel yetenekleri ile amaçları arasındaki uygunluk, rekabet alanlarının farklılığı olmaktadır. Girişimcinin risk alırken teknolojik yönden değişim, pazarın yapısı, kamusal alanda olan düzenlemeler ve rekabet çeşitleri gibi konularda dikkatli olması gerekmektedir (İraz, 2005: 168).

#### 5. YENİLİKÇİLİK VE GİRİŞİMCİLİK

Yaratıcılık farklı bir fikir veya düşünce oluşturma yeteneği olarak ifade edilmektedir. Yenilikçilik de oluşturulan farklı düşünce veya fikrin kullanılarak müşteriyi tatmin etmeye dair yeni kaynaklar yaratma anlamı taşımaktadır. Yenilikçilik ve yaratıcılık ifadelerini yapısal yönden ayırmak gerekmektedir. Yaratıcılık genel olarak kaprisli ve bireyci olarak görülmekte; yönetmesi, tanımlanması zor bir olgu olarak ele alınmaktadır. Yenilikçilik ise çoğunlukla pazar ya da ekonomik avantajları olan yapılaşmış grup süreci biçiminde algılanmaktadır (Şimşek, 2002: 306-307).

Girişimcilik aşamasının en önemli işlevi yaratıcılık ve yaratıcılığın sonunda oluşan yenilik olmaktadır. Yeni ve farklı olan ürün, hizmet ya da süreci oluşturan girişimci; tüm bunları yaparken yaratıcılık sürecinden yararlanmaktadır. Girişimcinin yaratıcı fikrini hayal sürecinde mantıklı, sistemli ve uygulanabilir hale getirmesi onun tam bir girişimci olarak adlandırılmasını sağlamaktadır. Küresel rekabet arenasında olan değişimlerle başa çıkabilmek, tüm bu değişimleri yönetebilmek adına yaratıcılık ve problem çözme ile yenilikçi becerilerini devamlı olarak geliştirmeleri, girişimciler açısından önemlilik arz etmektedir (İraz, 2005: 167).

#### 6. GİRİŞİMCİK, KİŞİSEL KARAR ALMA VE BAŞARI İLİŞKİSİ

Başarı ifadesi yüksek seviyede performans göstermeyi veya rekabet olan bir ortamda öne çıkma isteğini taşımaktadır. Kişilerin bu yöndeki duyguları ise başarı güdüsü olarak ifade edilmektedir. Başarı konusunda duyarlı olan insanlar hesaplı biçimde de risk almakta, hızlı şekilde geri beslenmeyi istemekte ve yalnızca işleri ile ilgilenmektedirler. Başarma ihtiyacı yüksek seviyede olan kişiler, girişimcilik özellikleri taşıyan meslekleri seçmektedirler. Başarı ihtiyacı olan girişimcilerin kendilerine olan güvenleri tam, sorumluluk alma noktasında gönüllü, enerjik ve hedeflerine ulaşma noktasında engel tanımamaktadırlar. Girişimci özellik taşıyan başarıya odaklı kişiler; riskli, zorlu, karar verme konusunda sorumluluğu olan ve performans seviyelerini ölçebilecekleri işleri tercih etmektedirler. Sözü edilen tüm bu özelliklere sahip insanlar sürekli kendilerini geliştirmek için uğraşmaktadırlar (Baysal ve Tekarslan, 1996: 106).

#### 7. GİRİŞİMCİLİK VE İÇSEL KONTROL ODAĞI İLİŞKİSİ

Başarıya dönük, kendi sorumluluklarını alabilen, geleceğe yönelik, kendilerini geliştirmeye ve öğrenmeye meyilli kişiler içsel denetimi sahip olan kişiler olarak ifade edilmektedir. Dışsal denetime sahip kişiler ise başarısızlıklarını ya da başarılarını kendi davranışlarıyla ilişkilendirmemektedir. Güçleri birleştirme ve bunun sonucunda oluşacak sinerji, girişimciyi harekete geçirecek denetim noktası ile bağlantılı durumda olmaktadır. Denetim noktasında kişiler içsel ve dışsal var olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel denetimi olan kişiler hayatlarını kendilerinin kontrol ettiklerine inanmakta ve çevrelerinden aldıkları tepkilerin kendi davranışlarını neticesinde oluştuğunu düşünmektedirler. Başarının ardında başka bir güç olduğuna inanmakta, başarısızlığı ise tamamen çevresel unsurlara bağlamaktadırlar. Dışsal denetime sahip insanlar; içsel denetimi sahip kişiler gibi sorumluluk almak, çalışmak için kendi iradelerini kullanmak yerine dıştan güdülenmeyi beklemektedirler. İçsel denetimi olan kişiler; girişimcilik, yaratıcılık, katılımcı yönetim, becerileri geliştirme ve yenilik gibi özellikleri taşıyan işleri tercih etmektedirler. Dışsallar ise beceri gerektirmeyen, rutin, belirsizlik içermeyen işlerle ilgilenmektedirler (Sargut, 2001: 197).

Kontrol odağı kuramı 1954'te Rotter tarafından ortaya atılmıştır. Kontrol odağı dışsal ve içsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kurama göre içsel kontrol odağı olan kişiler çaba ve yetenekleriyle olayların

sonuçlarını etkileyebilmektedir. Dışsal kontrol odağı olan kişiler, olayların neticelerini kendilerinin değil de şans gibi dış unsurların etkilediğini düşünmektedirler. Yapılan bazı araştırmalarla içsel kontrol odağının girişimcilikle ilgili olan faaliyetlerde daha etkili olduğu ortaya atılmıştır (Korkmaz, 2012: 212).

## **8. İŞLETME SAHİPLERİNİN MOTİVASYONU VE İŞLETMENİN GELİŞMESİ İLİŞKİSİ**

İşletme sahiplerinin motivasyonu, işletmelerin gelişmesinde büyük katkılar sağlayabileceği için işletme sahiplerinde bulunması gereken önemli faktör olarak ifade edilebilir. İşletmelerin kendi içerisinde uygulayabileceği yönetsel açıdan süreçler ve ürün ile ilgili değişim ya da yenilik çalışmaları aşamasında işletme sahiplerinin motivasyonunun yüksek olması, başarı için önemli katkılar sağlayabilir. Girişimcilik faaliyetlerinde motivasyonu yüksek tutamayan ya da motivasyon kavramının önemini farkında olmayan işletmelerde, değişim ve yenilik çalışmalarının başarısızlıkla sonuçlanması açıkça görülebilecek bir durum olarak ifade edilmektedir (Polat, 2011: 250).

## **9. BAŞARILI BİR İŞ FİKRİ BELİRLENMESİ İLE KARLILIK İLİŞKİSİ**

Sektörlerin tamamı için iş hayatında uygulanması ve bulundurulması gereken fonksiyonlar, farklılık gösterebilir. Çoğunlukla imalat sektöründe hammadde kaynaklarına ve tedarikçilere olan yakınlık, işletmeler için ulaşım imkânları açısından öncelik belirleyici rol olan bir etken olarak gösterilmektedir. Bu durum hizmet sektöründe farklılık göstermektedir. Hizmet sektöründe ise müşteri kitlesine olan yakınlık işletmeler açısından belirleyici rol göstermektedir. Küçük işletmelerde özellikle perakendecilik sektöründeki işletmelerde iş fikirlerinin karla sonuçlanması konum belirleyici rol üstlenmektedir (Döm, 2010: 120).

## **10. İŞ KURMA SÜRECİ VE ÇALIŞMA PROGRAMI HAZIRLAMA**

İş kurma sürecindeki aktiviteleri kapsayan bir çalışma programının, işin kurulma aşamasından planlanıp faaliyete öyle başlanması işletmeler açısından önemli faydalar sağlayabilir. Çalışma programı iş kurma sürecinde ana aktiviteler için girişimcinin yaklaşık zamanlamaları önceden belirleyerek ve bu plana göre hareket etmesini sağlamaktır. Bu süreç için işletmelere faydalı olabileceği açıkça görülmektedir. İşletmeler için en önemli faktör aslında zaman kavramı olarak ifade edilmektedir. Çünkü girişimci iş fikirlerinin belirlenmesi ve işin kurulması aşamasında zamanın iyi kullanılması işletmeye önemli avantajlar sağlayabilir. Tarım ağırlıklı bir iş kurmayı planlayan bir işletmenin daha önceden konu ile ilgili araştırmalar yapmış olması gerekmektedir. İşletmenin bir yıl içerisindeki doğal ekim ve dikim sürelerini biliyor olması o işletmeye önemli faydalar sağlayabilmektedir. İş kurma aşamasında çalışma programının hazırlanması, işletmelerin başarı elde etmesinde daha da katkı sağlamaktadır (Gürol, 2006: 259).

## **11. İŞ FİKRİNİN UYGULANABİLİRLİK ARAŞTIRMASINI YAPMAK**

Günümüzde yaşanan toplumsal değişiklikler insanları, girişimcileri ve işletmeleri yeni çözüm arayışlarına götürmektedirler. İçinde bulunulan her dönemin kendine özgü sorunları ve ihtiyaçları olduğu gerçeğinin unutulmaması gerekmektedir. Yaşanılan ihtiyaçlar ve sorunlar; dün, bugün ve gelecek olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Girişimcinin yaşanan sorunların, içinde bulunduğu dönemin çözüm yöntemleri ile giderilemeyeceğini bilmesi gerekmektedir. Girişimcilerinin faaliyetlerini devam ettirebilmelerine iş fikirleri büyük olanak sağlayabilmektedir. İş fikirleri, girişimcinin sorunlarını ve birçok ihtiyacını çözebilme özelliğine sahip olabilir. İşletmelerin ve girişimcilerin itici gücünü ve hareket gücünü sağlayan yakıt olarak iş fikirleri olarak görülmektedir. İşletme sahiplerinin ve girişimcilerin yaşanan toplumsal değişimlerin beraberinde talep edilecek olan gereksinimleri de getirebileceğini unutmaması gerekmektedir. Yapılmak istenen iş için o işin yapılabilirlik derecesinin araştırılması, işletmelerin daha çok zarar etmesini önleyebilir (Başar, 2013: 43).

## **12. İŞ HAYATINDA KAZANILAN BECERİLER VE İŞİ KURMA İLİŞKİSİ**

Bireyler genellikle iş hayatında elde ettikleri tecrübe ve becerilerine dayanarak iş kurma eğilimi içerisinde olmaktadır. İş hayatında aynı sektördeki veya benzer sektörlerdeki birçok kişi hemen hemen aynı tecrübe ve becerilere sahip olması rekabetin güçlü olmasına sebebiyet verebilir. Oluşabilecek bu ve benzeri durumlara karşı girişimcilerin işi kurarken yapılacak olan işin faaliyet alanına kendine özgü bir özellik vermeleri gerekmektedir. Kişilerin kendisine özgü becerisi terzilik ise uzmanlık gerektiren ve sadece kendisinin yapabileceği özel bir ürüne ihtiyaç duyması gerekmemesi, bu

duruma örnek olarak verilebilir. İş hayatında kendini yaptığı işte uzmanlaştıran girişimci kişilerin, işi kurma ve sürdürme konusunda daha başarılı olabilecekleri ifade edilebilir (MEGEP: 23).

### **13. BEKLENTİLERİN KARŞILANMASI VE ÇALIŞANLARIN MEMNUNİYETİ**

İşte çalışan kişilerin, genellikle çalıştığı işte başarılı olduğu zaman ücret dahil olmak üzere birtakım beklentilerinin karşılanması istemektedirler. Çoğu zaman çalışana arzu ettiği ücreti vererek kişiyi tatmin etmek mümkün olabilmektedir. Çalışanlar işveren den eşit ücret talebinde bulunmaktadır, fakat bu durum işverene, çalışan kişiye istediği ücreti vererek sorun olabilmektedir. İşverenin çalıştırdığı kişilere karşı ücret politikalarında adil olması gerekmektedir. Bu durum; çalışan memnuniyetsizliği veya memnuniyetine sebep olabilecek iş süreçleri arasında bir takım aşamalar yer almaktadır. Yönetim şekli, ücret, iş arkadaşları ile olan ilişki, işin kişiye genel uyumu ve yükselme olasılığı olarak ifade edilebilir. Çalışanın memnuniyetini, eğer işveren tarafından belirlenen ve ödenen ücretin, geçinme ücreti seviyesi aşılmış ise çalışanın almış olduğu ücretin miktarı yerine diğer çalışan kişiler ile karşılaştırılması durumu etkileyebilmektedir. İşletmede çalışan kişide memnuniyetsizliğe sebep olan bir diğer husus ise kendisi kadar iş yapmadığı halde kendisinden daha fazla ücret alması ve bunu biliyor olması o kişide memnuniyetsizliğe yol açabilmektedir. Çalışanlar çalıştıkları işletmede güvende oldukları hissetmek istemektedirler. Bu nedenle çalıştıkları işletmenin uygulamış olduğu terfi ve ücret politikalarında adil olduğunu bilmek ve buna inanmak istemektedirler (Işık, 2010: 46). Bu nedenle çalışanların memnuniyeti işletme içerisindeki motivasyonun yüksek olması ile doğru orantılı olmasından dolayı, işletmenin çalışma ortam ve koşullarına, ücret politikalarına önem vermesinin başarıyı getiren en önemli bir yol olarak gösterilmektedir.

### **14. TEDARİKÇİLERİN MEMNUNİYETİ VE REKABET İLİŞKİSİ**

İşletmelerin teknolojik ve örgütsel yapılarında değişikliğe gitmesi ve bu durumun başarısı tedarikçileri ve müşterileri ile güvenli işbirliğine dayalı ilişkilere dayandırılabilir. İşletmelerin müşteri ve tedarikçileri yapmış oldukları işbirlikleri, işletmeleri rekabet ortamında başarıya ulaşabilmek için önemli yararlar sağlayabilmektedir. İşletmelere tedarikçileri ile kuracakları işbirliğinde çeşitli taktiksel hareketler sunulmaktadır (Çağlıyan, 2009: 461-462). Bu taktiksel hareketler, işletmelerin stratejik olarak rekabet gücünü artırmak için yapılan faaliyetlerine büyük katkılar sağlayabilmektedir. İşletmeler bünyelerine kaliteli hammadde temin ettiklerinde, ürün ya da hizmetlerini alacak olan kişilere sunacağı ürünlerinin kaliteli olmasından dolayı ikili ilişkilerinin olumlu olacağı ve böylece mevcut pazarda konumlarını sağlamlaştırarak müşteri memnuniyetini de sağlayabileceklerdir.

### **15. MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ VE MÜŞTERİ TAHMİNİ İLİŞKİSİ**

Memnuniyet, bir müşterinin bir işletmenin ürettiği mal veya hizmetin satın aldığı ve müşteriye sağladığı faydalar ve üründen beklentilerinin uyduğu noktada ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin memnuniyet kavramının beraberinde tatmin kavramını da getirdiğini unutmaması gerekmektedir. Bir işletmenin ürettiği ya da meydana getirdiği mal veya hizmetleri satın almak isteyen kişilerin; ihtiyaç, beklenti ve isteklerinin yerine getirilmesi ve bu durumun daha ileri boyutlara geçirilmesi faaliyetlerine müşteri memnuniyeti denilmektedir. Bir işletmenin ürettiği ya da meydana getirdiği bir mal veya hizmeti satın almadan önceki beklentiler ile satın alıp kullandıktan sonraki duygu ve düşünceler arasındaki farklılıklar, tatmin olarak ifade edilmektedir. Bir işletmenin ürettiği mal veya hizmeti alan kişinin memnuniyeti üretim ve pazarlama faaliyetlerinden sorumlu olan kişilerin, yaptıkları işten tatmin olmalarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Hizmet sektöründe müşterinin memnuniyeti, işletmenin müşteriye sunduğu hizmetten beklentilerinin, müşterinin almış olduğu hizmetin sunumu sonucunda karşılanması ile ortaya çıkabilir. Fiziksel ürünlerde müşteri memnuniyeti için; ürünün performans ve ürünün kalite gibi ölçütler açısından, satın alma işi sonrasında değerlendirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Özgül, 2008: 657). İşletmeler müşterilerinde memnuniyet ve tatmini sağlayabilmek için, müşterilerinin beklenti ve isteklerini dikkate alıp ürün veya hizmet sunumlarını bu doğrultuda yapmaları gerekmektedir. Müşterilerin beklentilerinin karşılanması, müşteri memnuniyetini arttırmakta ve işletmelerin daha çok kar elde etmelerini sağlamaktadır.

Son zamanlarda işletmeler müşterileri memnun etmeden rekabetçi başarı elde edilemeyeceği görüşü ile müşteri memnuniyeti kavramına büyük önem vermektedirler. İşletmeler bu nedenle müşteri memnuniyetini yönetsel açıdan ele alarak pazarlama yönetimine önem vermektedirler. Pazarlama yönetimi; işletme ile ilgili bütün davranış ve kararlarda, kalıcı müşteri memnuniyetini ve rekabetçi

başarıyı gerektiren bir süreç olarak tanımlanabilir. Pazarlama yönetiminde, işletme paydaşları ile müşterilerin memnun edilmesi, müşterilere rakiplerden daha fazla değer içeren hizmet ve ürünlerin sunumu gerekmektedir. Burada amaçlanan müşterilerin satın alma eylemlerinde; rakip işletmelerin müşterilere sunduklarından daha yüksek bir değer elde ettiklerine dair düşünce ve inanç sunma olarak ifade edilmektedir. Günümüzde işletmelerin pazarlama karmalarını kullanarak hedeflerinden çok daha ileri noktalara gittikleri açıkça görülmektedir (Yılmaz, 2013: 5-6). İşletmeler açısından ürün ya da hizmet üretim ve sunumunda toplumsal fayda ve sorumluluk amaçları, pazarlama konusu haline gelmektedir.

## 16. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 16.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, işletme kapsamında girişimci olan çalışanların girişimci kişilik özelliklerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda işletme çalışanlarının girişimcilik eğilimlerini etkileyen girişimci kişilik özelliklerini taşıyıp taşımadıklarını ya da hangi düzeyde taşıdıklarını belirlemek ve sosyo-demografik özellikleri ile girişimci kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için bu araştırma yapılmıştır.

Girişimcilik faaliyetleri dünyanın her yerinde desteklenmektedir. Bu çalışmayla literatürde sıkça vurgu yapılan girişimci kişilik özelliklerinin (başarma ihtiyacı, kendine güven, yenilikçilik, kontrol odağı, risk alma, belirsizlik toleransı), girişimcilik sürecinin aşamalarına (motivasyon sahibi olmak, motivasyon kaynakları, başarılı bir iş fikri, çalışma programı ve iş planını hazırlamak, iş kurmak, iş fikrinin ön değerlendirmesini ve yapılabilirliğini araştırmak) ne gibi etkileri olduğunun ve yaptığı etkinin derecesinin belirlenebilmesi amaçlanmaktadır.

### 16.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, “tanımlayıcı araştırma” modeli olup; belirlenen hipotezler arasındaki ilişkilerin analiz edildiği ve bilimsel yöntemle verileri karşılaştırma özelliğini taşımaktadır. Tezde ilgili literatürden yararlanılarak hazırlanan modelin kavramsal çerçevesi aşağıda verilmiştir.



Şekil-1 Girişimci Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Süreçleri Değişkenlerinin Kavramsal İlişkisi

### 16.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Bu çalışmada Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (Damar, 2015: 53) için Yusof (2007) ve girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesine yönelik ölçek için Ali ve vd. (2009: 14), Cansız (2007: 96-99) çalışmalarından yararlanılmıştır. Anket soruları öncelikle her iki ülkede 33 öğrenci üzerinde pilot bir çalışma yapılarak uygulanmıştır (Cronbach alpha (TR) 0,925-(IT) 0,896). Örnek alınan ölçeklerin anket formunda 46 ifadeden oluşan “Girişimcilik Ölçeği” 6’ lı likert ölçeğine ilişkin kodlama 1=kesinlikle

katılmıyorum, 6=tamamen katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Likert ölçeği yaygın bir şekilde 5 derece olarak kullanılmasına karşın son yıllarda merkeze yöneliminin azaltılması için 4'lü ve 6 'lı kullanım biçimleri literatürde yer almaya başlamıştır.

Bu çalışmada, "Girişimcilik Süreçleri Ölçeği" için Özer'in (2017: 119-124) yapmış olduğu çalışmadan yararlanılmıştır. Özer, anket sorularının hazırlanmasında; Alpkan vd., (2005: 180); Alpkan vd. (2010: 753) ölçek 4; Hornsby vd. (2002: 264): ölçek 9; Hornsby vd. (2013: 942): ölçek 10 eserlerinden yararlanmıştır. Örnek alınan ölçeklerle ilgili formda yer alan diğer bölümler oluşturulurken, katılımcıların "kesinlikle katılmıyorum"dan başlayarak "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" şeklindeki cevaplayacakları beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçları Özer'in çalışmasında; girişimcilik süreçleri için bağımsız değişkenleri oluşturan motivasyon sahibi olmak, motivasyon kaynakları, başarılı bir iş fikri, çalışma programı ve iş planını hazırlamak, iş kurmak, iş fikrinin ön değerlendirmesini ve yapılabilirliğini araştırmak olmak üzere 6 adet faktör doğrulanmıştır. Bu altı faktörün toplam açıklanan varyansı 59.932'dir. Değişkenlerin Cronbach'ın alpha değeri ortalaması ( $\alpha$ : 0,813) bulunduğundan, güvenilirliğin kabul edilebilir seviyede olduğu yani ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

#### 16.4. Araştırmanın Hipotezleri

H0a: İş fikrinin gerçekleştirilmesi boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasında istatistiki anlamda bir ilişki yoktur.

H0b: Motivasyonu sağlamak boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasında istatistiki anlamda bir ilişki yoktur.

#### 16.5. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları

Araştırmanın evrenini, İstanbul Beylikdüzü İlçesinde yer alan Beysan Sanayi Sitesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan toplam 1140 kişiden; örneklem seçimi için istatistiki tablolardan faydalanarak 310 işletme çalışanı üzerinde anket uygulanmıştır.

#### 16.6. Güvenilirlik Analizi

Tablo-1 Güvenilirlik Analizi

|                    | Cronbach's Alpha Katsayısı |
|--------------------|----------------------------|
| Birinci Ölçek İçin | ,873                       |
| İkinci Ölçek İçin  | ,896                       |
| Tüm Çalışma İçin   | ,881                       |

Güvenilirlik analizi yapılan anket araştırmalarının ne kadar tutarlı olduğunu ölçmek için kullanılan bir yöntemdir. Güvenilirlik analizi türlerinde nominal ölçekler kullanılmaz. Scale veya ordinat ölçekler kullanılabilir. Örneğin nominal bir değişken olan cinsiyet güvenilirlik analizine dahil edilmez ancak az katılıyorum, kararsızım, katılıyorum gibi yanıtlar içeren likert ölçekleri bu analize dahil edilir.

Güvenilirlik analizinin asıl amacı anket sorularına verilen cevapların arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu ilişki ise Cronbach's Alpha Katsayısı ile belirlenir. Cronbach's Alpha Katsayısına bakarak yakınlık derecesine karar verilir. Cronbach's Alpha Katsayısı yakınlık derecesi ölçmek için tek yöntem olmasa da en etkili ve en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Bu değer; 0,4'ten daha küçük ise ölçek güvenilir değil, 0,4 ile 0,6 Aralığında ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0,6 ile 0,8 Aralığında ise ölçek oldukça güvenilir ve 0,8 ile 1 Aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak yorum yapılmaktadır. Güvenilirlik için hesaplanan Cronbach's Alpha Katsayısı düşük bir değer olması durumunda araştırma için hazırlanan anket formundaki sorulardan güvenilirliği düşüren sorular çalışmadan çıkartılır. Bu yöntem ile istenilen güvenilirlik değeri elde edilemez ise anket soruları yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Yapılan anket araştırması için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha Katsayıları birinci ölçek, ikinci ölçek ve tüm anket soruları için sırası ile 0,873; 0,896; 0,881 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler araştırmanın tamamı, için verilen cevapların yüksek derecede güvenilir olduklarını göstermektedir.

## 16.7. Demografik Bulgular

**Tablo-2** Demografik Bulgular İçin Frekans Tablosu

|                |                            | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|----------------|----------------------------|---------|-------|---------------|--------------|
| Cinsiyet       | Erkek                      | 211     | 68,1  | 68,1          | 68,1         |
|                | Kadın                      | 99      | 31,9  | 31,9          | 100,0        |
|                | Toplam                     | 310     | 100,0 | 100,0         |              |
| Hizmet Süresi  | 1-10 Yıl                   | 196     | 63,2  | 63,2          | 63,2         |
|                | 11-20 Yıl                  | 84      | 27,1  | 27,1          | 90,3         |
|                | 21-30 Yıl                  | 30      | 9,7   | 9,7           | 100,0        |
|                | Toplam                     | 310     | 100,0 | 100,0         |              |
| Öğrenim Durumu | Lise                       | 25      | 8,1   | 8,1           | 8,1          |
|                | Ön Lisans                  | 29      | 9,4   | 9,4           | 17,4         |
|                | Lisans                     | 172     | 55,5  | 55,5          | 72,9         |
|                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84      | 27,1  | 27,1          | 100,0        |
|                | Toplam                     | 310     | 100,0 | 100,0         |              |
| Yaş            | 20-29 Yaş                  | 61      | 19,7  | 19,7          | 19,7         |
|                | 29-39 Yaş                  | 166     | 53,5  | 53,5          | 73,2         |
|                | 40-49 Yaş                  | 72      | 23,2  | 23,2          | 96,5         |
|                | 50 Yaş ve Üzeri            | 11      | 3,5   | 3,5           | 100,0        |
|                | Toplam                     | 310     | 100,0 | 100,0         |              |
| Görev          | Yönetici                   | 280     | 90,3  | 90,3          | 90,3         |
|                | Hem Yönetici Hem Hissedar  | 30      | 9,7   | 9,7           | 100,0        |
|                | Toplam                     | 310     | 100,0 | 100,0         |              |

Araştırma için yapılan anket çalışmasına toplamda 310 kişi katılmıştır. 310 anket katılımcısının 211'i (%68,1) erkek, 99'u (%31,9) kadındır. Cinsiyet bazında bakıldığında erkek katılımcılar kadın katılımcıların iki katından fazladır. Katılımcıların hizmet süreleri incelendiğinde görülmektedir ki 1-10 yıl aralığında 196 kişi (%63,2), 11-20 yıl aralığında 84 kişi (%27,1), 21-30 yıl aralığında 30 kişi (%9,7) çalışmaktadır. Hizmet süresine göre katılımcıların büyük çoğunluğu 1-10 yıl aralığında (%63,2) hizmet verdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde 25 kişinin (%8,1) lise, 29 kişinin (%9,4) ön lisans, 172 kişinin (%55,5) lisans, 84 kişinin (%27,1) yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Katılımcıların öğrenim düzeylerine genel olarak bakıldığında öğrenim düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Anket katılımcılarının 61'inin (%19,7) 20-29 yaş aralığında, 166'sının (%53,5) 29-39 yaş aralığında, 72'sinin (%23,2) 40-49 yaş aralığında ve 11 kişinin de (%3,5) 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Yaş aralıklarına bakıldığında katılımcıların yüzde 73,2'sinin 40 yaş ve altında olduğu görülmektedir. Buda katılımcıların yaş ortalamalarının düşük olduğunu göstermektedir. Yani katılımcılar arasında genç nüfus daha fazladır. Araştırmada 310 katılımcının 280'inin (%90,3) yönetici, 30 kişinin ise (%9,7) hem yönetici hem hissedar olduğu tespit edilmiştir.



## 16.8. Anova Analizleri

### 16.8.1. Eğitim Durumu ile Boyutların Arasındaki İlişki

**Tablo-3** Çalışmanın Boyutları ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

|                      | Boyutlar                       | Eğitim Durumu              | N      | Ortalama | F Değeri | Sig. |
|----------------------|--------------------------------|----------------------------|--------|----------|----------|------|
| Eğitim Durumu        | Yenilikçilik                   | Lise                       | 25     | 4,8689   | 8,094    | ,000 |
|                      |                                | Ön Lisans                  | 29     | 4,9923   |          |      |
|                      |                                | Lisans                     | 172    | 4,4790   |          |      |
|                      |                                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84     | 4,8862   |          |      |
|                      | Kendine Güven                  | Lise                       | 25     | 5,2582   | 7,648    | ,000 |
|                      |                                | Ön Lisans                  | 29     | 4,9310   |          |      |
|                      |                                | Lisans                     | 172    | 4,8774   |          |      |
|                      |                                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84     | 5,1742   |          |      |
|                      | Başarı İhtiyacı                | Lise                       | 25     | 5,0400   | 8,617    | ,000 |
|                      |                                | Ön Lisans                  | 29     | 5,6207   |          |      |
|                      |                                | Lisans                     | 172    | 4,8270   |          |      |
|                      |                                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84     | 4,6726   |          |      |
|                      | Kontrol Odağı                  | Lise                       | 25     | 4,3800   | ,599     | ,616 |
|                      |                                | Ön Lisans                  | 29     | 4,2543   |          |      |
|                      |                                | Lisans                     | 172    | 4,2108   |          |      |
|                      |                                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84     | 4,2128   |          |      |
|                      | Risk Alma                      | Lise                       | 25     | 5,0200   | 16,698   | ,000 |
|                      |                                | Ön Lisans                  | 29     | 5,3966   |          |      |
|                      |                                | Lisans                     | 172    | 4,4709   |          |      |
|                      |                                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84     | 4,9643   |          |      |
|                      | Belirsizliğe Tolerans          | Lise                       | 25     | 3,9500   | 3,496    | ,016 |
|                      |                                | Ön Lisans                  | 29     | 4,1293   |          |      |
|                      |                                | Lisans                     | 172    | 4,0392   |          |      |
|                      |                                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84     | 3,7976   |          |      |
|                      | İş Fikrinin Gerçekleştirilmesi | Lise                       | 25     | 4,6800   | 21,847   | ,000 |
|                      |                                | Ön Lisans                  | 29     | 3,1034   |          |      |
|                      |                                | Lisans                     | 172    | 3,9302   |          |      |
|                      |                                | Yüksek Lisans veya Doktora | 84     | 4,0238   |          |      |
| Motivasyonu Sağlamak | Lise                           | 25                         | 4,6160 | 13,979   | ,000     |      |
|                      | Ön Lisans                      | 29                         | 3,4690 |          |          |      |
|                      | Lisans                         | 172                        | 3,6384 |          |          |      |
|                      | Yüksek Lisans veya Doktora     | 84                         | 3,3381 |          |          |      |

Çalışmanın boyutlarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için anoda testi yapılmış ve yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen veriler yukarıdaki tablo 3'te verilmiştir. Boyutlar için hesaplanan sig. değerleri alfa değeri olan 0,05'ten daha küçük olursa eğitim durumu ile boyutlar arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunur. Tablo-3 incelendiğinde kontrol odağı için hesaplanan sig. değeri (0,616) haricindeki tüm sig. değerleri alfa değeri olan 0,05'den küçük olduğu görülmektedir. Bu da istatistiksel açıdan araştırma boyutlarının eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği anlamına gelir.

Ortalamalar incelediğinde lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin yenilikçilik yöneliminin yüksek lisans veya doktora ve ön lisans düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilir. Lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin kendine güveninin lise ve yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha düşük seviye olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin başarı ihtiyacının lisans ve yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin diğer eğitim seviyelerine (lise, ön lisans, yüksek lisans veya doktora) göre daha az risk aldıkları veya risk alma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim almış kişilerin belirsizliğe toleransı lisans düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Lise düzeyinde eğitim almış kişiler diğer tüm eğitim düzeylerine göre iş fikrinin gerçekleştirilmesinde daha etkilidir. Ön lisans düzeyinde eğitim almış kişiler ise iş fikrinin gerçekleştirilmesinde diğer tüm düzeylere göre daha düşük seviyededir. Lisans düzeyinde eğitim almış kişiler ise ne lise düzeyinde eğitim almış kişiler kadar yüksek, nede ön lisans düzeyinde eğitim almış

kişiler kadar düşük seviyededir. Lise düzeyinde eğitim almış kişilerin diğer eğitim düzeyinde kişilere göre daha fazla motivasyon sağladığı tespit edilmiştir.

### 16.8.2. Yaş ile Boyutların Arasındaki İlişki

**Tablo-4** Çalışmanın Boyutları ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

|                      | Boyutlar                       | Yaş             | N      | Ortalama | F Değeri | Sig. |
|----------------------|--------------------------------|-----------------|--------|----------|----------|------|
| Yaş                  | Yenilikçilik                   | 20-29 Yaş       | 61     | 4,5082   | 7,393    | ,000 |
|                      |                                | 29-39 Yaş       | 166    | 4,5890   |          |      |
|                      |                                | 40-49 Yaş       | 72     | 4,8603   |          |      |
|                      |                                | 50 Yaş ve Üzeri | 11     | 5,5101   |          |      |
|                      | Kendine Güven                  | 20-29 Yaş       | 61     | 4,6945   | 9,933    | ,000 |
|                      |                                | 29-39 Yaş       | 166    | 5,0038   |          |      |
|                      |                                | 40-49 Yaş       | 72     | 5,2020   |          |      |
|                      |                                | 50 Yaş ve Üzeri | 11     | 5,1322   |          |      |
|                      | Başarı İhtiyacı                | 20-29 Yaş       | 61     | 4,3361   | 14,313   | ,000 |
|                      |                                | 29-39 Yaş       | 166    | 5,0120   |          |      |
|                      |                                | 40-49 Yaş       | 72     | 4,8646   |          |      |
|                      |                                | 50 Yaş ve Üzeri | 11     | 5,9091   |          |      |
|                      | Kontrol Odağı                  | 20-29 Yaş       | 61     | 3,9836   | 17,900   | ,000 |
|                      |                                | 29-39 Yaş       | 166    | 4,1310   |          |      |
|                      |                                | 40-49 Yaş       | 72     | 4,6163   |          |      |
|                      |                                | 50 Yaş ve Üzeri | 11     | 4,5341   |          |      |
|                      | Risk Alma                      | 20-29 Yaş       | 61     | 4,7705   | 16,613   | ,000 |
|                      |                                | 29-39 Yaş       | 166    | 4,4819   |          |      |
|                      |                                | 40-49 Yaş       | 72     | 5,1736   |          |      |
|                      |                                | 50 Yaş ve Üzeri | 11     | 5,5000   |          |      |
|                      | Belirsizliğe Tolerans          | 20-29 Yaş       | 61     | 3,4385   | 28,756   | ,000 |
|                      |                                | 29-39 Yaş       | 166    | 4,0527   |          |      |
|                      |                                | 40-49 Yaş       | 72     | 4,1319   |          |      |
|                      |                                | 50 Yaş ve Üzeri | 11     | 4,7500   |          |      |
|                      | İş Fikrinin Gerçekleştirilmesi | 20-29 Yaş       | 61     | 3,6270   | 35,337   | ,000 |
|                      |                                | 29-39 Yaş       | 166    | 4,0512   |          |      |
|                      |                                | 40-49 Yaş       | 72     | 4,2222   |          |      |
|                      |                                | 50 Yaş ve Üzeri | 11     | 2,1136   |          |      |
| Motivasyonu Sağlamak | 20-29 Yaş                      | 61              | 2,8525 | 37,302   | ,000     |      |
|                      | 29-39 Yaş                      | 166             | 3,8361 |          |          |      |
|                      | 40-49 Yaş                      | 72              | 3,9722 |          |          |      |
|                      | 50 Yaş ve Üzeri                | 11              | 2,3091 |          |          |      |

Çalışmanın boyutlarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için anova testi yapılmış ve yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen veriler yukarıdaki tablo 4’te verilmiştir. Boyutlar için hesaplanan sig. değerleri alfa değeri olan 0,05’ten daha küçük olursa yaş ile düzeyler arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunur. Tablo-4 incelendiğinde boyutlar için hesaplanan tüm sig. değerleri (0,00) alfa değeri olan 0,05’ten küçük olduğu görülmektedir. Bu da istatistiksel açıdan araştırma boyutlarının yaşa göre farklılık gösterdiği anlamına gelir. Ortalamalar incelendiğinde;

50 yaş ve üzerinde olan kişilerin diğer yaş gruplarına göre yenilikçilik düzeyinin daha az düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığında olan kişilerin diğer yaş düzeylerine göre kendine güven düzeyinin daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığında olan kişilerin başarı ihtiyacının diğer yaş gruplarına göre daha düşük seviyede olduğu ve 50 yaş üzerinde olan kişilerin ise başarı ihtiyacının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. 40-49 yaş aralığında olan kişilerin diğer yaş gruplarına göre kontrol odağı seviyelerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığında olan kişilerin diğer yaş gruplarına göre risk alma seviyelerinin daha düşük olduğu ve 50 yaş ve üzeri kişilerin ise risk alma seviyelerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığında olanların diğer yaş gruplarına göre belirsizliğe toleransının daha düşük seviyede olduğu ve 50 yaş ve üzeri kişilerin belirsizliğe toleransının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığında olanların iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyinin 29-39 yaş aralığına ve 40-49 yaş aralığına göre daha düşük seviyede olduğu ve 50 yaş ve üzerinde olanların iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyinin diğer tüm yaş gruplarına göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığında olanların motivasyonunun 29-39 yaş aralığı ve 40-49 yaş aralığına göre daha düşük seviyede

olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde 50 yaş ve üzerinde olanların motivasyonunun diğer tüm yaş gruplarına göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

## 16.9. Regresyon Analizi

### 16.9.1. İş Fikrinin Gerçekleştirilmesi ve Çalışmanın Diğer Boyutları Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi

**Tablo-5** Regresyon Analizi Anlamlılık Tablosu

| Model         | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F Tablo Değeri | Sig. Değeri       |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------------|-------------------|
| Regresyon     | 80,439          | 6                   | 13,406             | 35,126         | ,000 <sup>b</sup> |
| Artıklar      | 115,647         | 303                 | ,382               |                |                   |
| <b>Toplam</b> | 196,085         | 309                 |                    |                |                   |

Regresyon analizi anlamlılık tablosu bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi regresyon analizi ile regresyon denklemi kurmanın anlamlı olup olmadığını ölçmektedir. Burada karar verirken sigma değerinden yararlanılır. Bu değer 0,05'ten daha küçük bir değer ise regresyon denklemi kurmanın anlamlı olduğu tespit edilir. Hesaplanan sig. değeri **0,00** olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05 değerinden daha küçük olduğu için regresyon denklemi kurmanın anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo-6** Regresyon Analizi Katsayı Tablosu

|                              | B     | Standart Hata | Standart B | T-Değeri | Sig. Değeri |
|------------------------------|-------|---------------|------------|----------|-------------|
| <b>B0</b>                    | 1,166 | ,405          |            | 2,877    | ,004        |
| <b>Yenilikçilik</b>          | ,223  | ,058          | ,222       | 3,826    | ,000        |
| <b>Kendine Güven</b>         | ,283  | ,077          | ,202       | 3,659    | ,000        |
| <b>Başarı İhtiyacı</b>       | ,100  | ,051          | ,116       | 1,960    | ,049        |
| <b>Kontrol Odağı</b>         | ,854  | ,069          | ,653       | 12,439   | ,000        |
| <b>Risk Alma</b>             | -,491 | ,058          | -,522      | -8,512   | ,000        |
| <b>Belirsizliğe Tolerans</b> | -,367 | ,073          | -,290      | -5,043   | ,000        |

H<sub>0a</sub>: İş fikrinin gerçekleştirilmesi boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasında istatistiki anlamda bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: İş fikrinin gerçekleştirilmesi boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasında istatistiki anlamda bir ilişki vardır.

İş fikrinin gerçekleştirilmesi boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen değerler yukarıdaki tablo 6'da verilmiştir. Hesaplanan sig. değerlerinin tamamı alfa değeri olan 0,05'ten daha küçük olduğu için aralarındaki ilişki anlamlı olduğu tespit edilmiştir ve regresyon denkleminde alınmaya karar verilmiştir. Regresyon denklemi aşağıdaki gibi kurulur.

İş Fikrinin Gerçekleştirilmesi= B0 + 0,223 Yenilikçilik + 0,283 Kendine Güven +0,100 Başarı İhtiyacı +0,854 Kontrol Odağı - 0,491 Risk Alma - 0,367 Belirsizliğe Tolerans

İş fikrinin gerçekleştirilmesi ile;

Yenilikçilik düzeyi arasında %22,3 oranında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yenilikçilik düzeyi 1 birim arttığı zaman iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyi 0,223 birim artacaktır. Kendine güven düzeyi arasında %28,3 oranında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kendine güven düzeyi 1 birim arttığı zaman iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyi 0,283 birim artacaktır. Başarı İhtiyacı düzeyi arasında %10 oranında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Başarı İhtiyacı düzeyi 1 birim arttığı zaman iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyi 0,100 birim artacaktır. Kontrol odağı düzeyi arasında %85,4 oranında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kontrol odağı düzeyi 1 birim arttığı zaman iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyi 0,854 birim artacaktır. Risk alma düzeyi arasında %49,1 oranında negatif yönlü bir ilişki vardır. Risk alma düzeyi 1 birim arttığı zaman iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyi 0,491 birim azalacaktır. Belirsizliğe tolerans düzeyi arasında %36,7 oranında negatif yönlü bir ilişki vardır. Belirsizliğe tolerans düzeyi 1 birim arttığı zaman iş fikrinin gerçekleştirilmesi düzeyi 0,367 birim azalacaktır.

### 16.9.2. Motivasyonu Sağlamak ve Çalışmanın Diğer Boyutları Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi

**Tablo-7** Regresyon Analizi Anlamlılık Tablosu

| Model         | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F Tablo Değeri | Sig. Değeri       |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------------|-------------------|
| Regresyon     | 81,443          | 6                   | 13,574             | 22,151         | ,000 <sup>b</sup> |
| Artıklar      | 185,673         | 303                 | ,613               |                |                   |
| <b>Toplam</b> | <b>267,116</b>  | <b>309</b>          |                    |                |                   |

Regresyon analizi anlamlılık tablosu bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi regresyon analizi ile regresyon denklemi kurmanın anlamlı olup olmadığını ölçmektedir. Burada karar verirken sigma değerinden yararlanılır. Bu değer 0,05'ten daha küçük bir değer ise regresyon denklemi kurmanın anlamlı olduğu tespit edilir. Hesaplanan sig. değeri 0,00 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05 değerinden daha küçük olduğu için regresyon denklemi kurmanın anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo-8** Regresyon Analizi Katsayı Tablosu

|                       | B     | Standart Hata | Standart B | T-Değeri | Sig. Değeri |
|-----------------------|-------|---------------|------------|----------|-------------|
| B0                    | 1,521 | ,513          |            | 2,963    | ,003        |
| Yenilikçilik          | ,325  | ,074          | ,277       | 4,397    | ,000        |
| Kendine Güven         | -,327 | ,098          | -,199      | -3,330   | ,001        |
| Başarı İhtiyacı       | ,435  | ,065          | ,433       | 6,737    | ,000        |
| Kontrol Odağı         | ,770  | ,087          | ,504       | 8,845    | ,000        |
| Risk Alma             | -,445 | ,073          | -,405      | -6,086   | ,000        |
| Belirsizliğe Tolerans | -,266 | ,092          | -,180      | -2,885   | ,004        |

H<sub>0b</sub>: Motivasyonu sağlamak boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasında istatistiki anlamda bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Motivasyonu sağlamak boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasında istatistiki anlamda bir ilişki vardır.

Motivasyonu Sağlamak boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen değerler yukarıdaki tablo 8’de verilmiştir. Hesaplanan sig. değerlerinin tamamı alfa değeri olan 0,05’ten daha küçük olduğu için aralarındaki ilişki anlamlı olduğu tespit edilmiştir ve regresyon denkleminde alınmaya karar verilmiştir. Regresyon denklemi aşağıdaki gibi kurulur.

Motivasyonu Sağlamak = B0 + 0,325 Yenilikçilik - 0,327 Kendine Güven +0,435 Başarı İhtiyacı + 0,770 Kontrol Odağı - 0,445 Risk Alma - 0,266 Belirsizliğe Tolerans

Motivasyonu sağlamak ile;

Yenilikçilik düzeyi arasında %32,5 oranında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yenilikçilik düzeyi 1 birim arttığı zaman Motivasyonu sağlamak düzeyi 0,325 birim artacaktır. Kendine güven düzeyi arasında %32,7 oranında negatif yönlü bir ilişki vardır. Kendine güven düzeyi 1 birim arttığı zaman Motivasyonu sağlamak düzeyi 0,327 birim azalacaktır. Başarı İhtiyacı düzeyi arasında %43,5 oranında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Başarı İhtiyacı düzeyi 1 birim arttığı zaman Motivasyonu sağlamak düzeyi 0,435 birim artacaktır. Kontrol odağı düzeyi arasında %77,0 oranında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kontrol odağı düzeyi 1 birim arttığı zaman Motivasyonu sağlamak düzeyi 0,770 birim artacaktır. Risk alma düzeyi arasında %44,5 oranında negatif yönlü bir ilişki vardır. Risk alma düzeyi 1 birim arttığı zaman Motivasyonu sağlamak düzeyi 0,445 birim azalacaktır. Belirsizliğe tolerans düzeyi arasında %26,6 oranında negatif yönlü bir ilişki vardır. Belirsizliğe tolerans düzeyi 1 birim arttığı zaman Motivasyonu sağlamak düzeyi 0,266 birim azalacaktır.

## 17. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletme yöneticilerinin girişimci kişilik özellikleri ile girişimcilik süreçlerinin sürdürülmesinin etkinliğine olan ilişkinin ortaya konulması amacıyla yapılan bu çalışma için yapılan anket sonuçlarından elde edilen veriler, demografik özellikler, anova analizleri ve regresyon analizleri kapsamında incelenmiştir. Çalışma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerinin analizinden, anova analizleri ve regresyon analizlerinden elde edilen verilere aşağıda sırası ile yer verilmiştir.

Cinsiyet kapsamında katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler incelendiğinde; girişimci faaliyetler son dönemlerde artış göstermiştir. Girişimcinin kadın veya erkek fark etmeksizin belli başlı bazı özellikleri barındırması gerekmektedir. Ortak özelliklerinin yanı sıra erkek ya da kadın girişimcilerin çok yönden farklılıkları da bulunabilir. Kişilik özellikleri hususunda da etkili olan cinsiyet unsuru, cinsiyet rollerinin oluşması sonucu olarak girişimcilik ifadesini de etkileyebilir. Cinsiyet rolleri ise toplumda erkek ya da kadının farklı rollere sahip olduğu anlayışından doğmaktadır. Toplumda erkek ya da kadınların kabiliyetlerine, kişisel tercihlerine göre değil; cinsiyetlerine göre sorumluluk ve görevler yüklenmektedir. Ülkelerin liberal hale gelmesi ve sanayi devriminin olmasıyla birlikte girişimcilik daha da değer kazanmıştır. Girişimcilik bölgeler ve ülkeler arasında olan gelişmişlik farklılıklarının ortadan kaldırılmasında araç özelliği taşımaktadır. Bu çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda, toplam 310 katılımcıdan 211’inin (%68,1) erkek olduğu ve 99’unun ise (%31,9) kadın olduğu tespit edilmiştir.

✓ Cinsiyet bazında işletmelere öneri olarak, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların en aza indirgenmesinde kadın girişimcileri teşvik etme stratejisi izlenmesi, işletmede çalışan bireylerin performanslarının ve dolayısıyla girişimciliklerinin artması açısından yararlı olabilir.

Hizmet süresi kapsamında katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler incelendiğinde; girişimcilerin çoğu çalışmış oldukları işletmelerden elde ettikleri tecrübe, beceri ve bilgilerinin yanında ailelerinden kazandıkları tecrübelerle girişimciliğe atılmaktadırlar. Hizmet süresi kapsamında deneyim, girişimcilik noktasında eğitim gören kişinin planladığı işle ilgili tecrübesini ifade edebilir. Çalışanların gücünü, aklını, zamanını belli plan dahilinde gösterdikleri çabaya çalışma ya da iş adlandırılmaktadır. Çalışmalar çalışanların çevresel, fiziksel ve hayati ihtiyaçlarını karşıladığı için önemli olmaktadır. Kişilerin yaşamını devam ettiren kaynak ve yetenek, beceri ile bilgilerinin kullanım yeri olmasından dolayı işyerleri çalışanlar adına önem taşımaktadır. İşyerleri sosyal açıdan ilişkilerin devamı ve geliştirilmesi yönünden faydalı olmaktadır. İşletmelerde çalışan bireylerin hizmet sürelerinin uzun olması işlerin nitelikli olması adına iyi olduğu gibi tekrar eden bir döngüye de sebep olabilir. Yapılan çalışmalar sonucunda, 196 kişinin (%63,2) 1-10 yıl, 84 kişinin (%27,1) 11-20 yıl ve 30 kişinin (%9,7) 21-30 yıl aralığında aynı işletmede çalıştıkları tespit edilmiştir.

✓ Hizmet süresi açısından işletmelere öneri olarak; kurumsal hafıza ve tecrübe konusunda uzun süre boyunca çalışanların olmasının daha çok önem arz etmesinden dolayı çalışanların devamlı aynı yerde çalışmalarına yönelik yenileme ve güncelleme çalışmalarının yapılması yararlı olabilir.

Öğrenim durumu kapsamında katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler incelendiğinde; sanayi toplumunun gelişiminden bilgi toplumuna geçiş konusunda rol oynayan ekonomik gelişmeye etki eden unsurlardan biri de girişimcilik konusu olmaktadır. Ülkelerin gelişmesi ve kalkınması için ekonomik yarar sağlayacak, büyümelerini hızlandıracak ve sürekli değişen şartlara uyum sağlayabilecek girişimciler olması önemlilik arz etmektedir. Girişimcilik konusunun öne çıkarılmasında önemli unsurlardan birinin de eğitim olduğu belirlenmiştir. Girişimcilik eğitimlerinin verilmesi, hedef bireylerde girişimcilik doğrultusunda gizli kalmış yönlerin ortaya çıkmasını ve kişilerin bunun farkına varmasını sağlamaktır. Bu çalışmada, 172 kişinin (%55,5) lisans, 84 kişinin (%27,1) yüksek lisans veya doktora, 25 kişinin (%8,1) lise ve 29 kişinin (%9,4) ön lisans düzeyinde eğitim aldığı tespit edilmiştir.

✓ Eğitim açısından işletmelere öneri olarak; girişimcilik doğuştan olmamakla birlikte zaman içinde geliştirilebilir ve bu özellik eğitimde kişilere kazandırılabilir. Dolayısıyla girişimcilik yeteneği yüksek olan bireylere kendi işlerini kurup yönetmeleri konusunda beceri ve fikir verme yönünden destek olunması işletmenin rekabet ortamında daha başarılı olabilmesi açısından yararlı olabilir.

Yaş kapsamında katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler incelendiğinde; girişimcilik konusunda yaş sınırı olarak gösterilmemektedir. Hayat standartları konusunda fedakarlık gösteremeyecek birinin girişimci olması daha zor olabilir. Hayat standardı yaş ilerledikçe vazgeçilmesi zor olan bir durum olduğu için girişimciliğin yaşla dolaylı olarak ilgisi bulunmaktadır. Her yaşın kendine göre zayıf ve üstün yönleri mevcuttur. Kişiler genç yaşlarda tecrübe olmasa da yeni, enerjik ve risk üstlenebilir durumda bulunmaktadır. İlerleyen yaşlarda ise tecrübe mevcuttur fakat bir risk alma durumu ve canlılık azalabilir. Girişimcilik konusunda risk alma en önemli faktörlerden biri olmaktadır. Genç çalışanlar yaş ilerlemiş çalışanlara göre risk alma konusunda daha cesur davranabilir. Yapılan analizler neticesinde, katılımcılarının 166'sının (%53,5) 29-39 yaş aralığında, 72'sinin (%23,2) 40-49 yaş aralığında, 61'inin (%19,7) 20-29 yaş aralığında ve 11 kişinin de (%3,5) 50 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

✓ Yaş bazında işletmelere öneri olarak; işletmelerin ilerlemiş yaşlardaki çalışanların tecrübelerinden yararlanırken aynı zamanda genç çalışanların girişimcilik özelliklerinden yararlanması faydalı olabilir.

Görev kapsamında katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler incelendiğinde; işletmelerde çalışan kişilerin iş pozisyonları yaşamlarında önem taşımaktadır. Çalışmaya yeni başlayan biri uyum sağlamaya yönelik tavır sergileyebilir. Çalışan kişiler görevlilerinin zaman içinde daha iyi öğrendikleri ve tecrübe kazandıklarında pozisyonlarını ya da sorumluluklarını yetersiz düzeyde görebilirler. Çalışanlar ilerleyen zaman içinde sorumluluk, yetki, pozisyon olarak daha üst seviyeleri hedefleyebilmekte bu durum ise işletmelerce ödüllendirme olarak kullanılarak iş potansiyeli haline dönüştürebilir. Çalışanların kademe konusunda ilerlemeleri çalışanların kendilerini geliştirmesi ve girişimcilik yönünden bir basamak olabilir. İşletmenin tecrübeli çalışandan oluşması bu potansiyelin de iş verimi haline dönüştürülmesi önemli olmaktadır. Analizler sonucunda, 310 katılımcının 280'inin yönetici (%90,3), 30 kişinin ise hem yönetici hem hissedar olduğu (%9,7) tespit edilmiştir.

✓ Görev bazında işletmelere öneri olarak; deneyimli çalışanlar girişimcilik konusunda daha verimli olabilmekte ve bundan dolayı tecrübeli çalışanların işletme birimlerine planlı bir şekilde dağıtılması; görev dağılımında ve çalışanların iş performanslarının artırılması konusunda yararlı olabilir.

Çalışmanın boyutları ile eğitim durumu arasındaki ilişki incelendiğinde; girişimciler, bireylerin kendileri ve çalışmakta oldukları işletmeler için en iyi ortamı sağlayabilmesi için belirsizliklere katlanan, yeni pazarları oluşturan, araştıran, yeni süreçler ve teknikler geliştiren bireyler olmaktadır. Girişimci yapıya sahip bireylerin çoğunlukta olduğu işletmelerde, girişim yapma olasılığı artmakla birlikte yeniliklerin ve istihdam da gelişmektedir. Bundan dolayı rekabet ortamında başarılı olmak isteyen işletmelerin, ortaçkan olayları geniş bir yelpazede yorumlayabilen, yeniliklere açık olan ve yaratıcılıkları da gelişmiş girişimcilere ihtiyacı olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu yüksek olan çalışanların, eğitim açısından daha düşük düzeyde bulunan çalışanlara oranla daha bilinçli hareket ettikleri gözlemlenmektedir. Aynı zamanda bu kişilerin toplumun refahı ve huzuru için tüm insanlara görevler yüklendiğinin farkına varan insanlar olmaktadır. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda; çalışmanın boyutlarından yenilikçilik, kendine güven, başarı ihtiyacı, risk alma, belirsizliğe tolerans, iş

fikrinin gerçekleştirilmesi ve motivasyonu sağlamak boyutlarının eğitim durumuna göre değişiklik gösterdiği (0,05>0,00...0,016) tespit edilmiştir. Ancak çalışmanın boyutlarından biri olan kontrol odağı boyutunun eğitim durumuna göre farklılık göstermediği (0,05<0,616) tespit edilmiştir.

✓ Çalışmanın boyutları ile eğitim durumu arasındaki ilişkiye öneri olarak; girişimci yapıda eğitim durumunun önemine dikkat çekilecek olursa, eğitim durumu düşük olan bireylerin girişimci yapıya sahip olabilmeleri ve girişimcilik becerilerini geliştirebilmeleri açısından eğitim programları ile desteklenmesi yararlı olabilir.

Çalışmanın risk alma boyutu ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde; yaş konusu kişilerin yaşamdan beklentilerini önemli derecede etkilemektedir. Girişimcilikte, çalışmaya yeni başlayan gencin üstlebileceği riskler ile yaşamdan beklentisi azalmış, emekliliği yaklaşmış bir kişinin üstleneceği risk daha az olmaktadır. Kişiler yaşları ilerledikçe az stresli, sakın, çalışma saatleri az, risk durumu olmayan bir yaşam sürdürmek isteyebilir. Yeteneği olan gençler yaşlı bireylere göre girişimcilikle ve risklerle alakalı ortaya çıkabilecek başarısızlıkları daha kolay biçimde göze alabilmektedir. Çalışmada yapılan analizler sonucunda, yenilikçilik, kendine güven, başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma, belirsizliğe tolerans, iş fikrinin gerçekleştirilmesi ve motivasyonu sağlamak boyutlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği (0,05>0,00) tespit edilmiştir.

✓ Yaş bazında işletmelere öneri olarak; girişimcilikle risk alma arasında bağlantı bulunmakta ve yaşça genç olan çalışanlar diğer çalışanlara oranla daha fazla risk üstlenmeyi göze almaktadırlar. Dolayısıyla genç çalışanların, daha deneyimli olan yaşlı ilerlemiş olan çalışanların girişimcilik özelliklerinden yararlanması işletmeler adına fayda sağlayabilir.

İş fikrinin gerçekleştirilmesi boyutu ile çalışmanın diğer boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; Girişimcinin kendi deneyim ve bilgilerini veya kaynaklarına uygun olan bir konuyu iş fırsatı biçiminde değerlendirmesi gerekmektedir. Girişimcinin iş düşüncesini gerçekleştirmek için girişimcilik özelliklerine, motivasyona ve kendine güvene ihtiyacı bulunmaktadır. İş düşüncesinin uygulamaya dönüşmesi için öncelikli olarak işin başarı oranı ve ekonomik potansiyeli incelenmektedir. Girişimcinin işin kurulması ve başarılı olarak devam ettirilebilmesi için neler yapılması gerektiğini belirlemesi ve işe başlamadan önce işin yapılabilirlik oranını ele alması gerekmektedir. Yapılan analizler sonucunda, yenilikçilik, kendine güven, başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma ve belirsizliğe tolerans boyutlarının iş fikrinin gerçekleştirilmesine göre farklılık gösterdiği (0,05>0,00, 0,04, 0,049) tespit edilmiştir.

✓ İşin gerçekleştirilmesi noktasında işletmelere öneri olarak; girişimcilerin kuracak oldukları işin başarı kriterlerini ve işletmenin temel stratejisini bilmeleri işletmeler adına yararlı olabilir.

Motivasyonu sağlamak boyutu ile çalışmanın başarı ihtiyacı boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde; kişiler girişimcilik konusunda farklı motivasyonlara sahip olabilir. Girişimcilerin motivasyonlarını risk alma, kontrol ihtiyacı, bağımsız olma ihtiyacı, başarı ihtiyacı desteklemektedir. Bireyler girişimci olmaya yönelik prestij, tanınma, yaptıklarıyla toplumda iz bırakma, refah içinde yaşamını sürdürme isteği gibi motivasyonlarla iş kurmak isteyebilirler. Başarı ihtiyacı yüksek olan kişilerin girişimci olmaya yönelik motivasyonları daha yüksek olabilmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda, yenilikçilik, kendine güven, başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma ve belirsizliğe tolerans boyutlarının motivasyonu sağlamak boyutuna göre farklılık gösterdiği (0,05>0,00, 0,001, 0,003, 0,004) tespit edilmiştir.

✓ Motivasyonu sağlamak boyutu ile çalışmanın başarı ihtiyacı boyutu arasındaki ilişkiye öneri olarak; başarı ihtiyacı yüksek olan kişiler daha çok girişimcilik gerektiren işleri tercih etmektedirler. Girişimcilerin bu süreçte kurumsal motivasyon konusunda koçlardan danışmanlık almaları işletmeler adına yararlı olabilir.

## KAYNAKÇA

- ALİ, A., TOPPING, K. J., TARIQ, R. H. (2009), "Entrepreneurial Inclinations of Prospective Teachers", *New Horizons in Education*, 2009, 56(2), 1-16.
- ALPKAN L., ERGÜN, E., YILMAZ, C. (2005), Şirket Girişimciliğinin Şirket Performansına Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 175-189.
- ALPKAN, L., BULUT, C., GUNDAY, G., ULUSOY, G., KİLİC, K (2010), Organizational Support for Intrapreneurship and Its Interaction with Human Capital to Enhance Innovative Performance, *Management Decision*, 48(5), 732-755.

- AYTAÇ, Ö., İLHAN, S. (2007), Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18), 101-120.
- BAŞAR, M. (2013). Girişimcilik, Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- BAYSAL, A. C., TEKARSLAN, E. (1996). Davranış Bilimleri, İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 2. Baskı.
- BOZKURT, R. (2000), Girişimci ve Rol Bilinci, İş Fikirleri Dergisi, 12, 86-94.
- CANSIZ, E. (2007), Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ÇAĞLIYAN, V. (2009), Alıcı-Tedarikçi İlişkilerinin İşletme Performansına Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3), 461-479.
- ÇETİN, C. (2015), Temel İşletmeciliğe Giriş, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- ÇETİN, C. (1996), Yeniden Yapılanma Girişimcilik Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler ve Bunların Özendirilmesi, İstanbul: Der Yayınları.
- DAMAR, A. (2015), Girişimci Kişilik Özelliklerinin Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Sannio Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi'nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- DÖM, S. (2010), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği, Ankara: Detay Yayıncılık.
- GÜROL, M.A. (2006), Küresel Arena'da Girişimci ve Girişimcilik, Ankara: Gazi Kitabevi.
- HORNSBY, J. S., KURATKO, D. F., HOLT, D. T., WALES, W. J. (2013), Assessing a Measurement of Organizational Preparedness for Corporate Entrepreneurship, Journal of Product Innovation Management, Product Development & Management Association, 30(5), 937-955.
- HORNSBY, J. S., KURATKO, D. F., ZAHRA, S. A. (2002), Middle Managers' Perception of the Internal Environment for Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale, Journal of Business Venturing, 17(3), 253-273.
- İŞİK, N. A. (2010), Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, (467), 31-51.
- İRAZ, R. (2005), Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler, Konya: Çizgi Kitabevi.
- KORKMAZ, O. (2012), Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(2), 209-226.
- KÜÇÜK, O. (2013), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- MEGEP, Girişimcilik ve Kişisel Gelişim, 16 Ağustos 2018 tarihinde: <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/meslekigelisim/moduller/girisimcilik.pdf> adresinden alındı.
- ÖZER, A.(2017), İç Girişimcilerin Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Faktörler: Girişimci Özellikleri ve İç Girişimcilik İklimi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- ÖZGÜVEN, N. (2008). Hizmet Pazarlamasında Müşteri Memnuniyeti ve Ulaştırma Sektörü Üzerinde Bir Uygulama, Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2), 651-682.
- POLAT, D. D. (2011), Girişimcilik Motivasyonu ve İşletme Yenilikçiliği Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Yönelik Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 6(2), 227-254.
- SARGUT, S. (2011), Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, Ankara: İmge Kitabevi.
- ŞİMŞEK, M.Ş. (2002). Yönetim ve Organizasyon, Konya: Damla Ofset.



YILMAZ, C. (2013), Perakendecilikte Satış Yönetimi, Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir, 2013.