

İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı

**HEMŞİRELERİN GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ,
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE ETKİLİ FAKTÖRLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Nurdan YILDIRIM

Yüksek Lisans Tezi



İstanbul, 2016

HEMŞİRELERİN GİRİŐİMCI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİ VE ETKİLİ FAKTÖRLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Nurdan YILDIRIM

İstanbul Bilim Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Başak MENDİ

Yüksek Lisans Tezi

İstanbul, 2016

KABUL VE ONAY

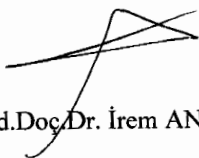
Nurdan Yıldırım tarafından hazırlanan "Hemşirelerin Girişimci Kişilik Özellikleri, Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi" başlıklı bu çalışma, 10.06.2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof.Dr. Çaylan PEKTEKİN (Başkan)


Yrd.Doç.Dr. Başak MENDİ (Danışman)


Yrd.Doç.Dr. Çiğdem DİKMEN (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.


Yrd.Doç.Dr. İrem ANLI
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi bildiririm:

- Tezimin / Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim / Raporum sadece İstanbul Bilim Üniversitesi'nden erişime açılabilir.
- Tezimin / Raporumun 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin / raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

13.06.2016


Nurdan Yıldırım

Anneme...



TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince desteğini her zaman hissettiğim, tez çalışmamın tüm aşamalarında bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, tezimin her aşamasında yanımda olan ve akademik anlamda bana çok şey kattığına inandığım değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Başak MENDİ'ye saygı ve sevgilerimle teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince engin bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, değerli hocam Yrd. Doç.Dr. Çiğdem DİKMEN ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Çaylan PEKTEKİN'e değerli katkıları için teşekkürü borç bilirim.

Beni hayatım boyunca destekleyen aileme, özellikle babam Fikret YILDIRIM'a ve şuan hayatta olmasada, manevi desteğini her zaman hissettiğim bu günlere gelmemde büyük emekleri olan annem Yeter YILDIRIM'a teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimimi alma sürecinde beni destekleyen ve yönlendiren Gayrettepe Florence Nightingale Hastanesi idari direktörü Fatoş KOCATÜRK GÖK'e ve çalışmamın veri toplaması aşamasında yardımlarını esirgemeyen Grup Florence Nightingale Hastaneleri hemşirelik hizmetleri direktörü Bahriye GAVAZ TOPALOĞLU'na ve katılımlarıyla duyarlılıklarını gösteren Grup Florence Nightingale Hastanesi'nde çalışan tüm hemşire meslektaşlarıma ve yanımda olan manevi desteklerini esirgemeyen tüm dost ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

YILDIRIM, Nurdan. Hemşirelerin Girişimci Kişilik Özellikleri, Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016

Girişimcilik kavramı sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte, özellikle son yıllarda üzerinde önemle durulan konuların başında gelmektedir. Hemşirelik mesleğinde girişimcilik tam olarak yeni bir kavram olmayıp, 20. yüzyılın başında hemşireler hastalara bakım vermek için bağımsız olarak çalışmışlardır. Problem çözme becerisi her insanın hayatını başarılı bir şekilde devam ettirebilmesi için gerekli özelliklerden biri, hemşirelik uygulamalarının ise odak noktasıdır. Bu çalışma İstanbul'da faaliyet gösteren bir grup hastanesinde çalışan hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri, problem çözme beceri düzeyleri ve bu faktörlerin arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov testi ile test edildi ve anlamlılık değerleri 0,05'den küçük olduğu için ileri düzey çözümlenelerde parametrik olmayan testler kullanıldı. İki bağımsız değişken için Mann-Whitney testi, ikiden fazla bağımsız değişken için Kruskal-Wallis testi, ilişki analizleri için ise Spearman's korelasyon katsayıları kullanıldı.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi ile 410 hemşireden veri toplandı. Verilerin toplanması için hemşire bilgi formu, Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği kullanıldı. Katılımcıların yaş ortalamasının $29,50 \pm 6,205$ olduğu, %81,5'inin kadın olduğu görüldü.

Araştırmanın sonucunda hemşirelerin problem çözme becerileri orta düzeyde $93,03 \pm 20,794$ bulundu. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeğinde en düşük puanı $2,23 \pm 0,655$ "Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma" alt boyutu alırken, en yüksek puanı $4,39 \pm 0,571$ "Başarı İhtiyacı"nın aldığı görüldü. Problem Çözme Envanteri puanları ile Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği puanları arasında negatif yönde çok düşük düzeyde, Girişimci Kişilik Özellikleri ile Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu saptandı.

Anahtar kelimeler: Girişimcilik, Girişimci Kişilik Özellikleri ve Hemşirelik, Girişimci Kişilik Özellikleri, Problem Çözme Becerileri.

ABSTRACT

YILDIRIM, Nurdan. Assessment of Entrepreneurial Personality Traits and Problem Solving Skills of Nurses and the Factors Affecting Them, Master's Thesis, İstanbul, 2016

The concept of entrepreneurship is one of the important issues that is particularly focused in the recent years with the shift from industrial society to knowledge society. The idea of entrepreneurship in nursing profession is not a new concept, rather it was studied independently at the beginning of the 20th century so that nurses could provide patients with care. Problem solving skills are important properties that each individual needs to continue their life, however, they are at the focal point of nursing profession. The aim of this study was to identify problem solving skill levels, entrepreneurial personality traits of the nurses who work in group company-owned hospitals in İstanbul. The suitability of normal distribution was examined through Kolmogorov-Smirnov test. Non-parametric tests were used in advanced level analyses since the values of significance were less than 0.05. Mann-Whitney test was used for two independent variables, Kruskal-Wallis test for multiple variables, and relation analyses were carried out with Spearman's correlation coefficients.

Survey method was used in the study. Data was collected from 410 nurses using nurse information form, Problem Solving Inventory, Entrepreneurial Personality Traits Scale, and Perception of Entrepreneurship Opportunities Scale. The mean age of the participants was 29.50 ± 6.205 and 81.5% of them were female.

We found that problem solving skills of nurses is medium-level (93.03 ± 20.794). As the lowest point (2.23 ± 0.655) was related to subdimension of "Being Tolerant For Uncertainty" under Entrepreneurial Personality Traits Scale, the highest point (4.39 ± 0.571) was related to "Need For Success". The results showed that there was a little relationship between Problem Solving Inventory points and Entrepreneurial Personality Features Scale points, Problem Solving Inventory points and Perception of Entrepreneurship Opportunities Scale points were negatively related while Entrepreneurial Personality Features Scale points and Perception of Entrepreneurship Opportunities points were positively related.

Key Words: Entrepreneurship, Entrepreneurial Personality Traits and Nursing, Entrepreneur Personality Traits, Problem-solving Skills.

KISALTMALAR DİZİNİ

a.g.e:	Adı geçen eser
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
Çev.:	Çeviren
Ed.:	Editör
GEDI :	Global Entrepreneurship Development Institute-Küresel Girişimcilik ve Kalkınma Endeksi
GEM:	Global Entrepreneurship Monitor-Küresel Girişimcilik Raporu
GFGÖ:	Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği
GKÖÖ:	Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği
HIV:	Human Immunodeficiency Virus
KOBİ:	Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler
KOSGEB:	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
n:	Frekans
NUTS:	Nomenclature of Territorial Units for Statistics
OECD:	Organisation for Economic Co-operation and Development - Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
PÇE:	Problem Çözme Envanteri
SPSS:	Statistical Package for Social Sciences
TESK:	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TOBB:	Türk Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK:	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜSİAD:	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
v.s:	Vesaire
vb.:	Ve Benzeri
vd.:	Ve diğerleri
yy:	Yüzyıl

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY

BİLDİRİM

ADAMA

TEŞEKKÜR..... I

ÖZET..... II

ABSTRACT..... III

KISALTMALAR DİZİNİ..... IV

İÇİNDEKİLER..... V

ŞEKİLLER DİZİNİ..... VIII

ÇİZELGELER (TABLOLAR) DİZİNİ..... IX

GİRİŞ..... 1

BÖLÜM 1

GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. GİRİŞİM KAVRAMI..... 3

1.2. GİRİŞİMCİ KAVRAMI..... 4

1.3 .GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ..... 14

1.3.1. Dünyada Girişimciliğin Gelişimi..... 19

1.3.2. Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi..... 23

1.4. GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ..... 28

1.5. GİRİŞİMCİDE BULUNMASI GEREKEN ÖZELLİKLER..... 47

1.6. GİRİŞİMCİLİK SÜRECİ..... 53

1.6.1. Fırsatların Tanımlanması ve Belirlenmesi.....	55
1.6.2. Gerekli Kaynakların Belirlenmesi.....	56
1.6.3. İş planının Geliştirilmesi.....	57
1.6.4. Sonuçlanan Girişimin Yönetimi	58

BÖLÜM 2

GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE HEMŞİRELİK

2.1. GİRİŞİMCİ KİŞİLİK.....	59
2.1.1. Kişilik Kavramı.....	59
2.1.1.1. Kişiliği Belirleyen Etkenler.....	60
2.1.1.2. Kişiliğin Başlıca Özellikleri	66
2.1.2. Girişimci Kişilik Kavramı.....	67
2.1.3. Girişimci Kişilik Özellikleri ve Etkileyen Faktörler.....	69
2.2. HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE GİRİŞİMCİLİK.....	92

BÖLÜM 3

PROBLEM ÇÖZME İLE İLGİLİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

3.1. PROBLEM ÇÖZME İLE İLGİLİ TANIM VE KAVRAMLAR.....	97
3.2. PROBLEM ÇÖZME KAVRAMI İLE İLGİLİ TEMEL KURAMLAR.....	105
3.2.1. Bandura'nın Problem Çözme ve Kendine Yeterlik Modeli.....	105
3.2.2. John Dewey'in Yansıtımlı Düşünce Kuramı	106
3.2.3. Karl Popper Problem çözme Kuramı.....	107
3.2.4. Alex Osborn'un Sorun Çözme Kuramı.....	107
3.2.5. Mountrorse ve Beş Aşamalı Sorun Çözme Yaklaşımı.....	108
3.2.6. Thorndike ve Sınama-Yanımla Yoluyla Problem Çözme	109

3.3. PROBLEM ÇÖZME SÜRECİ.....	109
3.3.1. Problemi Tanılama ve Formüle Etme.....	112
3.3.2. Olası Çözüm Seçeneklerinin Üretilmesi.....	112
3.3.3. En İyi Çözüm Seçeneğini Seçme (Karar verme).....	113
3.3.4. Seçilen Çözüm Seçeneğini Uygulama ve Değerlendirme.....	114
3.4. PROBLEM ÇÖZMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	115
3.5. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ VE HEMŞİRELİK.....	116
BÖLÜM 4	
ARAŞTIRMA	
4.1. MATERYAL VE YÖNTEM.....	121
4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	121
4.1.2. Araştırma Soruları.....	121
4.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	121
4.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	122
4.1.5. Veri Toplama Araçları.....	122
4.1.6. Verilerin Analizi.....	124
4.2. BULGULAR.....	125
4.3. TARTIŞMA.....	169
4.4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	181
KAYNAKÇA.....	188
EKLER.....	216

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.3.1.1: Çağdaş Girişimciliğin Gelişim Süreci.....	20
Şekil 1.6.1: Girişimci Sürecin Genel Bir Modeli.....	54
Şekil 1.6.2: Olson'un Girişimsel Süreci.....	55
Şekil 2.1.2.1: Girişimciliğin Gelişmesinde Hayat Tarih Modeli.....	68
Şekil 2.1.3.1: Aile-Girişimci Kişilik İlişkisi.....	86



ÇİZELGELER (TABLOLAR) DİZİNİ

Tablo 1.2.1. Ekonomik Teoride Girişimcinin Rolü.....	9
Tablo 1.3.2.1. GEDI 2012, 2013 Türkiye Özet Tablosu.....	27
Tablo 1.4.1. İç Girişimciliğin Boyutları.....	34
Tablo 1.4.2. Türkiye’de Ashoka’nın Destekçileri.....	41
Tablo 1.5.1. Girişimcinin Özellikleri.....	51
Tablo 1.5.2. Girişimcilerin Temel Özellikleri.....	52
Tablo 3.5.1. Problem Çözme, Problem Çözmede Kullanılan Bilimsel Metot ve Hemşirelik Sürecindeki Adımlar.....	118
Tablo 4.2.1.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	126
Tablo 4.2.2.1. Hemşirelerin Çalışma Deneyimleri ile İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı.....	129
Tablo 4.2.2.2. Hemşirelerin Girişimcilik ve Problem Çözme Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımları.....	131
Tablo 4.2.3.1.1. Problem Çözme Envanteri Puanlarının Dağılımı.....	132
Tablo 4.2.3.1.2. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut ve Ölçek Toplam Puanlarının Dağılımı.....	134
Tablo 4.2.3.2.1. Problem Çözme Envanteri (PÇE) Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri.....	135
Tablo 4.2.4.1.1. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) Puanlarının Dağılımı.....	137
Tablo 4.2.4.1.2. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) Alt Boyut ve Ölçek Puanlarının Dağılımı.....	138

Tablo 4.2.4.2.1. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri.....	139
Tablo 4.2.5.1.1. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ) Maddelerinin Puanlarının Dağılımı.....	140
Tablo 4.2.5.1.2. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ) Puan Dağılımı.....	140
Tablo 4.2.5.2.1. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ) Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri	141
Tablo 4.2.6.1. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması.....	142
Tablo 4.2.6.2. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanları ile Hemşirelerin Yaşları Arasındaki İlişki.....	143
Tablo 4.2.6.3. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılması.....	144
Tablo 4.2.6.4. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	145
Tablo 4.2.6.5. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	147
Tablo 4.2.6.6. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Ailenin İlk Çocuğu Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	149

Tablo 4.2.6.7. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Ailelerinin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	150
Tablo 4.2.6.8. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Yaşamının Büyük Bölümünü Geçirdiği Yere Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	152
Tablo 4.2.6.9. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşire Olarak Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.....	155
Tablo 4.2.6.10. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Aynı Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.....	158
Tablo 4.2.6.11. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Yapılmakta Olan İşte Rol Model Varlığına Göre Karşılaştırılması.....	161
Tablo 4.2.6.12. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin İş Yerinde Bir Projede Yer Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	162
Tablo 4.2.6.13. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	163
Tablo 4.2.6.14. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Öğrenim Yaşantısı Boyunca Problem Çözme Eğitimi Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	165

Tablo 4.2.6.15. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Öğrenim Yaşantısı Boyunca Girişimcilik Eğitimi Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması..... 167

Tablo 4.2.7.1. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki..... 168



GİRİŞ

Günümüz bilgi toplumunda insan emeğinin üretim üzerindeki ağırlığı azalırken, bilgiye dayalı emeğin üretim üzerindeki ağırlığının her geçen gün artmaya başladığı görülmektedir. Bu noktada girişimciliğin öneminin; yenilik, yaratıcılık ve yönetim faaliyetlerinin tamamlayıcısı olarak ortaya çıktığı görülmüştür.

Girişimci kişiliğe sahip olan kişiler, çok önemsiz durumları bile çok önemli fırsatlara çevirebilen kişilerdir. Girişimciler, içimizdeki vizyon sahibi kişiler olup, asla geçmişte değil, gelecekte yaşarlar. Bilim alanında girişimci kişilik, parçacık fiziği, saf matematik ve teorik astronominin en soyut ve en pragmatik alanlarında çalışır. Girişimci, toplumun her zaman bilinmeyenle ilgilenen, geleceği kurcalayan, olasılıklardan olanaklar yaratan, kaosları uyuma çeviren kişilik özelliklerini taşır. Girişimci, fırsatları görebilen ve bunu iş fikrine dönüştürebilen, girdileri bir araya getirerek risk alan, bilgiyi yöneten, üründe, yönetimde teknolojide ve ürünleri pazarlamada sürekli gelişmeye odaklanan, işletme kuran kişidir.

Hızlı teknolojik gelişmeler, yaşamın akıcı hızı bireyleri ve toplumları çağımızın değişimine uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bu değişimler, bireyin yeni problemlerle karşılaşmasına sebep olup bireyleri problemlerini etkili bir şekilde çözmeye zorlamaktadır.

Sağlık sektörü, girişimcilik ve yenilikçilik faaliyetlerini sağlayanlar arasındaki rekabetin cesaretlendirilmesiyle ve mesleki gelişmelerin sürekliliği ile gelişir. Mesleki gelişmelerin devamlılığının sağlanması ise düşünme ve planlama gerektiren yoğun bir süreçtir. Sağlık hizmetlerindeki ihtiyaçların ve açıkların neler olduğunu belirlemek ve bunlara yanıt vermek hemşireliğin profesyonelleşmesi ve bilimsel gelişmelerin güçlü kullanımı ile mümkündür. Hemşirelerin her gün birinin iyiliğini riske sokan durumlarla ilgili değerlendirme yapması, yönetmesi ve kararlar vermesi, onların kendiliğinden girişimci özelliklere sahip olmasını sağlamaktadır. Hemşireler tarih boyunca diğer hemşireleri ve hasta bakımını yönetmişlerdir. Hemşirelik tarihi sosyal girişimcilik örneği barındırmakta olup ölümünün üzerinden 100 yıldan fazla süre geçmiş olmasına rağmen Florence Nightingale halen en bilinen hemşiredir.

Akıllı telefonlar ve monitörler gibi tele-sağlık cihazları bakım sağlayıcıların uzaktan hasta ile çalışmasını sağlamaktadır. Hemşireler, profesyonel hemşirelik yeteneklerini test edip girişimcilik aktivitelerini geliştirmek için heyecan verici fırsatlar elde etmeye devam edeceklerdir.

Hemşirelerin güvenilir ve uygun bakımı sağlamaları klinik problem çözme becerilerine bağlıdır. Bilimsel problem çözme yöntemi ile verilen bakımın, sağlık bakımı hizmetlerinin kalitesinin artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sağlık bakımına sağlanan bu katkılar hemşirelerin problem çözme yeteneklerinin de gelişmesini sağlayacaktır.

Bu çalışmada hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri ve problem çözme becerilerini değerlendirmek, etkili faktörleri saptamak; girişimci kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde girişimcilikle ilgili kavramsal açıklamalara yer verilerek, girişimcilik kavramı tanımlanmış, girişimciliğin önemi, tarihsel gelişimi, girişimcide bulunması gereken özellikler ve girişimcilik süreci ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde girişimci kişilik özellikleri ve hemşireliğe yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, problem çözme ile ilgili kavramsal ve kuramsal açıklamalar üzerinde durulmuştur. Çalışmanın araştırma bölümünü oluşturan dördüncü bölümde, İstanbul'da faaliyet gösteren özel grup hastanelerinde çalışan hemşirelerin girişimci kişilik özelliklerini ve problem çözme becerileri konusundaki yeterliliklerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın bulguları ve sonuçları yer almaktadır.

BÖLÜM 1

GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. GİRİŞİM KAVRAMI

Genel bir ifadeyle girişim, girişimcilerin ticari faaliyetlerini gerçekleştirmek için kurdukları ekonomik birimler olup, genel anlamda iki farklı şekilde ele alınmaktadır. İlk olarak, üretim faktörlerinin bir araya getirilerek mal ve hizmet üretilmesi, pazarlanması amacıyla gerçekleştirildiği ekonomik, hukuki ve teknik organizasyonlar ifade edilirken, ikincisinde ise bir işletme kurmak amacı ile girişimcilerin gösterdikleri çabalar ve katlandıkları zorluklar olarak ifade edilmektedir.¹ Girişim, başkalarının gereksinimlerini karşılamak için pazarda fiyatı oluşan ekonomik mal ve hizmetleri ortaya koyarak sahibine kar veya başka biçimlerde fayda sağlamak amacıyla olan bir işletme, aynı zamanda girişimcilerin ticari faaliyetlerini gerçekleştirmek için kurdukları; belirli bir yasal, finansal, örgütsel ve ekonomik özelliğe sahip ekonomik birimler olarak da adlandırılmaktadır.² Aynı anlamlar olarak kullanılsa da girişim ile işletmenin aynı olmadığı da bilinmelidir.³ Girişim (teşebbüs), işletme kavramı ile birlikte yenilikçilik anlamını da kapsamaktadır.⁴ Prof. Dr. Mehmet Oluç'un yapmış olduğu tanıma göre;

“İnsanların ihtiyaçlarını doğrudan veya dolaylı olarak karşılamak amacı ile işleyen veya işletilen her iktisadi birime işletme adı verilirken, eğer bu birimler başkalarının ihtiyacını sürekli olarak karşılamak üzere, pazarı olan ve pazarda fiyatı oluşan iktisadi mal ve hizmetleri üretmek ve sahibine kar sağlamak amacıyla güdüyorsa “teşebbüs” olarak adlandırılır. Buna göre “her teşebbüs bir işletmedir ama her işletme bir teşebbüs değildir.”

5

Farklı bir ifadeyle girişim bir veya birden fazla işletmeye sahip olabilen bir kuruluştur. Örnek olarak, Petkim Petrokimya Anonim Şirketi birçok işletmesi olan bir girişim; buna bağlı plastik işleme fabrikası ise bir işletmedir. Girişim kavramı, girişimcinin kendi işini kurarak geçimini sağlaması ve kendi işinin yöneticisi olarak bir yaşam tarzını ortaya

¹ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). *Girişimcilik Girişimci Kişilik Kavram Ve Uygulama*. Konya: Eğitim Yayınevi. 13. ; Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*. Ankara: Detay Yayıncılık. 3.

² Cin, H. Ve Yumuk Günay, G. (2013). Girişimcilerin Girişimcilik Tipleri ile Duygusal Zekaları Arasındaki İlişki: Edirne Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8.2, 8. ; Yıldırım, A., Cerit, B. ve Küçükyazıcı, G. (1-3 Kasım 2013). e- Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 298.

³ Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). a.g.e. 3.

⁴ Bozacı, İ. (2015). *Girişimcilik Örnekler ve İş Planı Rehberli*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 1-2.

⁵ Oluç, M. (1963). *İşletme Organizasyonu ve Yönetimi*. Sermet Matbaası. 4-5. Aktaran, Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 76.

koyması anlamı olarak da kullanılmaktadır. Girişimin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.⁶

- Girişimin amacı, kazanç ve fayda sağlamaktır.
- Girişim ücret karşılığında satmak üzere mal veya hizmet üretir veya fonlar sağlar. Bu özellik, girişim olmanın zorunlu unsurudur.
- Girişimin üç temel işlevi; üretim, satış ve bu iki işlevin yerine getirilmesi için gerekli fonların sağlanması olan finansmandır.
- Girişim, hukuki bir birimdir. Tüzel kişiliğe sahip bulunan girişim çalışmalarını bu kişilik altında yürütür, haklara sahip olur ve yükümlülükler üstlenir.
- Girişim finansal bir birimdir, kendisine ilişkin varlıkları ve bunların karşıladığı öz ve yabancı kaynakları bulunur.
- Girişim, insan ve materyalden oluşan bir örgüttür ve bu örgüt devamlılık gösterir.

Aynı zamanda girişimler bir ülke ekonomisini oluşturan en küçük yapı taşlarıdır. Ekonomiye yön verip, ekonomik parametreleri değiştirir ve ondan etkilenebilirler.⁷

1.2. GİRİŞİMCİ KAVRAMI

Girişimci, fırsatları görebilen ve bunu iş fikrine dönüştürebilen, girdileri biraraya getirerek risk alan, bilgiyi yöneten, üründe, yönetimde teknolojiye ve ürünleri pazarlamada sürekli gelişmeye odaklanan, işletme kuran kişidir. Finansmanı, üretim süreçlerini ve insan kaynaklarını yönetmektedir.⁸ Müteşebbis (girişimci) bir mal veya hizmeti üretmek, pazarlamak için kendisine ait yada başka kişi yada kurumlardan sağladığı sermaye ile üretim faktörlerini bir araya getiren, ortaya çıkabilecek kar veya zararı göze alan kişi olarak tanımlanabilir.⁹

Girişimci, bir işletmenin organizasyonunu, yönetimini ve risk alma gibi bir takım sorumlulukları üstlenen, fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda her türlü riski alarak gerçekleştirmeye çalışan kişidir. TÜSİAD ise girişimciyi, risk alarak yenilik yapan kişi olarak ifade etmiştir.¹⁰ Girişimci, hem günlük konuşmalarda hem de ekonomi ve yönetim bilimlerinde, geniş kullanım alanı bulan bir sözcük olup, girişimcilik, girişim,

⁶ Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). a.g.e. 3. ; Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 13.

⁷ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 14.

⁸ Karadal, H. (2014). *Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 29.

⁹ Duman, B. (1-3 Kasım 2013). Kültürel Etkilerin Girişimcilik Üzerine Etkileri. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 168.

¹⁰ TÜSİAD (2003), Türkiye'de Girişimcilik. İstanbul: Yayın no: TS/BAS/03-018.

ve girişim süreci ya da girişimcilik faaliyeti gibi bir çok kavram, bu sözcükten üretilmiştir. Girişimci kelime olarak bir şeyi yapmaya başlayan kişi anlamına gelmekte olup, girişmek fiilinden türemiştir.¹¹ Girişimci kavramı, her ne kadar bazı kaynaklarda “intare” kökünden geldiği bildirilmiş olsa da, Latince’de “intare” kökünden gelip, Fransızca’dan ödünç alınarak İngilizce’ye giren “enter” (giriş) ve “pre” (ilk) kelime kökenlerinden gelmekte ve entrepreneur yani ilk girişen, başlayan anlamına gelmektedir.¹² İhtiyaçların karşılanması amacıyla iktisadi mal-hizmet üretiminin gerçekleştirilebilmesi yönünde üretim faktörlerini bir araya getiren girişimci; klasik anlamda da bir işletmenin faaliyetlerinden kaynaklanan riski, sorumluluğu ve örgüt yönetimini üstlenen kişi olarak ifade edilmektedir. Bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte girişimci yeniden tanımlanarak yenilik üreten, risk alan, fırsat yakalayan ve bunları hayata geçiren kişi olarak kabul edilmiş böylece girişimcinin değişen tanımında belirleyici unsur ‘yenilik’ olarak ortaya çıkmıştır.¹³ Günümüzde ise girişimci, fırsatları gören ve yakalayan, yenilikçi ve yaratıcı fırsatları pazarlanabilen fikirlere dönüştüren; zaman, çaba, para ya da beceri yolu ile değer yaratan bu fikirleri uygulamak için rekabetçi pazar risklerini üzerine alan ve tüm bu çabaları paraya çeviren kişilerdir.¹⁴ Böylece girişimci için fikir üretmek, yenilik üretmek ya da bir geliştirme yapmak gerekmektedir.¹⁵ Girişimci; sahip olduğu sermayeyi kar ve zararı göz önüne alarak mal veya hizmet üreten veya pazarlayan kişi olarak da tanımlanıp, girişimciler olmadan mal ve hizmet üretimi söz konusu olamaz.¹⁶ Girişimcilikte yeni buluşları, değişiklikleri ve düzenlemeleri başlatan yaratıcı kişilik özellikleridir. Her zaman bilinmeyenle ilgilenen, geleceği kurcalayan, olasılıklardan olanaklar yaratan, kaosları uyuma çeviren kişidir. Girişimci asla geçmişte değil, gelecekte yaşar; ender olarak da günümüze gelir. En mutlu olduğu zamanı, rahat rahat ‘ya olursa’ ve ‘olduğu zaman’ hayallerini kurabildiği

¹¹ Çetin, C. (2012). *Stratejik Düşünce ve Kuramsal Girişimcilik*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları. 17.

¹² Yıldırım, A., Cerit, B. ve Küçükyaşıcı, G. (2013). a.g.e. 297.

¹³ Toksoy, A. (1-3 Kasım 2013). Dünyada ve Türkiye’de Girişimciliğin Tarihi. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 426.

¹⁴ Güney, S. (2015). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi. 57.

¹⁵ Yelkikalan, N., Akatay, A., Yıldırım, H.M., Karadeniz, Y., Köse, C., Koncagül, Ö. ve Özer, E. (2010). Dünya ve Türkiye Üniversitelerinde Girişimcilik Eğitimi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12.19, 52.

¹⁶ Bozacı, İ. (2015). a.g.e. 2. ; Özdemir, A. (2014). *Girişimcilik*. Ankara: Yason yayıncılık. 7.

anlardır.¹⁷ Girişimciler vizyon sahibi, aynı zamanda belirsizlik içinde karar alan kişilerdir.¹⁸ Girişimcilerin temel olarak beş fonksiyonu vardır: ¹⁹

- Yeni mal ve hizmetler üretmek ya da mevcut mal ve hizmetlerin kalitesini yükseltmek.
- Yeni üretim yöntemleri uygulamak. Mal ve hizmetlerin üretim, pazara sunulmuş biçimlerinde yeni yöntemler bulmak.
- Sanayide yeni organizasyonlar (örgütlemeler) meydana getirmek. (Girişimciler yeni örgütlenmeye giderek, ekonominin görünümünü değiştirebilirler.)
- Yeni pazarlar bulmak. (Girişimciler ülke içinde ve dışında yeni pazarlar bularak mal ve hizmet satışını arttırmaları.)
- Hammaddelerin ve emeğin sağlanabileceği yeni kaynaklar bulmak.

Girişimci terimi ilk defa 17.yy.'da Fransız askeri terminolojisinde kullanılmış, uzun askeri yolculuklara rehberlik eden kişiye girişimci denilmiştir. İlk defa İrlanda'lı ekonomist Richard Cantillon tarafından ortaya konulmuş olan girişimci kavramı, fırsatları değerlendirmek için risk üstlenen kişi olarak ifade edilmiştir.²⁰ Cantillon, ekonominin merkezine girişimciyi oturtmuştur. Sanayi toplumu öncesi tarım ekonomisi döneminde girişimi yapan bir kişi fizyokrat ya da tarımsal girişimcidir.²¹ Adam Smith (1723-1790) 1776 yılındaki çalışmasında girişimciyi şu şekilde tanımlamıştır:²²

- Girişimci, riski aradığı için maceracıdır,
- Girişimci, geleceği önceden tahmin edip planlar yaptığı ve proje düzenleme kabiliyetine sahip olduğu için proje sahibidir,
- Girişimci, karşılığı uygun bir şekilde ödenmişse, işe yarar yatırımlar amacıyla ölçülü riskler aldığı için spekülátördür.

Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" kitabından önce yazmış olduğu "Ticaretin Niteliği Üzerine Genel Deneme" adlı eseri orijinalinde Fransızca yazılmış olup, ilk

¹⁷Öneren, M. (2012). İç Anadolu Bölgesindeki Genç Nüfusun Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7.2, 9. ; Gerber, M.E. (2015). *Girişimcilik Tutkusunu*. Çev: T. Keskin. İstanbul: Agora Kitaplığı: 24.

¹⁸ Erdoğan Morçin, S. (2013). Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8.2, 168. ; Yıldırım, A., Cerit, B. ve Küçük yazıcı, G. (2013). a.g.e. 299.

¹⁹ Özdemir, A. (2014). a.g.e. 7.

²⁰ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 14-15.

²¹ Yıldırım, A., Cerit, B. ve Küçük yazıcı, G. (2013). a.g.e. 299.

²² Toksoy, A. (2013). a.g.e. 427.

defa Londra’da İngilizce olarak basılıp, kitabın Fransızcadan İngilizceye çevirisinden Fransızcada "entrepeneur” çeviri yapılan dönemin İngilizcesinde “undertaker” cenaze levazımatçısı, sözleşmeyle iş yapan kişi ya da genellikle hükümetin işlerini yapan müteahhit olarak kullanılıyordu. Bu tanım zaman içinde değişip gelişerek özellikle 20.yy.’da daha çok risk alma, yenilikleri yakalama, fırsatları değerlendirme ve tüm bunları hayata geçirme süreci olarak ifade edilmiştir.²³ Klasik iktisat düşüncesinin öncüsü Smith ise, kapitalist ile girişimcinin özdeş kavramlar olduğunu ifade etmiştir.²⁴

Fransız ekonomist J. Say (1800) tarafından ilk kez ortaya koyulan “girişimci” terimi, “ekonomik kaynakları alt düzlemden bir üst düzleme kaydıran birey” olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik kavramıyla ilgili temel eserlere sahip ekonomist Schumpeter yenilik vurgusuyla yaptığı tanımda girişimciyi “yenilikleri arayan ve yaratan, tüketicinin önceden tanımadığı değerleri yeni kalite ile ortaya koyan, henüz fark edilmemiş piyasaları ele geçiren veya pazar payını artırmaya yönelik birey” olarak ifade etmektedir.²⁵

Peter Drucker ise girişimciyi, sahip olduğu kaynakları düşük verimli üretim alanlarından, verimli alanlara yönlendiren ve orada tutmayı başarabilen kişilik olarak tanımlamaktadır.²⁶ Hisrich ve Peters (2001) girişimciyi emek, hammadde ve diğer varlıklara daha büyük değer katacak şekilde bir araya getiren kişi olarak ifade etmiştir.²⁷ Gartner (1988) girişimciyi birincil amaç olarak karı ve büyümeyi hedefleyerek bir işi kuran ve yöneten kişi olarak ifade ederek, girişimcinin işletmede yenilikçi davranış ve stratejik yönetim uygulamalarını hayata geçirecek kişi olduğunu belirtmiştir.²⁸ Bygrave ve Hofer ise girişimciyi “bir fırsatı önceden sezebilen (fark eden) ve onu değerlendirebilmek için bir organizasyon oluşturan kişi” olarak ifade etmektedir.²⁹ Bhide (1996) ise, girişimciyi çeşitli durumları analiz eden, fırsat ve sorunlar arasında

²³ Yıldırım, A., Cerit, B. ve Küçükyazıcı, G. (2013). a.g.e. 297.

²⁴ Demirel, E.T. (2013). Yaşam Amaçlarının Girişimcilik Düşüncesini Biçimlendirmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 12.45, 128.

²⁵ İnce Balcı, F. (2011). Girişimciliğe Ekolojik Yaklaşım: Eko-Girişimcilik Teorik Çerçeve. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1, 188-189.

²⁶ Çelik, A. (25-27 Mayıs 2006). Bir İstihdam Politikası Olarak Girişimcilik. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bıkkok: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 468.

²⁷ Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013). KOSGEB Girişimcilik Eğitimi Kurslarına Katılan Katılımcıların Girişimcilik Profiline Yönelik Bir Alan Araştırması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8.2, 81-82.

²⁸ Kılıç Kırılmaz, S. (2013). Sosyal Girişimcilerin Girişimcilik ve Dönüştürücü Liderlik Algılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8.1, 106.

²⁹ Çetin, C. (2012). a.g.e. 20.

öncelikleri belirleyen ve geleceğe ilişkin ussal kararlar verebilen bir kişi olarak ifade etmektedir.³⁰ Girişimci, girişimcilik sürecinin merkezinde yer alan ve tüm süreci ileriye götüren, çevresine bakmayı ve ihtiyaçları görmeyi bilen, bunları bir iş fikrine çevirebilen, aynı zamanda; risk alabilen, yaratıcı düşünebilen, iş yapabilmek için gerekli kaynaklara sahip olmasa da bunları bir araya getirebilecek yeteneğe sahip olan kişidir.³¹ Knight'a (1921) göre ise girişimci, risk yanında belirsizliği de yönetmeye çalışan, iyi veya kötü sonuçlar için sorumluluk alan kişidir. Bu durumda riski hesaplamak, yönetmek ve azaltmak önemli girişimsel kabiliyetler olarak ifade edilebilir.³²

Fransız ekonomist Baudeau ise girişimcinin çeşitli yenilikler yaparak maliyetlerini azaltmaya, karlarını artırmaya çalışan bir yenilikçi (innovator) olduğunu söylemiştir.³³ Yenilik kavramını kapsamlı olarak ele alan kişi ise Schumpeter olup, ona göre girişimcinin fonksiyonu, yeni bir buluşla yeni bir mal üreterek ya da eskisini yeni bir yöntemle üretmek için daha önce uygulanmamış bir teknoloji kullanarak üretim sürecinde devrim veya reform yapmaktır.³⁴ Aynı zamanda Schumpeter girişimciyi, sosyoekonomik gelişmenin yenilikçi lideri olarak da ifade etmiştir.³⁵ Schumpeter, bir girişimci için yeniliğin beş çeşidini aşağıdaki gibi sıralamıştır:³⁶

- Yeni bir malın veya servisin üretimi,
- Yeni bir üretim metodunun geliştirilmesi,
- Yeni bir pazarın oluşturulması,
- Yeni hammadde kaynağının bulunması.
- Endüstrinin yeniden yapılandırılması

³⁰ Özkara, B., Karayormuk, K. ve Köseoğlu, M.A. (25-27 Mayıs 2006). Girişimcinin Son Köyü: Girişimcilerin Sürekliliğinin Sorgulanması. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 222.

³¹ Karabey, C.N. ve Bingöl, D. (2010). Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanılama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 21.67, 12. ; Akdoğan, A. ve Cingöz, A. (25-27 Mayıs 2006). İç Girişimciliğe verilen Önem Düzeyi ve İç Girişimciliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 51.

³² Glancey, Keith S. and McQuaid, R.W. (2000). *Entrepreneurial Economics*. Newyork: Palgrave Macmillan. 6.

³³ Öneren, M. (2012). a.g.e. 10.

³⁴ Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Girişimcilerin Başarı, Güç ve Yakın İlişki İhtiyaçlarının Kişilik Özellikleriyle İlişkisi Üzerine Düzce Bölgesi'ndeki Kobi'lerde Bir Araştırma. *21. Yüzyılda Kobi'ler: Sorunlar, Fırsatlar Ve Çözüm Önerileri*. Doğu Akdeniz Üniversitesi. 2.

³⁵ Başol, O., Dursun, S. ve Aytaç, S. (2011). Kişiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Üniversiteli Gençler Üzerine Bir Uygulama. "İş, güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13.4, 11.

³⁶ Toksoy, A. (2013). a.g.e. 427.

Schumpeter, girişimcinin yenilikçilik ve dinamiklik özellikleri ile ekonomik gelişmede insan kaynaklarının yapı taşı olduğunu vurgulayarak etki alanını genişletip “dinamik girişimci” kavramını da literatüre kazandırmıştır.³⁷

William Baumol’e göre ise, girişimci kelimesi iki anlam ifade etmekte olup, birinci anlamda girişimciyi yeni bir firma kuran, organize eden ve yöneten kişi olarak tanımlarken; ikinci anlamda girişimciyi icatları ve fikirleri ekonomik olarak kullanılabilir varlıklara dönüştüren yenilikçi kişi olarak tanımlamıştır.³⁸

Ekonomik teoride girişimcinin rolü ekonomistler tarafından farklı şekillerde ifade edilmiştir (Tablo 1.2.1).

Tablo 1.2.1. Ekonomik Teoride Girişimcinin Rolü

Tarih	Ekonomist	Girişimcinin Rolü
1755	R. Cantillon	Spekülatör
1800	J.B. Say	Koordinatör
1890	A. Marshall	Koordinatör, yenilikçi, arbitrajcı
1907	F.B. Hawley	Üretim sahibi
1911	J.A. Schumpeter	Yenilikçi
1921	F. Knight	Belirsiz durumlarda sorumlu karar verici
1925	F. Edgeworth	Koordinatör
1925	M. Dobb	Yenilikçi
1927	C. Tuttle	Belirsiz durumlarda sorumluluk sahibi
1973	I. Kirzner	Arbitrajcı ve fırsatlardan istifade edebilme atikliği
1982	M. Casson	Belirsizlik altında yetersiz kaynakların koordinasyonu
1993	W. Baumol	Yenilikçi ve Yönetici mevcut teşvik yapısından etkilenir

Kaynak: Aıdı, R. (2003). *Entrepreneurship and Economic Transition*. Tinbergen Institute Discussion Paper, Amsterdam, 4. Aktaran: ÖZKUL, G. (2008). a.g.e. 8.

³⁷ Demirel, E.T. (2013).a.g.e. 128.

³⁸ Özkul, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi Kobi’lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 7-8.

Farklı alanlardaki bakış açılarına göre farklı girişimci tanımlarının yapıldığı da görülmektedir.³⁹ Bir iktisatçı için girişimci; kaynakları, emeği, makine parkını, ekipmanı ve diğer varlıkları bir araya getirerek önceki değerlerden daha fazla değer yaratan, değişimi, yenilikçiliği ve yeni bir düzen anlayışını ortaya koyan bir birey olarak tanımlanırken; aynı kavram, bir psikolog için bir şeyler elde etme veya bir şeye ulaşma, deneyimler edinme, başarıya veya başkalarının muhtemel otoritesinden kaçma veya otoriteye sahip olma ihtiyacı ve arzusu olan, bu tür güdülerle harekete geçen bir birey olarak tanımlanmaktadır. Bir iş adamı için girişimci, bir tehdit unsuru, sıkı bir rakip anlamına gelebileceği gibi, bir müşteri, bir işbirlikçi veya diğerlerinin refahı ve mutluluğu için çalışan bir kişi olarak tanımlanmaktadır.⁴⁰ Bir ekonomiste göre girişimci, hammadde, işgücü ve diğer kaynakları başlangıçta olduğundan daha değerli kılmak için bir araya getiren kişi olarak tanımlanırken, kapitalist bir filozofa göre başkaları için zenginlik yaratan, insanlık yararına çalışan, insanları işsizlikten kurtaran ve onları memnun eden kişi olarak tanımlanmaktadır.

Girişimcinin mutlaka bir birey olmayacağı bazen bir örgüt ya da komite de olabileceği yaklaşımının yanı sıra, girişimcinin mutlaka bir birey olması gerektiğini savunan bir yaklaşımın olduğu görülmektedir. Tüm bu tanım ve açıklamalardan da anlaşılacağı gibi girişimcinin tek bir cümle ile tanımını yapmak mümkün değildir. Ancak üzerinde hem fikir olunan üç önemli noktadan birincisi, kendi yaşam tarzını değiştirme insiyatifini kendi elinde tutabilme, ikincisi, çevresindeki kaynak ve yetenekleri organize ederek sosyal, ekonomik ve kişisel çerçevede anlamlı değerler üretebilme, üçüncüsü ise, hayal gücünü kullanarak, problemleri çözebilme ve tüm bunların karşılığında ödül ve başarısızlığı göze alabilmelidir. Bu üç faktör literatürde yapılan tanımların büyük bir kısmında ortak olarak ele alınmakta ve kavramsal olarak girişimciyi açıklamada durumu kolaylaştırmaktadır.⁴¹

Yönetim biliminde bazı kavramlar, kimi zaman eş anlamlı kullanılmakta olup, bunların kesin ayrımlarını yapmak mümkündür. Örneğin “girişimci” ve “yönetici” ya da “lider” ve “yönetici” gibi kavramlar bazı eserlerde aynı anlamda kullanılmakta, ancak

³⁹ Özdeveoğlu, M. (2015). a.g.e. 18.

⁴⁰ Yıldırım, A., Cerit, B. ve Küçükyazıcı, G. (2013). a.g.e. 298.

⁴¹ Öneren, M. (2012). a.g.e. 9 ; Özdevecioğlu, M. (2015). a.g.e. 19.

aralarında önemli sayılabilecek farklılıklar bulunmaktadır.⁴² Böylece girişimci kavramının daha doğru anlaşılabilmesi için, bu benzeri kavramların tanımlanarak girişimci ile olan ilişkisinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.⁴³

Girişimci-Küçük İşletme Sahibi Ayırım

Küçük işletmeler, bağımsız bir biçimde sahiplenilip yönetilen, kendi alanlarında çok baskın olmayan, genellikle de yeni ve yaratıcı uygulamalarla ilgilenmeyen işletmeler olarak tanımlanmaktadır. Hiçbir zaman büyümeme ihtimalleri olduğu gibi, küçük işletme sahipleri daha durağan ve daha az saldırgan bir tarzda işletmelerini yönetirler. Başka bir tanımla karlılık, satış ve büyüme beklentileri daha durağandır. Küçük işletmeler, kimi zaman, hali hazırda kurulmuş bulunan işletmeleri (örneğin bir franchising işletmesi) de kapsadığından, küçük işletme sahipleri, küçük işletme yöneticileri olarak da kabul edilirler. Girişimcinin temel hedefi ise inovasyon, karlılık ve büyüme olup, bu anlamda işletme yenilikçi stratejik uygulamalar ve sürekli büyüme ile karakterize edilmektedir. Girişimciler ile onların finansal destekçileri hızlı bir büyüme ve çabuk gelen kar arayışında olup, girişimciler daha fazla kazanç potansiyeli gördüklerinde, işletmelerini satmayı bile düşünebilirler.⁴⁴

Sermayedar, Yatırımcı- Girişimci Ayırımı

Sermayedar bir işletme kurmak adına gerekli olan sermayeye yani, mal ve hizmet üretmek için gerekli olan üretim araçlarına sahip olan kişiyi ifade eder.⁴⁵ Girişimci, sermayesi olmasa da işi kurarak kar elde edebilecek, sermayedarın mevcut kaynaklarını faiz karşılığında, çalışanları ise ücret karşılığında kiralayarak faaliyetini sürdüren ve başarıya ulaşan kişi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla girişimcinin işe başlarken mutlak olarak sermaye sahibi olması gerekmeyip, sermayedar daha çok riske maruz kalırken, girişimci hem riske hem de belirsizliğe maruz kalmaktadır.⁴⁶

Girişimci ile yatırımcı kavramlarının da karıştırıldığı görülmektedir. Yatırımcı, sadece kendi ekonomik çıkarlarına odaklanırken; girişimci, tüm paydaşların (çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, devlet vs.) ekonomik ve sosyal çıkarlarına odaklanır. Böylece

⁴² Güney, S. (2015). a.g.e. 67.

⁴³ Özkul, G. (2008). a.g.e. 9.

⁴⁴ Güney, S. (2015). a.g.e. 67-68.

⁴⁵ Güney, S. (2015). a.g.e. 69.

⁴⁶ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 25.

girişimcinin riski yatırımcıdan daha kapsamlı ve çok boyutludur. Yatırımcının riski, sadece kullandığı maddi sermayesiyle sınırlı iken; girişimcinin riski ise, paydaşların beklentilerini karşılamaya yöneliktir.⁴⁷

İşveren/Patron-Girişimci Ayrımı

İşveren, en basit tanımıyla, işgörenleri kendi iş yerinde, bedenen ve/veya fikren istihdam eden ve bu istihdam ilişkisi sonucu sorumluluk üstlenen kişileri tanımlamaktadır. Patron ise, işveren kavramını içine alan ve sermaye sahibi olmakla ilgili bir kavramı ifade etmektedir.⁴⁸ Halk arasında işveren, patron gibi isimlerle anılan girişimci ise, diğer insanların göremediği fırsatları fark edip, iş fikrine dönüştürebilen ve risk alabilen kişi olarak tanımlanan kavramlardır.⁴⁹

Yönetici-Girişimci Ayrımı

Yönetici, kar ve risk başkalarına ait olmak üzere ekonomik mal ve/veya hizmet üretmek ve/veya pazarlamak için üretim faktörlerini ele geçirip, düzenli bir biçimde bir araya getiren ve böylece kurulan ya da çalışmakta olan işletmeyi amacına uygun çalıştırma sorumluluğunu üstlenen kişi olarak ifade edilmektedir. Girişimci ise, ekonomik mal ve/veya hizmet üretmek ve/veya pazarlamak için üretim faktörlerini ele geçirip, düzenli bir biçimde bir araya getiren, kar amacı güden ve girişimlerinin sonucu doğabilecek tüm risklere katlanan kişi olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlara göre girişimci ve yönetici ile ilgili, aşağıdaki nitelikleri saptamak olasıdır:⁵⁰

- Girişimci ekonomik mal ve hizmet üretmek ve/veya pazarlamak üzere, kendi sahip olduğu veya başka kaynaklardan sağladığı sermayeyi tehlikeye koyar.
- Girişimci işletmenin amaç veya amaçlarına ulaşması için ihtiyaç ve isteklerini ve bunlardaki gelişmeleri en iyi biçimde bilen ve sezen bir kişi olmalıdır.
- Girişimci nitelikleri arasında yöneticilik de söz konusudur. İşletmenin kuruluş sonrası faaliyetlerinin yürütülmesi aşamasında, girişimci dilerse işletme yöneticiliği de yapabilir.

⁴⁷ Karadal, H. (2014). a.g.e. 29-30.

⁴⁸ Güney, S. (2015). a.g.e. 69.

⁴⁹ Özkul, G. (2008). a.g.e. 10.

⁵⁰ Güney, S. (2015). a.g.e. 68

- Girişimci, yönetim görevini bizzat yürütmek istemiyorsa bunu bir başkasına devredebilir. Dolayısıyla, yönetici dediğimiz kişi, işletme başına geçmiş olur.
- Yöneticilik görevi kişilere, işletmenin kuruluş kararı aşamasından itibaren verilebilir.
- Yönetici de girişimci gibi üretim faktörlerini temin eder, uyumlu kullanımlarını sağlar.
- Yönetici, işletme içindeki uğraşları sonucu doğabilecek zararları ve karları üstlenmemektedir.
- Yönetici, işletme sahibi adına çalışan çoğunlukla meslekten bir kişidir. Bu nedenle işletme sahibinin belirlediği amaçlara uymak ve bunlara ulaşmak zorundadır. Dolayısıyla, işletme sahibine karşı, bu yönden sorumluluk taşımaktadır.

Girişimci nitelikleri arasında yöneticiliğin de olduğu görülmektedir. İşletmenin kurulduktan sonra faaliyetlerinin yürütülmesi için girişimci dilerse işletme yöneticiliği de yapabilir. Çünkü girişimsel kimlikle bir organizasyonu kuran girişimcinin , kurmuş olduğu organizasyonu yönetirken, organizasyonun büyüme evresine girmesiyle birlikte, daha profesyonel bir yönetici kimliğine girmesi gereksinimi doğabilir.⁵¹

Girişimciler, yöneticilerden farklı olup, işletmede yönetici konumunda da olabilirler. Girişimcilerin yöneticilik becerilerinin yanı sıra belli kişisel özellikleri ve genel davranış kalıpları da vardır.⁵²

Gerber, girişimci ve yönetici arasındaki farklılıkları şöyle ifade etmektedir:⁵³

- Girişimci gelecekte, yönetici geçmişte yaşar.
- Girişimci kontrole önem verirken yönetici düzene önem verir.
- Girişimci değişikliklerle başarı sağlarken, yönetici statükoya bağlı kalır.
- Girişimci olaylardaki fırsatları hemen yakalar, yönetici hep problemleri görür.
- Yönetici bir ev yapar ve sonuna kadar orda yaşar. Girişimci evi inşa eder ve anında bir sonrakini planlamaya başlar.

⁵¹Berber, A. (2000). Girişimci ile Yönetici Profiline Karşılaştırılması ve Girişimcilikten Yöneticiliğe Geçiş Süreci. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 29. 1, 23.

⁵²Karadal, H. (2014). a.g.e. 30.

⁵³Gerber, M.E. (2015). a.g.e. 25-26.

- Yöneticinin işleri düzgün ve özenlidir. Girişimci ise yöneticinin sıraya sokacağı şeyleri yaratır.
- Yönetici, girişimcinin arkasından ortalığı toplayan kişidir. Girişimci olmazsa temizlenecek bir şey de olmaz.
- Yönetici olmazsa işler ve toplum yürümez. Girişimci olmazsa yenilik olmaz.

1.3. GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Günümüz bilgi toplumunda insan emeğinin üretim üzerindeki ağırlığı azalırken, bilgiye dayalı emeğin üretim üzerindeki ağırlığının her geçen gün artmaya başladığı görülmektedir. Bu noktada girişimciliğin öneminin; yenilik, yaratıcılık ve yönetim faaliyetlerinin tamamlayıcısı olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Aynı zamanda günümüzde küresel ekonominin daha rekabetçi hale gelmesi de girişimciliğin önemini artıran bir diğer faktör olarak görülmektedir.⁵⁴

Girişimciliğin birey açısından önemine bakıldığında; girişimcilik ruhuna sahip olan bireylerin kendilerine güvenleri daha fazla olup, iş yapabilme yetenekleri diğerlerine göre daha fazladır. Bireylerin girişimci olabilmeleri sadece kendileri için değil toplum içinde yararlı birer fert olabilmeleri düşüncesinin kendilerinde olmasını gerektirmektedir. Nitekim, bireyin yaratıcı düşünmesi ve bu düşünceleri işe dönüştürmesi bireye kazandırılacak en önemli kazanımlardandır. Girişimciliğin toplumsal açıdan önemine bakıldığında ise; toplumların gelişmesi ve kalkınması yeni iş fikirlerinin gelişmesine ve bunların uygulanabilmesine bağlı olup, toplumların kalkınabilmesi için sahip olunan bütün değerlerin zenginleştirilmesi gerekmektedir. Girişimciliğin bir toplumda gelişmesi ile beşeri kaynakların daha iyi kullanıldığı ve bu kaynaklardan daha çok fırsatların doğduğu görülmektedir. Girişimciliğin özellikle 20.yy'da ekonomik kalkınmadaki önemi oldukça büyüktür. Girişimciler sayesinde, bölgesel fırsatların en uygun şekilde kullanıldığı ve kalkınmada önemli roller üstlendikleri görülmektedir.⁵⁵ Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinin kalkınmasında, gelişmiş ekonomilerde ise refah ve zenginliğin korunmasında temel yolun girişimcilikten geçtiği görülmektedir. Bu nedenle dünyadaki tüm ülkelerin girişimcilik konusunun önemini kavrayıp vatandaşlarının girişimci ruhunu harekete

⁵⁴ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8,2. 59.

⁵⁵Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 9,1. 25-26.

geçirmek ve canlandırmak için çalışmalar yaptığı görülmektedir. Yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanılması, pazar boşluklarının yakalanması ve doldurulması hususlarında da girişimcilerin öneminin büyük olduğu görülmektedir.⁵⁶ Özellikle KOBİ'lerin, sektörün, ekonomik gelişmenin, iş ve istihdam yaratmanın, demokrasinin ve toplumun en önemli unsuru olduğu ekonomistler dışındaki bilim adamları tarafından tespit edilmiş ve bu durumun girişimciliği gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde temel ilgi odağı haline getirdiği görülmüştür.⁵⁷

Bir ülkede girişimcilik düzeyi arttıkça, yeni iş olanaklarının da arttığı görülmektedir.⁵⁸ Girişimcilik, işsizlik sorununa önemli bir çözüm olanağı sunarak, ekonomik büyümenin önemli bir bileşeni olmuştur. Girişimci, ekonomik kaynakların düşük üretkenlik alanlarından yüksek alanlara aktarılma sürecinde baş aktör olup, üretim kaynaklarını yeni bir tarzda birleştirerek kullanılmayan üretim faktörlerinin kullanılmasını sağlar. Bu yönüyle girişimci toplumsal fayda yaratan ekonomik bir aktördür. Ayrıca kullanılmakta olan üretim araçlarının ve mevcut girdilerinin değişik şekillerde kullanımı ile üretimi arttırdığı da görülmektedir. Girişimci yeni düşüncelerin yaratılması, yayılması ve uygulamasını hızlandırıp, yeni endüstrilerin doğmasına yol açarak teknolojileri kullanan sektörlerde verimliliği artırır ve hızla büyüyen sektörler oluşturduğu için ekonomik büyümeyi hızlandırır.⁵⁹ Yapılan araştırmalarla G-7 ülkelerinde (Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, İngiltere ve Amerika) girişimcilik düzeyi ve ekonomik büyüme arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Milli ekonomi açısından bakıldığında girişimcilerin yürüttüğü yatırım projeleri, aşağıdaki nedenlerden dolayı önem kazanmaktadır.⁶⁰

- 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 hammaddelerin üretimde değerlendirilmesi.

⁵⁶ Öneren, M. (2012). a.g.e. 13.

⁵⁷ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 30-31.

⁵⁸ Gemlik, N. ve Kıracı, R. (2013). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 3,1. 165.

⁵⁹ Kurt, M., Ağca, V. ve Erdoğan, S. (2006). Afyonkarahisar İli Girişimcilik Performansının Coğrafi Bilgi Sistemleri İle Analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 8,2. 104. ; TÜSİAD (2003). a.g.e.

⁶⁰ Güney, S. (2015). a.g.e. 70-71.

Literatürde girişimciliğin sebep olduğu çıktılar ve girişimciliği önemli kılan faktörleri belirten çalışmalarda ortak olarak ifade edilen noktalar aşağıdaki gibidir:⁶¹

- Ekonomik büyüme ve işsizlikle mücadele,
- Rekabet edebilme becerisi,
- Kalite ve maliyetlerin optimum seviyeye getirilmesi,
- Fiyatlar genel düzeyini düşürebilme,
- GSMH'nın yükseltilmesi,
- Toplumsal refahın artması,
- Çevreye duyarlı işletmecilik anlayışının gelişmesi,
- Bireysel potansiyellerin açığa çıkarılması,
- Bağımsızlık ve başarı ihtiyacının tatmin edilmesi,
- Gelir dağılımındaki adaletsizliğin önlenmesi,
- Dış ödemeler dengesindeki açığın kapanması,
- Yerli hammaddelerin üretimde değerlendirilebilmesi,
- Büyük firmaların sunamadığı toplumsal ihtiyaçların giderilmesi (terzi, kuaför, kuru temizleme, tamirat vb.).

Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik insanlık tarihi kadar eski olup, insanoğlunun tarihsel süreç içerisinde istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için birçok girişimde bulunduğu görülmüştür. Girişimcilik neolitik dönemde şekillenmeye başlayıp maden devrinin başlamasıyla birlikte iş yerlerinin kurulmasıyla sistematik bir yapıya kavuşmuştur. Devam eden süreçle birlikte insanlık medeniyetindeki yazının icadının, girişimciliğin farklı şehir ve kıtalara yayılmasına sebep olduğu görülmektedir.⁶²

Klasik Yaklaşım

İktisat literatüründe, girişimcilikle ilgili dört temel yaklaşım mevcuttur :

- Bu yaklaşımlardan ilki “gelir dağılımı” üzerine odaklanan ödül olarak kabul edilebilecek karın düzeyini belirlemeye çalışır.
- İkinci yaklaşım, “tam rekabete dayanan piyasa süreçleri”nin önemini vurgular.

⁶¹ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 32.

⁶² Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 27.

- Üçüncü yaklaşım, Schumpeter'in "yenilikçi girişimci" vizyonuna odaklanırken, girişimciler, ekonomide büyüme ve dalgalanmayı düzenleyen "yaratıcı" unsurlar olarak ifade edilmektedir.
- Son yaklaşımın ise, girişimci ve firma arasındaki ilişkiye ilişkin olan ve "karar-verici" rolündeki girişimci, girişimcinin motivasyonu ve çevreye ilişkin algılaması üzerinde durduğu görülmektedir.

Orta çağda girişimci kavramı büyük üretim projelerini yöneten kişi olarak tanımlanmıştır. Bu dönemde girişimcinin, büyük üretim projelerinde risk üstlenmeksizin, hükümetin kendisine verdiği kaynakları kullanarak projeyi yönettiği görülmektedir. Bu girişimcilerin; şato, manastır, katedral ve diğer büyük mimari yapılardan sorumlu olan rahiplerin olduğu görülmektedir. 17.'yy'da girişimci, bir hizmet ya da taahhüt edilen bir malı üretmek üzere hükümetle sözleşme yapan kişi olarak ifade edilmiştir. Dönemin girişimcilerinden Fransız John Law, çok büyük bir banka kurma izni alan girişimcilerdendir. Bu dönemde, girişimcilik alanına büyük katkı sağlayan Richard Cantillon'un girişimci kavramını iktisadi anlamda ilk kez kullandığı görülmüştür. Aynı zamanda Avrupa'da ekonomi alanının ilk profesörlerinden Jean Baptiste Say'ın (1767-1832), kendi işletmesini bu dönemde kendisinin yönettiği ve önemli katkılarının olduğu görülmüştür. Girişimcilik literatüründeki neo-klasik yaklaşımın öncülerinden Alfred Marshall'a (1842-1924) göre ise girişimcinin görevi, mal ve hizmet üretmek; aynı zamanda yenilikler ve yöntemler sunmak olarak tanımlanmıştır. Girişimcilik literatüründeki bir diğer isim ise Max Weber olup, 1905 yılında "Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus" adlı eserine kapitalizmin tanımını yaparak, girişimcinin ya da akıllı bir kapitalistin verimlilik peşinde koşan ussal yönlerini ifade etmiştir. Aynı zamanda girişimciliğin tarihsel gelişimindeki önemli yazarlarından birisi olan Thomas C. Cochran'ın ekonomik değişimde girişimci faktörünü analiz ederek, kültürün girişimci olma üzerindeki etkileri konusunda çalışmalar yaptığı görülmüştür. Girişimcilik literatürünün en göze çarpan isimlerinden olan David McClelland "The Acchiving Society" adlı eserinde, toplumun ekonomik gelişiminin bireysel girişimciliğe bağlı olduğunu ve yüksek derecede başarı güdüsüne sahip olanların fazla olduğu toplumların ekonomik olarak daha hızlı gelişeceğini savunduğu görülmüştür. Aynı zamanda 20.yy. yazarlarından Frank

Knight'ın "Risk, Uncertainty and Profit" adlı doktora tezinde risk ve belirsizlik arasındaki farkı ortaya koyan ilk kişi olduğu görülmüştür.⁶³

Bilimsel yetenek ile girişimcilik becerileri arasındaki teorik fark anlaşılabilir. Örneğin; 18.yy'da İngiliz tekstil endüstrisi Belçika'daki yün ve Almanya'daki pamuk endüstrisinin önüne geçmiştir. Ülkelerin ekonomisinin gelişimi ve iyiliğini sürdürmesi için girişimcilik önemli bir kavramdır. 17.yy'da Almanya Çin ile ticaretinde çayı göndermediği yeni bir markete göndererek girişimcilikte risk almanın önemine dikkat çekmiştir.⁶⁴

Çağdaş Yaklaşım

Bu dönemde literatüre girişimcilik alanında bir çok yazarın katkısının olduğu görülmektedir. Shackle, belirsizlik şartlarında karar vermenin ruhsal yönü ile ilgilenerek girişimciliğin yaratıcı yönü üzerinde durmuştur. Israel Kirzner, "Competition and Entrepreneurship" isimli eserinde girişimcilik süreci üzerinde durarak, girişimsel rekabet ve girişimsel keşifler konusuna değinmiştir. Marc Casson, 1982 yılında yazdığı "The Entrepreneur: An Economy Theory" isimli eserinde kıt kaynakların koordinasyonuna ilişkin kararlara dikkat çekmiş ve girişimcilik konusunda fonksiyonel yaklaşım ve belirtici yaklaşımın ayrımını yapmaya çalışmıştır. Gifford Pinchot'un ise, iç girişimcilik kavramını tanımlayarak literatüre farklı bir boyut kazandırdığı görülmektedir. Gartner, girişimciliği yeni örgütlerin yaratılması olarak ifade ederken, Robert Hisrich, girişimcilik sürecini tanımlamış ve bu süreçte zaman ve enerji harcayarak değer yaratma, parasal ve kişisel ödül kazanmadan bahsettiği görülmektedir.⁶⁵ Jenks ve Cochran's yaklaşımı 1950'lerde çok baskın hale gelmiştir. 1960 ve 1970'lerde de Jenks ve Cochran'ın geliştirdiği sosyolojik yaklaşımı geliştiren araştırmalar yapılmıştır. Genel olarak da çoğu araştırmacı girişimci davranışın sosyal çevre tarafından belirlendiği görüşünü devam ettirmiştir. Farklı olarak 1960 ve 1970'lerdeki araştırmalarda belirli kişilik özelliklerini tanımlama üzerinde durmuşlardır.⁶⁶

⁶³ Güney, S. (2015). a.g.e. 17-29. ; Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 27-28.

⁶⁴ Geoffrey, J. and Wadhvani, R.D. (2006). Schumpeter's Plea: Rediscovering History and Relevance in the Study of Entrepreneurship. *Harvard Business School Working Paper*. No.06-036, 4.

⁶⁵ Güney, S. (2015). a.g.e. 30-31-32. ; Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 29.

⁶⁶ Geoffrey, J. and Wadhvani, R.D. (2006). a.g.e. 7-9.

1.3.1. Dünyada Girişimciliğin Gelişimi

Dünyada girişimciliğin gelişimini anlamak için öncelikle ekonomik uğraşların geçirdiği evreleri incelemek gerekmektedir. Buna evreler;⁶⁷

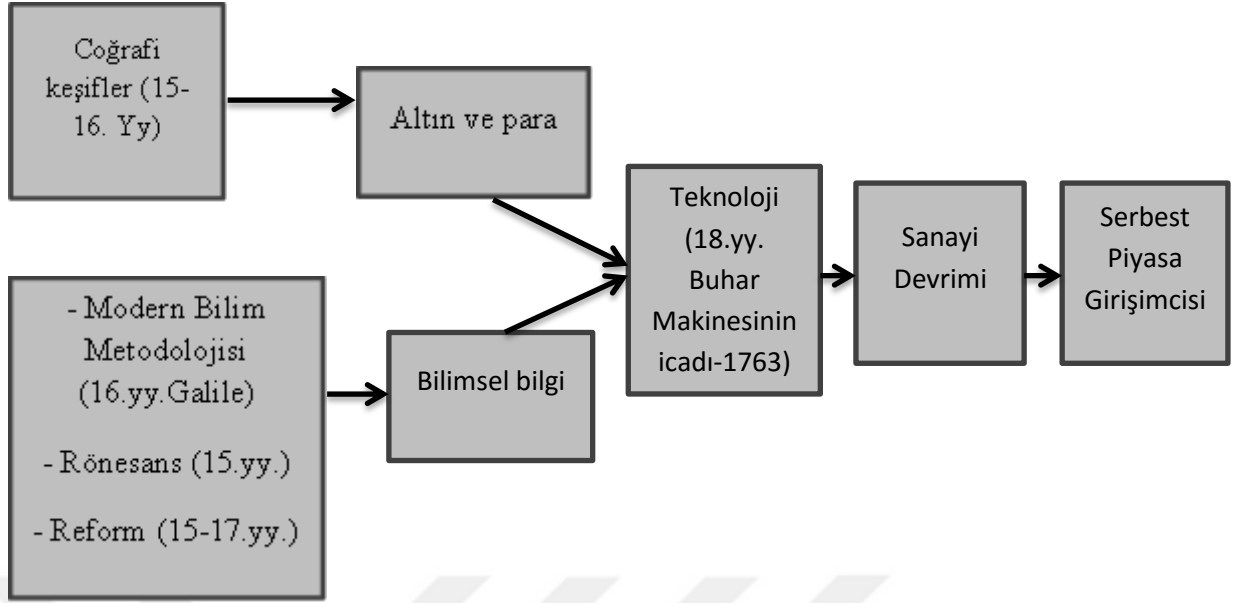
- İlkel toplumlar (Çobanlığa dayanan ev ekonomisi),
- Tarıma dayanan köy ekonomisi (Derebeylikler),
- Küçük el sanatına dayanan kent ekonomisi,
- 15.-19. yüzyıllar arasında Avrupa’da ortaya çıkan iktisadi düşünceler çerçevesinde girişimciliğin gelişimi,
- 20. yüzyılda girişimcilik evreleridir.

Yazının icat edilmesiyle birlikte kıtalara yayılan ticaretin ilk çağda Fenikelilerin oluşturdukları girişimlerle Akdeniz şehirlerine ulaştığı görülmüştür. Eski Yunanda girişimcilik faaliyetleri erdemli sayılmayıp, üretim kar amaçlı değil sadece toplumun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapılmaktaydı. Anadolu’nun kıyılarında kurulmuş olan Lidyalıların parayı icat ederek ticarete önemli katkılarının olduğu görülmüştür. 1800’lü yıllarda sanayileşme ile birlikte girişimci ve risk sermayecisi arasındaki fark ortaya çıkmış olup, sanayi devrimiyle birlikte çağdaş girişimcilik kavramı ortaya çıkmıştır. Bilimsel bilgi ve coğrafi keşifler sonucunda meydana gelen sermaye sanayi devriminin önemli faktörleri arasında yer almaktadır.⁶⁸ Böylece çağdaş girişimciliğin gelişim süreci aşağıdaki şekildeki gibi gösterilmektedir.⁶⁹

⁶⁷ Toksoy, A. (2013). a.g.e. 429. ; Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı Ve Gelişimi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 6,2. 56. ; Erdal, C. ve Çınar, A. (1-3 Kasım 2013). Osmanlı Devleti Ve Türkiye Cumhuriyeti’nde Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 244-245.

⁶⁸ Toksoy, A. (2013). a.g.e. 429.

⁶⁹ Ercan, S. ve Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan. Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı. *bilig*. 49. 62.



Şekil 1.3.1.1. Çağdaş Girişimciliğin Gelişim Süreci

Kaynak: Ercan, S. ve Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan. Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı. *bilig.* 62.

Şekilde yer alan rönesans ve reform hareketleri ve modern bilim yöntemiyle bilimsel bilgi üretmeye başlayan batı ve coğrafi keşiflerle kazanılan servet teknolojik ilerlemeyi hızlandırmıştır. Daha sonra buhar makinesinin üretim sürecine dahil edilmesiyle birlikte sanayi devrimi başlamış çağdaş girişimciliğin temelleri de sanayi toplumu içerisinde atılmıştır. Dolayısıyla çağdaş girişimciliğin ortaya çıkmasını sağlayan en önemli unsurun bilimsel bilgi olduğu görülmektedir.⁷⁰

İlkel Toplular (Çobanlığa Dayanan Ev Ekonomisi)

İlkel toplumlarda insanlar doğanın sunduğu kaynaklar ile geçinmekte, ekonomik yaşamda büyük oranda tüketici oldukları ve bu nedenle avcılık ve toplayıcılık ile hayatlarını sürdürdükleri bilinmektedir. İnsanlık tarihinin ilk yıllarından beri insanların yaşamak ve ihtiyaçlarını karşılamak için yaptığı bu faaliyetler basitçe girişim olarak adlandırılrsa da bu dönemde girişimcilik olmadığı için gerçek anlamda bir girişimcilikten bahsetmek mümkün değildir.⁷¹

⁷⁰ Toksoy, A. (2013). a.g.e. 430. ; Ercan, S. ve Gökdeniz, İ. (2009). a.g.e. 62-63.

⁷¹ Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. 57 ; Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (1-3 Kasım 2013). Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 67.

Tarıma Dayanan Köy Ekonomisi (Derebeylikler)

Tarıma dayanan köy ekonomisinde ekonomik birim, derebeylik ve çevresindeki toprakları içine alan çiftlik veya köy olup, topraklar derebeyler tarafından vergiler karşılığında onu kendi hesaplarına işleyen köylülere verilmiştir. Derebeyler köylüyü korumakla, köylü de derebeylerin vermiş olduğu görevleri yapmakla yükümlüdür. Köy ekonomisinde insanlar yerleşik düzene geçmiş, tarım devrimi denilen bu değişimin nedeni ise, insanların toprağı etkin bir şekilde yetiştirmeyi öğrenmesinden kaynaklanmıştır. Bu dönemde insanların üretime başlamaları ve ihtiyaçtan fazlasını üretmeleri sebebiyle takas ekonomisinin hakim olduğu bir ticaret ortaya çıkmış ancak bireysel girişimcilikten söz etmenin mümkün olmadığı görülmüştür.⁷²

Küçük El Sanatlarına Dayanan Kent Ekonomisi

Küçük el sanatlarına dayanan kent ekonomisinde ekonominin temel hücresi olan kentler, endüstri ve ticaretle uğraşp tarım faaliyetlerinden uzak durmuşlardır. Böylece, yiyeceklerini çevredeki köylerden satın alıp imal ettikleri eşyayı da bu köylere satmışlardır. 11.yy.'da birbirinden ayrı meslekler az bulunmakta ve genel amaca, aynı ortak niteliğe sahip kasaplar, fırıncılar, deri imalatçıları, tahta işleyicileri, tekstil işi gibi faaliyet bölümünü ifade etmişlerdir. 12.-13.yy.'larda ise büyük fuarların kurulmasıyla ulusal ve uluslararası pazarların gelişmeye başladığı görülmektedir. El sanatlarına dayanan kent ekonomisi aynı zamanda kapalı ve örgütlenmiş meslek rejimidir. 13.-14.yy.'larda özel bankalar kurulmuş, büyük sermayedarlar ortaya çıkmıştır. 16.-17.yy.'lardaki yeniliklerin bir çoğı mevcut teknolojilerdeki küçük iyileştirmelerden ibaret olup, bu yüzyıllardan sonraki en büyük gelişme ise makinanın icat edilmesidir.⁷³

15. ve 19. Yüzyıllar Arasında Avrupa'da Ortaya Çıkan İktisadi Düşünceler Çerçevesinde Girişimciliğın Gelişimi

Avrupa'da pazar ekonomisinin gelişmesi, müteşebbisleri tüketici isteklerine hızlı cevap vermeye teşvik etmiştir. Modern Çağ'ın başlarında Avrupa ülkelerinin ekonomik politikalarının iki amacı vardır. Bu amaçların ilkinin, ekonomik gücü kullanarak devleti güçlendirmek; ikincisinin ise devletin gücünü kullanarak ekonomik gelişmeyi ve ülkenin gelişmesini sağlamak olduğu görülmüştür. Devletler herşeyden önce gelir

⁷² Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. , s:57 ; Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2013). a.g.e. , 67.

⁷³ Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011)., a.g.e. , s:57-58.

sağlamaya gayret etmekte ve bu ihtiyaç onların çoğu zaman üretken faaliyetlere zararlı politikalar uygulamasına yol açmaktadır. 18.yy.'da dünya büyük bir değişimin içine girmiş ve İngiltere'den başlamak üzere “endüstri devrimi” oluşmaya başlamıştır.⁷⁴ Ayrıca Kristof Klomb ve Vasco de Gama'nın 18.yy.'da yapmış oldukları keşifler, deniz aşırı ticareti geliştirici faaliyetlerin artmasına, tarımın önemini azaltıp sanayinin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bununla birlikte yeni dünya pazarları oluşmuş ve farklı kıtalardan yeni arzlar ve talepler ortaya çıkmıştır. Bütün bu gelişmelerin yeni üretim metodlarını gerektirdiği ve endüstri devrimini tetiklediği görülmüştür.⁷⁵

19.yy.'ın ortalarına kadar eleştirilere rağmen varlığını sürdüren Klasik İktisat Teorisi, devlet müdahalesine karşı olduğu için, girişimci güce ve kurulacak olan piyasaya herhangi bir müdahaleye izin verilmemesi gereğini savunmuştur. Klasik teoriden itibaren özel girişim gelişip önem kazanmıştır.⁷⁶

20. Yüzyılda Girişimcilik

20.yy.'ın başlarında şirkete sahip olmak ve yöneticisi olmak kavramları birbirlerinden ayrılmış ve girişimcilik kavramı günümüzdeki halini almaya başlamıştır.⁷⁷ Girişimci ve girişimcilik 1930'lu yıllarda yaşanan ekonomik bunalım ve İkinci Dünya Savaşı uygulamalarından önemli ölçüde etkilenmiştir. Bunalım dünyada 50 milyon insanın işsiz kalmasına, dünyadaki toplam üretimin %42 oranında ve tüm dünya ticaretinin de % 65 oranında azalmasına sebep olmuştur. Bu dönemde şirketlerin büyümesi yavaşlarken insanlara yönelik sosyal güvenceyi ön plana çıkaran devletçi uygulamalar önem kazanmıştır.⁷⁸ Avrupa ve Amerika'da devlet, halkın zor durumda kalmasını önlemek için çalışmalar yaparak daha merkeziyetçi bir ekonominin oluşmasına ve dolayısıyla bireysel girişimciliğin azalmasına ve devlet eliyle yürütülen girişimcilik faaliyetlerinin artmasına neden olmuştur. 1960-1970 yılları arasında etkisini kaybetmeye başlayan merkeziyetçi yönetim sistemi önemini yitirmiştir. Bu dönemde üretim sistemlerinde, teknolojiye, bilişimde gelişmeler hızlanırken girişimcilik hareketi

⁷⁴ Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. 57-58.

⁷⁵ Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2013). a.g.e. 67.

⁷⁶ Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. 57-58.

⁷⁷ Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2013). a.g.e. 68.

⁷⁸ Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. 60.

yükselmiştir. Schumpeter'in daha önce bahsettiği “dinamik girişimcilik” anlaşılıp, toplumun temel eksenine haline gelmiş ve sermayenin önüne geçmeye başlamıştır.⁷⁹

1.3.2. Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi

Türklerin Orta Asya’dan gelip Anadolu’ya yerleşmeye başlamalarından itibaren Anadolu’da girişimcilik olarak sanatkarlığın yaygın olduğu görülmektedir.⁸⁰ Anadolu Selçuklu Devleti ticareti desteklemek amacıyla kervansaraylar inşa edip sigorta sistemi ile lonca teşkilatını kurarken, Osmanlı Devletinin ise lonca sisteminin devamı niteliğinde Ahi teşkilatını hayata geçirdiği görülmüştür.⁸¹ Selçuklu Devleti ve Osmanlı Devletinde yapılan uygulamalarla kalite ve fiyat standardı oluşturulup düzenleme ve denetlemeler yapılarak girişimcilik konusunda etkin ve başarılı olduğu görülmüştür.⁸² Anadolu’nun yüzyıllar boyunca ticaretin önemli bir bölümünü oluşturduğu görülmüştür. Üretici tüccarların yanı sıra ne üretici ne de tüketici olan yeni bir tüccar kavramı bu dönemde ortaya çıkmış ve bu tüccarlar dönemin ilk girişimcilik örnekleri olarak gösterilmiştir. Bu dönemde seyyar tüccarlar buldukları kentlerin yakın çevrelerine hizmet sunarlarken, kervanlar ise uzun mesafeli ticareti geliştirmişlerdir. Örnek olarak, Çin’den başlayarak Anadolu aracılığıyla Akdeniz, Karadeniz veya Trakya üzerinden Avrupa’ya uzanan İpek Yolu, Anadolu’yu ticaretin yoğun olduğu bir coğrafya konumuna getirmiş ve geçtiği yerlerde sadece ipek değil birçok malın ticaretini de geliştirmiştir. 13. yüzyıldan 15. yüzyıla kadar aralıklarla devam eden Bizans-Türk savaşları ve diğer kara savaşları nedeniyle Anadolu’da kara ticaretinin güvenliği zaman zaman azalmış, bu da tüccarları deniz ticaretine yönlendirmiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nun doğu-batı ticaret yolları arasında olması ticaretin gelişmesine önemli katkılar sağlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu 16. yüzyıldan itibaren ekonomi politikasının temelini oluşturmuş olan iâşecilik olarak bilinen provizyonizm sistemini benimsemiştir. Bu sistemde tüketiciye kaliteli, düşük fiyatlı, üretim miktarı ve çeşitliliği bol ürünler pazarlanmıştır. Aynı zamanda Osmanlı İmparatorluğu’nda deniz ticaretinin de önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Zamanla büyük keşifler sonucu ticaret yollarının değişmesi Osmanlı ticaretini etkilemiştir. Özellikle imparatorluğun son

⁷⁹ Gümüşoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2013). a.g.e. 68-69.

⁸⁰ Öneren, M. (2012). a.g.e. 14.

⁸¹ Erdal, C. ve Karşu, D. (3 Kasım 2013). Dijital Girişimcilik Ve Bütünleşik Pazarlama İletişimi: Gittigidiyor.Com Örneği. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 628.

⁸² Öneren, M. (2012). a.g.e. 14.

döneminde, Sanayi Devriminden (18.yy. sonu İngiltere) sonra batı ile yakın ilişkilerde bulunan Yahudi, Rum, İtalyan asıllı Türk vatandaşlarının ekonomik anlamda girişimci oldukları görülmüştür.⁸³

Osmanlı devletinin son yıllarında kurulan şirketlerin büyük kısmını “milli” ve anonim Türk şirketlerinin oluşturduğu görülmüştür.⁸⁴ İmparatorluk döneminde bir başka girişimci tipi ise askeri amaçlarla yapılan işler olup, bu işlerin yabancı uzmanlar aracılığıyla yürütülmüş olması Osmanlı paşa ailelerinden gelip, bugün sanayici olarak adlarını sayabileceğimiz insanların sayısının az olmasına neden olmuştur. Osmanlı imparatorluğu azınlıklar sayesinde ticaret yapmaya başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nda 20.yüzyılın başında bile henüz sanayileşme yolunda ciddi kararlar alınmadığı görülmektedir. 1810 yılında kurulan ve askeri kundura, çizme, palaska, fişeklik gibi malları imal eden Beykoz Tesislerinden sonra, 1835 yılında çuha, fes, battaniye imal etmek üzere İstanbul’da Feshane Tesisleri açılmıştır. Kadife, ipek kumaş, saten ve tafta üretmek için 1845 yılında Hereke Fabrikası kurulmuştur. Yine devlet eliyle 1850 yılında pamuklu dokuma ürünleri imal etmek üzere, İstanbul Bakırköy Bez Fabrikası kurulmuştur. Son olarak 1892’de Yıldız Çini Fabrikası faaliyete geçmiş olup bu büyük tesisler Cumhuriyet’ten sonra da faaliyetlerine devam etmişlerdir.⁸⁵

Cumhuriyet döneminde girişimciliğin başlangıcı, Atatürk’ün önderliğinde İzmir’de 1. İktisat Kongresinin toplanmasıyla alınan Türkiye’de ekonomik gelişme ve kalkınmanın ancak girişimcilikle sağlanacağı kararının alınmasıyla olmuştur.⁸⁶ 1923 İzmir İktisat Kongresinin ardından ekonomik gelişmeyi hızlandırmak için 1927’de Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Kanunun amacı sanayi yatırımı yapmayı hedefleyen ancak sermaye, mali ve teknik bilgi eksikliği olan girişimcileri desteklemektir.⁸⁷ Cumhuriyetin ilk yıllarındaki Türk girişimcilik hareketi 1929 ekonomik bunalımından olumsuz etkilenmiş ve 1923’ten beri uygulanan iktisadi siyasetin çok fazla başarılı olamaması da özel sektörün kendisinden beklenen girişimleri yerine getirememesine neden olmuştur. Böylece Cumhuriyet’in ilk yıllarında ülkemizde girişimcilik hareketlerinin sermaye yetersizlikleri nedeniyle daha çok devlet tarafından gerçekleştirildiği görülmüştür.

⁸³ Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2013). a.g.e. 69-70.

⁸⁴ Öneren, M. (2012). a.g.e. 14.

⁸⁵ Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. 64.

⁸⁶ Öneren, M. (2012). a.g.e. 14.

⁸⁷ Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2013). a.g.e. 71.

Bölgesel kalkınma ve istihdamın artırılması, ülkesel kalkınmaya liderlik edilmesi ve özel girişimlerin cesaretlendirilmesi amacıyla kurulan kamu iktisadi teşebbüsleri, Sümerbank, Etibank, Merinos, v.b. kuruluşların açılması ve geliştirilmesi Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki girişimciliğin örnekleri olarak gösterilmektedir.⁸⁸ 1942 yılında Varlık Vergisi Kanunu çıkarılmış, bu kanunla birlikte olağanüstü kazanç ve servet üzerinden bir defaya mahsus vergi alınması esasını getirmiştir. 1948 yılında Milli Ekonomi Kongresi toplanmış, bu dönemde sanayide özel sektör bir önceki döneme göre gözle görülür bir gelişme göstermiştir.⁸⁹ 1950-1956 yılları arasında endüstriyel üretimin yaklaşık %30 oranında artarak, en çarpıcı artışların, şeker, tekstil, çimento, kauçuk, demir-çelikte olduğu görülmüştür.⁹⁰ David Mc Clelland'ın 1950 yıllarındaki araştırmalarını kapsayan ve 1961 yılında yayımlanan "Achieving Society" adlı eserinde, 42 ülkenin insanları, başarı güduları ve girişimcilik kabiliyetleri açısından sıralanmış, burada 3.62 puanla Türkiye ilk sırayı alırken , ikinci sırada 3.62 puanla ABD, üçüncü sırada 3.38 puanla Arjantin, altıncı sırada 2.38 puanla Fransa, onyedinci sırada 2.14 puanla Almanya'nın yer aldığı görülmektedir.⁹¹ 1960-1970 yılları arasında özel girişimciliğin gelişme gösterdiği, ticaret ve tarımdan endüstriye geçişin devam ettiği, serbest mesleklerden iş yaşamına atılanların sayısının ise hızla arttığı görülmektedir. 1970-1980 yılları arasındaki dönemde ise, temel amaçlardan birinin geleneksel mal üretimini bir ileri aşamaya taşımak olduğu görülmektedir. Bu dönemde Kıbrıs Harekatı ve sonucunda gelen ambargo, petrol şokları, yükselen enflasyon, siyasal ekonomik istikrarsızlık, ithal ikamesi politikasının tıkanması, döviz sıkıntısı, dışa açık olmama ve teşvik uygulamalarının giderek dönemin gereksinimlerine cevap verememesi girişimcilik üzerinde olumsuz etkiler oluşturmuştur.⁹²

2001 yılı "Global Entrepreneurship Monitor-Küresel Girişimcilik Raporu (GEM)" na göre uluslararası girişimcilik endeksinde kullanılan 100 yetişkin içinde şirket kuran insanların sayısında Türkiye 29 ülkeden daha az sayıda girişimciye sahip olup, şirket kuran sayısı Meksika'da 18.7, İrlanda 'da 12 ve ABD'de 11,7 iken Türkiye'de ise bu

⁸⁸ Öneren, M. (2012). a.g.e. 14. ; Esen, Ş. ve Çetin, S. (2012). Siyasi Parti Ve Hükümet Programlarında *Girişimcilik Ve İnovasyon. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 34. 75-76.

⁸⁹ Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. 66-67.

⁹⁰ Erdal, C. ve Çınar, A. (2013). a.g.e. 251.

⁹¹ Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2013). a.g.e. 71.

⁹² Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). a.g.e. 67-68.

sayı 4,6 kişi olarak belirlenmiştir.⁹³ 2012 yılında 69 ülkeden 198.000 kişi ile yapılan anket sonucunda oluşturulan raporda ise Türkiye'nin 2006 yılında %6.11 olan girişimcilik notu %12.22'ye yükselmiş, erken girişimcilik indeksi açısından araştırmaya katılan 30 etkinlik güdümlü ekonomi arasında Türkiye'nin 17. sırada yer aldığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarla Türkiye'nin son yıllarda girişimcilikte ciddi yollar kat etmiş olduğu, 2011 yılında girişimciliğe olumlu bakma ve kendi işini kurma konusunda Türkiye, İsviçre ile birlikte %50'lik oranla Avrupa'nın en cesur ülkesi konumuna geldiği görülmüştür. Ulusal Franchising Derneği'nin verileri de bu görüşü desteklemekte, Amerika'da 12, Fillandiya'da 60, Almanya'da 45 kişiden biri kendi işini kurmak isterken, Türkiye'de her iki kişiden birinin kendi işini kurmak istediğini ifade etmektedir.⁹⁴ 2013 yılı GEM araştırması ile girişimcilik indeksi, GEM çalışmaları tarihinde ilk defa, Türkiye'de bölgesel bazda (NUTS-2) düzenlenmiş ve Türkiye'nin girişimcilik karnesi çıkarılmış olup, çalışmada Türkiye 33.287 kişiye uygulanan anket sayısı ile GEM projesine dâhil olan ülkeler arasında en fazla kişiye anket uygulayan ülke olmuştur. Batı Anadolu Bölgesi 2013 yılı bölgesel (NUTS-1) GEM indeksi sonuçlarına göre en girişimci bölge olmuştur. Batı Anadolu Bölgesinde, erken dönem girişimcilik indeksi % 13 olup, her 100 kişiden 13 kişi girişimcilik faaliyetinde bulunmakta ve Batı Anadolu'yu %11,30 oranıyla Güney Doğu Anadolu bölgesi izlemektedir. Akdeniz Bölgesi'nde ise bu oran, %10,94 olarak gerçekleşmiştir. Doğu Marmara'da %10,76, Kuzey Doğu Anadolu'da %10,40, Ege'de %10,37, Orta Anadolu'da %10,32, Orta Doğu Anadolu'da %9,98, İstanbul'da %8,22 ve Batı Marmara'da ise %8,00 olduğu görülmüştür. Girişimcilik endeksinin en az olduğu bölgelerin ise; Doğu Karadeniz (%7,61) ve Batı Karadeniz (%7,23) olduğu görülmüştür. GEM Türkiye 2013 yılı sonuçlarına göre; Türkiye'de fırsatları değerlendirmek amacıyla girişimcilik faaliyetinde bulunan kişilerin yüzdesinin, özellikle 2011 yılından bu yana artış eğiliminde olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, genç girişimcilerin sayısında ve eğitilmiş kişilerin girişimcilik faaliyetine katılma oranında artış olduğu görülmektedir.⁹⁵

⁹³ TÜSİAD (2003), a.g.e. 8.

⁹⁴ Sönmez, A. ve Toksoy, A. (2014). Türkiye'de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 21,2. 46-48.

⁹⁵ Türkiye Girişimcilik Stratejisi Eylem Planı 2015-2018. 22-23.

Küresel girişimcilik kalkınma endeksi GEDI 2012-2013 Türkiye raporuna göre Türkiye'nin göstergeler bazında sıralamadaki yeri ve puanları Tablo-1.3.1.1'de verilmiştir. Tablo, GEDI endeksi ve GEDI alt endeksleri kullanılarak oluşturulmuş olup, Türkiye'nin güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin değerlendirmeyi göstermektedir. Müşterilere yeni bir ürün sunan girişimcilerin oranının yüksekliği (0.79) en güçlü yön, süreç inovasyonu (0.06) ise en zayıf yön olarak belirlenmiştir.

Tablo 1.3.2.1. GEDI 2012, 2013 Türkiye Özet Tablosu

Gösterge	2012		2013	
	Sıralamadaki yeri	Puan	Sıralamadaki yeri	Puan
Toplam GEDI Endeksi	36/79	0.29	45/118	0.32
Girişimcilik Davranışı Endeksi (ATTI)	42/79	0.32	48/118	0.35
Girişimcilik Faaliyetleri Endeksi (ACTI)	50/76	0.24	56/118	0.28
Girişimcilik Ruhu ve Tutkusu Endeksi (ASPI)	27/79	0.31	33/118	0.34
En zayıf gösterge : Süreç İnovasyonu	0.06		0.10	
En zayıf değişken: Risk Sermayesi	0.11		0.22	

Kaynak: Türkiye Girişimcilik Stratejisi Eylem Planı 2015-2018. 23.

Türkiye Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı ile (2015-2018) önümüzdeki üç yıllık süreçte Türkiye'de girişimciliğin gelişmesi için hedeflerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda amaca ulaşmak için belirlenen müdahale alanlarını ve hedefleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.⁹⁶

- **Düzenleyici Çerçeve:** Girişimci dostu düzenleyici çerçevenin geliştirilmesi,
- **Yenilikçi Girişimciliğin Desteklenmesi:** Yenilikçi ve teknoloji tabanlı girişimciliğin desteklenmesi,

⁹⁶ Türkiye Girişimcilik Stratejisi Eylem Planı 2015-2018. 48.

- **Tematik ve Genel Destekler:** Kadın girişimciliği, genç girişimciliği, eko girişimcilik, sosyal girişimcilik, yenilikçi girişimcilik ve küresel girişimcilik gibi öncelikli tematik alanlarda ve genel alanlarda sürdürülebilir bir destek sisteminin geliştirilmesi ve uygulanması,
- **Girişimcilik Kültürü:** Ülkemizde girişimciyi ve girişimciliği benimsemiş bir kültürün geliştirilmesi,
- **Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri:** Örgün ve yaygın eğitim düzeyinde girişimcilik eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve girişimcilere yönelik danışmanlık sisteminin geliştirilmesi,
- **Finansmana Erişim:** Girişimcilerin finansmana erişiminin kolaylaştırılması ve sürdürülebilir bir şekilde artırılması.

Aynı zamanda Türkiye’de girişimciliğe finansman konusunda birçok kurum /kuruluş geri ödemeli /geri ödemesiz destek ve fiziki mekan desteği sunmakta olup, bunların başlıcaları: TC Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, KOSGEB, TUBİTAK, TOBB Girişimciler Kurulu, TEKNOPARK/TEKNOKENT ve Melek Yatırımcılar şeklinde sıralanabilir.⁹⁷

1.4. GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ

Girişimcilik kavramı sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte, özellikle son yıllarda üzerinde önemle durulan konuların başında gelmektedir.⁹⁸ Girişimcilik kavramına yönelik tek ve tatminkar bir tanım yapabilmek bugüne kadar mümkün olmayıp farklı yazar ve araştırmacıların yapmış olduğu tanımlamaların, farklı yaklaşım, algılama, anlayış, birikim ve deneyimler sonucu kavram olarak benzer olmadıkları görülmektedir.⁹⁹ Cole, girişimciliğin tanımının yapılmasındaki zorluğu şu cümleleri ile anlatmıştır.¹⁰⁰

“On yıl girişimcilik tarihiyle ilgili bir araştırma merkezinde bir deneyim sahibi oldum. Bu süre zarfında girişimci tanımını yapmaya çalıştık ancak asla başarılı olmadık. Az çok fikir sahibi olduk. Hepimiz kendi amaçlarımız doğrultusunda faydalı bir tanım yapabildik. Sizin de bundan daha öteye gidebileceğinizi sanmıyorum.”

⁹⁷ Karadal, H. (2014). a.g.e. 272.

⁹⁸ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 2 ; Toksoy, A. (2013). a.g.e. 425.

⁹⁹ Çetin, C. (2012). a.g.e. 19-20.

¹⁰⁰ Cole, A.H. (1969). Definition of Entrepreneurship. J.L.Covimes (Ed.). Karl A.Bostrom Seminar in the Study of Enterprise’ın İçinde. 10-22. Aktaran: Gündüz, Ş. (2010). Kontrol Liderin Elinde mi? Girişimcilik Okulundan Cevap. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 11,2. 216.

Belirtildiği üzere girişimcilik kavramını tanımlamak güç olmasına rağmen kavramla ilgili birçok tanım yapıldığı görülmüştür.¹⁰¹ Girişimcilik, risk ve belirsizlik koşulları altında, kazanç elde etme ve büyüme amacı ile yenilikçi bir ekonomik organizasyonunun oluşturulması olarak tanımlanmıştır. Bir süreç olarak girişimciliğin yapılan tanımları şu şekildedir:¹⁰²

- Fırsatların önemine dikkat çeken bir düşünce biçimi ve planlı bir davranış türüdür.
- Bir fırsatı yakalamak ve değerlendirmek için kaynakların bir araya getirilmesiyle oluşan bir değer yaratma sürecidir
- Niyet, kaynak, sınır ve değişim faktörleriyle, davranışa ve süreç perspektifine yönelik olarak, yeni birleşimler yaratma sürecidir.
- Daha önceden, kişi veya kişiler tarafından fark edilmemiş bir fırsat yakalamaktır.
- Daha önce rutin, sıradan iş süreçlerinde yapılmayan farklı bir şeyler yapmaktır.

Girişimcilik üzerine modern iktisadi düşüncenin başlangıcı sayılan ve 18. yüzyıl sonlarında ortaya çıkan Fizyokrat'ların önde gelenlerinden Cantillon girişimciliğin ekonomik sistemde önemli rol aldığını belirtmiştir. Aynı düşüncenin temsilcilerinden Turgot'a göre girişimcilik, sermaye sahibi olmaya dayanmak olarak tanımlanıp, Peter F. Drucker ise girişimciliği; "Yeni mamul üretim kapasitesi ile mevcut kaynakların katılmasını içeren yenilik hareketi" olarak ifade etmiştir.¹⁰³ Girişimcilik kavramı esas olarak kapitalist sistemin bireylere sunmuş olduğu en önemli kariyer opsiyonlarından biri olarak da değerlendirilmektedir.¹⁰⁴

Max Weber 1905 yılında yayınlanan "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" adlı eserinde kapitalist sistem içerisinde girişimcilik ile ilgili farklı ipuçları vermiştir. "Elde etme refleksi" ve "kazanç sağlama güdüsü" nü kapitalist sistemde girişimciliğin itici gücü olarak ele alan Weber, bu faktörlerden doğan "sınırsız kazanma açlığı"nın kapitalizmin temeli olmadığını savunur. Weber girişimciliği ekonomik sistemin bir parçası olarak ele alıp kapitalizmin sadece kazanç elde etme değil, kazancı sürekli ve

¹⁰¹ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 21 ; Çetin, C. (2012). a.g.e. 20.

¹⁰² Güney, S. (2015). a.g.e. 63.

¹⁰³ Demirel, E.T. (2013). a.g.e. 128. ; Çiftçi, M., Tozlu, E. ve Akçay, A. (2014). Drucker Perspektifinde İnovasyonun İşletmelerin Gelişimi Üzerine Etkisi: Girişimci İşletme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 5,10. 77.

¹⁰⁴ Çetin, C. (2012). a.g.e. 18.

verimli kılma olduğunu, girişimciliğin ise sahip olduğu güdülerle bu amaca hizmet ettiğini savunur.¹⁰⁵

TÜSİAD' ın yapmış olduğu girişimcilik tanımı ise şöyledir:

“Girişimcilik risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tümüne verilen addır. Bu yüzdendir ki hem şirket açma süreci, hem de yenilikler yapma süreci girişimcilik kapsamındadır. Girişimcilik kavramında yenilik vardır ve bu yenilik mevcut kaynakların yeni bir birleşimini ifade eder. Bir diğer ifadeyle yeni bir malın veya servisin üretimi, yeni bir üretim metodunun geliştirilmesi, yeni bir pazarın oluşturulması, yeni bir hammadde kaynağının bulunması ve endüstrinin yeniden yapılanması yeniliktir”.¹⁰⁶

Girişimcilik, ekonomik hayatın yanında sosyal hayatın da değişimini sağlayarak harekete geçiren, günümüzün en büyük sosyal ve ekonomik güçlerinden biri olarak görülmektedir.¹⁰⁷ Girişimcilik, yaşanan çevredeki fırsatları görerek projeleri oluşturma, projeleri yaşama taşıyarak zenginlik üretme ve insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olmaktır.¹⁰⁸ Girişimcilik gerekli zaman ve çabayı göstererek, beraberinde getirdiği finansal, psikolojik ve sosyal riskleri üstlenerek ve etkinliklerin sonucunda oluşan parasal ve kişisel tatmin ve bağımsızlığı kazanarak değeri olan yeni birşey yaratma süreci olarak da ifade edilmiştir.¹⁰⁹ Bazı yazarlara göre girişimcilik sadece bir fikir olmayıp, bir yaşam biçimidir. Tutkulu, büyük planlar yapabilen, kararlı, hedefine odaklanan bazı kişilerin yerine getirebileceği bir görev; işe ve yaşama değer katma, stratejik rekabet açısından geleceği oluşturmak için harekete geçen kaynak ve becerileri oluşturarak, değer yaratan bir eylemdir.¹¹⁰ Modern işletmecilik düşüncesine göre hareket eden işletme yöneticilerininin girişimcilik kavramını; yenilik, esneklik,

¹⁰⁵ Tunç, B. (2007). İşletmelerde Yaratıcılık Yenilikçilk Girişimcilik Yönetimi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 30-31.

¹⁰⁶ TÜSİAD (2003), a.g.e.

¹⁰⁷ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. a.g.e. 22 ; Uluköy, M., Demireli C. ve Kahya, V. (2013). ag.e. 80.

¹⁰⁸ Erdoğan Morçin, S. (2013). a.g.e. 168.

¹⁰⁹ Atasoy, T. (2012). *Kendinizin Patronu Olmak: Girişimcilik*. Ankara: ODTÜ Yayıncılık. 9.

¹¹⁰ Eren, İ. (2012). Girişimcilik ve Din: Temel Kaynakları Çerçevesinde İslam'ın Girişimciliğe Bakışına Yönelik Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7,1. 51. ; Şahbaz, A. ve Şahbaz, Ü. (1-3 Kasım2013). İnovasyon ve Girişimcilik. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 118.

dinamik olma, risk alma, yaratıcılık ve gelişim odaklılık gibi kavramlarla tanımladıkları görülmektedir.¹¹¹

Avrupa Birliği tarafından yapılan tanım ise “girişimcilik bireyin fikirlerini eyleme dönüştürmesini ifade eder. Yaratıcılık, inovasyon, risk alma, projeleri planlama ve yönetme becerilerini kapsar. Bu özellikler evde ve toplum içinde günlük hayatta herkese destek olurken, çalışanların yaptıkları işin kapsamı ile ilgili farkındalığını artırır, fırsatları yakalamalarını sağlar ve girişimcilerin sosyal veya ticari aktiviteler gerçekleştirmesinde temel oluşturur” şeklindedir.¹¹²

Girişimcilik; ekonomi, yönetim, sosyoloji, psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından ele alınmış ve her disiplin kendi yönelimi gereğince anlamlar yükleyerek tanımlamaya çalışmıştır.¹¹³ Girişimcilik kavramıyla ilgili yapılan bütün tanımlamalardaki ortak nokta, girişimciliğin yenilik ve yaratıcılık yoluyla makul düzeyde riskin göze alındığı, ticari kar ve toplumsal faydayı bir arada benimseyen bir değer oluşturma ve çeşitli fırsatların değerlendirildiği bir süreç olarak ele alınmasıdır. Harvard Business School’un 1983 yılında yapmış olduğu konferanslar dizisi sonucunda katılımcıların üzerinde görüş birliğine vardığı tanıma göre girişimcilik; önemli ve yeni iş fırsatlarının farkına varmak suretiyle proje ile uyumlu risk alma yönetiminin sağlanması ile projenin başarı ile gerçekleşmesini sağlayacak yönde beşeri, mali, hammadde ve malzeme kaynaklarını hızla harekete geçirerek, işletmede gerekli haberleşme ve yönetim becerileri uygulamaları ile birey ya da bireylerin değer yaratma çabaları olarak ifade edilmiştir.¹¹⁴

Austin ve arkadaşları (2006), girişimciliği tanımlayan ve analiz eden farklı yaklaşımları girişimciliğin sonuçlarına, girişimciliğin nedenlerine ve girişimcilik yönetimine odaklanan üç temel araştırma akımı altında gruplandırmışlardır. İlk araştırma akımında iktisatçılar, girişimciliğin etkileri ve sonuçları üzerine odaklanmışlardır. Örneğin, Schumpeter (1934), taslak çalışmasında, girişimciliği ekonominin bir bütün olarak geliştirdiği anahtar bir süreç olarak incelemiştir. İkinci araştırma akımının, girişimciliği

¹¹¹ Çiçek, R. ve Durna, U. (2012). Meslek İdealleri ve Girişimcilik Niyetleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9,17. 19.

¹¹² European Commission, Implementing the Community Lisbon Programme: Fostering Entrepreneurial Mindsets Through Education and Learning, COM 33 Final, Commission of the European Communities, Brussels, Belgium, 2006.

¹¹³ Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (1-3 Kasım2013). Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 527.

¹¹⁴ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 25 ; Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (1-3 Kasım2013). a.g.e. 528.

sosyolojik, psikolojik perspektiften değerlendiren ve kendisine odaklanan araştırmalardan oluştuğu görülmektedir. Son ve üçüncü akım ise, girişimci yönetim süreci üzerinde durulan çalışmaları içermektedir. Bu literatür, işletmeler içinde inovasyonun teşvik edilmesi, faaliyete geçirme ve risk sermayesi, organizasyon ömrü ve girişimsel başarı göstergelerine yönelik araştırmaları içermektedir.¹¹⁵ Long ise (1983), girişimcilik tanımlarını karşılaştırarak tanımların üç ortak yönünü belirsizlik ve risk, bütünlük yönetsel beceri ve yaratıcı fırsatçılık olarak tespit etmiştir.¹¹⁶

Sanatta, okulda, işletmede, toplumda bazı fırsatların değerlendirilmesi için kaynakların veya süreçlerin kullanımı söz konusu olabilir. Nitekim bu durumların da girişimcilik faaliyetini içerdiği görülmektedir.¹¹⁷ Böylece girişimcilerin hayatın her alanında bulunabileceği, kendi işletmesini kurmanın veya küçük işletme sahipliğinin ötesinde bir toplumsal olgu olduğu görülmektedir. Bu nedenle girişimcilik kavramını sadece ticari anlamda anlamamak gerekir. Literatüre girmeye başlayan farklı girişimcilik türlerinin de olduğu ve bunların dikkate alınmasının girişimcilik açısından önemli olduğu görülmektedir.¹¹⁸ Literatürde en çok görülen başlıca girişimcilik türlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

Orjinal, Özel sektör ya da Ticari Girişimcilik

Bağımsız olarak girişimciliği, orjinal haliyle ilk defa oluşturan yeni girişimciliktir. Bu girişimcilik sınıflandırmasında girişimcilerin öncelikle kendi güç, yetenek, algı, sezgi, beceri, ustalık, deneyim, bilgi gibi yetilerine dayanarak hayallerini gerçekleştirmek üzere harekete geçtikleri ve ilk defa sıfırdan başlayarak kurulan girişimlerdir. İlk defa ve orjinal olma özelliği bu girişimciliğin ifade edilmesinde belirleyici ve ayırt edici etmen olup, hem girişimcisi hem de girişim orjinaldir. Girişimciler işleri yürütmek için en iyi yöntemi tek başlarına keşfeder ve uygularlar.¹¹⁹

¹¹⁵ Austin, J., Stevenson, H. and Wei-Skillern, J. (2006). Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both?. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 1-19.

¹¹⁶ Güney, S. ve Nurmakhmatuly, A. (2007). Kültürün Girişimciliğe Etkisi: Kazakistan ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürlerarası Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10,18. 64.

¹¹⁷ Özdevecioğlu, M. ve Cingöz, A. (2009). Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32. 83.

¹¹⁸ Thompson, J.L. (1999). The World Of The Entrepreneur – A New Perspective. *Journal of Workplace Learning: Counselling Today*. 11, 6. 209. Aktaran: Özdevecioğlu, M. ve Cingöz, A. a.g.e. 83.

¹¹⁹ Göçmen, S. (2007). İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: “İç Girişimcilik”. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 19. ; Çevik, E. (2006).

Özel sektör ya da ticari girişimcilik ise, orjinal girişimcilikten farklı olarak hali hazırda var olan bir işletmeyi satın almayı da içermektedir. Yukarıda yapılan girişimci ve girişimcilikle ilgili açıklamalar özel sektör ya da ticari girişimciliği tanımlamaktadır.¹²⁰

İç Girişimcilik

İç girişimcilik; bireyin bir kuruluşta ücretle çalışırken, o kuruluşun yardımıyla kendi işini kurması olarak tanımlanmaktadır.¹²¹ Literatürde iç girişimcilik işletme içinde çalışanların girişimcilik yetisinin geliştirilmesi olarak ele alınmaktadır. İç girişimcilik, çalışanların yaptıkları işlerde risk alarak karlı bir mal ya da hizmete dönüştürme yetisi olarak da ifade edilmektedir. İç girişimcilikteki temel amaç hızla değişen pazar talebine karşı işletmenin çevresindeki fırsatları değere dönüştürebilen, yeni rekabet alanları ortaya çıkarabilen, dinamik, esnek ve yeniliklere duyarlı bir işletme davranışı sergilemektir.¹²²

John Naisbitt 1986'da yayınlanan “İşletmelerin Yeniden Keşfi” adlı eserinde iç girişimciliği, kurulu işletmelerin yeni piyasalar ve ürünler bulması için önemli bir yöntem olarak ifade etmiştir. Rosabeth Moss Kanter, 1990 yılında yayınlanan “Devler Dans Etmeyi Öğrenince” isimli kitabında ise, iç girişimciliğin geliştirilmesinin, örgütlerin hayatta kalmalarını sağlayacak en önemli faktör olduğunu ifade etmiştir.¹²³ The American Heritage Dictionary of the English Language iç girişimciyi (intrapreneur) “büyük bir firma içinde bir fikri karlı bir son ürüne, risk alma ve inovasyon yolu ile dönüştürme sorumluluğunu üstlenen kişi” olarak ifade etmektedir. Pinchot iç girişimciyi “herhangi bir çeşit iş fikrini uygulama sorumluluğunu firma içinde üstlenen kişi” olarak ifade etmektedir. İç girişimci sözcüğü ilk kez Pinchot tarafından kullanılmış olsa da, kavram Pinchot'tan önce, Norman Macrae'nin The Economist dergisinde yayınladığı makalede “geleceğin dinamik firmaları, diğer firmalarla olan rekabete benzer bir çalışma yöntemini firma içinde de bulmak zorundadırlar” ifadesiyle belirtmiştir. Aynı zamanda Miller ile Friesen ve Kuratko ile Montagno konu üzerindeki çalışmalarında

Girişimcilerin, Girişimcilik Tipleri İle Çalışma Amaçları Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 65. ; Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 33.

¹²⁰ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 33.

¹²¹ Cin, H. ve Yumuk Günay, G. (2013). a.g.e. 11.

¹²² Duran, C., Büber, H. ve Gümüştekin, G.E. (2013). Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8,2. 36.

¹²³ Onay, M. ve Çavuşoğlu, S. (2010). İşletmelerde Girişimcilik Özelliklerini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 17,1. 49.

firma içi girişimciliği, “firmanın kendi çalışanlarının yaratma kapasitelerini geliştirerek oluşturulan yeni girişimlerle firma başarısını artırma” anlamında tanımlanmaktadır. Aynı anlamı karşılamak üzere farklı terminolojiyi kullanan araştırmacılar da bulunmaktadır. Örneğin Ellis ve Taylor (1987) “corporate venture (firma girişi)” ve Bugelman ve Sayles (1986) “internal corporate venture (firma içi girişim)” ifadeleri ile iç girişimcilik kavramını tanımlamaktadırlar.¹²⁴ Son yıllarda Antoncic ve Hisrich iç girişimcilik ile ilgili çalışmaları geliştirerek, iç girişimciliğin yedi boyutta incelenebileceğini ifade etmişlerdir (Tablo 1.4.1.).¹²⁵

Tablo 1.4.1. İç Girişimciliğin Boyutları

BOYUT	TANIM
Risk Alma	Yeni fırsatların izlenmesinde cesur karar alma.
Proaktiflik	İnsiyatif almada üst yönetimin tutumu.
Yenilikçilik	İşletmenin yeni ürün, hizmet ve teknoloji yaratabileceği yeni fikirleri desteklemesi.
Yeni İş Girişimi Başlatma	Yeni iş birimlerinin/işletmelerin kurulması.
Rekabetçi Agresiflik	Rakiplere karşı saldırgan tutum.
Yeni İş Alanları	Varolan ürün/pazarlarla ilişkili yeni faaliyet alanlarına girilmesi.
Kendini Yenileme	Stratejileri yeniden belirleme ve örgütsel değişim.

Kaynak: Antoncic, B. and Hisrich, R.D. (2003). Clarifying The Intapreneurship Concept. *Journal of Small Business and Enteprise Development*. 10,1. 19. Aktaran: Karadal, H. (2014). a.g.e. 382.

İç girişimciliğin firma performansı ile yakından ilişkili olması, örgütlerin temel ekonomik sıçramalarında önemli bir argüman olması üzerinde hassasiyetle durulmasına ve rekabet etmek isteyen büyük firmaların, esneklik, büyüme ve yenilik isteği içinde olmaları iç girişimcilik kavramının son yıllarda öneminin artmasına neden olmuştur.¹²⁶

Kurumsal Girişimcilik

Kurumsal girişimcilik; rekabetin giderek arttığı bugünün “kurumsal olimpiyatlarında” rekabet avantajı yaratmak ve daha da önemlisi bu avantajı sürdürülebilir kılmak için gerekli bir değer yaratma sürecinin örgüt içerisinde uygulanması olarak

¹²⁴ Güney, S. (2015). a.g.e. 195-196.

¹²⁵ Antoncic, B. and Hisrich, R.D. (2003). Clarifying The Intapreneurship Concept. *Journal of Small Business and Enteprise Development*. 10,1. 19. Aktaran: Karadal, H. (2014). a.g.e. 382.

¹²⁶ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 35. ; Güney, S. (2015). a.g.e. 196.

tanımlanmaktadır.¹²⁷ Klasik anlamda girişimcilik kavramı yeni bir girişimin ortaya atılarak uygulanmasını kapsarken, kurumsal girişimcilik ise iki temel süreci içermektedir. Bunlardan birincisi, herhangi bir işletmenin kendi bünyesindeki süreçlerde yenilik yapması yolu ile ya da başka işletmelerle işbirliği ve ortak girişim yolunu kullanması sonucu yeni işletmelerin ortaya çıkması, ikincisi ise işletmelerin sahip oldukları kaynakları birleştirerek stratejik anlamda rekabet avantajı sağlayacak yeni bir girişime yönelmesi olarak ifade edilmiştir.¹²⁸ Kurumsal girişimcilik, performans ve büyüme amacıyla çevredeki fırsatları değerlendirerek risk alma, inovasyon, proaktivite ve agresif rekabetçiliğe yönelik işletme düzeyindeki eğilim ve davranışların bütünü olup, başka bir deyişle, bir işletmenin karar alma biçimlerini, yöntemlerini ve uygulamalarını, temel girişimci özelliklerini sergileyen stratejik oryantasyon olarak tanımlanmıştır. Kurumsal girişimcilik, genellikle kurumsal bir firma ile küçük girişimci bir diğer firma arasında büyümek amacı ile yönetsel kaynakların ortak kullanımı, risk ve kazanımların paylaşımı üzerine kurulan bir ilişki olarak da ifade edilmiştir.¹²⁹

Kurumsal girişimcilik 1929 dünya ekonomik buhranı ile İkinci Dünya Savaşı yıllarının sonuna kadar süren olağanüstü durumlar nedeniyle ortaya çıkan bir girişimcilik türü olup, daha sonra ekonomik açıdan da olumlu yönleri olduğundan geliştirilen girişimcilik örneğidir. Daha çok olağanüstü koşulların gerekli kıldığı bir model olarak ortaya çıkmışlarsa da iki ana ekonomik amacın gerçekleşmesinde teşvik edilmişlerdir. Birinci amacın ekonomik koşullar altında ezilen KOBİ'lere destek olmak ve onların ayakta kalmalarını sağlamak olduğu görülmektedir.¹³⁰ İkinci amaç ise ülkenin ekonomik çıkarlarını uzun dönemli olarak garanti altına alacak yeni girişimlerin kurulmasını kolaylaştırmak, milli girişimciliği geliştirmek ve milli geleceği inşa etmektir.¹³¹

Kurumsal girişimcilik kavramı yerine örgüt içi girişimcilik, şirket girişimciliği, şirket içi girişimcilik, iç şirket girişimciliği gibi farklı ifadeler de kullanılmaktadır.¹³² Türkçeye "kurumsal girişimcilik" olarak çevrilebilecek "corporate entrepreneurship" kavramının

¹²⁷ Fiş, A.M. (2009). Kurumsal Girişimcilik ve Performans İlişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 68.

¹²⁸ Karadal, H. ve Gürpınar. Ş. (2014). Kurumsal Girişimcilik. *Girişimcilik*. H. Karadal (Ed.). İstanbul: Beta Yayıncılık. 98 ; Çetin, C. (2012). a.g.e. 37 ; Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 38.

¹²⁹ Karadal, H. (2014). a.g.e. 98-99.

¹³⁰ Çetin, C. (2012). a.g.e. 37-38. ; Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 37.

¹³¹ Çetin, C. (2012). a.g.e. 38.

¹³² Erkoçalan, E. (2005). Örgüt Yapısı ve Pazar Yöneliminin Kurumsal Girişimciliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 7.

uluslararası yazında ölçek ayrımı yapmaksızın, örgütsel düzeyde yürütülen şirket bazlı girişimcilik faaliyetlerini ifade edecek şekilde yaygın olarak kullanıldığı da bilinmektedir.¹³³

Kurumsal girişimcilik araştırmalarının başlangıcı Miller'in 1983 yılındaki çalışmasına dayanmakta olup, yapılan araştırmaların üç ana akım etrafında toplandığı görülmektedir. Bu akımlardan ilki, var olan bir firmada yenilik faaliyetlerinin yaratıcı ve uygulayıcıları olan kurumsal girişimci bireylerle ilgilidir. Bu akımın temsilcileri, kurumsal girişimcinin bireysel özellikleri üzerinde yoğunlaşarak, kurumsal girişimcilerle bağımsız girişimcilerin benzer özelliklere sahip olduklarını savunmaktadırlar. İkinci akıma göre kurumsal girişimcilik, işletmede yenilik yapmaya olanak tanıyan, özgürlük ve özerklik gibi özelliklerle donatılmış bir süreç olarak ifade edilmiştir. Üçüncü akıma göre kurumsal girişimcilik, örgütte çalışanların girişimcilik faaliyetlerini teşvik eden yönetsel bir strateji olarak tanımlanmaktadır.¹³⁴

Profesyonel Girişimcilik

Bu girişim türü ister kriz, ister kötü yönetim, isterse girişimcinin ölüm, miras paylaşımı gibi nedenleriyle olsun girişimin, işletmenin işletme içinden veya işletme dışından ehil bir kişiye devredilmesi veya satılması olarak ifade edilmektedir.¹³⁵

Özellikle 1980 ekonomik krizinde zor durumlara düşen girişimcilerin, işletmelerini yeniden yapılandırarak yeni teknoloji ve yeni yönetim becerileri ile donatılıp, büyük ekonomik kaybın önüne geçme çabaları sırasında önem kazanmıştır. Büyük işletmeler ve özellikle iyi yönetilemeyen KOBİ'lerin önceden kendilerinin yürüttüğü faaliyetlerden birinin, birkaçının veya bazılarının bölümleri ile birlikte etkin yöneticilere kiralanmaları veya satılmaları olarak da ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle, stratejik bağlamda bir değişimin ve esneklik faktörünün yeniden kazandırılmasının ve odaklanmanın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan farklı bir girişimcilik olarak tanımlanmıştır.¹³⁶

¹³³ Erkocalan, E. ve Özgen, H. (2009). Kurumsal Girişimcilik ile Örgüt Yapısı Arasındaki İlişki. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18,1. 205.

¹³⁴ Karadal, H. (2014). a.g.e. 99 ; Şanal, M. (2011). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 53.

¹³⁵ Göçmen, S. (2007). a.g.e. 20. ; Çevik, E. (2006). a.g.e. 67. ; Cin, H. ve Yumuk Günay, G. (2013). a.g.e. 11.

¹³⁶ Çevik, E. (2006). a.g.e. 67.

Bu tür girişimcilik daha çok risk sermaye şirketlerinin dışsal kredi ve finansmanlarıyla desteklenmekte olup risk sermayedarları girişimcilik fırsatlarına uygun biçimde katılmaktadırlar. Daha çok yönetim kademesinde bulunan etkin, deneyimli, becerikli ve girişimcilik nitelikleri yüksek kişilere uygun olduğu görülmektedir.¹³⁷

Teknik Girişimcilik

Teknik girişimcilik; yenilik, yaratıcılık ve araştırma geliştirme faaliyetlerinin (AR-GE) finansal açıdan desteklenmesini ve yönetilmesini içine alan ve daha çok teknolojik alanda ortaya çıkan ekip girişimciliği olarak tanımlanmaktadır. Yüksek teknolojiye sahip, eğitim düzeyleri yüksek, bilgili ve deneyimli girişimcilerin projelerine yapılan yatırımlar olarak da ifade edilmektedir.¹³⁸ Teknik girişimcilik, teknik kökenli kişilerin kariyerlerini doğru şekilde kullandıkları girişimcilik türü olarak da tanımlanmaktadır.¹³⁹

Çevreci Girişimcilik

Çevreci girişimcilik, çevresel sorunlara çözüm bularak sorunların içindeki fırsatları değerlendiren bir girişimciliktir. 1990'lı yıllardan itibaren çevreye olan duyarlılıklar, kirliliğe karşı önlemler yeni iş fırsatlarını doğurmaktadır. Atıkların değerlendirilmesinde, yeniden dönüştürülmesinde, çevreyi koruyan doğal üretim yöntemlerinin geliştirilmesinde (doğal tarım), başta hava, su, toprak kirliliğini önleyici teknik geliştirmede yeni girişimcilik fırsatlarını oluşturmaktadır.¹⁴⁰ Çevreci girişimciler başkalarının atıklarını girişimcilik yoluyla tertemiz yeni ürünlere dönüştürürler.¹⁴¹

Girişimci Girişimciliği

Girişimci girişimciliği, deneyimli olan girişimcilerin faaliyetinde bulunmuş kişilerin fırsat olarak gördükleri yeni girişimcileri desteklemeleri ile gelişen bir girişimcilik türü olarak tanımlanmaktadır. Hızlı büyüyen ve gelişen sektörlerde küçük girişimcilerin önünü kesmek durumunda olan rakiplerle mücadele etmelerine yardım eden bir

¹³⁷ Göçmen, S. (2007). a.g.e. 20.

¹³⁸ Göçmen, S. (2007). a.g.e. 20.

¹³⁹ Çevik, E. (2006). a.g.e. 67.

¹⁴⁰ Göçmen, S. (2007). a.g.e. 20. ; Çevik, E. (2006). a.g.e. 68.

¹⁴¹ Çevik, E. (2006). a.g.e. 68.

girişimcilik türüdür. Girişimci girişimciliğinin birlikte iş yapma, işbirliği yapma ve ortak iş yapma kültürünün gelişmesine katkılarının olduğu da bilinmektedir.¹⁴²

Girişimci girişimcilik, iyi projesi ve fikri olan aynı zamanda sağlam bir yenilik geliştirip de icraate dökmekte güçlük çeken girişimciler için rasyonel bir ortak, iyi bir finansör, yeni bir motivasyon, iyi bir organizatör, cesur ve sağlam bir arkadaş olarak da ifade edilmektedir.¹⁴³

Küresel Girişimcilik

Küresel girişimcilik, geleceğe yönelik mal ve hizmetlerin yaratılması için ulusal sınırlar arasında fırsatların keşfedilmesi, tesis edilmesi, değerlendirilmesi ve yararlanılması olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile, küresel girişimcilik; ulusal sınırları aşarak işletme için değer yaratma amaçlı yenilikçi, proaktif, ve risk üstlenen davranışların bileşimi olarak ifade edilmektedir. Gelişen teknoloji ve internetin yaygınlaşması ve ekonomik faaliyetlerin bütünleşme eğilimleri sebebiyle, adına “küreselleşme” denilen yeni bir olguyla karşı karşıya kalan işletmelerin sahip ve yöneticileri küresel rekabet baskısı altında kalmışlardır. Bu nedenle girişimciler, karşılaştıkları rekabetçi baskıdan kurtulabilmek için küresel girişimcilik faaliyetlerine daha fazla önem vermeye başlamışlardır.¹⁴⁴

Sosyal Girişimcilik

Sosyal girişimcilik; kar amacı gütmeyen, ticari ve/veya kamusal tüm sektörler içinde gerçekleştirilebilir, sürdürülebilir, yenilikçi ve sosyal değer yaratan faaliyetler olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle, sosyal girişimcilik; hemen hemen her sektörde, sosyal değer veya değişim yaratmak ve/veya sosyal ihtiyaçları karşılamak için fırsatların peşinden gidildiği, bu fırsatları kullanmak için belli ölçüde risk alındığı, kaynakların yaratıcı bir şekilde kullanıldığı, sürdürülebilir, yenilikçi ve sosyal bir süreç olarak ifade edilmiştir.¹⁴⁵

¹⁴² Göçmen, S. (2007). a.g.e. 20.

¹⁴³ Çevik, E. (2006). a.g.e. 68.

¹⁴⁴ Yıldırım, M.H. ve Eylül Erul, E. (2014). Küresel Girişimcilik. Girişimcilik. H. Karadal (Ed.). İstanbul: Beta Yayıncılık. 352.

¹⁴⁵ İçerli, L. ve Şahin Karadal, M. (2014). Sosyal Girişimcilik. *Girişimcilik*. H. Karadal (Ed.). İstanbul: Beta Yayıncılık. 404.

Kavram olarak sosyal girişimcilik ilk kez 1953 yılında Bowen tarafından yayınlanan “Girişimcilerin Sosyal Sorumlulukları” adlı kitabında yer almıştır. Bu kitapta yazar, girişimcilerin toplumun değerleriyle örtüşen sosyal sorumluluk aktiviteleriyle ilgilenmeleri gerektiği üzerinde durmuştur.¹⁴⁶

1980’lerde ASHOKA ’dan Bill Drayton’un çalışmalarıyla önem kazanmaya başlayan sosyal girişimcilik kavramı, dünyada ve genellikle az gelişmiş ülkelerde, devlet ve özel sektörün ilgi göstermediği ya da yetersiz kaldığı pek çok sosyal sorun ile ilgilenmeyi ve sosyal faydayı sağlamayı ifade etmektedir. Konuyla ilgili olarak Harvard Üniversitesi profesörlerinden David Gergen sosyal girişimcileri toplumsal reformların motoru, itici gücü olarak ifade etmektedir.¹⁴⁷

Kompleks olan sosyal girişimcilik kavramının kapsamı, alanı, boyutları gibi unsurların yanında, kavramla eş anlamlı olarak kullanılan, kavramın bir türü olarak da değerlendirilen tanımların olmasının, karmaşıklığı derinleştirdiği görülmektedir. Örneğin; sosyal amaçlı girişim, halk sağlığı girişimi, hayırsever girişim, yardımsever kapitalizm, sosyal ticari kuruluşlar, kentsel girişimcilik gibi kavramların üzerinde sosyal girişimciliğe benzer bir şekilde durulmasıyla, kavramın tanımlanmasının zorlaştığı görülmektedir.¹⁴⁸

Austin, Stevenson ve Wei- Skillern sosyal girişimciliği, kar amacı gütmeyen, özel ya da kamu sektörlerine karşın ya da bunların içinde ortaya çıkan, sosyal değer yaratan, yenilikçi girişimler olarak ifade etmişlerdir.¹⁴⁹ Miller ve Wesley’e göre sosyal girişimcilik, sosyal değişim ve/veya sosyal ihtiyaçları kolaylaştırmak için fırsatların takibi, yenilik içeren kaynakların kombinasyonu ve kullanımını süreci olarak tanımlanmıştır.¹⁵⁰ Seelos ve Mair’e göre sosyal girişimciliğin temelinde sosyal bir misyon yatmaktadır.¹⁵¹

¹⁴⁶ Güney, S. (2015). a.g.e. 363. ; İçerli, L. ve Şahin Karadal, M. (2014). a.g.e. 402.

¹⁴⁷ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 47-48.

¹⁴⁸ Aslan, G., Araza, A. ve Bulut, Ç. (2012). Sosyal Girişimciliğin Kavramsal Çerçevesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7,2. 72-73.

¹⁴⁹ Austin, J., Stevenson, H. and Wei-Skillern, J. (2006). a.g.e. 2.

¹⁵⁰ L.Miller, T. and L.Wesley, C. (2010). Assessing Mission and Resources for Social Change:An Organizational Identity Perspective on Social Venture Capitalists’ Decision Criteria. *Entrepreneurship: Theoryand Practice*. 34,4. 705.

¹⁵¹ Seelos, C. and Mair, J. (2005). Social Entrepreneurship: Creating New Business Models To Serve The Poor. *Business Horizons*. 48,3. 243-244.

Yaklaşımlarda sosyal girişimcilik ise, gerek kamu gerek özel gerekse de sivil sektör kapsamında farklı şekillerde ifade edilmektedir. Bu yaklaşımlar ortak özellikleri açısından dört grupta toplanmaktadır. İlk grupta sosyal girişimcilik ile ilgili literatürün büyük bir kısmını oluşturan yaklaşımlar, kar amacı gütmeyen kuruluşlar alanında ifade edilmiştir. İkinci grupta ise; kar amacı güden sosyal işletmeler sosyal girişimciler olarak ifade edilmektedir. Literatürdeki üçüncü grup yaklaşımlar, sosyal bir amaca sahip olmayan ancak kar amacı güden kuruluşların sosyal bir girişimci olarak kabul edilebileceğini belirten yaklaşımlardır. Dördüncü grupta yer alan araştırmalarda ise; sosyal girişimciliğin tek bir sektöre bağlı kalınarak açıklanamayacağı, tüm sektörlerde sosyal girişimciliğin yaratılabileceği savunulmuştur. Bu dört yaklaşımdan dördüncü grup yaklaşım esas alınmaktadır.¹⁵²

Dünyada gelişen bir trende sahip olan sosyal girişimcilik kavramı, uluslararası düzeyde faaliyet gösteren önemli kurum ve kuruluşların da üzerinde durduğu bir konudur. Bu konuda Dünya Ekonomik Forumu, sosyal girişimciliğin önemi konusunda bir deklarasyon yayınlamış ve kendi kurumu içerisinde bir sosyal girişimcilik fonu oluşturmuştur. Ülkemizde de çok sayıda sosyal girişim toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlamaya çalışmaktadır. Özellikle uluslararası düzeyde yapılan insani yardım hareketleri, okul yaptırma, aşevi açma gibi girişimler ülkemizde sıkça görülmektedir.¹⁵³

Hindistan'da yolculuk yapan Bill Drayton'ın 30 yıl önce kendine sorduğu basit bir soru şöyleydi: "Parlak ve yeni bir sosyal fikri olan kuruculara, yüzyıllardır büyük bir ticari fikri olan girişimciler için yaratmakta olduğumuz büyüme fırsatlarının aynısını yaratsak ne olurdu?" Bu sorunun cevabı olarak Bill Drayton Ashoka küresel sosyal girişimci ağını kurmuştur.¹⁵⁴ Ashoka, faaliyetlerini gerçekleştirmek adına çeşitli programlar sunmakta olup, Türkiye'deki Ashoka programları ise; Ashoka Fellowship, ChangemakerXchange, Farkyaratın Okullar, Farkyaratınlar Online Platformu, Ashoka U, Globalizer şeklindedir.¹⁵⁵ Ashoka bu programlar aracılığıyla sosyal girişimcilere

¹⁵² Besler, S. (2010). *Sosyal Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 9-10. ; İçerli, L. ve Şahin Karadal, M. (2014). a.g.e. 403-404.

¹⁵³ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. , s:51. ; Özdevecioğlu, M. ve Cingöz, A. (2009). a.g.e. 91.

¹⁵⁴ Oldenburg, F.(2013). Fark Yaratınlar İçin Güç Şebekesi. *Optimist Dergisi*. 10.

¹⁵⁵ Ashoka, "Programlar", <http://turkey.ashoka.org/programlar> , (01.02.2016).

ulaşıp çeşitli projelere destek vermektedir. Türkiye'nin Ashoka destekçileri ise Tablo 1.4.2'de görülebilir.¹⁵⁶

Tablo 1.4.2. Türkiye'de Ashoka'nın Destekçileri

Bireysel	<ol style="list-style-type: none">1. Ayşecan Özyeğin Oktay2. Emre Kurtteveli3. İpek Cem Taha4. Sina Afra5. H. Serhan Süzer6. Tamer Makary7. Av. Dr. Mehmet Köksal
Kurumsal	<ol style="list-style-type: none">1. Robert Bosh Stiftung2. The LEGO Foundation3. İntel
Probono	<ol style="list-style-type: none">1. Endeavor Türkiye2. Köksal Avukatlık Ortaklığı3. ARGE Danışmanlık
Stratejik Ortaklıklar	<ol style="list-style-type: none">1. BMW Vakfı

Kaynak: Gusseinova, D. (2015). Sosyal Girişimcilik Olgusu ve Bir Örnek Olay İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 37.

Sosyal girişimcilerin faaliyet alanlarını ise aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:¹⁵⁷

- Enerji, su, azalan doğal kaynaklar vb. çevresel sorunlar,
- Sağlık-hastalıklarla mücadele ve hastalıkların önlenmesi,
- Toplum güvenliği,
- Eğitim,
- Sanat, kültür ve konusu insan olan bilim dalları,
- Toplumsal adalet (sivil özgürlüklerin desteklenmesi, ücret eşitliği) için lobi faaliyetlerinde bulunma,
- Açlık ve yoksulluk-ekonomik gelişmenin teşvik edilmesi ve hizmet içi eğitim sağlanması.

¹⁵⁶Gusseinova, D. (2015). Sosyal Girişimcilik Olgusu ve Bir Örnek Olay İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 37.

¹⁵⁷Güney, S. (2015). a.g.e. 366.

Sosyal girişimciliğin çeşitli sektörlerin ilgisini çekmesi ve Ashoka, Scwab, Skoll, Nobel ödüllü Muhammet Yusuf'un mikrokredi uygulaması ve Grameen Bankası gibi organizasyonlar eliyle güçlenmesi dikkate değer bir örnektir.¹⁵⁸ Başka bir örnek olarak, Güney Afrika'da Ashoka üyesi olan hemşire Veronica Khosa'nın hasta insanların daha da hasta olduğunu, yaşlı insanların doktor bulamadığını, boş yatakların olmasına rağmen HIV'li hastaların hastanelere kabul edilmediğini görüp, Tateni Evde Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri'ni kurarak, ülkesinde evde bakım anlayışını başlattığı görülmüştür.¹⁵⁹

Kadın Girişimciliği

Kadın girişimci, piyasa ekonomisi içinde, hesaplanmış riskleri göze alarak, doğrudan doğruya pazarlara yönelik nakde dönüştürebilen mal veya hizmeti üretip satan, kendi işinin sahibi olup vergi kaydı ve TESK'e bağlı Esnaf ve Sanatkar Odalarına veya TOBB'ne üye kaydı olan sosyal güvenlik kurumlarından birinin güvencesi altında, tek başına ya da yanında başka kişileri istihdam eden kişi olarak ifade edilmektedir. Bir diğer tanıma göre ise; piyasa ekonomisi içerisinde kendi işinin sahibi olan, tek başına çalışan ya da yanında işçi çalıştıran, mal ve hizmet üretip satan, kredi kaynaklarını araştıran, iş ile ilgili acil problemlerin üstesinden gelebilen, yeni koşullara adapte olabilen ve alanında deneyim sahibi olmaya çalışan, bir işletmeyi başlatıp, organize edip işleten kadına girişimci kadın adı verilmektedir.¹⁶⁰ Kadın girişimciler yenilikçi, kendine güvenen ve yaratıcı kadınlar olarak bireysel veya başkaları ile işbirliği içinde ekonomik bağımsızlık elde etmede yetenekli, kişisel, aile ve sosyal yaşama ayak uydurarak bir kuruluşu başlatıp, kurup ve işleterek başkaları için iş imkanları üretebilen kadınlar olarak da tanımlanmaktadır.¹⁶¹ Kadın girişimcilerin, genellikle başarıya ihtiyacı, risk alabilme eğilimi ve bağımsız olma arzusu ile harekete geçtikleri görülmektedir.¹⁶²

1970 yılı sonlarında kadınlar girişimcilik alanında atılım içerisinde olmuşlardır. Ülkemiz özelinde kadının durumuna bakıldığında ise, kadınların iş gücü katılım oranı

¹⁵⁸ Ergen, M. (2014). *Girişimci Kapital Slikon Vadisi Tarihi ve Startup Ekonomisi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları. 92.

¹⁵⁹ Doğaner, E.A. (2014). *Girişimcilik Okulu*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık. 62

¹⁶⁰ Bildirici, Ü. ve Loş, N. (1-3 Kasım 2013). Girişimcilikte Yeni Eğilimler: Kadın Girişimciliği. *Uluslararası Girişimcilik Ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 373. ; Keskin, S. (2014). Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 9,1. 73.

¹⁶¹ Keskin, S. (2014). a.g.e. 73.

¹⁶² Noyan Yalman, İ. ve Gündoğdu, Ö. (2014). Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 9,1. 42.

OECD'nin ülkeleri sıralamasında en düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Avrupa Birliği üyesi ülkelerle karşılaştırıldığında ise 2013 verilerine göre Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı %62,5 iken, Türkiye'de %31,8 olduğu görülmüştür.¹⁶³ Dünyada ise; Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İngiltere'nin kadın girişimciliğinin en gelişmiş olduğu ülkeler arasında yer aldığı görülmüştür.¹⁶⁴

Günümüze kadar girişimcilikle ilgili yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu erkekler baz alınarak yapıldığı için, girişimciliğin genelde erkekler için geçerli olduğu düşüncesi hakim olmuş, kadın girişimcilerin iş hayatına atılması ile birlikte girişimci tipine yeni bir boyut getirilmiştir. Bazı teorisyenlere göre kadın ve erkek girişimciliğinin arasında bir ayırım yapmak çok anlamlı olmamakla birlikte, diğer bazı araştırmacıların ise kadın ve erkek girişimciler arasındaki farklılıkları ortaya koyduğu çalışmalar yaptığı görülmektedir.¹⁶⁵ 2009 yılında yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, genç ve iyi eğitilmiş kadınların girişimcilik konusundaki tutumlarının umut verici olduğu, erkek ve kadınların girişimcilik konusundaki tutumları arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür.¹⁶⁶ Kadın girişimcilerin; motivasyon kaynakları, girişime başlama yaşları, girişimlerinde destek aldıkları kişiler, girişimde buldukları sektörler, eğitim geçmişleri, kaynak kullanımları, tecrübeli oldukları alanlar gibi konularda da erkek girişimcilerden farklı özellikler taşıdığı ve kendilerine özgü bir girişimci kültürü ortaya koydukları görülmüştür.¹⁶⁷

Fırsat Girişimciliği

Fırsat girişimciliği, mevcut ve potansiyel pazarlardaki değişimin getirdiği fırsatları görerek veya potansiyel fırsatları sezerek mevcut veya hedef pazara mal satmak amacıyla yapılan girişimcilik olarak tanımlanmaktadır. Böylece, pazarda oluşabilecek fırsatlar girişimciler tarafından takip edilip en uygun zamanda faaliyete geçilmektedir.

¹⁶³ Bozoğlu Batı, G. ve İnel, M.N. (2015). Kadın Girişimcilerin Profil Bağlamında Çatışma Düzeyleri ve Yatırım Tercihleri :Yalova İli Üzerine İnceleme. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*. 11,44. 105

¹⁶⁴ Güney, S. (2015). a.g.e. 243.

¹⁶⁵ Güney, S. (2015). a.g.e. 238.

¹⁶⁶ Harbi, S.E., Anderson, A.R. and Mansour, N. (2009). The Attractiveness of Entrepreneurship for Females and Males in a Developing Arab Muslim Country; Entrepreneurial Intentions in Tunisia. *International Business Research*. 2,3. 51.

¹⁶⁷ Erdoğan Morçin, S. (2013). a.g.e. 170.

Fırsat girişimciliği, ekonomideki değişimlere bağlı olarak pazarın ihtiyaçlarına yönelik mal ve hizmetlerin sunulması şeklinde girişimsel faaliyetleri gerçekleştirmektedir.¹⁶⁸

Yaratıcı Girişimcilik

Yaratıcı girişimcilik, pratikte olmayan bir şeyden bir sonuç yaratma ya da üretme süreci, ortaya konulan yenilik, farklılıkları ve yeni oluşumları içerdiği için eşsiz ve özgün bir tavır olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcı girişimcilik, yeni bir fikir veya buluş, ya da mevcut olan bir mal veya hizmetin tasarım, fiyat, kalite gibi yönlerden iyileştirilip pazara sunulması olarak da ifade edilmektedir.¹⁶⁹

Akademik Girişimcilik

Akademik girişimcilik ya da diğer bir ifadeyle üniversite girişimciliği, üniversite öğretim elemanları ya da üniversite öğrencileri tarafından kurulan yeni girişimlerin gerçekleştiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Özellikle 80'li yıllardan sonraki yapılan çalışmaların çoğunda sadece yeni bir işletme kurmanın akademik girişimciliği ifade etmekte yetersiz kaldığı ve üniversiteler tarafından gerçekleştirilen tüm ticari odaklı girişimsel faaliyetlerin akademik girişimcilik olarak ifade edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle, kar amaçlı ya da prestij amaçlı olarak yapılan tüm bilgi ve araştırma tabanlı fikirlerin ve ürünlerin oluşum süreci de akademik girişimcilik olarak nitelendirilmektedir. Akademik girişimcilik, üniversitelerin ve eğitim sektöründeki paydaş grupların elde ettiği araştırma çıktılarının ticari getiriye dönüştürülmesi olarak da tanımlanmaktadır.¹⁷⁰ Akademik girişimcilik, üniversite ortamındaki girişimciliğe uygun çerçeveler ve kavramsallaştırmaların kapsamında kurumsal girişimcilik perspektifinden ele alınmaktadır.¹⁷¹

Özellikle son otuz yılda dünya genelinde akademik girişimcilik kavramı gelişme göstermiş olup, bilim adamları elde ettiği akademik bulguları ticari amaçla kullanmaya başlamışlardır. Mesela ABD bilimsel bilginin ticarileşmesi için kamusal bilim kuruluşlarını adapte etmek adına yasal düzenlemeler yapmıştır. Yine ABD'deki en çarpıcı değişim ise Bayh-Dole Hareketi olarak bilinen ve kamusal fonlarla desteklenen üniversite araştırmalarına ticari patentler alınmasını uygun gören anlayışın desteklenmesidir. Daha sonra bilim adamları bu patentlerin kullanım haklarını özel

¹⁶⁸ Göçmen, S. (2007). a.g.e. 21.

¹⁶⁹ Göçmen, S. (2007). a.g.e. 21.

¹⁷⁰ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 52-53.

¹⁷¹ Demirtaş, Ö. (2014). Akademik Girişimcilikte Bireysel ve Sosyal Faktörlerin Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 12,23. 193.

kuruluşlara ticari bir bedel karşılığı uygulama lisansı ile devretmişlerdir. Bu gelişmeler ve yapılan yasal düzenlemeler sonucunda, üniversiteler, ticari işletmeler, teknoloji transfer ve lisanslama şirketleri, yeni girişimleri destekleyen sermaye girişim programları oluşturarak akademik girişimciliği yaygınlaştırmışlardır.¹⁷²

Eko-Girişimcilik

Eko-girişimcilik kavramı, ekolojik girişimciliği ifade eden, ekolojik (ecological-eco) ve girişimcilik (entrepreneurship) kelimelerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuş olup, işletmelerde teknik beceri ve yönetim sistemlerinden daha ziyade girişimcilerin bireysel yetenek ve becerilerine odaklı çevresel yeniliklerle kazanılan pazar başarısını ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir. Eko-girişimciliğin, işletmelerin müşterileri, iş ortakları, çalışanları, tedarikçileri gibi tüm paydaşlarını da ilgilendiren, karşılıklı etkileşimde bulunmalarına rehberlik eden çevre odaklı uygulamaları kapsadığı görülmektedir.¹⁷³ Eko-girişimcilik, mal ve hizmet üretirken pozitif çevresel çıktılar elde etme faaliyetleri olarak da tanımlanmaktadır. Anderson ve Leal (1997) eko-girişimciliği en temel şekilde "vahşi yaşam alanını geliştirmek, tehlike altında olan türleri korumak, çevresel kalite geliştirmek ve doğayı korumak için iş araçlarını kullanan girişimcilik" olarak ifade etmektedir. Eko-girişimciliği ayrı bir tür olarak ele alan Linnanen (2002) aşağıda dört alanda yer alan girişimleri eko-girişimci olarak ifade etmektedir.¹⁷⁴

- ***Doğaya uyumlu girişimler:*** Vahşi yaşam alanını korumakla ilgilenen, insan kaynaklarını çevreyi geliştirmek için kullanan eko-turizm gibi girişimlerdir. Temel amaç doğal kaynakları sürdürülebilir kullanmaktır.
- ***Çevresel teknoloji üretimi:*** Pazar temelli büyüme baskısına ve yasal baskılara uyum amacıyla doğal kaynakların daha az kullanılmasına yönelik üretilen teknolojilerdir.
- ***Çevresel duyarlı yönetim:*** Çevresel üstünlükleri rekabet kaynağı olarak gören şirketlerin tüm faaliyetlerinde çevreyi koruma kıstasını dikkate alan, çevresel sıkıntıları azaltmayı ve şirketin uzun dönem hedeflerini başarmayı amaçlayan bir yönetim tarzıdır.
- ***Çevre dostu ürünler üretmek:*** Ürün yaşam döngüsünde çevresel performansı diğer ürünlere göre daha iyi olan ürünlerin üretilmesidir.

Pastakia eko-girişimciliği amaçlarına göre ticari ve sosyal eko-girişimcilik olmak üzere iki genel grupta ifade ederken Volery ise; eko-girişimci işletmeleri, çevreye duyarlı

¹⁷² Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 51-52.

¹⁷³ Aykan, E. (2012). Girişimciliğin Değişen Yüzü: Eko girişimcilik. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17,3. 198-199.

¹⁷⁴ İnce Balcı, F. (2011). a.g.e. 190-194.

işletmeler ve yeşil girişimciler olarak iki grupta ifade etmiştir. Issak ise; çevreye duyarlı işletmeleri; yeşil işletmeler ve yeşil-yeşil işletmeler olarak iki grupta sınıflandırmıştır.¹⁷⁵

Sürdürülebilir Kalkınma çalışmalarının önem kazanması, Dünya Çalışma ve Kalkınma Komisyonu'nun Bruthland Raporunu (1987) yayınlaması ile birlikte 1980'li yılların sonunda eko-girişimciliğin önem kazanmaya başladığı görülmektedir.¹⁷⁶

Türkiye'de ve dünyada eko-girişimciliğe örnek olarak; ekolojik tarım uygulamalarının Akdeniz ve Ege bölgesinde başarılı bir şekilde uygulandığı, özellikle de Antalya Büyükşehir Belediyesi ve Buğday Ekolojik Yaşamı Desteleme Derneği işbirliği ile yapılan %100 ekolojik pazar faaliyetlerinin bu uygulamalara örnek olarak verilebileceği görülmektedir.¹⁷⁷ Koç bilgi grubu Yeşil Bigi Platformu ile çevre bilincinin toplumun

geniş kesimlerine yayılmasına yardımcı olup, atık yönetimi çalışmaları ile 51 ton atık toplanmasını sağlamanın eko-girişimciliğe örnek olarak verildiği görülmektedir.¹⁷⁸

Nitekim Amerikan petrol firmasının bataklık oluşumunu önleme ve yeşil alan yaratma, İtalyan Du Pont firmasının gaz emisyonunu sıfıra indirme ve Hitachi firmasının geri dönüşümlü çamaşır makinesi üretimi gibi faaliyetlerin eko-girişimciliğin hayata geçirilebildiğine dair dünyada verilebilecek örneklerden olduğu görülmektedir.¹⁷⁹

Stratejik Girişimcilik

Stratejik girişimcilik, 2000'li yıllardan itibaren gündemde olan yeni bir kavram olup, özellikle Mintzberg'in çalışmalarında rastlandığı görülmektedir. Mintzberg'in , 1973'de girişimsel strateji oluşturmaktan bahsettiği, günümüzdeki anlamıyla stratejik girişimcilik kavramının temellerini attığı görülmüştür.¹⁸⁰

Stratejik girişimcilik, ekonomik refahı sağlayacak çevresel fırsatların rekabet avantajı oluşturacak şekilde yenilikçi ve yaratıcı bakış açısıyla yeniden tasarlanması ve uygulanması olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle stratejik girişimcilik, girişimcilik bilgileriyle stratejik yönetim bilgilerinin birbirine entegrasyonu, stratejik bakış açısıyla gerçekleştirilen girişimsel faaliyetler olarak da ifade edilmiştir.¹⁸¹

Stratejik girişimcilik kavram olarak özünde, değer yaratmak amacıyla fırsat arayışı davranışı ile özdeşleştirilebilecek girişimci bir eylem ile rekabet avantajı geliştirme ile

¹⁷⁵ İnce Balcı, F. (2011). a.g.e. 195. ; Aykan, E. (2012). a.g.e. 205. ; Karadal, H. (2014). a.g.e. 365.

¹⁷⁶ Aykan, E. (2012). a.g.e. 199.

¹⁷⁷ İnce Balcı, F. (2011). a.g.e. 203.

¹⁷⁸ Aykan, E. (2012). a.g.e. 207-208.

¹⁷⁹ İnce Balcı, F. (2011). a.g.e. 204.

¹⁸⁰ Karadal, H. (2014)., a.g.e. 180.

¹⁸¹ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 41.

özetlenebilecek stratejik bir eylemin eş anlı olarak birleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka deyişle stratejik girişimcilik, uzun dönemde varlığını sürdürmeye, sürdürülebilir bir rekabet avantajı geliştirmeye ve ortalamanın üzerinde getiri elde etmeye yönelik bir bakış açısıyla gerçekleştirilen sosyal ve ekonomik değişimler aracılığıyla değer yaratmak amaçlı eylemler olarak da ifade edilmiştir.¹⁸² Stratejik girişimciliğin dört boyutu vardır. Bunlar; girişimci akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi olarak ifade edilmiştir.¹⁸³

Ireland ve Webb, etkili bir stratejik girişimciliğin, işletmeler için hem verimlilik hem de etkinlik odaklı yenilik biçimlerinin farklı bir bileşiminin geliştirilmesi konusuna öncülük ettiğini, işletmeler için sürdürülebilir bir rekabet avantajının kaynağını oluşturduğunu ifade etmiştir. Günümüzde işletmelerin yeni ürünleri üretebilmek için kullandıkları süreçler ve yenilik yapmayı daha da kolaylaştıran örgütlenme biçimleri, stratejik girişimcilik aracılığıyla sağlanabilecek gelişmelere birer örnek olarak verilmektedir.¹⁸⁴

1.5. GİRİŞİMCİDE BULUNMASI GEREKEN ÖZELLİKLER

İş hayatında diğerlerine göre kısa sürede büyük başarılar elde eden girişimcilerin olduğu görülmektedir. Ancak gerek çalışma alanları gerek yaptıkları işler açısından başarılı girişimcilerin çok farklı özelliklerinin olduğu da bilinmektedir. Yaygın olarak kabul görmüş başarılı girişimcilik özellikleri olarak; bağımsız olma, risk alma, belirsizliğe tahammül, başarı ihtiyacı, kendine güven, yenilikçilik, liderlik, otokontrol ve iyimserlik sıralanabilir.¹⁸⁵

Girişimcilik alanında yapılan araştırmalar, girişimcilerin bazı özelliklerinin birbirine benzediğini, diğer bazı özelliklerinin ise farklılaştığını savunmaktadır. Girişimcilerin en önemli özellikleri arasında öncü olabilme, kaynakları biraraya getirebilme yeteneği, yönetsel beceriler, özerklik isteği ve risk alma yer almaktadır. Diğer özelliklerinin ise; saldırganlık, rekabetçilik, amaca-dönük davranış, güven, iyimserlik, sezgi gücü,

¹⁸² Altuntaş, G.(2014). The Relationship Between Entrepreneurship And Strategic Management: A New Model And Test Of Strategic Entrepreneurship. *Research Journal of Business and Management*. 1,2. 105.

¹⁸³ Yılmaz, H. ve Şahin Görmüş, A. (2012). Stratejik Girişimciliğin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*. 7,26. 4486.

¹⁸⁴ Yılmaz, H. ve Şahin Görmüş, A. (2012). a.g.e. 4485.

¹⁸⁵ Başer, H. ve Büber, R. (2012). İş Kurma Amacı Olan Adayların Girişimcilik Özelliklerinin Ölçülmesi: Aydın İli'nde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 4,1. 137.

gerçeklere uygun davranışlar, hatalardan öğrenme, insan ilişkileri becerisi, vizyon sahibi, mevcut olanla yetinmeyen, fırsatları takip eden ve değerlendiren, azimli, özgüveni yüksek, başarı arayan, bağımsızlığa ve onaylanmaya önem veren, iletişim yönü güçlü, özgün ve yaratıcı, olumlu düşünen, mevcut durumun dışına çıkabilen, karar alabilen ve yeni iş kurmaya eğilimli olmalarının özellikler arasında yer aldığı görülmektedir.¹⁸⁶ Nitekim Uludağ (2015) girişimci özelliklerini şu şekilde ifade etmiştir:¹⁸⁷

- Yaratıcı ve cesaretlidir,
- Her zaman yeniliklere açıktır,
- Kendine güvenen ve güven veren biridir,
- Fırsatları herkesten önce gören, yararlanabilendir,
- Sürükleyici, izlenen ve güdüleyicidir,
- Sonuçları hızla değerlendirebilen ve karar alabilendir,
- Gerekğinde geri adım atabilen ve yeniden başlayabilendir,
- Bireysel ama aynı zamanda da toplumsaldır,
- İyimser ve bağışlayıcıdır.

Özdemir (2014)'e göre girişimcinin en önemli temel özellikleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:¹⁸⁸

- Sorumluluk, inisiyatif ve sabır sahibidir,
- Sosyal ve kültürel gelişimi en üst düzeydedir,
- Yazılı ve sözlü iletişim kurallarını bilir,
- Toplam kalite yönetimi sistemine inanır.

Girişimcilik özellikleri; Stumpf ve diğerleri (2001) tarafından, vizyoner liderlik, sistematik analiz, takım liderliği ve yöneltme olarak belirtilmiştir.¹⁸⁹ Schumpeter (1934) ise girişimciyi ekonominin itici gücü olarak görmüş ve özellikle girişimcilerin yenilikçi

¹⁸⁶Güney, S. (2015). a.g.e. 60, Bozacı, İ. (2015). a.g.e. 3.

¹⁸⁷Uludağ, N. (2015). Girişimci Doğulur mu? Olunur mu?. *Girişimciliğin Altın Kuralları*. E. Belen, T. Demirkaya (Ed.). İstanbul: Optimist Yayınları. 34.

¹⁸⁸ Özdemir, A. (2014). a.g.e .9.

¹⁸⁹ Stephen A. Stumpf, Walter G. Tymon Jr. (2001). Consultant or Entrepreneur? Demystifying themwar for talent. *Career Development International*. 6,1. 48-55.

doğaları üzerinde önemle durmuştur.¹⁹⁰ Edward Bono'ya göre girişimci ile bir yazar ya da sanatkarın ortak tutkusu daha önce bulunmayan bir şeyi yaratmak düşüncesinin eyleme geçmesi olarak ifade edilmiştir.¹⁹¹ Hornaday ve Aboud'a göre (1971) girişimcilik özelliklerinin başında; bağımsızlığa olan yüksek düşkünlük ve etkili liderlik, içsel kontrol yeteneği gelmektedir. McGaffey ve Christy (1975) girişimcilik özelliklerinden biri olarak, yüksek işlem kapasitesini önemli olarak vurgularlar. Decarlo ve Lyons'a göre (1979) girişimciler yüksek ölçüde liderliğe hakim insanlardır. Miller'a göre (1983) içsel kontrol yeteneği; girişimciliğin dominant özelliğidir.¹⁹²

Coulter (2003)'e göre başarılı girişimci özellikleri olarak; ısrarcı olma, kaynak zenginliği, yüksek enerji, kendini yönetme konusunda isteklilik, yetenek ve yüksek bağımsızlık isteği olarak belirtilmiştir.¹⁹³ Smilor ve Sexton (1996) başarılı bir girişimcinin üç temel özelliğinin; vizyon, misyon ve hırslı olma olduğunu belirterek, başarılı girişimcilerin çok para kazananların değil, önemli olduklarını bildikleri ve zevk aldıkları işleri yapanların olduklarını ifade etmişlerdir.¹⁹⁴ Baron, başarılı girişimciliği bilişsel ve sosyal faktörlere bağlar ve başarılı girişimcilerin, çeşitli özellikleri itibarıyla daha farklı olduklarını belirtmiştir. Baron'a göre başarılı girişimciler kendi yargılarına fazlasıyla güvenen, diğer insanlarla başarılı bir biçimde etkileşimde bulunan, sosyal algıları yüksek ve yeni durumlara daha hızlı uyum sağlayan insanlar olarak ifade edilmiştir. Meredith'e göre girişimcide bulunması gereken özellikler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:¹⁹⁵

- İş fırsatlarını görüp değerlendirebilme,
- Kaynakları bir fayda yaratmak üzere bir araya getirebilme,
- Başarıyı sağlayacak uygun eylemleri başlatabilme.

¹⁹⁰ Güney, S. (2015). a.g.e. 60.

¹⁹¹ Öneren, M. (2012). a.g.e. 11.

¹⁹² Karakaş, A.F. (2012). İşletme ve Mühendislik Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 42.

¹⁹³ Öneren, M. (2012). a.g.e. 11

¹⁹⁴ Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 66.

¹⁹⁵ Güney, S. (2015). a.g.e. 60.

Girişimcilerde, özellikle başarılı adım atan girişimcilerde bulunan ortak özellikleri Lambing ve Kuehl (2000) şu şekilde ifade etmiştir.¹⁹⁶

- Bir işi başarmaya ve onun için bir oluşum gerçekleştirmeye istekli olma,
- Olası başarısızlık ve hayal kırıklıklarına karşı güçlü olma ve amaçtan vazgeçmeme (motivasyon),
- Belirli bir kararlılık içerisinde sürekli güven duygusu taşıma,
- Risk belirleme ve üstlenme becerisi,
- Yaratıcılık ve yaratıcılığı hayata uyarlama,
- Değişimleri yeni ve önemli birer fırsat olarak görebilme,
- Belirsizlik durumlarında soğukkanlı olma,
- Başarı odaklı olma ve başarıyı ihtiyaç olarak görme,
- Detaylara önem verme ve en iyisini gerçekleştirmeye çalışma.

Jennifer James ise; bilgi toplumunda girişimcilik yapacak liderlerin sahip olması gereken özellikleri aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.¹⁹⁷

- **Dünyaya yeni bir gözle bakma:** Tecrübe, bilgi ve kültür düzeylerinin gerçekleri görmekten alıkoymalarını engellemek için, çevreye ve kendilerine karşı sorgulayıcı bir gözle bakarlar.
- **Mit ve sembollerini kullanma:** Çevresel unsurları, kültür ve iletişimi etkin bir biçimde kullanarak yeni fikirlerin gelişmesi için gerekli ortamı hazırlarlar.
- **Geleceği tanıma:** Geleceği tanıma çerçevesinde, günümüzdeki gelişmelerin itici kuvvetlerinin etkilerini izlemek zorundadırlar.
- **Daha hızlı yanıt verme:** Çevresel değişikliklere hızla uyum sağlayabilecek çevikliğe ve müşteri talebine hızla tepki verecek esnekliğe sahiptirler.
- **Kaynakları rasyonel kullanma:** İşletmelerinin kıt kaynaklarını daha rasyonel kullanarak atıl kapasite ve kaynak israfı gibi sorunların üstesinden gelirler.
- **Çeşitlilikten yararlanma:** Farklı kültürel, sosyal, dinsel ve zihinsel çeşitlilikten yararlanırlar.

¹⁹⁶ Lambing, Peggy and Kuehl, R. Charles. (2000). Entrepreneurship, Second Edition, Prentice Hall. Aktaran: Öneren, M. (2012). a.g.e. 11,12.

¹⁹⁷ Durukan, T. (2007). Düünden Bugüne Girişimcilik Ve 21. Yüzyılda Girişimciliğin Önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 1,2. 32.

Girişimcinin sahip olması gereken özellikleri teknik, yönetsel ve bireysel olarak sınıflandıran Hisrich'e göre bu özellikler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

Tablo 1.5.1. Girişimcinin Özellikleri

Teknik Beceriler	Yönetsel Beceriler	Bireysel Beceriler
Sözlü iletişim	Amaçları belirleme	İçsel denetim
Çevresel gözlem	Karar verme	Risk alma
Teknik yönetim bilgisi	İnsan ilişkileri	Yenilik yapma
Teknoloji	Pazarlama	Değişimi yönetmek
Kişilerarası ilişki	Finans	Kararlı olma
Dinleyici olma	Muhasebe	Vizyon sahibi olma
Örgütlenme	Yönetim-Yönetim geliştirme	
Şebeke kurabilme	Denetim	
Yönetim türü	Sorun çözme	
Takım oyuncusu olma	Girişim	

Kaynak: Sönmez, A. ve Toksoy, A. (2014). a.g.e. 44.

Girişimcilerin temel özelliklerinin belirlenmesi konusunda değişik yazarlarca yapılan çalışmalar özetle Tablo 1.5.2.'deki özellikleri ortaya koymuştur.¹⁹⁸

¹⁹⁸ Güney, S. (2015). a.g.e. 61.

Tablo 1.5.2. Girişimcilerin Temel Özellikleri

Tarih	Yazar	Özellikler
1848	Mill	Risk alma
1917	Weber	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1934	Schumpeter	Yenilik, önyak olma
1954	Sutton	Sorumluluğa istek duyma
1959	Hartman	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1961	McClelland	Risk alma, başarı güdüsü
1963	Davids	Hırslı olma, bağımsızlık isteği, sorumluluk, öz-güven
1964	Pickle	İnsan ilişkileri, iletişim becerisi, teknik bilgi
1965	Litzinger	Riski tercih etme, bağımsızlık, tanınma, babacanlık, liderlik
1965	Schrage	Doğru algılama, güç motivasyonu, gerginliğin performansı azalttığı gerçeğinin farkına varma
1971	Palmer	Risk ölçme
1971	Hornadey ve Aboud	Başarı güdüsü, özerklik, saldırganlık, güç tanıma
1973	Winter	Güç ihtiyacı
1974	Borland	İçsel güç odağı
1974	Liles	Başarı ihtiyacı
1977	Gasse	Kişisel değerlere dönüklük
1978	Timmons	Güdü/ öz-güven, amaca dönüklük; orta düzeyde risk alma; kontrol odağı, yaratıcılık/yenilikçilik.
1980	Brockhaus	Risk üstlenme eğilimi
1980	Sexton	Enerjik olma/ hırs; olumlu terslikler
1981	Mescon-Montanari	Başarı, hakimiyet, özerklik, dayanma gücü, kontrol
1981	Welsh-White	Kontrol ihtiyacı, sorumluluk isteği, öz-güven /güdü; mücadele etme, orta düzeyde risk alma
1982	Dunkelberg-Cooper, Welsh-Young	Büyümeye-dönüklük, zanaatkarlığa-dönüklük kontrol kaynağı, öz güven yenilikçilik

Kaynak: Güney, S. (2015). a.g.e. 61.

1.6. GİRİŞİMCİLİK SÜRECİ

Girişimcilik süreci, girişimcilerin yeni iş planlama, kurma ve varlık yaratma işlevlerini açıklayan bir çerçeve olarak ifade edilmektedir. Süreç, birbiriyle bağımlı ancak sonsuz şekillerde birleştirilecek olan girişimci, fırsat, kaynaklar ve örgüt unsurlarını içermekte olup, süreci başlatan ve odağında yer alan girişimci, diğer unsurlarla ilgili kararları alıp, yeniliği sisteme sunarak değer yaratan aktördür rolündedir.¹⁹⁹

Girişimcilik süreci, fırsatların algılanması ve algılanan bu fırsatların bir organizasyon yaratmada değerlendirilmesi ile ilgili olan tüm faaliyetler olarak da tanımlanmaktadır.²⁰⁰

Girişimcilik, genellikle mantıksal, sistematik veya planlanmış olarak karakterize edilmemekte ve dolayısıyla girişimsel süreç, önceden tahmin edilemeyen bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır.²⁰¹ Literatüre baktığımızda ise; girişimsel süreç ile ilgili oluşturulmuş olan birçok teorik modelin olduğu görülmektedir. Brazeal ve Hebert; teknoloji, psikoloji ve firma boyutlarını birleştiren bir girişimsel süreç modeli oluşturarak; değişim, yenilik ve yaratıcılığın girişimsel süreçte önemli bir rol oynadığını ifade etmiştir.²⁰² Şekil 1.7.1. girişimciliğin elemanları ve özelliklerini sentez etmek adına yapılan bir taslağı göstermektedir. Buradaki anahtar faktörün girişimci etkinliğinin, girişimci sürecin kristalleşmesi ile gerçekleşmesi olduğu belirtilmiştir. Girişimcinin sahip olduğu değerlerin kişisel değişkenlerin birleşimini temsil ettiği ileri sürülmektedir. Girişimcilik sürecinin kişisel ve çevresel faktörlerin birleşimi olduğu da söylenebilir.²⁰³

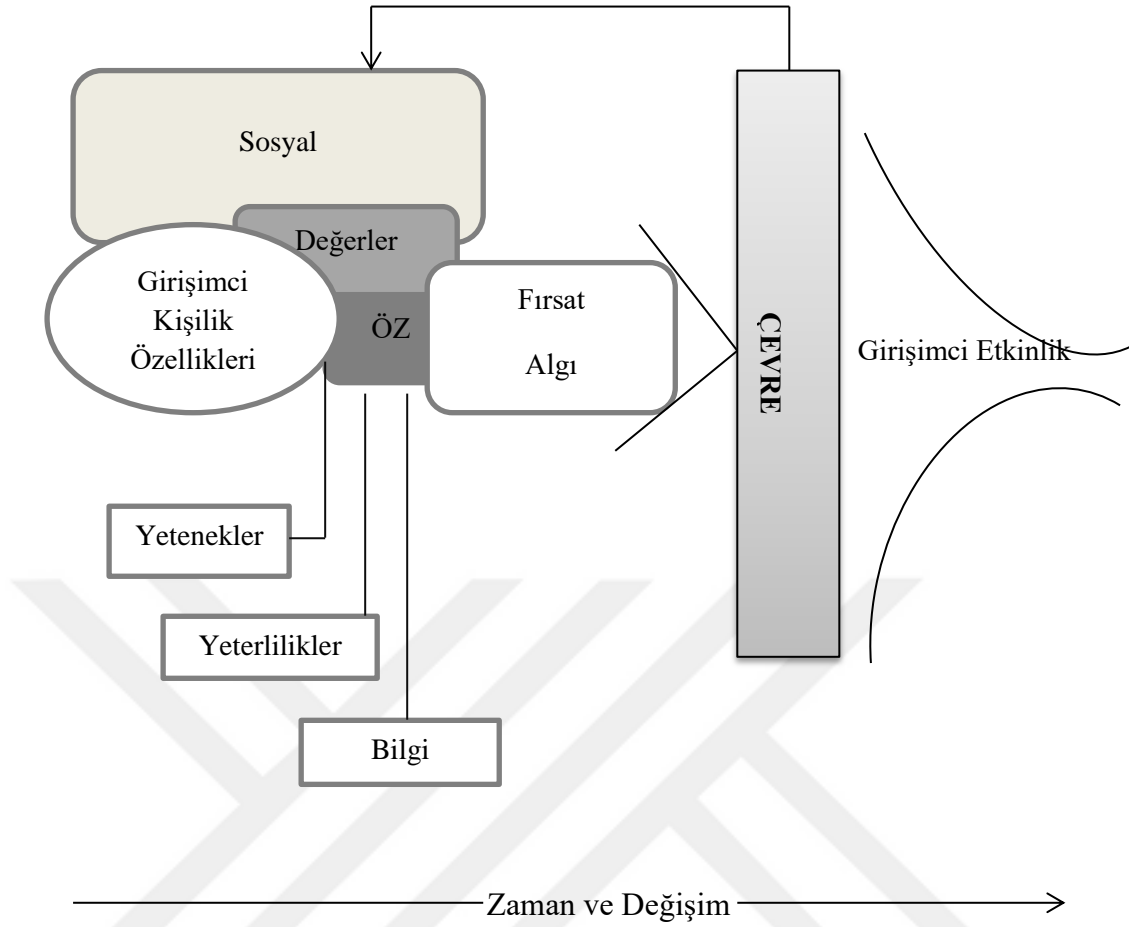
¹⁹⁹ Sakarya, S., Kosa, G. ve Namal, B. (25-27 Mayıs 2006). Girişimcilik Sürecinde Fırsat Ve Kırgızistan Örneği. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 103.

²⁰⁰ Keh, H.T., Foo, M.D. and Lim, B.C. (2002). Opportunity Evaluation Under Risky Conditions: The Cognitive Processes Of Entrepreneurs. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 27, 2. 125.

²⁰¹ Kruger, M.E. (2004). *Creativity In The Entrepreneurship Domain*. University Of Pretoria. 41.

²⁰² Özkul, G. (2008). a.g.e. 18.

²⁰³ Anderson, A.R. (2000). The Protean Entrepreneur: The Entrepreneurial Process As Fitting Self And Circumstance. *Journal of Enterprising Culture*. 8,3. 209.



Şekil 1.6.1. Girişimci Sürecin Genel Bir Modeli

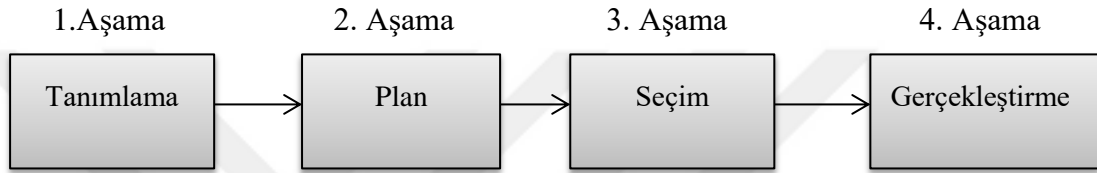
Kaynak: Anderson, A.R. (2000). The Protean Entrepreneur: The Entrepreneurial Process As Fitting Self And Circumstance. *Journal of Enterprising Culture*. 8,3. 209.

Skyles üç aşamalı bir girişimci süreci tanımlamıştır. Thompson daha sonra bu süreci genişleterek dört aşamaya çıkarmıştır. Bunlar;²⁰⁴

1. Tasarım (envisioning): Bir ihtiyacı, boşluğu ve fırsatları tanımlamak.
2. İlgilenme (engaging): Fırsatlarla meşgul olmak.
3. Olanak tanımak (enabling): Para ve insan gibi ihtiyaç duyulan kaynakları elde ederek bazı şeylerin yapılmasını sağlamak.
4. Gerçekleştirmek (enacting): Projelerin tatmin edici bir şekilde sonuçlanmasını desteklemek ve yol göstermek.

²⁰⁴ Özdevecioğlu, M. ve Cingöz, A. (2009). a.g.e. 86.

Moore ve Bygrave'ye göre girişimsel süreç; yenilik, tetikleyici olay, uygulama (implementation) ve büyüme olmak üzere dört aşamadan oluşmakta olup, bu aşamalarda çevreyle karşılıklı etkileşim içinde olan farklı değişkenler girişimsel süreci etkilemektedir. Örnek olarak yenilik evresinde risk alma veya deneyim kazanma gibi kişisel karakterler, fırsatlar gibi çevresel baskılarla karşılıklı etkileşim içindedir. Hisrich ve Peters ise; girişimsel sürecin; fırsatların tanımlanması ve belirlenmesi, gerekli kaynakların belirlenmesi, iş planının geliştirilmesi ve sonuçlanan girişimin yönetimi şeklinde dört aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir. Bu sınıflandırma Olson'un girişimsel süreciyle de uyumludur.²⁰⁵



Şekil 1.6.2. Olson'un Girişimsel Süreci

Kaynak: Kruger, M.E. (2004). a.g.e. 45.

1.6.1. Fırsatların Tanımlanması ve Belirlenmesi

Fırsatların belirlenmesi ve gerçekleştirilmesi girişimciliğin temel koşulu olduğundan, fırsat, girişimcilik konusunda önemli bir kavram olarak yer almaktadır. Nitekim Drucker girişimciyi fırsatları maksimize eden birey olarak tanımlamıştır. Fırsatları fark etme girişimcilik sürecinin ilk aşamasıdır. Fırsat önceden var olmayan ve kimsenin değerlendirmedeği, gerçekleştirildiği takdirde talep oluşturacak bir ekonomik değer yaratmanın aracı olarak ifade edilmektedir. Fırsatın bu anlamda tanımlanması durumunda, fırsatın fark edilebilmesi de girişimcilerin fırsatı tanımladıkları sonucuna varmalarıyla ortaya çıkan bilişsel bir süreç olarak ifade edilmektedir.

Girişimci, fırsatı bilgisi ve deneyimleri sonucunda algılayarak; teknoloji nüfus, pazarlar, hükümet politikaları gibi dış çevre faktörleri arasında bağlantı kurar. Girişimcinin algılamaları sonucunda tanımladığı fırsatlar ile yeni ürünler ya da hizmetler üretilmektedir. Fırsatları fark etme ve tanımlama; fırsatları görmeye odaklanarak pazar

²⁰⁵ Kruger, M.E. (2004). a.g.e. 43-44.

araştırmaları ve durum analizi yapmayı, endüstri hakkında bilgi sahibi olmayı, fırsatları görebilme ve değerlendirme yeteneğini kazanmayı gerektirir. Bir sistemde girişimciliğin var olabilmesi girişimcilik fırsatlarının var olmasına bağlıdır. Fırsatların belirlenmesi öznel bir süreç olup, fırsatların ise; herkesin bilmediği, ancak var olan nesnel olgular olduğu ifade edilmektedir. Girişimcilik ve girişimcilik fırsatları, toplumdaki bireylerin mevcut kaynakların değerlerine ilişkin farklı bilgi ve inançlara sahip olmaları ile oluşmaktadır.²⁰⁶

Bir girişimin başlatılması, girişimcinin bir yeniliği ortaya koymasını engelleyici güçlerin üstesinden gelip, yakaladığı fırsatı değerlendirip geliştirmesi ile mümkündür.²⁰⁷ Nitekim yaratıcılık ve yenilik, bir fırsatı tanımlayan modelleri ve eğilimleri görmeyi gerektirdiği için girişimsel sürecin temel direği durumundadır.²⁰⁸ Bir girişimcinin, çevresindeki bir fırsatı bulup tanımlaması ve değerlendirmesi, sürecin ilk aşaması olduğundan, kuşkusuz en zor adım olacaktır. Girişimi yönlendirecek bir yeniliğin fırsat olarak görülebilmesi için girişimcinin olanakları görmeye ve yakalamaya karşı sürekli hazır durumda bulunması gerekmektedir. Girişimci, fırsatın getirdiği riskleri ve avantajları da değerlendirerek, sahip olduğu kişisel yeteneklerini, amaçlarını ve rekabet ortamını da düşünerek hesaba katmak durumundadır.²⁰⁹

1.6.2. Gerekli Kaynakların Belirlenmesi

Girişim sürecinin en önemli gereksinimlerden birisi de kaynaklardır. Kaynak, insanların bilgi, beceri ve çabalarını ortaya koyabilmelerinin yanı sıra üretim için gerekli olan bina, makine, araç ve üretim ekipmanları gibi fiziki gereksinimleri elde edilebilmeleri için gereken para olarak tanımlanmaktadır. Yapılan pek çok çalışmada kaynak sağlama zemini oluşturmanın girişimi sonuçlandırmak için önemli bir süreç olduğu ifade edilmektedir. Brush, Grene, Hart ve Haller'in (2001) kaynak sağlama zemini oluşturmak için önerdikleri modele göre; işletme mutlaka gerekli kaynakları biraraya getirmelidir. Başka bir ifadeyle, ilk olarak iş ya da girişim fikri temelinde gereksinim duyulan kaynakların ve bu kaynakların potansiyel sağlayıcılarının belirlenmesi gerekmektedir. İkinci olarak, işletmenin gerekli kaynakları elde etmek için değişim

²⁰⁶ Sakarya, S., Kosa, G. ve Namal, B. (2006). a.g.e. 101-102.

²⁰⁷ Berber, A. (2000). a.g.e. 24.

²⁰⁸ Kruger, M.E. (2004). a.g.e. 61.

²⁰⁹ Berber, A. (2000). a.g.e. 25-26.

sürecine girişmesi zorunlu kılınmaktadır. Girişimciler kaynakları organize ve koordine eden bireyler olduğundan, bu aşamada sosyal ağların varlığı oldukça önemlidir. Üçüncü aşama da ise girişim fikrini pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete dönüştürmeyi kolaylaştırmak üzere gerekli kaynakların bir araya getirilmesi vurgulanmaktadır.²¹⁰

1.6.3. İş Planının Geliştirilmesi

İş planı mevcut bir işletmenin ya da yeni girişimin gelişiminde, işletmenin stratejik analiziyle başlayan bütünleşik bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Oluşturulan bu plan, işletmenin belirlenmiş amaçlarını göz önüne alarak, mevcut kaynakların, işletme çevresinin, stratejik gelişmelerin ve olası durumların değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. İş planı girişimcinin yapmayı düşündüğü çalışmalara ilişkin bir dizi yönetsel kararları da içermekte olup, girişimsel sürecin kuşkusuz en zor aşamasıdır. İyi bir iş planı, fırsatın kullanılması için gerekli kaynakların kararlaştırılması, elde edilmesi ve başarılı bir biçimde girişimin yönetilmesi için oldukça önemlidir. Yapılan iş planı ile başlatılan girişimin ve içinde bulunulan sektörün analizinin yapıp tanımlanması ile birlikte üretim, pazarlama, örgütsel, finansal ve muhtemel risklerin de yapılan iş planına dahil edilmesi oldukça önemlidir.²¹¹

İş planı, girişimcilerin iş kurma sürecini kolaylaştırmak, işletme ile ilgili planlamaları yapabilmek, gelecekte karşılıklarına çıkabilecek riskleri bugünden görüp gerekli tedbirleri alabilmek için kullanabilecekleri çok önemli bir enstrümandır.²¹²

Sağlam bir iş planı, girişimcinin önceliklerini belirleyerek, önemsiz detaylarda zaman kaybını önleyip, aksiyon planı hazırlamasını kolaylaştırır.²¹³ İyi hazırlanmış bir iş planının dört temel rolü vardır. Bu roller aşağıdaki gibi tanımlanabilir:²¹⁴

- **İş Planı Bir Analiz Aracıdır.**

İş planı pek çok bilgi içermekte olup, bilgilerin bir kısmı girişimcinin vizyonunu ortaya koymaktadır. İş planı hazırlama çabasında bulunan bir girişimci, gerekli bilgileri toplama konusunda bir disiplin altına girer.

²¹⁰ İter, B. (2008). Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Afyon Karahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 22-23.

²¹¹ İter, B. (2008). a.g.e. 22.

²¹² Karadal, H. (2014). a.g.e. 310.

²¹³ Özkaşıkçı, I. (2013). *Dijital Çağda Girişimcilik Ekosistemi*. İstanbul: Butik Yayıncılık. 83.

²¹⁴ Güney, S. (2015). a.g.e. 178-179.

- ***İş planı Bir Sentez Aracıdır.***

Bilgiler, biçimsel bir biçimde toplanıp analiz edildikten sonra, girişimcinin vizyonu ile uyumlu bir biçimde bir araya getirilip, planlama yapılarak girişimcinin vizyonu ve eylemlere ilişkin planın sentezi sağlanır. Bu sentezle vizyon, strateji haline daha sonra da bu stratejilere ulaşmayı sağlayacak eylemlere dönüşmektedir.

- ***İş Planı Bir İletişim Aracıdır.***

İş planı, girişimin potansiyel durumu ve karşılaşılan fırsatlar konusunda bir iletişim aracı görevi görmekte olup, aynı zamanda potansiyel yatırımcıların ilgisini çekmek için de kullanılabilir bir iletişim aracıdır.

- ***İş Planı Faaliyete Bir Çağrıdır.***

İş planı gerçekleştirilecek faaliyetlerin yerine getirilmesi gereken görevlerin ve elde edilmesi gereken çıktılarının detaylı bir listesini oluşturarak, faaliyet için bir çağrı işlevi görür.

1.6.4. Sonuçlanan Girişimin Yönetimi

Girişimcinin, girişimsel süreç içerisinde ele geçirdiği fırsatın en iyi şekilde değerlendirilmesi, kullandığı kaynakların ve göstermiş olduğu tüm çabaların boşa gitmemesi, girişimsel sürecin son aşamasında ağırlığını ortaya koyan yönetsel özelliklerin başarısına bağlı olduğu görülmektedir. Böylece girişimcinin, girişimsel sürecin henüz ilk aşamasında, fırsatı tanımlayıp değerlendirirken, son aşamasında karşılaşacağı yönetsel unsurları da düşünmesi gerekmektedir. Kısacası girişimci, girişimsel süreci bir bütün olarak ele almalıdır.²¹⁵

²¹⁵ Berber, A. (2000). a.g.e. 26.

BÖLÜM 2

GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE HEMŞİRELİK

Bu bölümde girişimci kişilik, kişilik kavramı, kişiliği belirleyen etkenler, kişiliğin başlıca özellikleri, girişimci kişilik kavramı, girişimci kişilik özellikleri ve etkileyen faktörler ve hemşirelik mesleği ve girişimcilik konuları üzerinde durulacaktır.

2.1. GİRİŞİMCİ KİŞİLİK

Girişimci kişiliğe sahip olan kişiler, çok önemsiz durumları bile çok önemli fırsatlara çevirebilen kişilerdir. Girişimciler, içimizdeki vizyon sahibi kişiler olup, asla geçmişte değil, gelecekte yaşarlar. Bilim alanında girişimci kişilik, parçacık fiziği, saf matematik ve teorik astronominin en soyut ve en pragmatik alanlarında çalışır. Girişimci, toplumun her zaman bilinmeyenle ilgilenen, geleceği kurcalayan, olasılıklardan olanaklar yaratan, kaosları uyuma çeviren yaratan kişiliğidir.²¹⁶

2.1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik; bir bireyin davranış, tutum ilgi ve becerilerini, giyim ve fiziksel görünümünü, konuşma tarzını, iletişim yeteneklerini, alışkanlıklarını ve diğer bireylerle olan etkileşimini kapsayan ve böylelikle bireyin tüm özelliklerini açıklayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır.²¹⁷ Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak da ifade edilmektedir.²¹⁸ Başka bir tanımla kişilik, insanın kendisinde olup bitenleri değerlemesi ve kendisinde tatmin sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. Başkaları açısından bireyin kişiliği ise, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olması olarak ifade edilmektedir.²¹⁹ Bireylerin duygu, düşünce ve davranışları olaylar karşısındaki tutumları birbirinden farklıdır ve buna bireysel farklılık denilerek, bütün bu farklılıkların literatürde kişilik kavramı altında toplandığı görülmektedir.²²⁰

²¹⁶ Çetinoğlu, T. ve Büber, R. (2012). Ostim Organize Sanayi Bölgesinde Girişimcilik Açısından Kültür ve Kişilik Özelliklerinin Analizine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 33. 194.

²¹⁷ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. 59.

²¹⁸ Çetinoğlu, T. ve Büber, R. (2012). a.g.e. 194.

²¹⁹ Demirel, E.T. ve Tikici, M. (2004). Kültürün Girişimciliğe Etkileri. *Doğu Anadolu Araştırma Ve Uygulama Merkezi Dergisi*. 2,3. 50.

²²⁰ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 63.

Lavrence Ervine'e göre kişilik, kişiyi diğer bireylerden ayırt eden psikolojik özelliklerin oluşturduğu diziler olarak tanımlanmıştır. McCrae ve Costa (1989), kişiliği, bireyin farklı durumlarda ortaya koyduğu davranışları açıklayan, sürekliliği olan, kişilerarası, duygusal, motivasyonel, deneyime dayalı etkileşim tarzı olarak ifade etmiştir.²²¹ Robbins'e göre ise kişilik, bireylerin diğer bireylerle etkileşime girdiği ortamdaki kazanılan davranış kalıplarının tümü olarak ifade edilmiştir.²²²

Arnold kişiliği, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarındaki farklılıkları ve benzerlikleri ortaya koyan eğilimlerin bütünü olarak ifade etmektedir. Bu eğilimleri nitelemenin en kolay yolu, insana özgü özellikleri belirleme, onları sınıflandırma ve anlaşılır hale getirmedir. Bir bireyin kişiliği, onun sosyal tabakadaki rollerine ve toplumsal statüsüne göre sahip olduğu özellikler ve oynadığı roller olarak ifade edilirken, buradaki bakış açısı kişiliğin davranışsal düzlemdeki ifadesini yansıtmaktır. Kişilik, kişiye özgü, kolay kolay değişmeyen ve belirli bir konuda bireyin nasıl davranacağını tahmin etmeye olanak sağlayan özelliklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Kişilik kavramı tutarlı ve sürekli bir kavram olup, bir olay karşısında veya belirli bir durumda bireyin sergilediği davranışların yönü ve sürekliliği ile yakından ilgilidir. Bireyin sergilediği davranışlardaki süreklilik onun kişiliği ile alakalıdır.²²³

2.1.1.1. Kişiliği Belirleyen Etkenler

Kişiliği bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmek doğru değildir. Kişiliği, geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütün olarak ifade etmek gerekir. Yaşam boyunca kişinin diğer insanlarla ilişkileri, deneyimleri ve bu yaşantılarına ilişkin yorumları ve kararları kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörlerdir. Kişilik yalnız başına bedensel özelliğe bağlı olmadığı gibi, yalnız başına çevredeki ortak kalıp ve sosyal olaylara da bağlı değildir. Kişilik, tüm bu olguların oluşturduğu bireysel ayrılıklardır. Nitekim kişilik doğumla başlar ölümle son bulur.²²⁴

²²¹ Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 14,1. 57.

²²² Erdurur, K. (2012). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Düzce: Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 32.

²²³ Özdevecioğlu, M. ve Karaca, M. (2015). a.g.e. 63.

²²⁴ Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*. 22,1. 7.

Günümüzde kişiliğin birçok faktörden etkilendiği çok sayıda araştırmacı tarafından kabul edilmektedir. Dolayısıyla kişiliği oluşturan ve kişilik olgusunu ortaya çıkaran birçok değişken vardır. Farklı kuramcılara göre kişilik oluşumunu etkileyen bu faktörlerin sayısı ve önem derecesi değişebilmektedir. Böyle olmasına rağmen kişilik kuramları ile ilgilenen bilim adamlarının benimsedikleri bazı ortak noktalar vardır. Bunların başında bireyin biyolojik-fizyolojik yapısı, içinde bulunduğu sosyal yapı ve sosyal sınıf özelliği, içinde yaşadığı coğrafya, kalımsal özellikler, grup üyeliği ve aile gibi değişkenler gelmektedir.²²⁵ Bu etkenleri 6 başlık altında incelemek mümkündür.

Kalımsal Etkenler

Kişiliği belirleyen faktörlerin başında kalımsal özellikler gelmektedir. Kalıtım ya da soya çekim (irsiyet), çevre etkisiyle köklü olarak değişmeyen özelliklerin anne ve babanın kromozomları ile bir kuşaktan öteki kuşağa geçmesi olup, insanın tüm yaşamına şekil veren önemli bir etkidir. Her birey, insan türüne özgü kalıtımın yanısıra, kendi soyuna ve ailesine ait bazı kalıtım özelliklerini de taşımaktadır.²²⁶

Bireyin fiziksel duruşu, yüz güzelliği, beden ve kas yapısı gibi özellikleri, kalımsal özellikleridir. Kalıtımın kişilik özelliklerine etkisini anlamak için tek yumurta ikizleri incelendiğinde, ayrı yerlerde yetiştirilen ikizlerin davranışlarında ve bazı konularda aşırı benzerliklerin olması kalıtımın kişiliği belli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Yaklaşık olarak 40 yıl önce ayrılmış ve birbirlerinden 70 kilometre uzakta yetiştirilmiş ikizlerin aynı model ve aynı renk arabayı kullandıkları, aynı marka sigarayı aynı yoğunlukta içtikleri ve aynı ismi verdikleri birer köpekleri bulunduğu gözlemlenmiştir. Araştırmalar genetiğin ikizlerin kişilik benzerliklerinin yaklaşık % 50'sini, mesleki ve iş dışı ilgi alanları seçiminin ise % 30'dan fazlasını etkilediğini saptamıştır. Ancak bu bulguların bu konuda genelleme yapabilmek için yeterli olmadığı da bilinmelidir. Kalıtımın bireyler üzerinde etkisini anlayabilmek için bir diğer yol ise bireyin anne ve babasına benzerliklerinin incelenmesidir. Nitekim toplum içinde, çocukların bazı özellikleri ile

²²⁵ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*. 1,2. 4.

²²⁶ Soysal, A. (2008). a.g.e. 7.

tıpkı babası gibi ya da annesine çekmiş şeklindeki söylemler sıkça duyulmaktadır. Çünkü birey belli oranda kişilik özelliklerini kalıtım yolu aracılığı ile elde etmektedir.²²⁷

Konuyla ilgili olarak, İngiltere'nin saygın eğitim kurumlarından Lancashire Üniversitesi tarafından toplam 114 çocuk üzerinde yapılan bir araştırmada, yüzük parmağı işaret parmağından daha uzun olan erkek çocukların “hiperaktif ve kavgacı” olduğunu saptanmıştır. 1999 yılında bilim adamları tarafından yapılan bir araştırmada, çocukların büyümesinde etkili olan çevresel ve genetik faktörler incelenerek, babanın bir çocuğun boyunun uzunluğunu, annenin ise çocuğun kilosunu etkileyen özellikleri taşıdığını ortaya çıkarmışlardır. Yapılan araştırmaların bundan 2000 yıl önce Yunan fizikçi Galen'in “Kişilik kuşaktan kuşağa geçer” varsayımını desteklediği görülmektedir.²²⁸

Kalıtımın kişiliğe olan etkisi halen tartışmalı bir alan olup, tartışmaya kişiliğin belli dereceye kadar çevreden belli dereceye kadar da kalıttan etkilendiği belirtilerek açıklık getirilebilir. Böylece, kalıtımın kişilikle yakından ilişkili olduğu bilinmekle birlikte, bireylerin kişiliğine olan etkisinin bireyden bireye farklılık gösterebileceği de belirtilmelidir.²²⁹

Aile Etkenleri

Bireyin yetiştiği aile ortamı, aile fertleri ile olan ilişkileri kişiliğin oluşmasında çok önemli bir yere sahiptir. Demokratik bir yapıya sahip aile yapısının, çocuğun daha rahat yetişmesine, objektiflik kazanmasına, rasyonel davranmasına ve zamanla daha aktif olup daha kolay sosyal ilişki kurmasına olanak sağladığı gibi yine anne-babanın, çocuğun zihinsel yapısının şekillenmesinde de büyük bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Sadece ebeveynlerin değil aileyi oluşturan diğer bireylerin de (kardeşler, büyükanne, büyükbaba gibi) çocuğun kişilik oluşumunda etkili oldukları saptanmıştır.²³⁰ Bireyin karşılaştığı ilk sosyal grup aile ortamıdır. Bireyler sosyo-kültürel değerleri ilk aile ortamında öğrenirler. Böylece, anne ve baba toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk modelleridir.²³¹

²²⁷ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 5.

²²⁸ Soysal, A. (2008). a.g.e. 7.

²²⁹ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 5.

²³⁰ Gökben Çetin, N. Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3,5. 115-116.

²³¹ Soysal, A. (2008). a.g.e. 8.

Anne babaların çocuk yetiştirme tutumları, onların nasıl bir kişiliğe sahip olacağına belirlenmesinde önemli bir etkidir. Pek çok araştırmacı, kişinin yaşamındaki en önemli kişilerin annesi ve babası olduğunu, anne ve baba ile iyi bir ilişkinin genç ve erişkin ruh sağlığında belirleyici rol oynadığını saptamıştır. Anne babası ile sağlıklı ve doyurucu ilişkileri olan kişiler aile dışındaki çevre ve arkadaşları ile daha kolay istendiği yönde ilişkiler yaşayabilmektedirler. Bu nedenle anne babaların çocukları ile olan ilişkileri ve onlara nasıl davrandığı kişilik açısından oldukça önemlidir.²³²

Sosyo-Kültürel Etkenler

Kişiliği belirleyen bir diğer etken ise sosyo-kültürel etkenlerdir. Birey gözlerini dünyaya açtığı ailesinden, ait olduğu toplumsal kesim, ulus ve uygarlığa dek uzanan toplumsal çevrenin etkisi altında kalmaktadır. Çocuğun içinde yaşadığı toplumun üyesi durumuna gelmesine toplumsallaşma süreci denir. İnsan toplumsallaşma sürecinde, bir yandan uyum içinde yaşama amacıyla toplumsal kuralları benimseyerek öteki bireylerle benzeşirken, öte yandan doğuştan getirdiği güçler ile kendi üzerinde onu diğer bireylerden ayıran kişilik niteliklerini kazanır ve geliştirir. Her birey belirli bir kültürel yapı içinde yaşar ve bu yapıdan yaşamı süresince etkilenir. Bireyin idealleri ve ilgileri bu kültürel ortamda şekil kazanır.²³³

Kültür-kişilik ilişkisi Sosyal Antropolojinin önemli konularından biri olup, kültürün bireyin yemek yemesi, giyinmesi, gelenek ve göreneklere gibi unsurlar üzerine etki ettiği bilinmektedir. Bu durum bireyin yaşantısını ve alışkanlıklarını da etkilemektedir. Böylece bireyin kişiliğinin kültürden etkilendiği görülmektedir. Bir topluma hakim olan değer ve normlar bireylerin çocukluktan erişkinliğe kadar yaşam biçimlerine, aile ve çevreleriyle olan sosyal ilişkilerine ve alışkanlıklarına yansımaktadır. Bu durum da bireylerin davranışlarına yansır. Böylece bireylerin kişiliği, dolaylı olarak içinde yetiştikleri çevrenin ve toplumun kültüründen etkilenebilmektedir.²³⁴

Triandis'a (1989, 2001) göre, kültürler arası araştırmalar yapanların belirttiği en önemli ayırım, bireyci ve kolektif kültürlerin olmasıdır. Daha çok Kuzey Avrupa ülkelerinde ve ABD'de görülen bireyci kültürlerin, bireysel gereksinim ve başarıya daha çok önem

²³² Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M.T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*. 4,4. 568.

²³³ Soysal, A. (2008). a.g.e. 7.

²³⁴ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 6.

verdiği görülmektedir. Bu kültürlerde insanlar, kendilerini bağımsız ve eşsiz olarak görmektedir. Bunun tam tersi olan kolektif kültürlerdeki insanlar ise; aile, kabile ya da ulus gibi daha büyük bir gruba ait olma isteğindedirler. Bu insanlar rekabetten çok işbirliğine önem verip, bireysel başarılarından çok grup başarısından tatmin olurlar.²³⁵

Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Etkenleri

Feshbach kişiliği fiziksel, sosyal ve kültürel çevrenin belirleyiciliği altında ortaya çıkan özellikler toplamı olarak ifade etmiştir. Dolayısıyla yapılan bu tanıma göre, kişiliğin belirlenmesindeki en önemli etkenlerden birinin sosyal faktörler olduğunu belirtmek mümkündür.²³⁶ Bireyin mensubu olduğu sosyal yapı ve sosyal sınıfın, bireyin eğitim imkanlarını, yaşam biçimi ve kalitesini, düşünce tarzını, eğilimlerini ve kişilik özelliklerini etkilediği görülmektedir. Bireyin çevresindeki kişiler, gruplar ve özellikle örgütler kişiliğin oluşumunda büyük role sahiptirler. Farklı sosyal sınıflara ait bireylerin eğitim imkanları ve benzeri gelişme faktörleri açısından farklı olanaklara sahip olması, kişilik farklılıklarının oluşmasına etkindir.²³⁷

Son yıllarda araştırmacılar teknolojinin sosyal yapı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmakta araştırma sonuçları teknolojinin sosyal yapı üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, aslında teknolojinin de kişilik üzerinde dolaylı etkilerinin olduğunu ifade etmek mümkündür.²³⁸

Coğrafi ve Fiziki Etkenler

Kişiliğin oluşumunda bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin etkisinin önemli rol oynadığını ifade etmek mümkündür. Çünkü bireyin yetiştiği bölgenin iklimi, fiziksel özellikleri ve benzer unsurlar bireyin yaşam tarzını ve dolaylı olarak da kişilik özelliklerini etkileyebilmektedir. Nesiller boyu o yörede yaşayan insanların davranışsal özellikleri yöre insanına miras kalmıştır. Bu durum coğrafi ve fiziki faktörlerin kişilik üzerine dolaylı etkisinin olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.²³⁹

²³⁵ Erdurur, K. (2012). a.g.e. 37.

²³⁶ Kaşlı, M. (2009). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 16.

²³⁷ Gökben Çetin, N. Beceren, E. (2007). a.g.e. 116.

²³⁸ Kaşlı, M. (2009). a.g.e. 17.

²³⁹ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 6,7.

Kıyı kesiminde yaşayan insanlarla, kara bölgelerinde ve hatta dağlık bölgelerde yaşayan insanlar arasında kişilik farklılıkları olmasına karşın yine aynı şekilde soğuk ya da sıcak iklim özelliğine sahip bölge insanının kişilik özellikleri arasında farklılıklar olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin, soğuk iklim şartlarında yaşayan insanların daha sert ve donuk mizaçlı, buna karşılık sıcak iklim ve kıyı kesimi insanların daha çabuk değişebilen duygusal tutumları ve daha yumuşak ve gevşek mizaçları olduğu şeklinde bir görüş ifade etmek mümkündür.²⁴⁰

Diğer Etkenler

Kişiliği etkileyen diğer faktörleri, kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası başlıkları altında toplamak mümkündür. Kitle iletişim araçları, kişiliğin şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir. Kitle iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullanan bireylerle kullanmayan bireyler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Kitaplar, dergiler, televizyon, internet gibi kitle iletişim araçlarının, çocukların yetişmesinde ve gençlerin yeni davranış kalıpları kazanmalarında etkilerinin oldukça fazla olduğu bilinmektedir.²⁴¹

Yapılan araştırmalarda, sakin, huzurlu bir gebelik süreci geçiren annelerin bebekleri, yoğun stres altındaki anne bebeklerine göre çok daha sakin, uyumlu ve kolay iletişim kurulabilen bireyler olup, gebelik süresince yaptırılan ultrason sayısının sayı arttıkça, ses dalgalarının içi sıvı dolu ortamda daha fazla titreşime neden olmasından dolayı bebeklerin daha sinirli olduğu ve ultrasonu takip eden günlerde anneyi rahatsız edecek kadar çok hareketli oldukları tespit edilmiştir. Hatta gebelik ve annelik duygusunun anne kişiliğinde değişim, bebek kişilik oluşumunda da farklılık yarattığı bilinmektedir.²⁴²

Alfred Adler'e göre, insanların doğum sırasının da kişilik üzerinde etkileri olup, yaptığı araştırmaya göre doğum sırası, bireyin zekâ ve yetenek düzeyini etkilemektedir. Bu kurama göre, ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli olup, daha kolay sosyal ilişkiler kurabilecektir. Barbara Bird "Entrepreneurial Leadership" adlı eserinde, girişimci

²⁴⁰ Gökben Çetin, N. Beceren, E. (2007). a.g.e. 116-117.

²⁴¹ Erdurur, K. (2012). a.g.e. 38-39.

²⁴² Gökben Çetin, N. Beceren, E. (2007). a.g.e. 117.

liderlerin önemli bir çoğunluğunun ailelerinde ilk çocuk olduklarını araştırmalarla destekleyerek belirtmektedir.²⁴³

2.1.1.2. Kişiliğin Başlıca Özellikleri

Bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri; sakin, açık yürekli, iddiacı, neşeli, sabırlı, sabırsız, telaşlı, rekabetçi, umursamaz, nazik gibi sıfatlarla ifade edilebilmektedir. Görüldüğü gibi kişilik özelliklerini onlarca farklı sıfatla ifade etmek mümkündür. Bu sebeple kişiliği tanımlarken, araştırmacıların birbirlerine benzer fakat bazı noktalarda da birbirlerinden ayrılan tanımlar yaptığı görülmektedir. Kişiliğin karmaşık ve dinamik bir yapıya sahip olması ve farklı araştırmacılar tarafından incelenmesi, üzerinde fikir birliğine varılabilen bir tanım yapılabilmesini zorlaştırmaktadır. Böylece kişiliğin ne olduğunu daha iyi anlayabilmek için kişiliğin özelliklerini açıklamak faydalı olacaktır.²⁴⁴

Kişiliğin en önemli özelliği, insanları çevreye uydurması ve doğuştan gelen tek bir karakterinin mevcut olmasıdır. Ayrıca kişilik bireyleri diğer insanlardan farklı kılar. Öte yandan kişilik bireyin kendini tanıyıp çevreye adaptasyonunu sağlamaktadır.²⁴⁵

Kişilik özellikleri tutarlılık gösterip, kişiliğin değişmeyeceği anlamına gelmez. Fakat geçici ya da dönemsel şartlar sebebiyle, bireyin tesadüfi anlık tepkilerinden oluşan davranışlar kişilik özelliklerinin değişmesinden kaynaklanmamaktadır. Kişilik özelliklerinin tutarlı olması, bireyin davranış eğilimlerinin sıkça değişmemesidir. Dolayısıyla kişilik özellikleri gelip geçici olmayıp, süreklilik arz eder.²⁴⁶

Kişilik özellikleri bireyi diğer bireylerden farklı kılar. Başka bir ifade ile, kişilik özellikleri ayırt edici özelliğe sahiptir. Kişiliğin ayırt edici olması bireyi özgün kılan eğilim ve davranış setlerini oluşturmaktadır. Bireyler zaman zaman benzer davranışlar sergilemelerine rağmen kendilerini özgün kılan birtakım özelliklere sahiptirler ve bu durum bireyin diğer bireylerden farklı olduğunu gösterir.²⁴⁷

²⁴³ Erdurur, K. (2012). a.g.e. 39.

²⁴⁴ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 3.

²⁴⁵ Ünsar, A.S. (2011). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması. *SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 22. 258.

²⁴⁶ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 3.

²⁴⁷ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 4.

Kişiliğin bir diğer özelliği ise dinamiklik arz etmesidir. Kişilik özelliklerinin tutarlılık göstermesi, değişmeyeceği anlamına gelmemektedir. Çünkü kişilik çevresel faktörlerin etkisi ile değişebilir. Öte yandan bireyin zihinsel ve fiziksel gelişim evresinde etkileşim ve iletişimde bulunduğu birey ve gruplar, bireyin kişiliğini etkilemede farklı etkiler oluşturabilirler. Böylece kişilik zamanla değişebilmektedir.²⁴⁸

Kişilik özelliklerini tanımlayan bir sınıflandırma yapmak için, gerçekleştirilen çalışmaların başlangıç noktası da, kullanılan dilde yerleşmiş olan ve kişilik özellikleriyle ilişkili olan sıfat ve kelimelerin tespit edilmesi olmuştur. Yirminci yüzyılın ilk yarısından itibaren, kişilik özellikleri boyutlarını belirlemek üzere faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda, kişilik modellerinin faktör sayılarının üç ve yedi arasında değiştiği gözlenmiştir. Goldberg (1981), sözlükteki sıfatlara dayanarak yaptığı çalışmada, beş güçlü faktörün ortaya çıktığını belirtmiş ve birçok kişilik kavramının bu beş faktör çerçevesinde kuramsal olarak organize edilebileceğini savunmuştur. Beş faktör kişilik modeli; dışadönüklük, duygusal denge, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk boyutlarıyla tanımlanmaktadır.²⁴⁹

2.1.2. Girişimci Kişilik Kavramı

Girişimci kişilik, tutkularla dolu olan bir yaşam biçiminin göstergesi olup, bu tutkular girişimci kişilik özellikleriyle de desteklenerek girişimciyi ayakta tutan güç noktaları olarak kabul edilebilir. Girişimci kişilik yaratıcı kişilikten izler taşımaktadır.²⁵⁰

Girişimci kişilik kavramı incelendiğinde, yenilikçi, risk alabilen, özgüveni yüksek ve liderlik özellikleri öne çıkan bireyler akla gelmektedir.²⁵¹ Girişimci kişiliğe sahip insanlar, hayatları boyunca çok önemsiz durumları bile çok önemli duruma çevirebilen, geçmişte değil gelecekte yaşayan, toplumun vizyon sahibi üyeleridir.²⁵² Girişimci kişiler, iş hayatının zorluklarına katlanabilecek güce sahip olan, risk almaya yatkın kişilerdir. Bunlara ek olarak faaliyet alanlarında daha profesyonel davrandıkları ve

²⁴⁸ Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). a.g.e. 4.

²⁴⁹ Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8,2. 199.

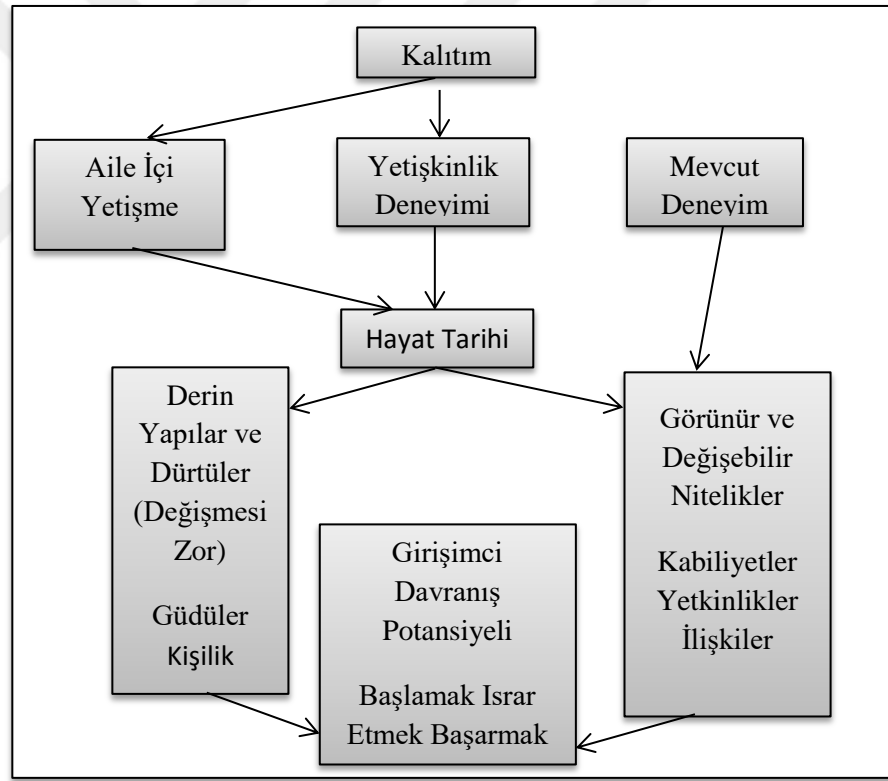
²⁵⁰ Demirel, E.T. ve Tikici, M. (2004)., a.g.e. 49.

²⁵¹ Başol, O., Dursun, S. ve Aytaç. S. (2011). a.g.e. 11.

²⁵² Gerber, M.E. (2015). a.g.e. 24.

amaçlarına ulaşmada daha fazla motivasyona sahip oldukları görülmektedir. Girişimci kişiler ileriye görüp, tehlikeden kaçmayan kişilerdir.²⁵³

İnsanda girişimciliğin etkileri genetik olarak var olabileceği gibi ailenin, çevrenin ve eğitimin de girişimci kişiliğin oluşmasında çok önemli etkenler olduğu bilinmektedir. Girişimci bir kişilik için; kişi aklındaki projelere başlama cesaretine sahip olmalı ve başarılı olma arzusunu her zaman koruyarak pes etmemelidir. Girişimci kişiliğin oluşumunda, ailenin kültürü, aile bireylerinin birbirlerine davranışları, ailede girişimci olup olmaması girişimcilik özelliklerine olumlu ya da olumsuz etki yapabilmektedir. Girişimci kişiliğin oluşmasının temeli insanın hayat tarihinde saklıdır denilebilir. Girişimci bireylerin yaşam hikayeleri ve yaşam boyu edindikleri her tecrübenin izlerini taşıyan hayat tarihinin, girişimci kişiliğin yerleşmesinin önemli bir temel taşı olduğu görülmektedir. Hayat tarihi modeli şekil 2.1.2.1.'de gösterilmiştir.²⁵⁴



Şekil 2.1.2.1. Girişimciliğin Gelişmesinde Hayat Tarihi Modeli

Kaynak: Erdoğan, N. (2000). a.g.e. 97.

²⁵³Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Girişimcilerin Başarı, Güç ve Yakın İlişki İhtiyaçlarının Kişilik Özellikleriyle İlişkisi Üzerine Düzce Bölgesi'ndeki Kobi'lerde Bir Araştırma. *21. Yüzyılda Kobi'ler: Sorunlar, Fırsatlar Ve Çözüm Önerileri*. Doğu Akdeniz Üniversitesi. 6,7.

²⁵⁴Erdoğan, N. (2000). Otobiyografilerinin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme. *8 Ulusal Yönetim ve Organizasyonu Kongresi Bildiriler*. Nevşehir, 96, 97.

2.1.3. Girişimci Kişilik Özellikleri ve Etkileyen Faktörler

Girişimcilik bir takım özelliklerin birleşimidir. Girişimci kişiler bu özelliklerin bazılarını fazlaca önemserken bazılarını daha az önemseyebilir ya da hiç önemsemeyebilir. Yani bu özelliklerin hepsi bir girişimcinin kişiliğinde baskın olmayabilir ve her özelliğin girişimci kişiliğin oluşmasına etkisi farklı ağırlıktadır. Girişimleri kuracak olan insanların sahip olması gereken özellikleri içeren girişimci kişilik kavramının temelinde; yaratıcılık, yenilik, risk alma, karar verme, farklı düşünme, mevcut durumdan rahatsız olma, ileri görüşlülük gibi özelliklerin bulunduğunu söylemek mümkündür.²⁵⁵

Girişimci kişilik yapısı, girişimciyi diğer insanlardan farklı kılan özelliklere sahiptir. Girişimci kişinin, belirli bir vizyona sahip olarak, bitmek bilmeyen bir girişimcilik tutkusuna ve başarıya arzusuna sahip kişilik özelliklerinde yaratıcı, atak, çabuk karar verebilen, analitik düşünme yeteneğine sahip kişiler olduğu görülmektedir. Girişimciliğe uygun kişilik özelliklerinin olması, uygun çevresel faktörlerle de birleşerek bir anlam ve önem kazanmaktadır. Girişimcilik bir özellikler veya davranışlar seti olarak düşünülüp, bireysel ve toplumsal hayatın karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkan değerlerin, öğrenilen ve sosyal olarak aktarılan davranışlar toplamı olarak değerlendirilebilmektedir. Son yıllara kadar yeni işletme kurma kararları hakkındaki araştırmaların çoğunun girişimcilerin nitelikleri üzerine odaklandığı görülmektedir.²⁵⁶

1950'li yılların başında araştırmacılar kimin girişimci olup olmayacağını belirlemek üzere kişilik özelliklerini araştırmaya başlamış, yapılan bu araştırmaların etkisi başarılı girişimcilerin sosyo-kültürel geçmişleri, 1980 ve 1990'lı yıllarda girişimcilerin özellikleri üzerine yapılan çalışmalarda belirleyici rol oynamıştır. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar göz önüne alındığında girişimciliğin, kişiliğin yanında, çok sayıda faktörün etkileşiminden oluşan davranışsal bir süreç olduğu ve girişimci kişilerin farklı özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.²⁵⁷

Gartner (1988) girişimciler arasındaki farkların, girişimci olan ve olmayanlar arasındaki farklardan daha fazla olduğunu belirterek, girişimci kişilik özelliklerini belirlemenin zor

²⁵⁵ Emre, S. (2007). Girişimcilik Kültürü: Hofstede'in Kültür Boyutlarının Malatya Uygulaması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 41.

²⁵⁶ Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (2013). a.g.e. 529.

²⁵⁷ Karakaş, A.F. (2012). a.g.e. 59.

olduğunu ifade etmiştir. However Kets de Vries ise, (1985) girişimcilerin homojen bir grup olmadığını dolayısıyla kişilik özelliklerini belirlemenin zor olacağını belirtmiştir.²⁵⁸

Farklı araştırmalarda; (Bozkurt, 2007; Collins vd., 2004; İbicioğlu vd., 2010; Josien, 2008; Karabulut, 2009; Kerrick, 2008; Kibuka, 2011; Ören ve Biçkes, 2011 gibi) öne çıkan girişimci kişilik özellikleri; azim, başarı motivasyonu, özerk olma, merak ve öğrenme isteği, öz güven, risk alma eğilimi ve yenilikçilik gibi unsurları içermektedir. Bu özelliklerin girişimcilik yönü yüksek ve düşük bireyleri birbirinden ayırdığı varsayılırken, bazı araştırmaların bu özelliklerin bir kaçının etkili olduğunu gösterdiği, bazılarının da bu özelliklerin tümünün belli düzeyde etkili olduğuna işaret ettiği görülmektedir.²⁵⁹

Girişimcilerin taşıdıkları kişilik özellikleri ile ilgili birçok farklı görüş vardır. Farklı araştırmacılar tarafından girişimcilerin, *yenilikçi* (Daft,2005; Drucker, 1998; Geisler, 1993; Herron, 1992; Hisrich vd., 2005; Hitt vd., 2005), *risk alan*, (Drucker, 1998; Geisler, 1993; Hewison/Badger, 2006; Hisrich vd., 2005; Hitt vd.,2005; Johnson/Hayes, 1996; Zhao vd., 2005), *değişim odaklı* (Herron, 1992; Hisrich vd., 2005; Hitt vd., 2005; Luchsinger/Bagby,1987), *fırsatlara odaklanmış* (Corbett/Hmieleski, 2005; Hitt vd., 2005) ve *yaratıcı* (Daft, 2005; Hitt vd., 2005; Hewison Badger, 2006) oldukları belirtilmiştir.²⁶⁰

Bunların yanında; yapılan çalışmalarda girişimcilerin sahip olduğu özelliklerle ilgili olarak, daha düşük oranda, gelişmiş iletişim becerisi (Hitt vd., 2005), proaktiflik (Hisrich vd., 2005), vicdanlılık (conscientiousness), yüksek başarı güdüsü (Daft, 2005) ve kararlarında ısrarcı olma (Hitt vd., 2005) da yer almaktadır.²⁶¹

Girişimcilerin sahip oldukları belirli kişilik özelliklerini aşağıdaki başlıklar altında inceleyebiliriz.

²⁵⁸ Anderson, A.R. (2000). a.g.e. 203.

²⁵⁹ Uygun, M., Mete, S. ve Güner, E. (2012). Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4,2. 147.

²⁶⁰ Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C.H. (2009). Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamuda Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 64,3. 30.

²⁶¹ Basım, N., Şeşen, H. (2008). Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 63,3. 54.

Başarma İhtiyacı

Tartışmalı girişimcilik özelliklerinden birisinin de girişimcinin başarı ihtiyacı olduğu görülmektedir.²⁶² Başarı ile motivasyonun bağlantısı, ağırlıklı olarak Murray'ın (1955) çalışmalarının sonuçlarına dayandığı görülmektedir. Murray başarı motivasyonunu; bir şeyi daha hızlı yapma isteği ya da eğilimi olarak görmektedir. Bu istek herhangi zor olan bir şeyi başarmayı içerip, bu da fiziksel objeleri, insanları ve fikirleri organize etme, yönlendirme ve onlar üzerinde iyice uzman olma ile sağlanmaktadır. Bunu yapabilmek için oldukça hızlı ve bağımsız olmak gerekir. Engelleri aşmak ve başarmak için yüksek standartlar belirlenmelidir. Kendi mükemmeliyetini aşmak ise, diğeriyle yarışmak ve onları geçmek ile olur. Üzerinde çalışarak başarılı olduğu yetenekler kişinin öz saygısını artırır. McClelland ise, Murray'ın geliştirdiği başarı ihtiyacı teorisinden büyük oranda etkilenmiştir.²⁶³ McClelland (1961) bireyin psikolojik özelliklerinin girişimcilik düzeyini belirlediğini ileri sürdüğü teorisinde; başarma ihtiyacını insan davranışının ardındaki itici güç ve girişimci davranışını etkileyen güçlü bir psikolojik faktör olarak öne sürmüştür.²⁶⁴ McClelland, "başarı ihtiyacı" ile ilgili tezinde ise girişimciliğin kapsamını, sevgileri ve liderlik özellikleri güçlü, risk alan iyi bir planlayıcı ve koordinatör olarak genişletmiştir.²⁶⁵ McClelland "Başarı ihtiyacı" kuramında girişimcinin psikolojik özellikleri olarak üç boyut ifade etmiştir. Bunlar:²⁶⁶

1. Problemlerin çözümünde, amaçların belirlenmesinde ve kendi çabalarıyla bu amaçlara ulaşmakta "şahsi sorumluluk",
2. Şans yerine, yeteneğin bir fonksiyonu olarak "hesaplı risk üstlenme",
3. Bir kararın ya da görev başarısının "sonuçlarını bilme".

McClelland yüksek başarı ihtiyacının, bireyleri girişimcilikle meşgul olmaya götürüp, girişimcilik davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ifade etmiştir.²⁶⁷ Araştırmalar bu yargıyı destekleyen ve desteklemeyen olmak üzere farklı sonuçlar

²⁶² Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 68.

²⁶³ Duran, C., Büber, H. ve Gümüştakin, G.E. (2013). a.g.e. 40-41.

²⁶⁴ Harbi, S.E. and Anderson, A.R. (2010). Institutions And The Shaping Of Different Forms Of Entrepreneurship. *Journal Of Socio- Economics*. 79,3. 3. ; Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. 60.

²⁶⁵ Harbi, S.E. and R.Anderson, A. (2010). a.g.e. 3.

²⁶⁶ Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 68. ; Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). a.g.e. 4.

²⁶⁷ Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. s.68. ; Korkmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 14,2. 212. ; Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Nazilli Meslek Yüksekokulu Örneği. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*. Umyos Özel Sayısı. 5,5. 10.

ortaya koymuştur. Hisrich ve Peters (1998) ise, bu konuda McClelland'ın kullandığı kavramın değiştirilerek değişik bir ölçüm setiyle başarı ve girişimcilik arasında daha anlaşılır bir ilişkinin bulunabileceğini ifade etmektedirler.²⁶⁸ Ayrıca, ekonomik kalkınma, ekonomik ilerleme ve işletmelerin büyümesi için kritik öneme sahip olan başarı güdüsünün, girişimciliğin en yaygın belirleyicilerinden biri olduğu da bilinmektedir.²⁶⁹

Başarı ihtiyacı güdüsü yüksek olan kişilerin başarılı olmak için daha azimli ve sabırlı davrandıkları görülür. Johanson 1990 yılında yapmış olduğu çalışmada, başarı ihtiyacı ile girişimcilik arasında pozitif ilişkinin olduğuna çoğu araştırmada rastlandığını ifade etmiştir.²⁷⁰ Girişimcilerin başarıma ihtiyaçlarını inceleyen Stomer ve arkadaşları da, McClelland'ın görüşlerine ek olarak yüksek başarı güdüsünün yöneticiler ve üniversite öğrencilerine kıyasla girişimcilerde daha yüksek olduğunu bu nedenle başarı güdüsünün aslında bir girişimcilik özelliği olduğunu belirtmektedirler.²⁷¹ Yüksek başarıma ihtiyacı, bireyleri bir girişimsel faaliyette bulunmaya teşvik ederek, bu faaliyetin sonucunun başarılı bir şekilde son bulması için uğraş vermektedir.²⁷²

Nitekim bireylerin başarılı olmaları için, büyük bir istek içerisinde oldukları ve kendi çabalarıyla hedeflerine ulaşmayı sevdiğini bilinmektedir.²⁷³ Yüksek başarı ihtiyacına sahip bireylerin, kendine güvendiği, hesaplanmış riskleri almaktan hoşlandığı, çevresini aktif olarak araştırmaktan haz duyar ve yaptığı herşeyi nasıl daha iyi yapacağını somut ölçülerle merak ettiği görülmektedir. Bu nedenle başarı ihtiyacı güdüsü yüksek olan kişilerin başarmak için daha istekli olmaları, onların girişimcilik eğilimlerinin yüksek olmasına yardımcı olmaktadır. Başarı ihtiyacını karşılama çabasında olan bireyler amaçlarına ulaşmada daha hızlı ve azimli çalışarak kararlı olurlar ve birçok dışsal olumsuz faktörleri görmezden gelip, hedef üzerine yoğunlaşmaktadırlar.²⁷⁴

²⁶⁸ Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 68.

²⁶⁹ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. 60.

²⁷⁰ Duran, C., Büber, H. ve Gümüştekin, G.E. (2013). a.g.e. 41.

²⁷¹ Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). a.g.e. 3.

²⁷² Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). a.g.e. 10.

²⁷³ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. 60.

²⁷⁴ Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (2013). a.g.e. 530.

İçsel Kontrol Odağı

Kontrol kavramı, ilk olarak Rotter (1966) tarafından, sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde yapılandırılmış bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu teoriye göre kişiler, başlarına gelen iyi veya kötü olayların sebeplerini algılama bakımından farklılık göstermektedirler. Kişilerin, yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancını belirten bu kavram; kişilerin yaşadıkları pekiştirmeleri, yani elde ettikleri sonuç veya ödülleri ya da başarı veya başarısızlık durumlarını nelere atfettikleriyle ilişkilidir. Yapılan bu atıflar kişilerin dışında, kader, şans veya dış güçler gibi faktörlerle ilişkilendirildiği gibi; kişilerin kendi tavır ve davranışlarının sonuçlarıyla da bağlantı kurulmaktadır.²⁷⁵ Bu teori, kontrol odağını, içsel kontrol odağı ve dışsal kontrol odağı olmak üzere iki şekilde incelemiştir olup; içsel kontrol odağına sahip olan bireylerin yetenekleriyle, hünerleriyle, ve çabalarıyla olayların sonuçlarını etkileyebileceklerini ileri sürerken, dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin ise olayların sonuçlarını kendilerinin değil, şans ve talih gibi dışsal olayların belirleyebileceğini ileri sürmektedir.²⁷⁶

Rotter'a göre kişi yapmış olduğu bir davranışın pekiştirici ile ilgili olduğunu algılayarsa, yani pekiştiricinin davranışını izlediğini ya da onunla bağlantılı olduğunu düşünürse, o pekiştiricinin gelecekte de bu davranışı izleyeceği beklentisi içine girmektedir. Bu da pekiştirmenin tekrarlanması beklentisini güçlendirmektedir. Bu durumda kişi, davranışını aynı yönde tekrar edecektir. Böylece kişinin pekiştirilen davranışları, pekiştiricinin davranışa olan etkisinin genel olarak takip edilebilir ya da edilemez olduğu sonucunu oluşturmaktadır. Kişinin gelişim süreci boyunca, bu pekiştirme deneyimi türlerinden birinin ağırlık kazanmasıyla genellenmiş bir pekiştirici beklentisi oluşmaktadır. Bireyler, pekiştiricilerin ya kendileri ya da kendilerinin dışındaki güçlerin kontrolünde olduğuna dair genel bir beklenti içerisine girmektedirler.²⁷⁷

Kavram biraz daha derinliğine incelendiğinde, bazı insanların kişisel kontrol duygularının yüksek olmasına karşın, bazı insanların davranışları ile başlarına gelen olaylar arasında bağlantı kuramadıkları ifade edilmektedir. Kontrol odağı inancındaki

²⁷⁵ Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı Ve Kontrol Odağının Rolü. *Business And Economics Research Journal*. 2,3. 74.

²⁷⁶ Korkmaz, O. (2012). a.g.e. 212.

²⁷⁷ Basım, N., Şeşen, H. (2008). a.g.e. 51.

bu farklılık, insanların hem kendileriyle ilgili hem de başkalarının yaşadığı durumları algılama ve değerlendirmelerinde de farklılaşmaya sebep olmaktadır.²⁷⁸

Kontrol odağı, kişinin kendi eylemlerinin ve bu eylemlerin sonuçlarının arasındaki bağlantı gücünü ne şekilde algıladığını yansıtan bir değişken olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanıma göre kontrol odağı, bir kişinin yaşamı hakkındaki algılarını ve yaşamındaki olayları kontrol edip edemeyeceğine olan inancını temsil etmektedir. Aynı zamanda şans ya da çevresel faktörler ile kişisel inisiyatif olarak, bireylerin başarı ve başarısızlıklarını algılama derecesini ifade eder.²⁷⁹ İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, faaliyetlerinin sonuçlarını kendi üstünlük veya eksikliklerinin belirlediği düşüncesine sahiptir. Bu nedenle içsel kontrol odaklılık; kabiliyet, çok çalışma, kararlılık ve başarılan veya meydana getirilen sonuçların planlayıcısı olma gibi özelliklere önem verme olarak ifade edilmektedir. Girişimcilik davranışı ile içsel kontrol odağı arasında doğru yönlü bir ilişki olup, içsel kontrol odağı daha aktif ve yenilikçidir.²⁸⁰

İçsel kontrol odağına sahip bireylerin, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel uyarıcı ya da değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla duyarlılık gösterip; çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım atıp ve yeteneklerini veya başarı ya da başarısızlıklarını daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Bunun yanında iç kontrol odağına sahip bireylerin, yaşamlarının herhangi bir boyutuyla ilgili olarak mutsuz olduklarında, bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanıp, dış kontrol odağına sahip bireylerin ise yaşamlarını yönlendirme konusunda çaresizlik yaşama eğiliminde oldukları ve yaşamlarındaki bazı ödüllerin kendi çabalarından kaynaklanmadığına, yalnızca doğru zamanda doğru yerde olmanın getirdiği bir rastlantı olduğuna inandıkları görülmektedir.²⁸¹ İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin, iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en göze çarpan farklılıkları, iş doyumu, işe bağlılık, motivasyon ve stres konularında ortaya çıkmaktadır.²⁸²

²⁷⁸ Basım, N., Şeşen, H. (2008). a.g.e. 51.

²⁷⁹ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. s.60.

²⁸⁰ Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (2013). a.g.e. 530.

²⁸¹ Basım, N., Şeşen, H. (2008). a.g.e. s.51.

²⁸² Çetin, F. (2011). a.g.e. 74.

Yeni bir işi başlatmak ve sürdürmek, işlerin istenilen şekilde gitmesinin sağlanabileceği düşünmeyi gerektirir. Girişimcinin bir vizyon sahibi olması ile birlikte, o vizyonu başarmak için plan yapması ve o vizyonun olacağına inanması gerekir.²⁸³ İçsel kontrol girişimciye hareketlerinde bağımsız olma ve kendi önceliklerini belirleme fırsatı vermektedir. Bu özellik yüksek başarı, motivasyon, sorumluluk alma isteği ve kendine güven ile uyumlu olup, girişimciye eylemlerinde bağımsız olma ve kendi özelliğini ortaya koyabilme imkanı vermektedir.²⁸⁴

Spector (1988) iç kontrol odaklı bireylerin, iş ortamını davranışları aracılığıyla kontrol nedeniyle, dış kontrol odaklılara göre arzulan sonuç ve ödüllere daha kolay ulaşabildiklerini belirtmiştir. Benzer şekilde Hammar ve Vardi (1981), yaptıkları araştırmada, kişilerin kontrol odaklarının, çalışma hayatlarında sergiledikleri davranışlar üzerindeki etkilerini araştırmışlar ve içsel kontrol odaklı bireylerin dışsallara oranla istedikleri işe seçilmede daha fazla çaba gösterdiklerini, tercih ettikleri işe kabul edilmek için çok daha başarılı stratejiler kullandıklarını, işlerinde daha fazla ilerleyip, başarılı olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yapılan birçok araştırma sonucuna göre, iç kontrol odaklı bireylerin duygularını ifade etmede, dış kontrol odaklı bireylere göre daha az zorlandıkları, kendilerine daha çok güvendikleri ve daha az oranda başkaları tarafından onaylanma gereksinimi duydukları ve psikolojik-fiziksel sağlıklarına daha fazla dikkat ettikleri belirtilmiştir. Anderson (1977) iç kontrol odaklı bireylerin problem çözmeye karşı daha aktif tutum sergilediklerini; Silvester ve arkadaşları (2002) ise, başarısızlıkları ile ilgili, kendilerine ve kontrol edilebilir davranışlara atıfta bulunan bireylerin, işte daha fazla gelişim kaydettiklerini ve yüksek iş motivasyonuna sahip olduklarını ifade etmektedir.²⁸⁵

Yapılan çalışmalarla girişimcilik faaliyetlerinde içsel kontrol odağının etkili olduğu belirtilmiştir.²⁸⁶ Örneğin Borland (1974) çalışmasında, gelecekte girişimcilik potansiyeli olan işletme öğrencilerinin, içsel kontrol özelliği yönünden ileri düzeyde olduklarını saptamıştır. Yapılan diğer araştırmalarda girişimci başarısının içsel kontrol ile ilişkilendirildiği ve başarılı girişimcilerin daha yüksek içsel kontrol düzeylerine sahip

²⁸³ Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). a.g.e. 10.

²⁸⁴ Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013). a.g.e. 84-85.

²⁸⁵ Basım, N., Şeşen, H. (2008). a.g.e. 52-53.

²⁸⁶ Korkmaz, O. (2012). a.g.e. 212.

oldukları saptanmıştır. Brochhaus (1982), işletme sahiplerinin de diğer gruplara oranla yüksek düzeyde içsel kontrol özelliği taşıdıklarını saptamıştır.²⁸⁷

Kontrol odağını ölçen ampirik çalışmaları incelediğimizde ise, farklı sonuçların ortaya çıktığını görmekteyiz. Örneğin; Cromie ve Johns (1983) girişimcileri tecrübeli yöneticiler ile karşılaştırdıkları çalışmalarında girişimcilerin daha yüksek “içsel” kontrol odağına sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Cromie (1987) farklı örneklerle kullanarak benzer sonuçlar bulmuştur. Chen, Grene ve Crick (1998) yaptıkları çalışmada kendi işini kuran girişimcilerden farklı olarak yöneticilerin, yaşamlarının talih/kader tarafından belirlendiğine daha fazla inandıkları sonucuna varmıştır. Caird (1991) ve Cromie ve O'Donoghue (1992) yaptıkları çalışmada girişimcilerin öğretmenler ve yöneticiler gibi diğer meslek sahiplerine göre içsel kontrol odağı ölçeğinde önemli ölçüde yüksek bir puan aldıklarını ortaya koymuşlardır. Brockhaus (1980) tarafından yapılan ve uzun bir dönemi kapsayan çalışma bu anlamda önemlidir. Brockhaus, çalışmaya başladıktan üç yıl sonra başarılı olan iş sahipleri ile başarısız olan iş sahiplerini içsel kontrol odağı açısından karşılaştırarak, çalışmada başarılı olan girişimcilerin başarısız olan girişimcilerden önemli derecede daha yüksek içsel kontrol odağına sahip olduklarını doğrulamıştır.²⁸⁸

Risk Alma Eğilimi

Girişimci terimini ilk defa geliştiren ve girişimciyi kar ve zarar riskine katlanan kişi olarak ifade eden Fransız Cantillon'dan bu yana risk alma, girişimci ve girişimciliğin temel bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Kaybetme olasılığı anlamına gelen risk, mevcut firmaların yenilikçilik davranışlarının, yeni girişimler başlatma eğilimlerinin, girişken veya proaktif (öncü) eylemlerinin ayrılmaz bir parçası olarak tanımlanmaktadır.²⁸⁹

Risk, insanların yaşamlarında önemli bir rol oynayarak, istenmeyen sonuçlarla karşılaşma olasılığı ve bu olasılıkları kullanan sayısal bir şey olarak ifade edilmiştir. Başka bir tanıma göre risk, arzu edilmeyen bir olay veya etkinin ortaya çıkması

²⁸⁷ Avşar, M. (2007). Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi. 14.

²⁸⁸ Basılğan, M. (7-10 Mayıs 2008). Girişimcilerin Kişilik Profili Üzerine Bir İnceleme: Bursa Örneği. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bıkk: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, 475.

²⁸⁹ Ağca, V. ve Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik Ve Temel Belirleyicileri : Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29. 94.

olasılığını ifade eder. Risk alma ise, sonuçların ne olacağını bilmeden, bilinmeyen bir bölgede ya da bilinmeyen koşullarda karar vermeyi tanımlamaktadır.²⁹⁰ Girişimciliğin en temel özelliği risk üstlenmek olup, risk belirsizlik anlamına da gelmektedir.²⁹¹ Norton Jr. ve Moore (2006) yaptıkları çalışmada, risk alma yeteneğinin girişimcilerin önemli bir özelliği olduğunu ve girişimci olanların, girişimci olmayanlara göre, daha fazla risk aldıklarını ifade etmişlerdir.²⁹²

Girişimci kavramı tanımlanırken her türlü riski alabilen kişi olarak ifade edilmektedir. Diğer bir tanımda ise; başarılı bir girişimci risk düzeyini potansiyel kazançlara göre ayarlayarak kabul edilebilir riskleri göze alan, belirsizlik yönetim kapasitesi yüksek olan birey olarak ifade edilmektedir.²⁹³ Yapılan tanımlar dikkate alındığında risk alma girişimciliğin önemli özelliklerinden biri olarak görülmektedir. Risk almanın başarıya motivasyonu ile de ilişkili olduğu görülmektedir. Girişimciler diğer insanlara göre daha fazla risk alma eğiliminde olup, risk alma girişimci için gerekli olan bir ön şart olarak kabul edilmektedir.²⁹⁴

Girişimci olmak, yeni pazar ve faaliyet alanlarına girmek, rekabet ortamının şiddeti ve belirsizliğinin de etkisiyle, kaçınılmaz olarak hataları, belirli bir ya da makul olarak nitelenebilecek dereceye kadar riski ve spekülasyonu içerir.²⁹⁵ Girişimciler yeni rekabet ortamı ile birlikte gelen belirsizliklere karşı risk alarak hareket etmek durumunda kalmaktadır.²⁹⁶ Risk almak süreç sonunda oluşacak kayıplara rağmen girişimden geri durmamayı, başka bir deyişle elde edilecek üstünlük için önceden belirlenmiş kayıplara katlanabilmeyi gerektirir. Özetle, risk alma davranışı, belirsizliğin ve orijinal eylemin özündeki riskin kabulü ve belirsiz çıktı ve eylemlere kaynak aktarımı ile ifade edilebilir.²⁹⁷

Girişimciler makul risk alan bireyler olduğundan, bir kazancın gerçekleştirilmesinde kontrol veya yetenek derecesine sahip olduklarını hissettikleri zamanlarda makul

²⁹⁰ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. 60.

²⁹¹ Cin, H. Ve Yumuk Günay, G. (2013). a.g.e. 16.

²⁹² Norton J.R, I.W. and Moore, T.W. (2006). The Influence of Entrepreneurial Risk Assessment on Venture Launch or Growth Decisions. *Small Business Economics*. 26,3. 215-226.

²⁹³ Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013). a.g.e. 82. ; Başol, O., Dursun, S. ve Aytaç. S. (2011). a.g.e. 11.

²⁹⁴ Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013). a.g.e. 82.

²⁹⁵ Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). Girişimcilik Yönelimi Ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 39,1. 54.

²⁹⁶ Meydan, C.H. (2011). İş Tatmini Ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20,1. 28.

²⁹⁷ Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). a.g.e. 54.

riskleri alma eğilimindedirler. Girişimci hemen hemen bütün risk türleriyle karşı karşıya olup, girişimcinin risk alması ve cesareti başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Girişimciler birçok ekonomik, sosyal, kariyer, psikolojik ve sağlık riski alır. Girişimci risk almak için devamlı çalışır, olaylara stratejik bakar, fikri dikkatli uygular. Paradoks ve çelişkileri yöneterek, her şeyi kendi lehine çevirmeye çalışır. Bu nedenle girişimcilerin risk almadaki başarısı, bazen uygulama esnasındaki; dikkat, öğrenme, esneklik ve değişme, bazen de; yatırımcı ve ortakları ikna etme, kredi verenlere özel koşullar önerme ve tedarikçiye erken ödemeler sunma gibi riski paylaşma durumlarına bağlı olarak ortaya çıkar. Girişimci riski alırken, ulaşmak istediği sonuçların hesaplanabilir, öngörülebilir olması gerekmektedir.²⁹⁸

Girişimcinin risk almaya yatkınlığı iki durumda farklılaşmaktadır. Bunlardan ilkinde risk tamamen şansa bağlı durumken, ikincisinde risk kişinin yeteneklerine bağlıdır. 1990 yılında ABD’de yapılan bir çalışmada kendi işini kurarak işe başlayanların ilk üç yıl içinde fırsatları planlama yapmaksızın belirledikleri ve yararlandıkları ortaya çıkmıştır. Günümüzde hala işle ilgili planlama ve analiz yapma girişimciliğin bir yeteneği olarak düşünülür. Burada anlatılmak istenen girişimcilerin riski körü körüne alması değildir. Girişimcilerin riski üstlenirken aşırı planlama ve analiz yapması çok da istenilen bir durum değildir. Girişimciliğin en temel unsuru olan risk üstlenme olumludur ama aşırı risk üstlenme cehaletten gelen cesaretin bir ölçüsü olarak da görülebilir.²⁹⁹

Yapılan birçok araştırmaya göre girişimci olma ile risk alma arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır.³⁰⁰ Nitekim girişimcilik ile ilgili birçok çalışmada risk almanın girişimciliğin önemli bir ögesi olarak araştırmalara dahil edildiği görülmektedir.³⁰¹

Girişimcilerin risk alma eğiliminin girişimci olmayanlara göre değişip değişmediği her zaman merak edilmiş ve buna yönelik yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar bulunmuştur. Stewart ve Roth (1992) tarafından yapılan bir meta-analitik çalışmada, girişimcinin risk

²⁹⁸ Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (2013). a.g.e. 530.

²⁹⁹ Duran, C., Büber, H. ve Gümüştekin, G.E. (2013). a.g.e. 39-40.

³⁰⁰ Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). a.g.e. 10.

³⁰¹ Özden, K., Temurlenk, M.S. ve Başar, S. (7-10 Mayıs 2008). Girişimcilik Eğilimi: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Ve Atatürk Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, 231.

eğilimine yönelik araştırmalarda kullanılan ölçekler ve sonuçlar karşılaştırmalı olarak incelenmiş; bazı araştırmalarda girişimciler ile diğer gruplar (yöneticiler, işletme sahipleri) arasında risk alma eğiliminde fark bulunmazken (Brockhaus, 1980; Ray, 1982; Robbins, 1986; Master ve Meier, 1988; Richard, 1989), bazı araştırmalarda ise, girişimcilerin risk eğiliminin görel olarak daha yüksek bulunduğu (Sexton ve Bowman, 1983, 1986; Ahmed, 1985; Begley ve Boyd, 1987; Carland ve Carland, 1991) vurgulanarak risk ölçüm araçlarına dikkat çekilmiştir. Girişimcinin risk alma eğilimine yönelik bir genelleme yapılmasını engelleyen bu durum, konuya yönelik farklı etkenlerin tartışılmasına sebep olmuştur. Örneğin, Das ve Teng (1997), risk eğiliminin sadece girişimci ve girişimci olmayanlar arasında değil, girişimlerin kendi içinde de değiştiğini; esnaf girişimcilerin kısa dönemli riskler üstlenirken, fırsat kollayan girişimcilerin ise uzun dönemli riskler üstlendiklerini ifade etmektedirler. Diğer yandan, tek tip girişimci tipolojisine karşı çıkan ve girişimcileri kendi aralarında pragmatik ve karizmatik diye ayıran McCarthy ve Leavy (1999), ilk grubun daha planlı, rasyonel ve riski azaltma eğilimine sahip olduğunu; karizmatik grubun ise; vizyoner, yüksek inisiyatif üstlenen ve yüksek risk alan grup olarak açıklamaktadırlar.³⁰²

Belirsizliklere Karşı Tolerans

Belirsiz durum, birey tarafından, yeterli bilgi olmaması nedeniyle tam olarak yapılandırılmayan veya kategorize edilemeyen durum olarak tanımlanmaktadır. Belirsizlik toleransı ise, belirsiz durumlara olumlu tepki verebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Bu belirsizlik, belirsiz bir ortamda yapılan kararlar hakkında daha fazla bilgi aramaksızın yüksek bir hoşgörü gösterme anlamına gelmektedir. Belirsizlik toleransı, yüksek hoşgörü ile bireylerin yaratıcı ve yeni şeylerin yollarını bulmasına yardımcı olur.³⁰³ Başka bir ifade ile, belirsizliğe karşı tolerans, durumların net olmadığı zamanlarda mantıklı tavırlar sergileyebilmek olarak da ifade edilmektedir.³⁰⁴ Kişi, belirsiz bir çevrede aldığı karara, daha fazla bilgi aramaya kalkışmaksızın halen güvenebiliyorsa, yüksek toleransa sahip demektir. Hofstede'ye göre (1991) risk, bir olayın meydana gelme olasılığının oranı iken, belirsizlik ise, bir olasılığa bağlı

³⁰² Erdem, F. (2001). Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi Ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 1,2. 47.

³⁰³ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. 60-61. ; Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). a.g.e. 10.

³⁰⁴ Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013). a.g.e. 85.

kalmadan, herhangi bir şeyin olabileceğine yönelik beklenti olarak ifade edilmiştir ve kaygı yarattığı belirtilmiştir.³⁰⁵

Yeni bir işe başlanıldığında belirsizlik, girişimcilerin davranışları üzerinde büyük bir etki oluşturmaktadır.³⁰⁶ Girişimcilerin risk alma ve belirsizliğe karşı tolerans kabiliyetleri, baskı altında çalışma koşulları ile daha kolay mücadele etmesine olanak sağlamaktadır.³⁰⁷ Girişimciler belirsizlikler ve zorluklarla karşılaştıklarında çabalarında ısrarlı olmaları gerekmektedir.³⁰⁸ Aynı zamanda belirsizliğe karşı tolerans, girişimcilik sürecini etkileyen bir motivasyon aracı olarak da görülmektedir.³⁰⁹

Sexton ve Bowman, yüksek belirsizliğe toleransın girişimci kişiliğinin eşsiz bir bileşeni olduğunu söylemektedir. 1984 yılında yapmış oldukları iki çalışmada da aynı sonuca varmışlar ve girişimcilerin yöneticilerden anlamlı derecede yüksek toleransa sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Begley ve Body'un çalışmasının sonucu da Sexton ve Bowman'ı desteklemektedir. Bu çalışmaya göre de kendi işletmelerini kurmuş girişimcilerin belirsizliğe tolerans düzeyleri işletme kurmamış küçük işletme yöneticilerinden anlamlı derecede fazla sonucuna ulaşmışlardır.³¹⁰ Bir başka çalışma ise Shere tarafından 1982 yılında yapılmıştır. Büyük ekonomik kuruluşların yöneticileri ile girişimciler arasında yaptığı çalışmasında girişimcilerin daha yüksek tolerans düzeyine sahip olduğunu saptanmıştır.³¹¹

Yenilikçi Olma

Yenilikçilik, yeni ürünler, yeni metotlar yaratma, yeni pazarlara girme, yeni bir organizasyon yapısı kurma ve tüm bunlara yönelik bir irade ortaya koymayı içeren bir eğilim olarak ifade edilmiştir. Yeni birşey yaratma anlamına gelen yenilikçilik, bir girişimcinin en zor işlerinden birisidir. Yenilikçilik, yaratma ve tasavvur etme yeteneğini gerektirmesinin yanında, işi etkileyen çevresel koşulları kavrama yeteneğini de gerektirmektedir.³¹² Yenilikçilik literatürde “yeni bir düşüncenin işletme

³⁰⁵ Erdem, F. (2001). a.g.e. 44.

³⁰⁶ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. 61.

³⁰⁷ Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013). a.g.e. 85.

³⁰⁸ Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). a.g.e. s.61.

³⁰⁹ Uluköy, M., Demireli, C. ve Kahya, V. (2013). a.g.e. 85.

³¹⁰ Tanoğlu, S. (2008). Kişilik Özelliklerinin Girişimci Olma Niyeti Üzerine Etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.72.

³¹¹ Avşar, M. (2007). a.g.e. 18.

³¹² Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 67.

faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması” olarak da ifade edilmektedir.³¹³ Yenilik ise, yeni ürün ve hizmetlerin oluşturulması, mevcut ürün ve hizmetlerin geliştirilmesini, yeni yöntemlerin ortaya konulması ve yeni prosedürlerin belirlenmesini kapsamaktadır.³¹⁴

Yenilik; yeni bir mal, yeni bir dağıtım kanalı ya da yeni bir örgütsel yapı geliştirme gibi faaliyetlerden herhangi birisi olabilir. Girişimciler değişimi oluşturan ve yöneten kişilerdir. Girişimciler yenilik yaparak, sürekli fırsatları yakalayıp kavrama yeteneği gösterirler. Girişimciler yenilikçiliği yeni zenginlik üretici kaynakları keşfetme ve mevcut kaynaklara ilave zenginlik yaratmada kullanırlar. Girişimciler, fırsatları pazarlanabilir fikirlere çevirerek değişimin katalizörü olurlar.³¹⁵ Örneğin, son derece yenilikçi bir ürünü temsil eden Planet Hollywood restoran, eğlence sektöründe büyük bir uzmanlık ve hayal gücü uygulanması yoluyla girişimci Robert Earl ve film yapımcısı Keith Barish tarafından 1991 yılında açıldı. Film klipleri, yüksek sesli tema melodileri, kayalık motosiklet, Charli Chapline“nin kamışı ve Judy Garland’ın elbisesi de dahil olmak üzere birçok hatıra eşyasından elde ettikleri fonlarla hamburger satışı yaptılar. Bunun karşılığında girişimciler önemli mali başarılar elde ederek büyük bir memnuniyet yaşamış oldular.³¹⁶

Girişimciliğin odağı ve girişimcinin temel özelliği yenilikçi olmasıdır. Yenilik, fikrin ticarileşmesini, uygulamasını ve var olan ürün, sistem ve kaynakların değiştirilmesini sağlar. Girişimci yenilik yolu ile fikri harekete dönüştürerek değişime uyum sağlar. Bu nedenle yenilik girişimcilerde olması gereken en temel niteliklerdir. Girişimcilik ile yenilik adeta birbirleriyle özdeşleşmiştir. Yenilikçi olmayan bir girişimcinin başarıya ulaşma şansı yok denebilir.³¹⁷

Yenilik, girişimcilikle aynı düzeyde öneme sahiptir. Girişimci yenilik yoluyla değişimleri ortaya çıkararak, farkındalık yaratıp, bunun sonucunda da başarıya ulaşır.³¹⁸ Yenilik yapmak, hem girişimcide olan sıfatlardandır, hem de girişimcilik için yerine

³¹³ Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C.H. (2009). a.g.e. 30. ; Basım, N., Şeşen, H. (2008). a.g.e. 54.

³¹⁴ Demirel, Y. ve Özbebek, D. (2015). İşletmelerde İç Girişimcilik Ve Yenilik İlişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Tisk Akademi Dergisi*. 10,19. 119-120.

³¹⁵ Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 67.

³¹⁶ Morrison, A. Rimmington, M. ve Williams, C. (1999), “Entrepreneurship In The Hospitality, Tourism and Leisure Industries”, (3.Edition), İngiltere, Oxford: Butterworth-Heinemann, 18. Aktaran: Erdurur, K. (2012). a.g.e. 48.

³¹⁷ Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (2013). a.g.e. 529.

³¹⁸ Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). a.g.e. 10.

getirilmesi gereken önemli bir fonksiyondur. Nitekim girişimci, Schumpeter tarafından sosyoekonomik gelişmenin yenilikçi lideri olarak ifade edilmiştir. Schumpeter yenilikçi girişimcilerin piyasada daha başarılı olacaklarını, yenilik yapamayanların ise piyasada daha zor tutunacaklarını belirtmiştir.³¹⁹

Girişimcilerin sahip olduğu düşünülen kişilik özellikleri arasında üzerinde en fazla uzlaşmış olanı yenilikçiliktir.³²⁰ Çünkü girişimcilikle ilgili faaliyetler büyük oranda yenilikçilik içermektedir.³²¹

Kirton, bilişsel farklılıkları nedeniyle bireyleri benimseyenler ve yenilikçiler olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Benimseyen bireylerin işleri iyi yapmaya önem verdiklerini, sorunları mevcut yöntemlerle çözme eğilimi içinde olduklarını; yaratıcı bireylerin ise işleri farklı yapma eğiliminde olduklarını ifade etmiştir. Benimseyenler sistematik, tedbirli, disiplinli, riskten kaçan bireylerken; yaratıcılar esnek, atılgan, diğer insanların eleştirilerinden kendilerini muaf tutan ve risk eğilimli kişiler olmaktadır. Problemlere farklı açılardan bakarlar, mevcut kurallara uymazlar ve radikal değişiklikler oluştururlar. Problemleri ve sonuca götüren yolu bulup, rutin işleri devrederler, yapılanmamış durumlarda kontrolü ele alırlar, zaman zaman kurallarla mücadele ederler, eski alışkanlıklara riayet etmezler ve yeni fikirler üretirlerken kendilerinden şüphe duymazlar.³²²

Girişimci açısından yenilik, işletmenin ekonomik ve sosyal potansiyelinde belirli amaçlara odaklanmış değişimler yaratma faaliyetini içermektedir. Girişimci düşünce, yenilikçi kişilerin başarılı olabileceği bir kültürü oluşturan çabaları içerir. Girişimcilerin 2000'li yıllarda başarılı olabilmesi için, yeni teknolojiler geliştirmeye çalışması, iletişim ağlarını kuvvetlendirmeleri ve değişimleri önceden saptayacak kapasitede olmaları gerekir. Buna bağlı olarak yaratıcılık ise, yeni ve yararlı fikirler oluşturan bir düşünce tarzı olarak ifade edilmektedir. Orijinal ve yaratıcı fikirlere sahip girişimciler başarıya

³¹⁹ Eren, İ. (2012). a.g.e. 60. ; Başol, O., Dursun, S. ve Aytaç, S. (2011). a.g.e. 11.

³²⁰ Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C.H. (2009). a.g.e. 30. ; Meydan, C.H. (2011). a.g.e. 27.

³²¹ Meydan, C.H. (2011). a.g.e. 27.

³²² Kirton, M. (1976). Adaptors and Innovators: A Description and Measure. *Journal of Applied Psychology*. 61,5. 622-624 , Aktaran: , Tanoğlu, S. (2008). a.g.e. 66.

ulaşmada motivasyon sahibidir, fakat ortaya çıkacak sonuçlar diğer insanların duyarlılığı kadar, girişimcinin pazarlama becerisine de bağlıdır.³²³

Girişimciler, doğaları gereği ekonomiyi daha uyumlu yapabilmek için yollar ararlar. İşleri daha önce yapıldığı gibi yapmazlar, bunun yerine geleneksel endüstri sektörlerine bile yoğun rekabet düzeylerini sunarak değişiklikler gerçekleştirirler. Günümüzün pazar koşullarında ayakta kalmanın, kar etmenin en önemli yolu yenilikçiliktir.³²⁴

Zhao'nun aktardığına göre, J. Legge ve K. Hindle, takımları ve organizasyonları yenilikle tanıştıran kişilerin girişimciler olduğuna inanmaktadır.³²⁵ Robinson ve arkadaşları çalışmasında girişimcilerin girişimci olmayanlardan anlamlı derecede yüksek yenilikçiliğe sahip olduğunu bulmuştur.³²⁶ McDaniel (2000) ve Shane'in (1993) girişimcilere yönelik yapmış oldukları çalışmalarında, yenilikçilik özelliğinin yüksek oranda çıktığını tespit etmişlerdir.³²⁷ Goldsmith'in çalışmasına göre ise yenilikçilik ile dogmatizm arasında negatif; kendine güven ile risk alma eğilimi ile yenilikçilik arasında pozitif ilişki bulunmuştur.³²⁸

Fırsatları Görme

Drucker (1985) girişimciyi, her zaman değişiklik arayan, problemden çok değişim yaratarak fırsatları görebilen kişi olarak değerlendirmiştir.³²⁹ Girişimci bireyler cesur ve yaratıcı adımlar atma eğiliminde olup, onların bu eğilimini asıl belirleyen faktör, içinde buldukları koşullardır. Piyasadaki anlık değişimler, farklı beklentilerle beraber fırsatları ortaya çıkarır. Başarılı bir girişimci bu fırsatları fark edebilen ve zihninde iş fikri kıvılcımı oluşturarak bunu ateşleyip iş alanına dönüştürebilen kişilerdir.³³⁰

³²³ Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). a.g.e. 6.

³²⁴ Boz, M. (7-10 Mayıs 2008). Başarılı Girişimcilikte Yenilik Ortaya Koymanın Önemi. 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, 49.

³²⁵ Zhao, F. (2005). Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*. 11,1. 28. Aktaran: Tanoğlu, S. (2008). a.g.e. 63.

³²⁶ Robinson, P.B., Stimpson, D.V., Huefner, J.C. and Hunt, H.T. (1991). An Attitude Approach To The Prediction of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 13,31.

³²⁷ Mc Daniel, B.A. (2000). A Survey on Entrepreneurship and Innovations. University of Northern Colorado, *Social Science Journal*. 277-284. ; Shane, S.A.(1993). Cultural Influences on National Rates of Innovation. *Journal of Business Venturing* 8, p. 59-73. Abstract.

³²⁸ Goldsmith, R.E. and Kerr, J.R. (1991). Entrepreneurship and Adaption-Innovation Theory. *Technovation*. 11,6. 373-382. Aktaran: Tanoğlu, S. (2008). a.g.e. 69.

³²⁹ Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). a.g.e. 10.

³³⁰ Cansız, E. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 73-74.

Girişimci yöneticilerin sürekli fırsatlara odaklanmaları, bazı durumlarda bu fırsatları değerlendirebilmek için hesaplı risk almalarını gerektirebilir. Girişimci yöneticilerin fırsatları değerlendirebilmek için gerektiğinde, üzerinde çok çalıştıkları planlarda, hatta stratejilerinde değişiklik yapmaktan kaçınmamaları bu duruma örnek olarak verilebilir.³³¹

Ömürlerini büyük bir fırsatı yakalamak için bekleyerek geçirenler, o fırsatın ortaya çıktığı zamanda ondan istifade edecek güce sahip olmayabilirler. Fırsatın ortaya çıkmasının beklenmesi rekabet ortamının dışında kalmak demektir.³³²

Aile Etkisi

Girişimci ailelerin çocukları üzerinde, girişimci özellikler kazanması açısından olumlu etkilerinin olduğunu ifade eden literatürün yanında, kendi işini kuran ailenin çocuğunun girişimcilik yönündeki çabasının daha az olduğunu ifade edenler de bulunmaktadır.³³³ Ailenin içinde bulunduğu ekonomik ve toplumsal sınıf ile değerlerin yanı sıra, çocuğun aile içinde almış olduğu eğitim, görgü, onu yaşamı boyunca doğrudan etkilemektedir. Çocuğun üretken alanlarda faaliyet göstermesi için teşvik edilmesi, girişimci olarak yetişmesinde olumlu bir etki oluşturmaktadır.³³⁴

Ailenin çocukların girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisini iki nedenle açıklamak mümkündür. Bunlardan biri rol modeli olma, diğeri aile desteğidir. Aile rol modeline göre, ailesi girişimci olan bireylerin kendi işletmelerini kurması daha olasıdır. Çünkü çocuğun aile içinde almış olduğu eğitim onu hayatı boyunca etkileyebilmektedir. Araştırmalar kişilerin doğumundan itibaren en çok babasından ve diğer aile bireylerinden etkilendiğini belirtmektedir. Böylece ailede girişimci bir ruha sahip birinin bulunması o ailede yetişen bireyin de girişimci olması yönünde etkili olacaktır.³³⁵ Ailede girişimci olması ve özellikle de babanın kendi işine sahip olması, gençlerde girişimciliği tetikleyen önemli bir faktördür.³³⁶ Nitekim Bygrave (1997),

³³¹ Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C.H. (2009). a.g.e. 31.

³³² Casson, H.N. (2001). *Hayat Yolunda Zorluklarla Mücadele*. R.Ş. Apuhan (çev.). İstanbul: Timaş Yayınları. 41.

³³³ İbicioğlu, H., Özdaşlı, K. ve Alparslan, A.M. (2009). Girişimci Özellikler Ve Girişimcilik Türü Tercihi Üzerinde Ebeveyn Etkisi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 12.1-2. 525.

³³⁴ Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). a.g.e. 21.

³³⁵ Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). a.g.e. 21.

³³⁶ Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). a.g.e. 10

Babson Koleji'nde girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin yarısından fazlasının kendi işleri olan ailelerden geldiğini saptamıştır.³³⁷

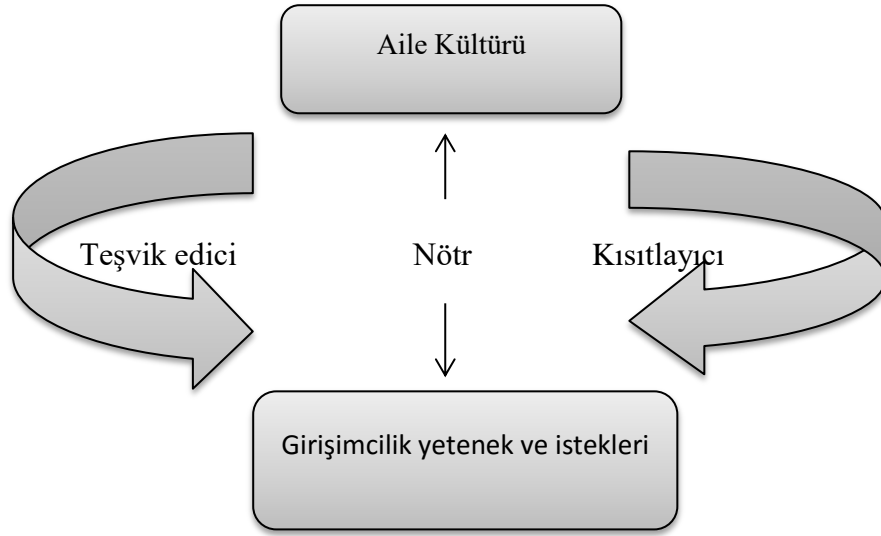
Girişimci kişilik özellikleri arasında belirtilmiş olan “kontrol odağı” açısından özellikle etkili olan ebeveyn rolünün destekleyici, aynı zamanda bağımsızlık ve özerklik aşılması, çocukta ileride girişimci kişilik özelliği olarak belirebilecek “içsel kontrol odağı”nın gelişimini sağlamaktadır. Ancak, ebeveynlerin çocuklarına karşı aşırı korumacı ve kontrol etme yanlısı davranışlarda bulunmaları, çocukların daha çok “dışsal kontrol odağı”na sahip olup girişimcilikten uzak bir gelişim göstermelerine neden olmaktadır.³³⁸

Girişimcilik için oldukça önemli bir özellik olduğu düşünülen “risk alma” özelliği açısından düşünüldüğünde, anne ve babası işletmecilik çevresinde olan çocuklar anne ve babası kamu örgütleri çevresinde olan çocuklara göre risk almaya daha fazla eğilimlidirler. Bu anlamda kişilerin ailesel düzeyde mesleki geçmişi, ailenin girişimci olmaları veya herhangi bir kuruma bağlı olarak yaşamlarını sürdürmeleri, çocuklarının ileri ki yaşamlarında, kendi işlerini kurmaları veya bir kuruma ait olmaları eğilimlerini etkileyebilecektir.³³⁹ Girişimci kişiliğin oluşmasında kişilerin, aile yapılarının önemli derecede etkili olduğu görülmektedir. Bu etkileşim Şekil 2.1.3.1'de gösterilmektedir.

³³⁷ Karakaş, A.F. (2012). a.g.e. 72.

³³⁸ Kümbül Güler, B. (2008). Sosyal Girişimciliği Etkileyen Faktörlerin Analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 24.

³³⁹ İbicioğlu, H., Özdaşlı, K. ve Alparslan, A.M. (2009). a.g.e. 524.



Şekil 2.1.3.1 Aile- Girişimci Kişilik İlişkisi

Kaynak: Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler. (1987). İstanbul: TÜSİAD Yayınları. 19. Aktaran: Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7,1. 93.

Aile teşvik edici etki durumunda, çocuğu hayatını serbest kazanma ve kendi işini kurma konusunda teşvik eder. Aile reisi girişimci ise veya yakın akraba ile aile çevresinde girişimci bireyler var ise, bu kişiler çocuğa örnek olarak gösterilerek, onun gibi olması ve hatta onu geçmesi istenecektir. Kısıtlayıcı etki durumunda ise, aile içinde maddi imkansızlıkların yarattığı etki veya tarıma dayalı yaşamını sürdürme çocuğun girişimci olmasını engellemektedir.³⁴⁰

Aynı zamanda girişimci ailede yetişen çocuğun, ailenin ne kadar fazla çalışması gerektiğini iyi bir iş kurmanın ciddi yatırımlar gerektirdiğini gördükçe ve dönem dönem ekonomik istikrarsızlıkların meydana getirdiği krizlerin etkilerinin oldukça yüksek olduğunu algıladıkça girişimciliğe karşı olumsuz bir yaklaşım sergileyebildiği de görülmektedir.³⁴¹

³⁴⁰ Özdemir, Y. ve Mazgal, S.(2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*. 7,1. 93-94.

³⁴¹ İbicioğlu, H., Özdaşlı, K. ve Alparslan, A.M. (2009). a.g.e. 525.

Eğitimin Etkisi

İnsan davranışlarında istenen yön ve doğrultuda değişimlerin meydana getirilmesi çabası olan eğitim, bireylerin toplum içinde uyumlu yaşamalarını sağlayacak toplumsal kuralları ve davranış biçimlerini öğrenmelerinde etkili bir faktördür.³⁴²

Girişimcilik ve eğitim bağlantısını iki yönden açıklamak mümkündür. İlki; girişimcilik kültürünü oluşturan unsurların, potansiyel ve mevcut girişimcilere aktarılmasına ilişkindir. Daima yenilikçi olma, kaliteyi daha ucuza üretme, kahramanlık, dürüstlük ve kutsallık gibi unsurların girişimcilikle ilişkilendirilerek, ilgili kişilere eğitim yoluyla aktarılma çabası birinci yönü oluşturmaktadır. İkincisi ise; orta ve yüksek eğitim düzeyindeki öğrencilerin, girişimciliğe yönelik eğitilmeleri yer almaktadır.³⁴³ Nitekim, girişimciliğin geliştirilmesinde eğitimin rolü olduğuna inanan Robert ve Bukodi eğitimi, hem iş ile ilgili somut deneyim kazanılmasını sağlayan mesleki yönüyle hem de genel kültür sağlamaya yönelik akademik yönüyle ifade etmektedir.³⁴⁴

Araştırmacılar, mesleki yönün genel sanayileşme ve modernizasyon eğilimlerine ilişkin bilgi sağlamak için, akademik eğitimi de girişimci yetkinliklerinin kazanılması ile ilgili olduğu için önemli bulmaktadırlar. Genel kanının aksine, özellikle akademik eğitimin, hesaplama, risk alma, ilişki kurma, piyasalar hakkında bilgi toplama gibi birçok girişimci faaliyeti için gerekli olduğunu ve aynı zamanda bağımsız olabilme, başka birinin emri altında olmama gibi bazı özellikleri geliştirdiğini de savunmaktadırlar.³⁴⁵

Genellikle insanlar girişimcilerin eğitim düzeyinin düşük olduğunu düşünüyorlarsa da araştırmalar bu görüşün doğru olmadığını kanıtlamaktadır. Eğitim girişimcinin yetişmesi sırasında önemli bir faktördür. Bu önem yalnızca eğitimin düzeyinde değil, aynı zamanda girişimcinin kariyeri sırasında karşılaşacağı problemlerin çözümünde de etkindir. Her ne kadar bir girişim için okul eğitimi gerekli değilse de (örnek: Henry Ford, Sakıp Sabancı, William Lear, Vehbi Koç) daha sonra yapılacak atılımlar için eğitim yarar sağladığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda kadın girişimcilerin yaklaşık yüzde yetmişinin dil eğitimi, psikoloji ve sosyoloji konularında üniversite diplomasına sahip olduğu bulunmuştur. Bir girişimin başarılı olmasında; finans,

³⁴² İltter, B. (2008). a.g.e. 31.

³⁴³ İltter, B. (2008). a.g.e. 32.

³⁴⁴ Kümbül Güler, B. (2008). a.g.e. 21.

³⁴⁵ Kümbül Güler, B. (2008). a.g.e. 21.

stratejik planlama, iletişim, pazarlama ve yönetim gibi alanlarda eğitim almak işletme açısından daha fazla yarar sağlamaktadır.³⁴⁶

Eğitim ile girişimcilik faaliyeti arasında çok net bir ilişkinin görülmediği Dünya Girişimcilik Platformu'nun 2004 araştırmasına göre ise, eğitim ülkelere göre değişim göstermekte olup, Milli gelir ile bağlantı kurularak yapılan açıklamaya göre;³⁴⁷

- Yüksek milli gelire sahip olan ülkelerde en çok yüksek öğretime sahip olanlar,
- Orta gelirli ülkelerde ilköğretim bir hayli artmakla birlikte yine yüksek öğretimli olanlar ve
- Düşük gelirli ülkelerde ise çoğunlukla ilköğretim mezunu olanların girişimci faaliyet içine girdikleri belirtilmiştir.

Kültürün Etkisi

Hofstede'nin klasik tanımına göre, "Kültür, bir toplumu diğer toplumlardan ayıran insan düşünce sisteminin ortak bir programlamasıdır."³⁴⁸ Marx kültürü, doğanın yarattıklarına karşılık, insanoğlunun yarattığı herşey olarak ifade etmiştir. Wells'e (1984) göre kültür, bir başka kuşaktan diğerine aktarılan bilgi ve kalıplaşmış davranış biçimleri olarak tanımlanmıştır.³⁴⁹

Sosyal bir olgu olan girişimciliğin, kültürü oluşturan gelenek, görenek ve ahlaki değerlerden etkilenmemesi imkansızdır. Girişimci birey, davranış biçimini yaşadığı çevre ve gördüğü eğitimden almaktadır. Toplumun en dinamik kesimi olan girişimcilerin, kültürel değişimlerden en çabuk etkilenme ve ayakta kalabilmeleri için olayları çok yakından ve güncel olarak takip etmeleri gerekmektedir.³⁵⁰

Risk üstlenme, bir yenilik başlatma gibi eylemler girişimcilik kavramının temel unsurlarıdır. Bu gibi eylemler bazı kültürlerde gayet doğal karşılanıp desteklenirken, bazı kültürlerde ise henüz yer edinmemiş popüler olmayan nitelikte olduğu

³⁴⁶ Atasoy, T. (2012). a.g.e. 11.

³⁴⁷ Kümbül Güler, B. (2008). a.g.e. 23.

³⁴⁸ Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Sage Publications, Newburg Park. Aktaran: Erdoğan Morçin, S. (2013). a.g.e. 173-174.

³⁴⁹ Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 68.

³⁵⁰ Güney, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 69.

görülmektedir.³⁵¹ Bir insanın yeni işletme kurarak başarılı olmasına değer veren bir kültür, buna önem vermeyen kültürlerle göre daha fazla işletme kurulmasına zemin hazırlayacaktır. Kültürel bütünü oluşturan çok sayıdaki alt kültür, girişimciliği olumlu veya olumsuz etkileyebilirler. Bu alt kültürlerde girişimciliği destekler nitelikte farklılıkların olduğu görülmektedir.³⁵²

Bireyci toplumlarda yetişen bireylerin, kolektif kültürlerde yetişen bireylere göre daha girişimci olduğu görülmektedir. Bireyci ve kolektif toplumların özellikle piyasaya giriş stratejilerinde farklılaştıkları, bireyci toplumlarda daha çok tek başına girişimlerin, kolektif toplumlarda ise ortaklı girişimlerin yaygın olduğu görülmektedir.³⁵³

Girişimcilerin belirli özellikler taşıdığı ve bazı kültürlerin bu özelliklerin yeşermesine fırsat verdiği görülmesine rağmen, gerçekte kesin bir kural oluşturmak mümkün değildir. Örneğin bazı büyük girişimler toplu halde harekete geçmeyi gerektirmekte olup, kolektivist kültürlerin bu tür girişimlere daha kolay zemin hazırlayabildiği görülmektedir. Örneğin, Doğu Asya ülkelerinde girişimci kişiler yerine, girişimci aile yapısının olduğu görülmektedir. Bu aileler girişimci olarak ekonomik hayatta önemli rol almaktadırlar. Yine, kolektivist kültür mensupları arasındaki bu bağ yüzünden, şirket içi iletişim daha rahat sağlanabilmektedir. Keza, kolektivist kültürlerde işletme yönetimi daha kolay olmakta ve başarı oranının da yüksek olduğu görülmektedir. Böylece büyük organizasyonlar daha rahat yönetilebilmekte, grupsal karar alma ve uygulama daha rahat yapılabilmektedir. Bu açıdan kültürel etki boyutu, değişik etken ve bakış açılarıyla çok yönlü bir yapıya sahiptir.³⁵⁴

Sargut'a göre Türk toplumu, ortaklaşa davranmayı önde tutan bir kültürün ürünü olarak ifade edilmiştir. Bu görüş Hofstede'in çalışmasıyla da desteklenmekte olup, söz konusu çalışmada Türk toplumu Pakistan, Japonya, Arjantin gibi ülkelerle birlikte toplumculuğu öne çıkaran kategoride görülmektedir.³⁵⁵ Çelik (2001)'in yaptığı bir

³⁵¹ Özdemir, Y. ve Mazgal, S.(2012). a.g.e. 93.

³⁵² Çarıkcı, İ.H. ve Koyuncu, O. (2010). Bireyci-Toplumcu Kültür Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3. 7.

³⁵³ Erdoğan Morçin, S. (2013). a.g.e. 184.

³⁵⁴ Çiçek, R. ve Durna, U. (2012). a.g.e. 21.

³⁵⁵ Çarıkcı, İ.H. ve Koyuncu, O. (2010). a.g.e. 7.

çalışmada ise, Türk toplumunun %75'i toplumcu görülürken, Amerikalıların oranı %32, Japonların ise %76 düzeyinde olduğu ifade edilmiştir.³⁵⁶

Girişimcilik açısından bakıldığında, bireyci kültürlerde hakim olan değerlerin; kendine güven, bağımsızlık eğilimi, akılcılık, iç denetim odaklılık vb. olduğu görülmektedir. Bu özelliklerin başarılı girişimcilerin sahip olması gerektiği özellikler olduğu açıktır. Dolayısıyla bireyciliğin baskın olduğu kültürlerde girişimcilik eğiliminin yüksek olması ve bu toplumlarda ki girişimcilerin sayısının fazlalığı beklenen bir sonuçtur.³⁵⁷

Aynı zamanda, erkek kültürlü toplumlarda girişimcilik için vazgeçilmez bir özellik olan çalışkanlık vurgulanan bir değer olarak öne çıkarken, dişi kültürlü toplumlarda ise; çalışmayı sevmeme, sadece yaşamak için çalışma ön plana çıkmaktadır. Erkek kültürler girişken, saldırgan, kararlı kahramanlar üretirken; dişi kültürlerde ise, konsensüs arayan, ortalarda az görünen, öne çıkmaktan kaçınan ve sezgili tipte kahramanların olduğu görülmektedir.³⁵⁸

Diğer Faktörler

Girişimci kişiliğin oluşmasında, kişisel değerler, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, rol modelleri ve çevrenin de etkilerinin olduğu görülmektedir. Kişisel değerler, girişimciliğin oluşmasında en etkili olan faktörlerden biri olup, insan yaşamında edinilen tecrübelerin toplamı olarak ifade edilmektedir. Böylece, kişilerin değer yapıları zaman içinde doğuştan gelen genetik özellikleriyle birlikte diğer çevresel faktörlerin etkisiyle de şekillenmektedir. Bu konuda birçok çalışma yapılmasına rağmen, yapılan çalışmaların çoğunlukla girişimcilerin kişisel özellikleri ile yönetici arasındaki farklılıklar üzerine odaklandığı görülmektedir.³⁵⁹

Kişi yaşadığı zaman periyodunda ulaştığı yaşa göre farklı beklenti, tercih ve ihtiyaca gereksinim duymaktadır. Genç bir bireyle yaşlı bir bireyin yaşamdan beklentileri farklıdır. Birçok girişimci, girişimcilik kariyerine 22-45 yaşları arasında başlamaktadır. Girişimciliğe erken başlama, geç başlamadan daha çok avantaj sağlamaktadır. Ancak, erken ya da geç başlama daha çok girişimcinin yeterli finansal destek, tecrübe ve yeni

³⁵⁶ Çelik, V. (2001). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pagem Yayıncılık.

³⁵⁷ Çarıkçı, İ.H. ve Koyuncu, O. (2010). a.g.e. 7.

³⁵⁸ Güneç, S. ve Nurmakhamatuly, A. (2007). a.g.e. 71.

³⁵⁹ Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). a.g.e. 24.

bir iş kurmak için iç enerji potansiyeline bağlı olarak oluşmaktadır. Brockhaus (1980) başarılı ve başarısız girişimciler üzerine yaptığı bir çalışmada, başarılı girişimci grupta yer alan bireylerin yaş ortalamalarının 23 olduğunu bulmuştur.³⁶⁰ Bunun yanı sıra, her beş yaşta bir (25, 30, 35...) kişiler yaşam değerlendirmesi yaparak yeni bir atılım yapmayı düşünebilir. Genellikle, erkek girişimciler ilk işlerini otuzlu yaşlarının başında, kadınlar ise ortalarında kurma eğiliminde olmaktadır.³⁶¹ Cinsiyet dağılımı açısından bakıldığında ise, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de girişimcilerin çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Türkiye’de kadın girişimci oranı dünyadaki diğer ülkelerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Kadın ve erkek girişimciler arasındaki benzerlik ve farklılıklar pek çok çalışmanın konusu olmuştur. Kadın ve erkek girişimciler arasındaki ortak yönler en çok işe başlamada etkili olan durumlarda ortaya çıkmaktadır.³⁶²

Girişimcilerin iş deneyimleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde ise, daha önce küçük bir işletmede çalışmış olma ya da daha önce girişimcilik deneyimine sahip olma gibi durumların, girişimci olmayı pozitif olarak etkilediği görülmektedir. Gerek çalışan olarak gerekse girişimci olarak geçmiş iş yaşamında kazanılan deneyimlerin hem yeni bir girişim kurma kararında hem de yeni girişimin büyümesinde oldukça önemli rolü bulunmaktadır. Özellikle bankacılık ve finans, yeni ürün ve hizmet geliştirme, üretim tesislerinin kurulması, dağıtım kanalının oluşturulması, stratejik yönetim ve pazarlama planları hazırlama konularındaki geçmiş deneyimler girişimcinin başarısında oldukça önemli bir role sahiptir.³⁶³

Rol modelleri ise, girişimcilerin kariyerlerine etki eden önemli bir faktördür. Rol modelleri; aile, kardeş, diğer başarılı akrabalar hatta ulusal alanda çalışan diğer girişimciler olabilir. Rol modelleri, hem işe başlama aşamasında hem de işe başladıktan sonra bir destek sistemi oluşturur.³⁶⁴

Girişimci kişiliğin oluşmasında çevresel faktörler; genelde pazarın durumu, hükümet politikaları, ekonomik yapı şeklinde olmaktadır. Yine toplumun yapısı ve başarılı girişimcilerin kahraman olarak algılanmaları, ihracata yönelenleri, istihdama katkı sağlayanları vatansever olarak görmeleri bireylerde girişimcilik arzusuna olumlu

³⁶⁰ İter, B. (2008). a.g.e. 46.

³⁶¹ Atasoy, T. (2012). a.g.e. 12.

³⁶² Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). a.g.e. 24.

³⁶³ İter, B. (2008). a.g.e. 47.

³⁶⁴ Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). a.g.e. 25.

etkilemektedir.³⁶⁵ Miller ve Friesen, çevresel koşullardaki değişimin girişimsel davranışı nasıl etkilediğini araştırdıkları çalışmalarında, yenilikçi davranış ve rekabet proaktifliğindeki değişimlerin, çevresel olumsuzluktaki değişimlerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu saptamışlardır.³⁶⁶

2.2. HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE GİRİŞİMCİLİK

Çoğu ülkede sağlık harcamaları, yaşlanan toplum, kronik hastalıklar, öz bakım eğilimi ve toplumun sağlık ihtiyaçlarının etkili ve ekonomik bir biçimde karşılanması için sağlık sistemleri üzerindeki baskılar gittikçe artmaktadır.³⁶⁷ “Institute of Medicine Robert Wood Johnson Foundation Initiative” tarafından sunulan rapor, bakımın güvenli, kaliteli hasta merkezli, erişilebilir ve ekonomik bir biçimde sağlanmasında hemşirelerin temel bir rol üstlendiğini göstermektedir.³⁶⁸ Bu doğrultuda hemşirelerin girişimci kişilik özelliklerine sahip olmasının sağlık sisteminin geliştirilmesindeki öneminin oldukça büyük olduğu görülmektedir.

Girişimcilik hemşirelik mesleği açısından değerlendirildiğinde hemşirelerin yeteneklerini geliştirmek için iş ortamında ve kişisel yaşamlarında uygulanabilmektedir. Hemşirelerin üstlendiği kariyer planlama ve geliştirme sürecinde karar almanın bir parçası olmaktadır. Girişimci hemşireler pazarlama sektöründe, kamu ve özel sektörde faaliyet gösterebilmektedirler. Girişimci hemşireliğin temelinde aşağıdaki hizmetlere sahip olmak ve pazarlamak yer almaktadır:³⁶⁹

- Hemşirelik hizmetleri
- Sağlık bakım ürünleri ve aletleri
 - Geliştirme
 - Değerlendirme
 - Satma
- Yasal hizmetler

³⁶⁵ Cansız, E. (2007). a.g.e. 42.

³⁶⁶ Zahra and Covin, Zahra and Garvis, Bostjan Antoncic and Robert D. Hirsich. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation. *Journal of Business Venturing*. 16. 497-527.

³⁶⁷ Jahani, S., Abedi, H., Elahi, N. and Khoshknab, M.F., (2016). a.g.e. 45.

³⁶⁸ Institute of Medicine of National Academics. The future of nursing leading change, advancing health 2010. Available from: www.iom.edu/reports/2010/The-Future-of-Nursing-Leading-Change-Advancing-Health.aspx. [Last accessed on 2015 May 12].

³⁶⁹ International Council of Nurses (ICN). (2004). Guidelines on the Nurse Entre/ Intrapreneur Providing Nursing Service. Geneva, 1,33.

- Sağlık hizmetleri / siyasal (politik) danışmanlık
- Sağlık hizmetleri / siyasal (politik) yayınlar.

Hemşirelikte girişimcilik hemşirelerin yenilikçi yaklaşımlar kullanarak sağlık çıktılarını geliştirmelerine olanak vermektedir. Girişimci hemşirelerin öncelikle bir ihtiyacı tanımlaması, bu ihtiyacı karşılamak için gerekli hizmeti tasarlaması ve farklı bir bakış açısıyla eğitim, araştırma ve bakıma yönelik öneriler geliştirmesi beklenir.³⁷⁰

Sağlık hizmetlerindeki ihtiyaçların ve açıkların neler olduğunu belirlemek ve bunlara yanıt vermek hemşireliğin profesyonelleşmesi ve bilimsel gelişmelerin güçlü kullanımı ile mümkündür. Sağlık sektörü, girişimcilik ve yenilikçilik faaliyetlerini sağlayanlar arasındaki rekabetin cesaretlendirilmesiyle ve mesleki gelişmelerin sürekliliği ile gelişir. Mesleki gelişmelerin devamlılığının sağlanması ise düşünme ve planlama gerektiren yoğun bir süreçtir.³⁷¹

Hemşirelik mesleğinde girişimcilik tam olarak yeni bir kavram olmayıp, 20. yüzyılın başında hemşireler hastalara bakım vermek için bağımsız olarak çalışmışlardır. Daha sonraki yıllarda tıbbi teknolojideki gelişmelerle hasta bakım uygulamaları değişmiş ve 1930'ların ortalarında, hemşirelik kurumsal ortamlara taşınarak hemşireler iş verilen olmuşlardır. 1960'ların ortasından itibaren hemşireliğin odak noktası genişlemiştir. Hemşirelik mesleği, sağlığın korunması, geliştirilmesi ve düzeltilmesine katkıda bulunmakla beraber, tıbbi idareyi birleştirmek için gerekli olan bilgi, beceri ve güveni de sergilemiştir. İşbirliği içinde ve bağımsız uygulama zorluklarla olmasına karşın, girişimci teşebbüslerin sunduğu otonomi böyle bir birleşmeyi hızlandırmıştır. Son yıllarda hemşireler, girişimcilik modeline göre uygulama yapmaya başlamış ve yenilikçi girişimlerde bulunmuşlardır.³⁷²

Hemşirelerin her gün birinin iyiliğini riske sokan durumlarla ilgili değerlendirme yapması, yönetmesi ve kararlar vermesi, onların kendiliğinden girişimci özelliklere sahip olmasını sağlamaktadır. Hemşireler tarih boyunca diğer hemşireleri ve hasta bakımını yönetmişlerdir. Hemşirelik tarihi sosyal girişimcilik örneği barındırmaktadır.

³⁷⁰ Jahani, S., Abedi, H., Elahi, N. and Khoshknab, M.F., (2016). Iranian entrepreneur nurses' perceived barriers to entrepreneurship: A qualitative study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 21,1. 45.

³⁷¹ International Council of Nurses (ICN). (2004). Guidelines on the Nurse Entre/ Intrapreneur Providing Nursing Service. Geneva, 1,33.

³⁷² Arslan, H. ve Konuk Şener, D. (2012). Hemşirelikte Yeni ve Önemli Bir Kavram: Girişimcilik. *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*, 20,2. 140-145.

Bunların başında da ölümünün üzerinden 100 yıl geçmiş olmasına rağmen halen ismi tüm dünyada örnek gösterilen Florence Nightingale ve Edith Cavell gelmektedir.³⁷³

Hemşirelik literatürü gözden geçirildiğinde, girişimci hemşirelerin genel özellikleri olarak bireysel özelliklerinin; başarı için ihtiyaç duyulan güçlü benlik ve inanç gücü, risk alabilme, yaratıcı ve girişken olma, hayal kurabilme, kişisel disiplin, bağımsızlık ve hedefe yönelme, başarısızlık, belirsizlik ve kararsızlıkla baş edebilme, dürüst, güvenilir, sabırlı ve istekli olma, ileriye görebilme, mesleki özellikleri olarak ise; hemşirelikte çalışma tecrübesi (3-15 yıl), temel hizmet eğitimi, iletişim becerisi, uzlaşma, pazarlama, zaman yönetimi, hakla ilişkiler ve muhasebe konularında yeterli olma, yasal bilgi, sigorta, bağışlar ve vergi durumu konularında bilgi sahibi olmanın özellikler arasında olduğu görülmektedir.³⁷⁴

Girişimci hemşireler çok çeşitli boyutlarda hizmet verebilmekte olup; bugün hemşire girişimciler danışmanlık işleri, eğitim şirketleri, ev sağlık acentaları, yetişkinler için bakım kurumları, çocuk bakım merkezleri, toplum klinikleri, dayanıklı tıbbi ekipman şirketleri, yazım-yayım iş yerleri ve sağlık bakım ürün şirketlerinin hem sahibi hem de işletmecisidirler.³⁷⁵

Hemşire girişimciliği, hemşireler için onların görünürlüğünü artırmak, güçlerini geri kazanmak ve kendi yaratıcılık ve kararlılıklarını yönlendirmenin yollarından biridir. Uzman Klinik Hemşireler girişimciler olarak, hastaların ihtiyaçlarını karşılamak için yeni yaklaşımlar geliştirmek, sunmak ve hasta danışma kalitesini artırmak için kurum içindeki yaratıcı güçlerdir. Uzman Klinik Hemşire girişimcilerin akut bakım, gerontoloji, yara ostomisi ve evde sağlık hizmetleri gibi çeşitli özel türleri vardır. Üç tür işletme yapısı vardır: Bireysel, genel ortaklık ve şirket (Şahıs şirketi, Limited Şirket veya sınırlı sorumlu ortaklık). Bir iş kurmak için Uzman Klinik Hemşire girişimcilerin piyasa değerlendirmesini yapmaları ve hizmet ihtiyacını belirlemeleri gerekir. Onların hem meslektaşları ile ilişki içinde olmaları hem de avukat ve muhasebecilerden uygun bir yapıda danışmanlık almaları gereklidir. Uzman Klinik Hemşire girişimcilerin sadece mükemmel karşılıklı ilişki becerileri, eleştirel düşünme becerileri, işbirliği becerileri ve

³⁷³ Fauger, J. (2005). Developing a new generation of nurse entrepreneurs. *Art science Clinical Research Education*. 19,30. 49,53.

³⁷⁴ International Council of Nurses (ICN). (2004). Guidelines on the Nurse Entre/ Intrapreneur Providing Nursing Service. Geneva. 1,33.

³⁷⁵ Arslan, H. ve Konuk Şener, D. (2012). a.g.e. 144.

güvenilirliğe sahip olmaları değil aynı zamanda ilişkide oldukları kişilerin tutkularını, sadık olmayı, sabırlı olmayı ve diğer insanlar ile nasıl irtibat kurmaları gerektiğini de öğrenmeleri gerekir.³⁷⁶

Sağlık sektöründe girişimcilik aktiviteleri ile ilgili birçok fırsat tanımlanırken, bu konudaki engellerin olduğu da görülmektedir.³⁷⁷ Önceki çalışmalarda hemşirelerin girişimci olmalarına engel olan başlıca faktörler ekonomik engeller, ekip arkadaşları ve genel olarak toplum tarafından destek görmemeleri, işletme ile ilgili bilgi ve beceri eksiklikleri ve bazı yasal unsurlar olarak tanımlanmıştır.³⁷⁸

Hemşirelik mesleğinde girişimciliğin önemi üç maddede açıklanabilir:

1. Hemşireler bütüncül bir bakış açısıyla eğitim görmekte ve “büyük resmi görebilecek” şekilde yetiştirilmektedirler.
2. Hemşireler için geleneksel çalışma ortamlarının yanında alternatif iş fırsatları da sunulmaktadır.
3. Kadınların son yıllarda girişimcilik alanındaki rolleri artış göstermiştir.³⁷⁹

Kanada Hemşireler Derneği (1996) yaşlı insanlar veya kronik hastalığı olan hastalar ile çalışan birçok hemşire girişimcinin oynadığı sosyal rolü tanımlar. Böyle hemşireler, siyasi ve profesyonel özgürlüklerini, onların hasta gruplarının artan temel hizmet ihtiyaçlarına erişebilmesi amacıyla lobi oluşturmak için kullanabilmektedirler. Kanada'daki Hemşire girişimci iş sahipleri, hemşirelik hizmetlerini hastaların haklarını savunma, sağlığı geliştirme, doğrudan bakım, eğitim, araştırma, yönetim ve danışma amacıyla sunmaktadır. Kanadalı hemşire girişimciler aynı zamanda yoksul ve gerekli sağlık koşulları karşılanmayan nüfusun sağlık ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yenilikçi ve kar amacı gütmeyen işletmeler de kurmaktadır.³⁸⁰

³⁷⁶ Leong, S. (2004). Clinical Nurse Specialist Entrepreneurship. *The Internet Journal of Advanced Nursing Practice*. 7,1. 1,4.

³⁷⁷ Arslan, H. ve Konuk Şener, D. (2012). a.g.e. 144.

³⁷⁸ Jahani, S., Abedi, H., Elahi, N., and Khoshknab, M.F. (2016). a.g.e. 50 ; Salminen, L., Lindberg, E., Gustatsson, M.L., Heinonen, J. and Leino-Kilpi, H. (2014). Entrepreneurship Education in Health Care Education . *Education Research International*. Volume 2014, Article ID 312810, 8 pages. <http://dx.doi.org/10.1155/2014/312810>.

³⁷⁹ Leong, S. (2004). a.g.e. 1.

³⁸⁰ Fauger, J. (2005). a.g.e. 51-52.

Porter-O'Grady (2003), gelecekte sağlık hizmetlerinin daha fazla oranda kliniklerde ve evde yapılmasını ve hastanelerin, öncelikli hasta grupları için rezerve edilmesini öneriyor. Hasta yönetimli tanı ve teşhis kitleri, insanların rutin sağlık taraması ile hastalık tanı ve izleme işlemlerinin giderek artan şekilde evde gerçekleştirilmesine izin vermektedir. Akıllı telefonlar ve monitörler gibi tele-sağlık cihazları bakım sağlayıcıların uzaktan hasta ile çalışmasını sağlamaktadır. Bu arada, hemşireler, profesyonel hemşirelik yeteneklerini test edip geliştirecek girişimcilik aktivitelerini geliştirmek için heyecan verici fırsatlar elde etmeye devam edeceklerdir. Bu hemşireler, hemşire yönetimli klinikler ve sağlık hizmetleri araştıran şirketler için veya özel kuruluşlar, yazılım üreticileri ve sigorta şirketleri için danışman olarak çalışabilirler.³⁸¹

³⁸¹ Fauger, J. (2005). a.g.e. 53.

BÖLÜM 3

PROBLEM ÇÖZME İLE İLGİLİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Hızlı teknolojik gelişmeler, yaşamın akıcı hızı bireyleri ve toplumları çağımızın değişimine uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bu değişimler, bireyin yeni problemlerle karşılaşmasına sebep olup bireyleri problemlerini etkili bir şekilde çözmeye zorlamaktadır.³⁸²

Konumuz çerçevesinde, problemlerle karşılaşma sıklığı en yüksek olan mesleklerden biri olan hemşirelerde problem çözme becerileri ve etkileyen faktörler üzerinde durulacaktır.

3.1. PROBLEM ÇÖZME İLE İLGİLİ TANIM VE KAVRAMLAR

Gittikçe karmaşıklaşan toplum yapısı ve teknolojik gelişmeler, siyasi, sosyal ve ekonomik krizler bireyin artan problemlerle yaşamasına neden olmaktadır.³⁸³ Problem, birey ya da toplumların karşılaştığı, başarıya ulaşmaları için çözülmesi zorunlu güçlükler olup, bireyin yaşamının başlangıç yıllarında daha çok ihtiyaçların giderilmesine yönelik yalın basit problemlerle karşılaşırken; ileriki yıllarda daha karmaşık nitelikteki çok yönlü problemlerle karşı karşıya geldiği görülmektedir. Bu problemler ne ölçüde cesaretle karşılanır ve çözülebilirse, bireyin yaşama uyumu da o ölçüde başarılı olmaktadır.³⁸⁴

İnsanoğlu yaşamı süresince birçok durumla karşılaşır ve bazen bu durumlar karşısında nasıl bir tepki ya da cevap vermesi gerektiğini bilemez. Bu tarz durumlar onun için problem niteliği taşır.³⁸⁵ Problem kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde birbirinden farklı birçok tanım olduğu görülmüştür. Bunlardan bir bölümü şu şekilde sıralanabilir:

³⁸² Emran Özbek, B. ve Bulut Serin, N. (2011). Okul Psikolojik Danışmanlarının Problem Çözme Ve Sosyal Beceri Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 41,302.

³⁸³ Taşçı, S. (2005). Hemşirelikte Problem Çözme Süreci. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. Hemşirelik Özel Sayısı. 73.

³⁸⁴ Covey, S.R. (2014). *Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı*. F.N. Deniztekin ve O. Deniztekin (çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.

³⁸⁵ Aslan, O. ve Uluçınar Sağır, Ş. (2012). Fen ve Teknoloji Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerileri. *Türk Fen Eğitim Dergisi*. 9.2, 83.

- Türk Dil Kurumu problemi; “araştırılıp öğrenilmesi, düşünülüp çözümlenmesi, bir sonuca bağlanması gereken durum” şeklinde tanımlamıştır.³⁸⁶
- “Problem, Latince bir kavram olan “Problema” sözcüğünden gelmektedir. Bu sözcük “proballo” -öne çıkan engel- sözcüğünden türetilmiştir.”³⁸⁷
- “Problem, çözümü olan fakat henüz belli koşullar altında çözüme kavuşturulmamış sorunlardır.”³⁸⁸
- “Problem, var olan durumla (süregelen), arzulanan durum (beklenen) arasındaki farktır.”³⁸⁹
- “Problem, bireyin bir hedefe ulaşmada engellenme ile karşılaştığı çatışma durumudur.”³⁹⁰
- “ Problem, karmaşık, sıkıntılı ve istenmeyen durumları ifade eden bir kavram olarak yaşamsal süreçlerde sıklıkla karşılaşılan durumları ifade etmektedir.”³⁹¹
- “ Problem, içinde bulunulan durumda bir tehlike ya da aşılması gereken bir güçlük karşılı karşıya kalma durumudur.”³⁹²
- Dewey’e göre problem, “insan zihnini karıştıran, ona meydan okuyan ve inancı belirsizleştiren her şey olarak” ifade edilmiştir.”³⁹³
- Bingham’a göre problem, “bir kişinin istenilen hedefe ulaşmak amacıyla topladığı mevcut güçlerinin karşısına çıkan engeldir.”³⁹⁴
- Morgan ise problemi temelde, “bireyin bir hedefe ulaşmada engellenme ile karşılaştığı bir çatışma durumu” olarak tanımlamaktadır.³⁹⁵
- D’Zurilla’a göre problem, “bireyin iç ve dış görevlere tepki vermede güçlük çektiği bir durum” olarak tanımlanmaktadır.³⁹⁶

³⁸⁶ Eren, H. (1992). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*. C.2, İstanbul.

³⁸⁷ Güçlü, N. (2003). Lise Müdürlerinin Problem Çözme Becerileri. *Milli Eğitim Dergisi*. 160. 272-300.

³⁸⁸ Dağlı, A. (2004). Problem Çözme ve Karar Verme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3,7. 41-49.

³⁸⁹ Sullivan, J.E. and Decker J.P. (2001). *Effective Leadership and Management in Nursing*, Upper Saddle River, New Jersey.

³⁹⁰ Schreglmann, S. ve Doğruluk, S. (2012). Bilişim Teknoloji Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1,2. 143.

³⁹¹ Schreglmann, S. ve Doğruluk, S. (2012). a.g.e. 143.

³⁹² Ada, Ş., Dilekmen, M., Alver B. ve Seçer, İ. (2010). İlk Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16,2. 156.

³⁹³ Aslan, O. ve Uluçınar Sağır, Ş. (2012). a.g.e. 83 ; Yalçın, B., Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2010). Yükseköğretim Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisi Algıları İle Kontrol Odağı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2,2. 20.

³⁹⁴ Yalçın, B., Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2010). a.g.e. s.20.

³⁹⁵ Karabulut, E.O., Kuru, E. ve Pulur, A. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Ahi Devran Ve Gazi Üniversiteleri Örneği. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 3,3. 272.

Bir ortamdan veya durumdan, daha çok tercih edilen bir başkasına geçilmesi sırasında kişinin önüne çıkan engel olarak tanımlanan problem, insan zihnini karıştıran, belirsizliğe neden olabilen, çözülmesi gereken ve bireyi rahatsız eden özelliklere sahip olup, birey ve toplumda dengesizlik, uyumsuzluk oluşturmaktadır. Birey, belirli bir hedefe ulaşmak için çaba harcarken engellerle karşılaşırsa onun için çözülmesi gereken problem var demektir. Problem içeren bir durumda; mevcut durum ile olması gereken durum arasında bir farkın olması önemlidir.³⁹⁷

Problem içeren bir durumun özellikleri şu şekilde ifade edilmiştir:³⁹⁸

- Mevcut durumla olması gereken durum arasında bir farkın bulunması,
- Bireyin bu farkı görmesi ya da algılaması,
- Algılanan farkın bireyde gerginliğe yol açması,
- Bireyin gerginliği ortadan kaldırmak amacıyla girişimlerde bulunması ve bireyin gerginliği ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerinin engellenmesidir.

Problem karşısında birey, kendini engellenmiş ve huzursuz hissetmekte ve söz konusu problemi çözme ihtiyacını hissetmektedir. İstenen durum ile mevcut durum arasında farklılık algılandığında problem çözme süreci başlar.³⁹⁹ Problem çözme ile ilgili farklı tanımlar ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- “Problem çözme, belli bir amaca ulaşmak için karşılaşılan güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik bir dizi çabayı gerektiren bir süreçtir.”⁴⁰⁰

³⁹⁶ Tabak, A., Sığırı, Ü., Eroğlu, A. ve Hazır, K. (2009). Örgütlerde Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Algılamalarının Problem Çözme Becerilerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18,2. 388.

³⁹⁷ Oğuz, V. ve Köksal Akyol, A. (2015). Problem Çözme Becerisi Ölçeği (PÇBÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 44,1. 106.

³⁹⁸ Çoban, B., Karademir, T., Devecioğlu, S. ve Karakaya, Y.E. (2011). Öğretmen Görüşlerine Göre Güzel Sanatlar Ve Spor Liselerinde Görev Yapan Yöneticilerin Problem Çözme Yeterlikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19,3. 871-886.

³⁹⁹ Erkuş, B. (2011). Özel Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Ve Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Düzeyi Ve Problem Çözme Becerileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi. 30.

⁴⁰⁰ Çağlayan, H.S., Taşkın, Ö. ve Yıldız, Ö. (2008). Spor Yapan Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 2,1. 63. ; Aldemir, G.Y., Biçer, T. ve Kızıldağ Kale, E. (2014). Futbolcularda İmgeleme Çalışmalarının Problem Çözme Üzerine Etkisi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*. 5,2. 38. ; Koray, Ö. ve Azar, A. (2008). Ortaöğretim Öğrencilerinin Problem Çözme Ve Mantıksal Düşünme Becerilerinin Cinsiyet Ve Seçilen Alan Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 16,1. 126. ; Serin, O. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*. 31,142. 81.

- “Kişinin günlük yaşamda karşılaştığı sorunlu durumlarda etkili başa çıkma yolunu bulabilmek için geliştirdiği ve ürettiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal süreç problem çözme olarak tanımlanmaktadır.”⁴⁰¹
- “Problem çözme, bir sorunu çözmek için önceki yaşantılar aracılığı ile öğrenilen kuralların basit biçimde uygulanmasının ötesine giderek yeni çözüm yolları bulabilme olarak da tanımlanabilir.”⁴⁰²
- “Problem çözme, genellikle bir sorunun cevabını planlama, güç bir görevi başarmayı sağlayacak durum ya da karşılık sunma, bir olanak önerme veya ilgi göstermedir.”⁴⁰³
- Morgan (1981), problem çözmeyi, “karşılaşılan engeli aşmanın en iyi yolunu bulmak olarak tanımlamakta ve kişinin problemi hissedişinden ona çözüm buluncaya kadar geçirdiği bir süreç şeklinde açıklamaktadır.”⁴⁰⁴
- Heppner ve Krauskopf’a (1987) göre problem çözmeyi, problemle başa çıkma kavramıyla eş anlamlıdır.⁴⁰⁵
- “Problem çözme, tepkilerin oluşumunu ve olası tepkiler arasından en uygun olanın seçimini içeren, özellikli bir problemin çözümüne yönlendirilmiş düşünme şeklidir.”⁴⁰⁶

Bilişsel psikolojide problem çözme bilişin tüm formlarını tanımlamak için yaygın olarak kullanılır. Örneğin Anderson (bilinçli ya da bilinçsiz) tüm amaç yönelimli davranışları problem çözme olarak ele almıştır. Van Dijk ve Kintsc ise belli bir amaç bazı zihinsel işlem ve adımlar gerektiriyorsa problem çözümlerin meydana geleceğini

⁴⁰¹ Canpolat, A.M., Çetinkalp, Z.K. ve Özşaker, M. (2012). Beden Eğitimi Dersinde Problem Çözme Becerisi Ve Sınıf İklimi: İkinci Kademe İlköğretim Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Sportmetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 10,3. 89.

⁴⁰² Pamuk, M. (2012). Problem Çözme Becerisini Geliştirmeye Yönelik Bir Grup Rehberlik Programı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22,1. 129.

⁴⁰³ Aslan, A. Esra (2002). Yaratıcı Problem Çözme. A.Esra Aslan (Ed) *Örgütte Kişisel Gelişim*. Ankara: Nobel Yayıncılık. 325-370.

⁴⁰⁴ Çağlayan, H.S., Taşgın, Ö. ve Yıldız, Ö. (2008). a.g.e. 63.

⁴⁰⁵ Kızılkaya, G. ve Aşkar, P. (2009). Problem Çözmeye Yönelik Yansıtıcı Düşünme Becerisi Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*. 34,154. 87. ; Serin, O. (2006). a.g.e. 81.

⁴⁰⁶ Solso, R., Maclin, K. and Maclin O.H. (2007). *Bilişsel Psikoloji*. A. Ayçiçeği Dinn (çev.). İstanbul: İstanbul Kitapevi Yayınları. 542-547.

ifade etmiştir.⁴⁰⁷ Frey, Hirschgstein ve Guzzo (2000) problem çözmeyi sosyal-duygusal yeterliklerden biri olarak ifade etmişlerdir.⁴⁰⁸

Problemlerin çözümleri, problemin türü ve karmaşıklığına göre değişir. Bazı problemler tamamıyla mantık yoluyla çözülür, bazı problemler duygusal olgunluğu gerektirir. Bazı problemler ise olaylara yeni bir algılama açısından bakmayı gerektirir. Problem çözümlerinin ortak yönü, amaca ulaşmayı engelleyen etmenleri kaldırmaktır.⁴⁰⁹ Problem çözme, bireyin bir bilgiyi almasını, süreçten geçirmesini ve bu bilgiyi kullanmasını gerektirmektedir.⁴¹⁰

Problem çözme becerisi, yaşamın tüm alanlarındaki etkinliklerde yer alan, bireyin karşılaştığı problemleri çözmesi için hedefler geliştirmek, sorunları basit kurallarla çözmek dışında bilişsel yollarla problemi algılama ve baş etme yolu olarak, istenen hedeflere ulaşmak için gerekli bilişsel ve duyuşsal becerileri devreye sokarak kişinin problemlili durumla baş etmesi olarak ifade edilmiştir.⁴¹¹ Bir başka ifadeyle problem çözme becerisi, günlük yaşamda karşılaşılan karmaşık problemlerin çözümünde kullanılan becerileri ifade etmekte olup, bireyin geçmiş yaşantılarından şimdiki zamana dek günlük yaşamda karşılaştığı problemlerle başa çıkma amacıyla kullandığı çözüme yönelik eylemlerinin birikiminive bu yaşantıları algılama biçimini kapsamaktadır.⁴¹²

Problem çözme becerisi, bireylerin ve grubun içinde yaşadığı çevreye etkin bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olur. Böylece tüm insanların yaşadıkları çevreye etkin uyum sağlayabilmeleri için problem çözmeyi öğrenmeleri gerekmektedir. Bazı problemlerin doğru cevapları veya kesin çözümleri olurken bazılarının çözümleri kesin değildir. Bu problemlerin çözümü, disiplinlerarası bilgiyi, çok yönlü düşünmeyi ve

⁴⁰⁷ İşmen, E.A., (2001). Duygusal Zeka Ve Problem Çözme. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 13. 116.

⁴⁰⁸ Emran özbülak, B., Aypay, A. ve Aypay, A. (2011). Ortaöğretim Öğrencilerinin Problem Çözme ve Atılgnlık Becerilerinin Bazı Değişkenlerle İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 10,36. 78.

⁴⁰⁹ Erkuş, B. (2011). a.g.e. 31.

⁴¹⁰ Sivrikaya, A.H., Özdayı, N., Adiloğulları, G.E., Uğurlu, F.M. ve Şakar, M. (2015). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İletişim Becerileri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3,17. 455.

⁴¹¹ Bakioğlu, B., Alkış Küçükaydın, M., Karamustafaoglu, O., Uluçınar Sağır, Ş., Akman, E., Ersanlı, E. ve Çakır, R. (2015). Öğretmen Adaylarının Bilişötesi Farkındalık Düzeyi, Problem Çözme Becerileri Ve Teknoloji Tutumlarının İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1,1. 24.

⁴¹² Sardoğan, M.E., Karahan, T.F. ve Kaygusuz, C. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Kullandıkları Kararsızlık Stratejilerinin Problem Çözme Becerisi, Cinsiyet, Sınıf Düzeyi Ve Fakülte Türüne Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2,1. 80.

yaratıcılığı gerektirmektedir.⁴¹³ Problem çözme becerisi iyi bir düşünme eylemi gerektirir. Problem çözenlerin başarısı, geniş çaptaki problem alanlarının kritik edilmesiyle başlar.⁴¹⁴

Problem çözme becerisi, bireyin hayatını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi ve ruh sağlığını koruması için sahip olması gereken bir beceridir. Genellikle insan hayatı günlük problemlerle ve stres oluşturan olaylarla doludur. Problem oluşturan olayların bir çoğu birey için hiç de önemli olmayan; anahtarını kaybetmek, komşularla uğraşmak gibi, günlük olaylarla ilgili olabileceği gibi boşanma, işten çıkarılma, sevdiği birinin ölümü gibi çok önemli de olabilmektedir. Bazı problemler önceden edinilmiş alışkanlıklarla çözülebilirken, bazı problemler ise, edinilmiş bilgi, beceri ve deneyimlerle çözülebilmektedir. Bireyin yaşadığı problemler, ister basit ister karmaşık olsun, problem çözme becerisi kazanmış bireyler her türlü problemin üstesinden gelebilmektedirler.⁴¹⁵ Aynı zamanda insanların, başarılı olma ve hayattan tat almalarının şartı problemlerini en uygun şekilde çözebilme yeteneğine sahip olmalarıdır.⁴¹⁶

Problem çözme hem bir yetenek hem de öğrenilmiş davranış olduğu için, her bireyin bu yeteneğe farklı derecede sahip olduğu düşünülebilir. Ancak problem çözme becerisi, öğrenilmesi, ve sürekli olarak geliştirilmesi gereken bir beceridir ve yaratıcı düşünce ile zekayı, duyguları, iradeyi, eylemi birleştirir.⁴¹⁷

Problem çözme sürecinde mantıksal akıl yürütme çok geniş bir uygulamaya sahiptir. Akıl yürütme, bütün etmenleri dikkate alarak düşünüp akılcı bir sonuca ulaşma sürecidir. Bir konuda akıl yürütebilen biri yeterli düzeyde bilgi sahibidir. Yeni karşılaştığı durumu tüm boyutlarıyla inceler, keşfeder, mantıklı tahminlerde ve varsayımlarda bulunur, bazı sonuçlara ulaşır, ulaştığı sonucu açıklayabilir ve savunabilir.⁴¹⁸

⁴¹³ Mertoğlu, H. ve Öztuna, A. (2004). Bireylerin Teknoloji Kullanımı Problem Çözme Yetenekleri İle İlişkili Midir?. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 3,1. 84. ; Sivrikaya, A.H., Özdayı, N., Adiloğulları, G.E., Uğurlu, F.M. ve Şakar, M. (2015). a.g.e. 455.

⁴¹⁴ Bakioğlu, B., Alkış Küçükaydın, M., Karamustafaoğlu, O., Uluçınar Sağır, Ş., Akman, E., Ersanlı, E. ve Çakır, R. (2015). a.g.e. 24.

⁴¹⁵ Aslan, O. ve Uluçınar Sağır, Ş. (2012). a.g.e. 83. ; Çağlayan, H.S., Taşğın, Ö., Yıldız, Ö. (2008). a.g.e. 63.

⁴¹⁶ Bağçeci, B., Kinay, İ. (2013). Öğretmenlerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 12,44. 336.

⁴¹⁷ Ulusoy, H., Tosun, N. ve Aydın, J.C. (2014). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 1,1. 2.

⁴¹⁸ İşmen E.A. (2001). a.g.e. 111-124

Problemin çözümü için bazı sorulara yanıt aranması gerekecektir.⁴¹⁹

- Bu problemin özelliği nedir?
- Neden, nasıl ve kimi ilgilendiriyor?
- Problemi etkileyen hangi faktörler vardır ve problem için anlamı nedir?
- Problemin çözümü için alternatifler nelerdir?
- Uygun olan çözümler nelerdir, hangileri tercih edilebilir?
- En iyi çözüm hangisidir?
- Bu çözümün etkinliği nedir, işe yarar mı?
- Bu karar doğru mudur?

Bu soruların tamamı problem çözme süreci boyunca sorulmalıdır.

İnsanlar problem çözerken farklı yaklaşımlar kullanmaktadırlar. Bu yaklaşımları Heppner ve Petersen (1982) altı boyutta açıklamıştır. Bunlar;⁴²⁰

- 1) *Aceleci yaklaşım:* Bireyin problem çözmeye aceleci bir yaklaşım gösterip göstermediğini belirtir.
- 2) *Düşünen yaklaşım:* Bireyin problem çözmeye düşünerek en doğru sonuca ulaşmaya çabalaması olarak ifade edilir.
- 3) *Kaçıngan yaklaşım:* Problemi çözme konusunda bireylerin göstermiş olduğu geri çekilme, doğrudan problemi çözmeye çalışmama davranışı ile ilgili olup, problemden kaçmanın arkasındaki sebeplerden birinin, bireyin problemi çözme konusunda kendini yetersiz hissetmesi olabileceği ifade edilmiştir.
- 4) *Değerlendirici yaklaşım:* Bireyin karşılaştığı bir problem karşısında daha fazla neden ortaya koyması ve problemi çok boyutlu değerlendirmesi olarak ifade edilmiştir. Birey çok boyutlu değerlendirme yaptığında daha sağlıklı bir sonuca ulaşabileceği belirtilmiştir.
- 5) *Kendine güvenli yaklaşım:* Problem çözme konusunda bireyin kendine güvenmesi ve bu konuda kendini yeterli görmesi ile ilgilidir. Bu bireyin geçmiş deneyimleri

⁴¹⁹ Huber D.(2000). Leadership, and nursing Care Management.WB Saunders Company, Second Edition, Philadelphia, 359.

⁴²⁰ Heppner, P. P. and Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem solving inventory. *Journal Of Counselling Psychologist*. 29, 66-75.

sonucunda kendine biçtiği değerle ilgili olup, birey ne kadar kendine güveniyorsa o kadar çok problem çözme konusunda başarılı olacaktır.

- 6) *Planlı yaklaşım*: Problem çözme konusunda bireyin problemi çözmek için problem basamakları oluşturarak plan yapması olarak ifade edilir.

Problem çözme becerisine sahip olan kişilerin özelliklerini ise, Koberg ve Bagnal şu şekilde sıralamaktadır: Bu kişiler; yenilikçidir, tercih ve kararlarını açıkça belirtir, sorumluluk duygusuna sahiptir, esnek düşünür, cesaretli ve maceracıdır, farklı fikirler ortaya koyar, kendine güvenir, ilgi alanları geniştir, mantıklıdır ve nesnel davranır, rahat ve duygusaldır, etkin ve enerji doludur, yaratıcı, üretici ve eleştirel bir yapıya sahiptirler. Bu nedenlerden dolayı; problem çözme becerisi her insanın hayatını başarılı bir şekilde devam ettirebilmesi için gerekli özelliklerden biridir. Problem çözme sürecinde başarılı olmak için gerekli olanlar ise; güven, zaman, enerji ve temel iletişim becerileridir.⁴²¹ Yapılan araştırmalarda kendisini problem çözmeye yeterli olarak algılayanların kişilerarası ilişkilerde daha girişken, daha olumlu benlik algısına sahip oldukları ve akademik yönden daha uygun çalışma yöntemleri ve durumları sergiledikleri saptanmıştır. Problem çözmeye kendini başarısız olarak değerlendirenlerin ise, daha fazla iç çatışmalı, kişilerarası ilişkilerde aşırı duyarlı, depresif ve obsesif davranışlara sahip oldukları, düşmanca ve olumsuz davranışlar sergiledikleri belirtilmektedir.⁴²² Diğer taraftan, etkili problem çözme becerisi algısına sahip olmayan bireylerin ise, etkili problem çözme becerisi algısına sahip bireylere nazaran, kaygılı, güvensiz, başkalarının beklentilerini anlamada yetersiz ve duygusal problemlerinin daha fazla olduğu belirtilmiştir.⁴²³

⁴²¹ Sivrikaya, A.H., Özdayı, N., Adiloğulları, G.E., Uğurlu, F.M. ve Şakar, M. (2015). a.g.e. 455.

⁴²² Canpolat, A.M., Çetinkalp, Z.K. ve Özşaker, M. (2012). a.g.e. 130.

⁴²³ Çapri, B., Gökçakan, Z. (2008). Akılcı Duygusal Davranış Terapisi (ADDT)'ne Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisi Algısına Etkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17,1. 137.

3.2. PROBLEM ÇÖZME KAVRAMI İLE İLGİLİ TEMEL KURAMLAR

Bireyler, olanla olması gereken durum arasındaki farkın yol açtığı gerginlikten kurtulmak için farklı problem çözme yaklaşımlarında bulunmaktadır. Geçmişten bu güne problem çözme ile ilgili çeşitli kuramsal açıklamalar yapılmış olup, bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:⁴²⁴

- Bandura'nın problem çözme ve kendine yeterlik modeli,
- John Dewey'in yansıtma düşüncesi kuramı,
- Karl Popper problem çözme kuramı,
- Alex Osborn'un sorun çözme kuramı,
- Mountrorse ve beş aşamalı sorun çözme yaklaşımı,
- Thorndike ve sınav-yanılma yoluyla problem çözme kuramı.

3.2.1. Bandura'nın Problem Çözme ve Kendine Yeterlik Modeli

Bandura, bireyin her şeyi doğrudan öğrenmesine gerek olmadığını, başkalarının deneyimlerini gözleyerek de pek çok şeyi öğrenebileceğini savunmakta olup, bu doğrultuda kişilerin problem çözme becerilerini de başkalarını gözlemleyerek, onları taklit ederek kazandıklarını ifade etmektedir.

Bandura'ya göre, bilişsel süreçler yeni davranışlar kazanma ve bunları öğrenmede önemli rol almaktadırlar. Birey herhangi bir tepkide bulunduğu zaman tepkisine karşı başkalarının verdiği tepkiye göre, bu davranışı yapmayı devam ettirir veya bırakır. Uygun davranış, başkaları tarafından sağlanan örneklerin dışında kişinin eylemlerinin etkililiğini gözlemesi ile yavaş yavaş yapılanmaktadır.

Bandura'nın Kendine Yeterlik Modeli'nde insanların yeteneklerine ve başa çıkma becerilerine olan inançlarının, problem çözme becerilerini algılamalarının gösterecekleri çabanın miktarını etkileyeceği ifade edilmektedir. Kendine yeterlik beklentileri hem davranışın başlangıcını hem de başa çıkmanın devam etmesini etkiler ve kişilerin kendi yeterliliklerine olan inançlarının gücü muhtemelen belirli problemlerle başa çıkmayı

⁴²⁴ Şahin, P. (2015). Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Demografik Özellikleri İle İlişkisi (Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama Ve Araştırma Hastanesi Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi. 39.

deneyip denemeyeceklerini belirlemektedir. Bu başlangıç düzeyinde kişisel yeterliliklerini algılamaları davranışsal seçimlerini etkilemektedir.⁴²⁵

Bandura, kendini değerlendirme veya kendi için yararlı olabilecek kararları alabilmenin başarılı performans ile doğrudan ilgili olduğunu, kişisel problemleri çözmenin; kendini değerlendirmedeki bireysel farklılıkların (problem çözmede kendine güven, yaklaşma, kişisel kontrol); başa çıkma performansı ile ilişkili olduğunu savunmuştur.⁴²⁶

3.2.2. John Dewey'in Yansıtılmalı Düşünce Kuramı

İnsanın yargılama sürecinin bilimsel bir yöntem olarak kullanılacağını ilk olarak John Dewey savunmuştur. Dewey'e göre, "Her şey değişir, hiçbir şey aynı kalmaz". İnsan için gerçek olan; doğal ortamda sürekli değişmeye dayanan yaşantıdır. İnsan, çevresi ile etkileşim halinde olan, sürekli gelişen ve oluşum halinde bulunan toplumsal bir varlıktır. Dewey'e göre yaratıcı düşünce; kuşku durumu, duraksama, şaşkınlık, zihinsel güçlük, arama, bulma ve sorgulama eylemini gerektirmektedir.⁴²⁷

Dewey öğrencide problem çözme sürecini beş aşamada açıklamıştır. İlk aşamada, problemin çıktığı nokta anlaşılmaya çalışılıp, kişisel problemler yerine sınıftaki öğrencileri ilgilendiren ortak problemlerin farkına varılır. İkinci aşamada, problem herkesçe anlaşılır bir biçimde tanımlanıp, problemin ana hatları açıkça belirlenir. Öğrencinin kişisel problemi engellenmişse de, kendince problemi tanır ve tüm öğrenciler problemi geniş bir görüş alanı ve nesnel yaklaşımla tanımlarlar. Üçüncü aşamada, problemin çözümü için varsayımlar ortaya konur ve dördüncü aşamada en uygun varsayım belirlenerek denenir ve son aşama uygulama aşamasıdır.⁴²⁸

Dewey, problem çözmenin bu aşamalarının değişmez olmadığını ve herhangi bir sırayı da izlemediğini vurgulayarak sürecin herhangi bir aşamadan başlayabileceğini de ifade

⁴²⁵ Çetinkaya, Ş. (2013). Lise Öğrencisi Erkek Ergenlerde Problem Çözme Eğitiminin Problem Çözme Becerisi, Kişilerarası İlişki Tarzı Ve Öfke Kontrolü Üzerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi. 23.

⁴²⁶ Erkuş, B. (2011). a.g.e. 39.

⁴²⁷ Sarı, H. (1998). Lise Yöneticilerinin Sorun Çözmede Yaratıcılığı. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: . Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 42 ; Ulupınar, S. (1997). Hemşirelik Eğitiminin Öğrencilerin Sorun Çözme Becerilerine Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. 35.

⁴²⁸ Gökbüzoğlu, B. (2008). Ergenlerin saldırganlık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı. 50.

etmektedir. Aynı zamanda Dewey'e göre bu aşamalar genişletilebilmekte, yeni aşamalar geliştirilebilmekte, bazıları çıkarılıp atılabilmekte ya da kısaltılabilmektedir.⁴²⁹

3.2.3. Karl Popper Problem Çözme Kuramı

Popper (1972), problem çözmeyi bir dünya görüşü olarak ifade etmiştir. Popper'in sorun çözme modelinde beklentilerin gerçekleşmemesinden, zıtlıklardan ya da kuralların bizi zor durumda bırakmasından dolayı ortaya çıkan sorunlar bizi öğrenmeye, bilgimizi arttırmaya, deneyime ve gözlemeye sevk eder. Bütün organizmalar gece gündüz durmadan sorun çözme ile uğraşmaktadırlar. Popper'e göre, yaşamak her şeyin üstünde bir sorun çözme sürecidir ve toplumlar da sorun çözmeye elverişli olmalıdır. Popper, toplumları sorun çözücü örgütlenmeler olarak görmüştür. Sorun çözmeyi toplum açısından ele alan ve kendi bilim anlayışını topluma uygulayan Popper'e göre, demokrasi ve yüksek yaşama standartları sorun çözme ile alakalıdır. Karl Popper'in problem çözme görüşünde; beklentilerin gerçekleşmemesinden, zıtlıklarından ya da kuramların bireyleri zor durumda bırakmasından dolayı ortaya çıkan sorunların bireyleri öğrenmeye, bilgilerini arttırmaya, deneyime ve gözleme davet ettiği belirtilmiştir.⁴³⁰

Popper, problem çözümede deneme çözümlerinin cesaretle ortaya atılmasını, sonra da bunların eleştiriye ve hatta-eleme işlemine tabi tutulmasını gerektirdiği için karşıt önerilerin engellenmeden ortaya atılmasına, bunların eleştirilmesine, sonra da eleştiriler ışığında gerçek değişikliklerin yapılmasına izin verilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁴³¹

3.2.4. Alex Osborn'un Sorun Çözme Kuramı

Beyin fırtınası tekniğini ilk defa savunan Osborn'a göre yaratıcı problem çözme süreci üç aşamayı içerir; sorun bulma, düşünce bulma, çözüm bulma. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır:

- Sorun Bulma: Sorunun tanımlanmasını ve hazırlığı kapsar. Sorunu tanımlama, onu bir karmaşanın içinden çekip çıkarmayı hazırlık ise gerekli verilerin toplanmasını ve çözümleme işlemlerini içerir.

⁴²⁹ Çilingir, A. (2006). Fen lisesi ile genel lise öğrencilerinin sosyal becerileri ve problem çözme becerilerinin karşılaştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. 30.

⁴³⁰ Şahin, P. (2015). a.g.e. 41,42.

⁴³¹ Sungur N. (1998). Yaratıcı sorun çözme programının etkinliği-EYT öğrencilerine ilişkin bir deneme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 50.

- **Düşünce Bulma:** Düşünce üretmeyi ve düşünce geliştirmeyi içerir. Düşünce üretme olabildiğince çok sayıda düşünce ortaya atmayı ifade eder. Düşünce geliştirme ise ortaya çıkan düşünceleri birbirine ekleyerek, bunları yeniden işleyerek en uygun sonucu seçmek demektir. Düşünce bulma aşaması, “denence geliştirme” aşaması olarak ifade edilmektedir .
- **Çözüm Bulma:** Değerlendirme ve seçme aşamasını içerir. Değerlendirme çeşitli çözümlerin denenmesi ya da başka yolla kontrol edilmesi olarak ifade edilmiştir. Seçme (çözümü kabul etme) ise bir düşünceyi başkaları ile karşılaştırmayı ve onu son çözüme iliştiirmeyi kapsar. Yaratıcı sorun çözme süreci bir düşünceyle sona ermeyip, sadece yeni başlamış olur. Üretilen düşüncelerden en etkili olanı özenle seçilerek, sonuca ulaşılmaya çalışılır ancak; karmaşık durumlar ve yaşam koşulları mükemmel çözümleri engeller ve yeni bir sorun ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda yeniden en baştaki sürece dönerek sorunu tanımlamak, daha sonra yeni düşünceler üretmek ve değerlendirme süreci tekrarlamak gerekir.

Beyin fırtınası, değerlendirme ve sınırlamanın olmadığı, problemin çözümüne ilişkin bir çok çözüm yolu belirlemek için düzenlenen bir grup çalışması süreci olarak tanımlanmıştır. Yargılama yapılmadan düşünceler paylaşıldığından fikirlerin birbirini besleyeceği belirtilmiştir. Bu teknik üst düzey tartışma tekniği olup, sağlık hizmetleri uygulamaları aşamalarında kullanılabilir.⁴³²

3.2.5. Mountrorse ve Beş Aşamalı Sorun Çözme Yaklaşımı

Mountrorse (2000), problem çözme sürecinde duyguların da yer aldığı beş aşamalı bir yöntemi önermiştir. Mountrorse, davranışın değiştirilmesinde davranışın altında yatan duygu ve düşüncenin açığa çıkarılması gerektiğini vurgulamıştır. Önerilen sorun çözme yönteminin aşamaları şunlardır:

- **Sorunu Tanımlama:** Bu aşamada yetişkinlerin çocuğa sadece ne olduğunu sormaları, çocuğun anlattıklarını dikkatlice dinleyecek kadar sabırlı ve sakin olmaları gerekmektedir.

⁴³² Şahin, P. (2015). a.g.e. 43.

- Duyguları İfade Etme: Çocuk söz konusu durum hakkında ne hissettiğini söylemelidir. Yetişkinler çocukların duygularını tanımlarına ve sözcüklerle ifade etmelerine yardımcı olmalıdırlar.
- Olumsuz İnancı Bulmak: Soruna neden olan, sorunun altında yatan inançlar ve düşünce süreci keşfedilmelidir.
- Olumlu İnancı Bulmak: Doğruluk, sonuçlar ve değişim olmak üzere üç ilkeden yararlanarak olumsuz düşünceleri olumluya dönüştürmek gerekmektedir.
- Geleceği Zihinde Canlandırmak: Olumsuz inancı olumluya dönüştüren kişi, artık bu yeni inançlarıyla sorunu tekrar ele alıp ve gelecekte olacak şeyleri bu inançla hayal etmelidir.⁴³³

3.2.6. Thorndike ve Sınama-Yanılma Yoluyla Problem Çözme

Bu kurama sınama yanılma kuramı denildiği gibi bağ kuram olarak da bilinmektedir. Problem çözmenin sınama yanılma şeklinde olabileceğini ifade eder. Thorndike, problem çözme durumunda, organizmanın yaptığı davranışlardan tatmin edici etki yaratanları kalıcı kıldığı ve hangi davranışların tatmin edeceğinin ise, sınama-yanılma yoluyla öğrenildiği sonucuna varmıştır. Sınama-yanılma yoluyla problem çözme, çoğunlukla anlamlı ilişki örüntüleri olmayan problemlerin çözümünde veya problem hakkında ön bilgilerin eksik olduğu durumlarda elverişli bir yöntem olarak kullanılabilir.⁴³⁴

3.3. PROBLEM ÇÖZME SÜRECİ

Problem çözme süreci, bir durumun problem olarak algılanması ile başlar ve istenilen bir amaca ulaşmak için birçok seçenekten uygun olanın seçilmesi ve uygulanmasını kapsar. Problem çözme yönetiminin öğretim amacıyla kullanılmasının yararlarını savunan eğitimcilerden biri olan John Dewey'e göre problem çözme, süreç olarak deneme yanılma, içgörü kazanma ve neden sonuç ilişkilerini bulma gibi etkinlikleri içerir.⁴³⁵ Problem çözme, bir karar almayı gerektiren durumu teşhis ve analiz etmek, alternatif çözümleri belirlemek ve değerlendirmek, bir alternatifi seçmek ve uygulamak ve sonuçları değerlendirmek olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca problem çözme süreci net

⁴³³ Gökbüzoğlu, B. (2008). a.g.e. s.53.

⁴³⁴ Söylemez, S. (2002). Ergenlerde Problem Çözme Becerisini Geliştirmeye Yönelik Bir Grup Çalışması Programının Etkisinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. 23.

⁴³⁵ Oğuz, V. ve Köksal Akyol, A. (2015). a.g.e. 106.

olarak tasarlanan fakat hemen ulaşılamayan bir hedefe varmak için kontrollü etkinliklerle araştırma yapmayı içermektedir. Uygulamada problem çözme sürecinin, çeşitli zaman aralıklarıyla, hem duruma ve hem de bireysel faktörlere bağlı faaliyetler ve farklı yolların bir çeşitliliği içinde ortaya çıktığı görülmektedir.⁴³⁶ Anderson problem çözme sürecini, bilişsel işlemleri sırasıyla bir amaca yöneltmek olarak ifade etmektedir.⁴³⁷

Problem çözme süreci, problem çözme becerilerinin kazandırılmasında yeni problemlere sistematik açıdan bakabilmeyi sağladığı için, problem çözme becerisi kazanma aşamasında yardımcı olmaktadır.⁴³⁸

Problem çözme süreci bir dizi zihinsel faaliyetlerin kullanıldığı bir süreç olduğundan, daha iyi anlayabilmek için düşünme, kritik düşünme ve karar verme süreçleri üzerinde durmakta yarar vardır. Bunları aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:⁴³⁹

Düşünme: İçinde bulunulan durumu anlayabilmek amacıyla yapılan aktif, amaca yönelik, organize zihinsel süreç olarak tanımlanmıştır. Thomson düşünmeyi anımsama, zihinde arayıp bulma, akıl yürütme, sorun çözme ve eleştiriye yönelik bir zihinsel süreç olarak belirtmiştir. Problem çözümü için düşünme işlevinin sağlıklı olarak yapılması gerekir. Düşünme, problem çözme ve kararları doğru bir şekilde verebilme için oldukça önemli bir yere sahiptir. İnsanların düşünme sürecini bilinçli bir şekilde kullandığı alanlar şu şekildedir:

- Bir sorunu çözme,
- Belirli amaçlar gerçekleştirme,
- Bilgi ve olayları anlamlandırma,
- Karşılaştığımız kişileri daha iyi tanıma.

Kritik/Eleştirel/Yaratıcı Düşünme: Kritik düşünme, kendi düşünme süreçlerimizin bilincinde olarak, başkalarının düşünme süreçlerini göz önünde tutarak, öğrendiklerimizi uygulayarak, kendimizi ve çevremizde yer alan olayları anlamayı amaç edinen aktif, organize zihinsel süreç olarak tanımlanmaktadır. Eleştirel düşünmenin

⁴³⁶ Çelik, C. ve Yurdakul, M. (2009). Hastane Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri: Bir Alan Araştırması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18,1. 96-97.

⁴³⁷ Çam, S. ve Tümkiye, S. (2006). Üniversite Öğrencilerinde Kişilerarası Problem Çözme. *Ç.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15,2. 120.

⁴³⁸ Lorenzo, M., (2005). "The Development, Implementation And Evaluation of A Problem Solving Heuristic", *International Journal of Science and Mathematics Education*, 3:33-58, National Science Council, Taiwan.3:33-58.

⁴³⁹ Taşçı, S., (2005). Hemşirelikte Problem Çözme Süreci. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. Hemşirelik Özel Sayısı, 74.

temelinde; kendi düşüncelerimizi gözlemleyebilme ve bunları anlamlandırabilme yeteneği yatmaktadır. Yaratıcı düşünme ise; sorunları daha bilinçli olarak çöze ve daha etkili karar vermeyi sağlar.

Karar Verme: Karar verme ise, birey tarafından bir durumun problem olarak algılanması ile başlayıp, istenilen bir amaca ulaşmak için bir ya da daha fazla seçenek arasından bir davranışa dönük etkinliğin seçilmesini içeren zihinsel bir süreç olarak ifade edilmektedir. Karar verme zeka, entelektüel ve kognitif aktiviteleri içerip, karmaşık bir yapıda olup kritik düşünme becerisinin kullanılmasını gerektirmektedir.

Stevens problem çözme sürecinin aşamalarını aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

- Problemin anlaşılması,
- Gerekli bilgilerin toplanması,
- Problemin köküne inilmesi,
- Çözüm yollarının ortaya konulması,
- En iyi çözüm yolunun seçilmesi,
- Problemin çözülmesi.⁴⁴⁰

Bingham'a göre ise, problem çözme sürecinin aşamaları şu şekildedir:

- Problemi tanımak ve onunla uğraşmak gereksinimini hissetmek,
- Problemi açıklamaya, niteliğini, alanını tanımaya ve onunla ilgili ikincil problemleri kavramaya çalışmak,
- Probleme ilgili bilgileri toplamak,
- Problemin özüne uygun düşecek verileri seçmek ve düzenlemek,
- Toplanmış verilerin ve problemle ilgili bilgilerin ışığı altında çeşitli olası çözüm yollarını saptamak,
- Çözüm şekillerini değerlendirmek ve duruma uygun olanlar arasından en iyisini seçmek,
- Kararlaştırılan çözüm yolunu uygulamak,
- Kullanılan problem çözme yöntemini değerlendirmek.⁴⁴¹

⁴⁴⁰ Stevens, M. (1998). *Sorun Çözümleme*. A. Çimen (çev.). İstanbul: Timaş Yayınları. 12.

⁴⁴¹ Bingham, A. (1998). *Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi*. A. Ferhan Oğuzhan (çev.). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi. 21.

Literatürde birçok problem çözme aşamaları tanımlanmıştır.⁴⁴²

Genel olarak baktığımızda ise, problem çözmeye temel olan basamaklar problemi tanımlama ve formüle etme, olası çözüm seçeneklerinin üretilmesi, en iyi çözüm seçeneğini seçme (karar verme), seçilen çözüm seçeneğini uygulama ve değerlendirme basamaklarından oluşmaktadır.⁴⁴³

3.3.1. Problemi Tanılama ve Formüle Etme

Problemin tanımlanması, problemin gerçek nedenlerinin belirlenmesidir. Problemin doğru tanımlanmaması çözüm sürecinin sağlıklı işlemesine, problemin doğru çözümü yerine farklı ve yanlış bir konuya odaklanmaya ve dolayısı ile enerji, zaman ve maddi kayıplara yol açacaktır.⁴⁴⁴ Problem cümlesi bir durumu tanımlayıcı nitelikte olmalıdır. Problem ne kadar spesifik ifade edilebilirse o kadar kolay çözümlenebilir. Bu nedenle de ele alınacak problemin kısa, açık ve doğrudan tanımlanması gerekmektedir.⁴⁴⁵

Birey bir problemi uygun bir şekilde tanımlayabilmek için en az üç alanla ilgili unsurları incelemelidir. Bunlar;⁴⁴⁶

- Kendini, davranışlarını, bilgisini, heyecanlarını ve problem duruma ilişkin duygularını değerlendirme,
- Problem durumla ilgili çevresini değerlendirme,
- Problemi açığa kavuşturma, hedeflerin, beklentilerin ve çatışmaların farkında olmadır.

3.3.2. Olası Çözüm Seçeneklerinin Üretilmesi

Hepner (1978) bu aşamada probleme ilişkin çözüm yollarının bir listesinin oluşturulduğunu ifade etmiştir. Fakat seçeneklerin üretilmesinin; konunun yapısından ve seçimlerin hedefe yönelik yapılması nedeni ile zor olabileceğini savunmuştur. Kişinin hedefe dönük olarak hangi çözüm yollarını tercih edeceğini, geçmiş yaşantılarından çok bu yaşantıları kullanma yeteneğinin belirleyeceğini belirtmiştir. Heppner (1978) ayrıca, kişinin problemlerine ilişkin çözüm yolları üretirken, kişisel problemlerinin içerdiği duygusal unsurların, seçeneklerin oluşturulmasını ve problem çözme biçimlerinin

⁴⁴² Huber, D. (2000). a.g.e. 359.

⁴⁴³ Eskin, M., ve Aycan, Z. (2009). Gözden Geçirilmiş Sosyal Sorun Çözme Envanteri'nin Türkçe'ye (TrSSÇE-G) Uyarlanması Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Türk Psikoloji Yazıları*. 12,23. 1-10.

⁴⁴⁴ Taylor, C. (2000). Clinical Problem-Solving in Nursing: Insights From The Literature. *Journal of Advanced Nursing*. 31,4. 844.

⁴⁴⁵ Taşçı S.(2005).a.g.e. 76 ; Ulupınar S. (1997).a.g.e. 129.

⁴⁴⁶ Taşçı S. (2005) .a.g.e. 76.

esnekliğini olumsuz yönde etkilediğini savunmuştur. Benzer biçimde, kişinin hayal kırıklıkları ve başarısızlıklarının da, çözüm üretmedeki akılcılığını ve problem çözme becerilerini genel olarak azaltabileceğini ileri sürmüştür.⁴⁴⁷

Alternatifler üretebilmek için kullanılan en etkili yöntem beyin fırtınasıdır. Başka insanların görüşlerini ve önerilerini toplayıp bunlar arasından seçim yapmak insanlara tek başlarına bulamayacakları yeni fikir ve seçeneklerden oluşan geniş bir birikimin oluşmasını sağlar. Bu süreçte problemin olası çözümü hakkında sayısız fikirlerle önerilerde bulunulmaktadır. Çözüm üretilirken sınır koyulmamalı, anlamsız ve uygulanamaz gibi görünse de mutlaka dikkate alınmalı ve tüm seçenekler yazılmalıdır.⁴⁴⁸

3.3.3. En İyi Çözüm Seçeneğini Seçme (Karar verme)

Sorunu tanımlayıp, çözümü yönünde olası çözüm seçenekleri üretildikten sonra sıra, üretilen çözüm seçeneklerinden en uygun olanının seçilmesi aşamasına gelmektedir. Burada verilecek karar son derece önemlidir ve bütün bir problem çözme sürecini etkileyebilecek özelliğindedir. Bu aşamada sağlıklı verilmiş bir karar süreci olumlu yönde etkileyip problemin çözümüne katkıda bulunurken sağlıklı verilmemiş bir karar sorun çözme sürecinin başarısını gölgeleyerek problemin çözümünü olanaksız duruma getirebilir.⁴⁴⁹

Alternatif çözüm seçeneklerinin değerlendirildiği bu süreçte, çözüme ilişkin seçenek veya seçeneklerden bir veya birkaçının belirlenmesinden sonra, alternatif seçeneklerin uygulamaya konulmasından önce karar vericinin bazı soruları kendine sorması ve cevapları değerlendirmesi gerekmektedir. Bu soruları şu şekilde belirtmek mümkündür:

- “Problemin çözümü için bu eylem planının izlenmesi halinde, hangi engeller veya sorunlarla karşılaşılabilir?
- Engellerin çıkması durumunda, bu engellerle nasıl baş edilir?
- Bu seçeneğin uygulanması halinde ne tür yarar sağlanabilir?
- Çözüme yönelik uygulamada atılacak ilk adım ne olmalıdır?

⁴⁴⁷ Demirkıran, H. (2013). Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri Ve Atılganlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi. 23,24.

⁴⁴⁸ Erkuş, B. (2011). a.g.e. 36.

⁴⁴⁹ Eskin, M. ve Aycan, Z. (2009). a.g.e. 1-10.

- Bu adım ne zaman atılmalıdır?⁴⁵⁰

Karar vermek için alternatifler daha önce problemi belirleme evresinde geliştirilen ölçütlere göre sistemli bir şekilde değerlendirilip her alternatifin olası sonuçları ve etkileri mutlaka gözden geçirilmelidir. Çeşitli çözüm yollarından sorunu en az, en kısa zamanda, en kolay ve en güvenilir biçimde çözecek olan yöntem ya da yöntemler karar haline getirilir.⁴⁵¹

3.3.4. Seçilen Çözüm Seçeneğini Uygulama ve Değerlendirme

Problemin çözümü seçildikten sonra uygulamak için değişikliklere açık bir plan yapılmalıdır.

- “Uygulama için sürekli dikkat harcanması gerekir,
- Uygulamanın ayrıntılarının izlenmesi, potansiyel engeller için uyanık olunması ve bunların asılma yollarının düşünülmesi gereklidir,
- Seçilen çözümün zayıf noktalarının bilinmesi önem taşır,
- İlerlemenin izlenebilmesi için özgül hedefler ve makul süreler konulması yararlı olur. Sürenin mutlaka konuya göre belirlenmesi gerekir.”

Çözümün değerlendirilmesi aşaması, tercih edilen ve uygulanan seçeneklerin, problemin çözümünde ne kadar etkili olduğunun belirlendiği bir aşama olduğu gibi aynı zamanda gerektiğinde diğer aşamaların yeniden gözden geçirildiği ve tekrar ele alınarak düzenlendiği aşamadır. Değerlendirme ise “bir hedefe ulaşılma derecesini belirlemek, bir problemin çözülüp çözülmediğini kontrol etmek” ve gelecekte bu tür problemlerle karşılaşılması olasılığına karşı tercih edilen çözüm seçeneğinin etkinliğine yönelik veri tabanı oluşturmak amacıyla yapılmaktadır.⁴⁵²

Çözüm seçeneğini uygulamaya başladıktan sonra kişi, bir yandan da, ortaya çıkan durumu kendi hedefleri doğrultusunda değerlendirir. Bu değerlendirmenin sonucuna göre, ya sorun çözme sürecini sonlandırır veya problem çözme başarısız olmuşsa başarısızlığın nedenlerini bulmaya çalışarak süreci uygun yerden yeniden başlatır.

⁴⁵⁰Güner, P. (2000). Sorunlarla Etkili Baş Etme Yolu: Problem Çözme. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 3,1. 66.

⁴⁵¹Taylor, C. (2000). a.g.e. 842,849.

⁴⁵²Taşçı, S. (2005). a.g.e. 77.

Lüzumu halinde ise süreç, kişi için önemli olan diğer sorunların çözümü için tekrar başlatılır.⁴⁵³

3.4. PROBLEM ÇÖZMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Problemleri çözmek karmaşık bir süreci ifade etmektedir. Fark edemediğimiz birçok etken, problemleri çözmekte bizlere güçlük çıkarabilir. Bu güçlüklerin bazıları psikolojik, bazıları ise çevresel ortamlardan kaynaklanmaktadır. Bu engelleri doğru tespit edemediğimiz sürece iyi bir problem çözücü olmamız zordur.⁴⁵⁴ Bu faktörlerden bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Geçmiş yaşantı ve deneyimler: Bireylerin geçmişte yaşadığı deneyimler problem çözmelerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Geçmişte yaşadıkları sorunlar karşısında başarılı ya da başarısız olmaları yeni durum karşısında nasıl bir tavır sergileyeceklerini etkileyebilir.⁴⁵⁵
- Kişisel özellikler: Her bireyin kendine has kişilik özellikleri vardır. Bireyler yaşadıkları çevreden etkilenerek uyarılara karşı herkesten farklı tepkiler verebilirler. Kişisel özellik olarak kendine güven, azim, kişisel girişim, yaratıcılık, kendini kabul etme, fikir tarafsızlığı, korkuları yenme yeteneği gibi özelliklerin, kişinin problem çözmesini doğrudan etkileyerek, problemlerle yüz yüze gelmede içsel bir kuvvet ve esneklik kazandırdığı görülmektedir.⁴⁵⁶
- Duygu ve Düşünceler: Kişiler arası sorunların çözümünde duygular doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Kişiler sorunu çözmeden önce; kaygı, üzüntü, öfke ya da engellenme duygularını hissederken sorunu çözdükten sonra; mutluluk, rahatlama gibi duyguları hissetmektedirler. Kişinin özellikle sorunlar karşısında yaşadığı yoğun öfke durumu kişiyi olumsuz yönde etkileyerek, problemin çözümden uzaklaştırmaktadır.⁴⁵⁷
- Yaş: Problem çözme ile yaş arasındaki ilişki farklı şekillerde değerlendirilmekte olup, bazı araştırmacılara göre yaş, problem çözme becerisi üzerinde etkili değildir.

⁴⁵³ Eskin, M. ve Aycan Z. (2009). a.g.e. 1-10.

⁴⁵⁴ Başol, E. (2014). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Otonomi Kişilik Özellikleri ve Problem Çözme Becerilerinin Belirlenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi. 24.

⁴⁵⁵ Bingham, A. (1998). a.g.e. 70.

⁴⁵⁶ Bingham, A. (1998). a.g.e. 70.

⁴⁵⁷ Tercanlı, N. (2011). Hemşirelerin Algıladıkları Sosyal Destek ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi. 21.

- Sorumluluk Duygusu: Sorumluluk duygusu, bireyin problem çözmeye olan ilgisini arttırmakta olup, kişinin problemleri daha çabuk anlamasını ve bu problemleri çözme ihtiyacını daha şiddetli hissetmesini sağlamaktadır. Özellikle kişiler arası problemlerin çözümü çok defa başkalarına karşı sorumlu olmayı kabul etmeye ve anlamaya bağlı olmaktadır.
- Özgüven: Problem çözmeyi öğrenmede önemli olan bir diğer şey, problemleri çözmedeki başarı ve insanların bu başarıya inancının her yaşta verdiği güven ve yeterlilik hissinin olmasıdır. Problem çözme ve özgüven bir döngü şeklinde ilişki halindedirler. Özgüveni yüksek olanlar problemi tanımaya, kabul etmeye ve problemlerle uğraşmak için girişimde bulunmaya daha yatkın oldukları görülmüştür.⁴⁵⁸
- Fiziksel çevre: Çalışma ortamının durumu rahatsız edici fiziki koşullar, gerekli uzman desteğinin olmaması, zaman baskısı, stres ve yetersiz haberleşme ağının olması gibi etkenlerin varlığı.
- Politika, süreç ve prosedürler: Kuruluşun politikası, kuralları, vb.
- Kültür ve yönetim tarzları: Toplumun ve örgütün kültürel yapısı ve yönetim anlayışları, gelişim ve yeniliklere açık olup olmama durumu, mevcut düzeni sorgulamadan kabul etmek, değişikliğe direnç, hayal gücü ve esprilerin gereksizliğine inanmak, duygu ve subjektif görüşleri güvenilmez bulmak gibi etkenler sayılabilir.⁴⁵⁹

3.5. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ VE HEMŞİRELİK

Problem çözme, kişinin bir bilgiyi almasını, süreçten geçirmesini ve bu bilgiyi kullanmasını gerektirmektedir. Bilgi bireyin bireysel yaşamı ile ilgili olduğu gibi mesleki yaşamı ile de ilgili olabilmektedir. Hemşireler hem bireysel problemlerle başa çıkmak hem de her an stresli ve akut durumların olduğu, karmaşık ve hızlı değişim gerektiren bir ortam olan hastanede başkalarının problemlerine çözüm üretmek zorundadırlar.⁴⁶⁰ Problem çözme hemşirelik uygulamalarının odak noktasıdır. Nitekim, Dünya Sağlık Örgütü “Uygun bakımı vermek için önlemler alma, sorun çözme

⁴⁵⁸ Nazlı, S. (2013). Hemşirelerde Duygusal Zeka Ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konya İli Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi. 42,43.

⁴⁵⁹ Başol, E. (2014). a.g.e. 24.

⁴⁶⁰ McAllister, M. (2003). Doing Practice Differently: solution focused nursing. *Journal of Advanced Nursing* 41,6. 529-535.

yaklaşımı uygulanmasının, hemşirenin yapması zorunlu yeterliliklerden biri” olduğunu belirtmiştir.

Profesyonel hemşirelik uygulamalarında problem çözme sürecinin kullanılması oldukça önemli bir yere sahiptir. Hemşirenin sahip olduğu bilgi ve yetenek, gereken uygun durumlarda kullanmasına ve gerekirse yeni bilgi gereksinimlerini tanımlamasına yardımcı olur. Bu süreç hemşireye problemleri nasıl çözeceği ve gelecekteki problemler ile çözümleri hakkında araştırma ortamı oluşturur. Hemşirelik süreci ile hemşire; iletişim, karar verme, problem çözme, değişim, liderlik, yardım etme ve eğitim gibi süreçleri kullanarak bakımı planlayıp uygular ve değerlendirir. Problem çözme hemşirenin sürekli yaptığı ve deneyim kazandıkça fazla kafa yormadan yapabildiği bir işidir. Fakat yapılan bir işin ne anlama geldiği bilinmiyorsa etkili bir sonuç alınamayabilir.⁴⁶¹

Hemşirenin bireysel problem çözmede kendini yeterli olarak algılaması; birey, aile ve toplum sağlığı ile ilgili problemleri gördüğünü ve çözüm üretme isteğinde olduğunu göstermektedir. Hemşire, bireyin ve toplumun durumu değiştikçe; değişimi anlayarak yorumlar ve yeni bilgileri bir araya getirip, problem çözme basamaklarını uygulamalarına yansıtır.⁴⁶²

Hemşireler, bilimsel metottan yararlanarak problemlere çözüm getirmeyi amaç edinirler. Bilimsel problem çözme yöntemi ile hemşirelikte problem çözme süreci paralellik göstermekte olup, hemşirelik sürecine bakıldığında bilimsel temelli problem çözmeye odaklandığı, sistematik ve amaç içeren hasta/aile odaklı bir süreç olduğu görülmektedir.⁴⁶³ Bu süreçlerdeki adımlar Tablo 2.1’de gösterilmektedir.

⁴⁶¹ Taşçı, S. (2005). a.g.e. 75.

⁴⁶² Jones, J.A. (1988). Clinical Reasoning in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 13,2. 185,192. ; Yurttaş A. ve Yetkin, A. (2003). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Empatik Becerileri İle Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 6,1. 1-13.

⁴⁶³ Taşçı, S. (2005) .a.g.e. 77.

Tablo 3.5.1. Problem Çözme, Problem Çözmede Kullanılan Bilimsel Metot ve Hemşirelik Sürecindeki Adımlar

Problem çözme	Problem çözmede kullanılan bilimsel metot	Hemşirelik Süreci
Problemlerle karşılaşma	Problemin farkına varma	Veri toplama, analiz etme Tanılama
Veri toplama	Veri toplama	Veri toplama Verileri analiz etme
Problemin doğasını tam olarak belirleme	Hipotez oluşturma	Hemşirelik tanısı koyma
Eylemin planını yapma	Hipotezi test etmek için plan yapma	Planlama
Planı uygulama	Hipotezi test etme	Uygulama
Yeni durumlarda planı değerlendirme	Hipotezi test etme	Uygulama
Çözümü değerlendirme	Çözümü değerlendirme	Değerlendirme

Kaynak: Taşçı. S.(2005).a.g.e. 78.

Hemşireliğin bireyin gereksinimlerini belirleme ve uygun çözüm yolları bulma gibi zihinsel ve soyut beceriler gerektirdiği 1960'larda gündeme gelmiş olup, bu dönemde çeşitli hemşire kuramcılar tarafından da hemşirelerin klinik alanda en önemli gereksinimlerinin problem çözme ve karar verme becerileri olduğu ifade edilmiştir. Abdellah 1960'larda nitelikli hemşirelik bakımı için problem çözme yaklaşımının önemini vurgulamıştır. Aynı yılda Orem ise bir sanat olarak hemşireliğin ne yapılacağına karar verme ve planlama gibi zihinsel bir yönü olduğunu savunmuştur. Levine ise 1960'da koruyucu ve tedavi edici hemşirelik bakımının sağlam bir bilgi temeline dayandırılması gerektiğini ifade etmiştir. Hemşireliğe ait problem çözme daha çok deneme yanılma yolu ile yapılmakta olup, günümüzde ise, bilimsel gelişme ile bilimsel yaklaşım gelişmiş ve karar verme bilimsel bir yapı kazanmıştır. Hemşireler bilimsel araştırmalar yaparak mesleğin gelişimine katkı sağlamakta, bilimsel problem çözme metotlarını sorunların çözümünde uygulamaktadırlar. Bu da kanıta dayalı bakım

almayı talep eden günümüz toplumunun gözünde hemşirelik mesleğinin değerini artırmaktadır. Aynı zamanda bilimsel problem çözme yöntemi ile verilen bakımın, sağlık bakımı hizmetlerinin kalitesinin gelişmesine katkı sağlayacağı belirtilmektedir.⁴⁶⁴

Hemşirelerin güvenilir ve uygun bakımı sağlamaları klinik problem çözme becerilerine bağlıdır. Birçok araştırmacı hemşirelerin klinik uygulamada kullandığı bilişsel problem çözme stratejilerinin daha iyi anlaşılması gerektiğini belirtmiştir.⁴⁶⁵ Tucker, Amerika Birleşik Devletleri'nde 239 saat boyunca izlediği hemşirelerin hızlı ve etkili ancak problemin köküne inmeden geçici çözümler ürettiklerini; örneğin, bir cihazın eksikliği durumunda farklı kliniklerden ödünç alındığını veya ilaç kullanımıyla ilgili bir problem olduğunda hemen doktora danıştıklarını ya da klinikte çarşaf bulunmuyorsa niçin bu durumla karşılaşıldığını sorgulamadığını gözlemlemiştir.⁴⁶⁶ Yine yıllar önce ülkemizde bir üniversite hastanesinde yaşanan toplu bebek ölümleri ile ilgili yazılı medyada çıkan bir köşe yazısında⁴⁶⁷ yeni doğan servisinde çalışan bir hemşireden aktarılan “yeterince ellerimi yıkayamadım, bebeklerin altını bir kez değiştirebildim, bebeklerin akşamki vücut ısılarına bakamadım” ifadeleri hemşirelerin problem çözme becerilerine ilişkin değerlendirilmesine örnek olarak gösterilebilir.⁴⁶⁸

Bilimsel problem çözme yöntemi ile verilen bakımın, sağlık bakımı hizmetlerinin kalitesinin artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sağlık bakımına sağlanan bu katkılar hemşirelerin problem çözme yeteneklerinin de gelişmesini sağlayacaktır. Lipe ve Beasley (2004) hemşirelerin atılgan, kendine güvenen, var olan ve olabilecek problemi görebilen, yaratıcı düşünen, eleştirel düşünen, karar alabilen, hemşirelikte etiği bilen ve hemşirelikte etik karar almayı bilen olabileceklerini ifade etmişlerdir. Hemşirelikte problem çözmede, problem fark edildiğinde problem çözme stratejilerinden ve adımlarından faydalanılır. Lipe ve Beasley (2004)'e göre hemşirelikte problem çözme adımları; problemi seçme, problem çözen hemşirenin diğerlerini

⁴⁶⁴ Taşçı, S. (2005). a.g.e. 77.

⁴⁶⁵ Taylor, C. (2000). a.g.e. 842.

⁴⁶⁶ Abaan, S. ve Altıntoprak, A.(2005). Hemşirelerde Problem Çözme Becerileri: Öz Değerlendirme Sonuçları Analizi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12,1. 64.

⁴⁶⁷ Övür, M. (2005, 22 haziran). Ölüme Davetiye Çıkarmak. Sabah Gazetesi, s.16.

⁴⁶⁸ Abaan, S. ve Altıntoprak, A. (2005). a.g.e. 64.

etkilemesi, problem çözenin bir uygulamayı seçmesi, problem çözenin hiçbir şey yapmaması ve kombine bilgi olarak belirtilmiştir.⁴⁶⁹



⁴⁶⁹ Yıldırım, B. ve Özkahraman, Ş. (2011). Hemşirelikte Problem Çözme. *S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2,3. 156.

BÖLÜM 4

ARAŞTIRMA

4.1. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma soruları, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama araçları ve veri analiz yöntemleri yer almaktadır.

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma, hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri ve problem çözme becerilerini değerlendirmek, etkili faktörleri saptamak; girişimci kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile kalitatif-tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın önemi ise, özel bir grup hastanesinde çalışan hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri ile etkileyen faktörleri verilerin analizine dayalı olarak ifade etmesi ve gelecek çalışmalara katkı sağlayacağını düşünülmesidir.

4.1.2. Araştırma Soruları

- 1- Hemşirelerde girişimci kişilik özellikleri alt boyutları hangi düzeydedir?
- 2- Hemşirelerin problem çözme becerileri ne düzeydedir?
- 3- Hemşirelerde girişimci kişilik özelliklerini etkileyen faktörler nelerdir?
- 4- Hemşirelerde problem çözme becerilerini etkileyen faktörler nelerdir?
- 5- Hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri ile problem çözme beceri düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

4.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini 2016 yılı İstanbul ili merkezinde faaliyet gösteren özel bir grup hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde grup hastanelerinde toplam 550 hemşire görev yapmaktadır.

Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmeyerek, evrende bulunan toplam 550 çalışan hemşirenin tamamına ulaşılmaya çalışıldı. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve çeşitli nedenlerle kendilerine ulaşılamayan hemşireler araştırma kapsamına alınmadı. Araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 410 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturdu.

4.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Verilerin toplanması aşamasında hemşirelerin yoğun çalışma şartları göz önüne alınarak el verdiğince işin az, yoğun olmadığı sırada veri toplama araçlarının cevaplanmasına çalışıldı. Veri toplama araçlarına cevap verirken iş yoğunluğu nedeniyle yarım kalan anketler araştırma kapsamına alınmadı.

4.1.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının belirlenmesi amacıyla girişimci kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri konularında yapılan çalışmalar incelendi. Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplandı.

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ve kişisel özellikleri araştırmacı tarafından hazırlanan “Hemşire Bilgi Formu” ile, girişimci kişilik özellikleri “Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği” ve “Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği” ile problem çözme becerileri “Problem Çözme Envanteri” (Problem Solving Inventory) kullanılarak değerlendirildi.

Hemşire bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, kardeş sayısı, ailenin ilk çocuğu olma durumu, anne ve baba eğitim düzeyleri, ailenin sosyo ekonomik durumu, yaşamının büyük bölümünü geçirdiği yer, çalışma deneyimi (kaç yıldır hemşire olarak çalıştığı, kaç yıldır aynı kurumda çalıştığı, işte ilham veren rol modelin varlığı, çalışma pozisyonu, çalıştığı birim), iş yerinde herhangi bir projede yer alma durumu, gelir düzeyi, öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme ve girişimcilik eğitimi alma durumu, hobileri, en çok okuduğu kitap türü olmak üzere toplam 24 soru yer almaktadır.

Girişimciliği etkileyen kişisel-psikolojik faktörleri belirlemek için oluşturulan girişimci kişilik özellikleri ölçeği izin alarak kullanıldı.⁴⁷⁰ Bu ölçeğin alt ölçekleri şöyledir: Katılımcıların başarı ihtiyacını belirlemek için, “Başarı İhtiyacı Ölçeği” (Heckert vd. 1999)⁴⁷¹, içsel kontrol odağını ölçmek için, “İçsel Kontrol Odağı Ölçeği” (Mueller ve Thomas 2000)⁴⁷², risk alma durumlarını belirlemek için “Risk Alma Eğilimi” (Cho ve Lee 2006)⁴⁷³, belirsiz durumlara karşı tepkisini tespit etmek için “Belirsizliklere Karşı Toleranslı Olma Ölçeği” (Norton 1975)⁴⁷⁴ ve yeniliklere karşı tutumlarını belirlemek için “Yenilikçilik Ölçeği” (Mueller ve Thomas 2000).⁴⁷⁵ Ölçek toplam 24 sorudan oluşmaktadır. Girişim fırsatlarını görme ölçeği ise, ölçeğin ilk üç maddesi Bateman ve Crant’ın (1993)⁴⁷⁶ çalışmasından, son iki sorusu ise Schwer ve Yücelt’in (1984)⁴⁷⁷ çalışmasından alınan toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Her iki ölçek doktora tez çalışmasından alınarak kullanılmıştır.⁴⁷⁸ Ankette yer alan (6,7,8,9 sorular) içsel kontrol odağı boyutu çalışmamızda güvenilirlik analizi düşük düzeyde olduğu için çalışma dışında bırakıldı. Nitekim faydalanılan doktora tez çalışmasında da katılımcıların alt boyut ile ilgili soruları tam olarak anlayamadığı için analizler sırasında çalışma dışında bırakıldığı belirtilmiştir. Girişimci kişilik özellikleri ölçeği ile girişim fırsatlarını görme ölçeği toplam 29 maddeden oluşan 5’li Likert tipi (1. “hiç katılmıyorum.”, 2. “katılmıyorum.”, 3. “kararsızım.”, 4. “katılıyorum.”, 5. “tamamen katılıyorum.”) bir ölçektir.

Problem Çözme Envanteri (Problem Solving Inventory) ise Heppner ve Peterson tarafından 1982 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik çalışmasında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,90 bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması

⁴⁷⁰ Kırılmaz, S. (2012). Sosyal Girişimciliğin Başarı Faktörlerinin Girişimci Kişilik ve Dönüştürücü Liderlik Bağlamında Araştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

⁴⁷¹ Heckert, T. M., Cuneio, G., Hannah, A.P., Adams, P.J., Droste, H.E., Mueller, M.A., Wallis, H.A., Griffin, C.M. and Roberts, L.L. (1999). Creation of a New Needs Assessment Questionnaire. *Journal of Social Behavior and Personality*. 15,1. 121-136.

⁴⁷² Mueller, Stephen L. and Thomas, A.S. (2000). Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*. 16. 51-75.

⁴⁷³ Cho, J. and Lee. J. (2006). An Integrated Model of Risk and Risk-Reducing Strategies. *Journal of Business Research*. 59. 112-120.

⁴⁷⁴ Norton, R.W.(1975). Measurement of Ambiguity Tolerance. *Journal of Personality Assessment*. 39,6. 607-619.

⁴⁷⁵ Mueller, Stephen L. and Thomas, A.S. (2000). a.g.e.

⁴⁷⁶ Bateman, Thomas S. and Crant, M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*. 14. 103-118.

⁴⁷⁷ Schwer, R. K. and Yücelt. U. (1984). A Study of Risk-Taking Propensities Among Small Business Entrepreneurs and Managers: an Empirical Evaluation. *American Journal of Small Business*. 8,3. 31-40.

⁴⁷⁸ Kırılmaz, S. (2012). a.g.e. 181-184.

Şahin ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (1993). Bu envanter problem çözme süreci aşamalarını belirleyen, bireylerin kendi problem çözme davranışları ve yaklaşımları hakkında ne düşündüklerini değerlendiren bir araçtır. Problem Çözme Envanteri (PÇE) 35 maddeden oluşan 6'lı Likert tipi (1. "her zaman böyle davranırım.", 2. "çoğunlukla böyle davranırım.", 3. "sık sık böyle davranırım.", 4. "arada sırada böyle davranırım.", 5. "ender olarak böyle davranırım.", 6. hiçbir zaman böyle davranmam."), ergenlere ve yetişkinlere uygulanabilen, bireylerin kendi kendilerine cevaplandırabilecekleri, kolay uygulanabilen bir ölçektir. Puanlanma sırasında 9, 22 ve 29. maddeler puanlanma dışında tutulmuştur. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30 ve 34. maddeler dışındaki maddeler ters olarak puanlanmıştır. Ölçeğin puan ranjı 32 ile 192'dir. Alınan toplam puanın yüksek olması, bireyin problem çözme konusunda kendini yetersiz olarak değerlendirdiğini belirtir. Yapılan faktör analizlerinin sonucuna göre ölçekte; "aceleci yaklaşım", "düşünen yaklaşım", "değerlendirici yaklaşım", "kendine güvenli yaklaşım", "kaçıngan yaklaşım", "planlı yaklaşım" olarak isimlendirilen 6 faktör olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlandığı ve toplam 244 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,88 bulunmuştur.⁴⁷⁹

4.1.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile yapıldı. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde gibi betimsel istatistiklerden faydalanıldı. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov testi ile test edildi ve anlamlılık değerleri 0,05'den küçük olduğu için ileri düzey çözümlenmelerde parametrik olmayan testler kullanıldı. Parametrik olmayan testlerden iki bağımsız değişken için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız değişken için Kruskal-Wallis testi, ilişki analizleri için ise Spearman's korelasyon katsayıları kullanıldı.

⁴⁷⁹ Savaşır, I. ve Şahin, N. H. (1997). *Bilişsel Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 80,81,82.

4.2. BULGULAR

Hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri, problem çözme becerileri ve etkili faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırma kapsamında, 410 hemşire ile görüşülmüş ve elde edilen bulgular 7 başlıkta ele alınarak sunulmuştur.

1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri
2. Hemşirelerin Çalışma Durumları ve Girişimcilik ve Problem Çözme ile İlgili Eğitim Alma Durumları
3. Problem Çözme Envanterine İlişkin Bulgular
4. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bulgular
5. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeğine İlişkin Bulgular
6. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışma Deneyimlerinin Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişimci Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması
7. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

4.2.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, kardeş sayısı, ailenin ilk çocuğu olama durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, ailenin sosyo- ekonomik durumu, yaşamın büyük bir bölümünü geçirdiği yer değişkenlerine ait frekans dağılımları ve yüzdeleri Tablo 4.2.1.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.1.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N=410)

Demografik Özellik	Kategori	N	%
Cinsiyet	Erkek	76	18,5
	Kadın	334	81,5
Yaş	<i>Ortalama: 25,90 ± 6,205 (Aralık: 18-50)</i>		
Yaş Grubu	18-29 yaş	311	75,9
	30-39 yaş	84	20,5
	40 yaş ve üzeri	15	3,7
Medeni Durum	Evli	103	25,1
	Bekar	307	74,9
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	146	35,6
	Ön Lisans	76	18,5
	Lisans	157	38,3
	Yüksek Lisans	31	7,6
Çocuk Sayısı	Yok	330	80,5
	1	49	12,0
	2	25	6,1
	3	5	1,2
	4	1	0,2
Kardeş Sayısı	Yok	16	3,9
	1	43	10,5
	2	150	36,6
	3	110	26,8
	4	49	12,0
	5 ve üzeri	42	10,2
Ailenin İlk Çocuğu Olma Durumu	Evet	191	46,6
	Hayır	219	53,4
Anne Eğitim Durumu	Okur-yazar değil	10	2,4
	Okur-yazar - okul bitirmemiş	19	4,6
	İlkokul mezunu	154	37,6
	Ortaokul mezunu	80	19,5
	Lise mezunu	112	27,3
	Üniversite mezunu	35	8,5
Baba Eğitim Durumu	Okur-yazar değil	2	0,5
	Okur-yazar - okul bitirmemiş	13	3,2
	İlkokul mezunu	98	23,9
	Ortaokul mezunu	95	23,2

	Lise mezunu	131	32,0
	Üniversite mezunu	70	17,1
Ailenin Sosyo-Ekonomik Durumu	Düşük	18	4,4
	Orta	371	90,5
	Yüksek	21	5,1
Yaşamının Büyük Bir Bölümünü Geçirdiği Yer	Büyükşehir	197	48,0
	Şehir	153	37,3
	Kasaba	35	8,5
	Köy	25	6,1
Gelir Düzeyi	Düşük (gelir giderden az)	62	15,1
	Orta (gelir gidere eşit)	322	78,5
	İyi (gelir giderden fazla)	26	6,3
Hobiler	Kitap Okumak	237	57,8
	Müzik Dinlemek	286	30,2
	Sinemaya Gitmek	240	58,5
	Spor Yapmak	150	36,6
En Çok Okunan Kitap Türü	Roman	287	70,0
	Kişisel Gelişim	124	30,2
	Tarih	61	14,9
	Felsefe	43	10,5
	Şiir	34	8,3

Araştırmaya katılan hemşirelerin %81,5'inin kadın (n=334), %18,5'inin (n=76) erkek olduğu, yaşlarının 18 ile 50 arasında değiştiği, yaş ortalamasının ise $25,90 \pm 6,205$ olduğu tespit edildi. Hemşirelerin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, %75,9'unun (n=311) 18-29 yaş grubunda, %20,5'inin (n=84) 30-39 yaş grubunda, %3,7'sinin (n=15) 40 yaş ve üzerinde olduğu görüldü.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %25,1'inin (n=103) evli, %74,9'unun (n=307) bekar olduğu belirlendi.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %35,6'sının (n=146) Sağlık Meslek Lisesi mezunu olduğu, %18,5'inin (n=76) ön lisans, %38,3'ünün (n=157) lisans, %7,6'sının (n=31) ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu saptandı.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %80,5'inin (n=330) çocuğunun olmadığı, %12'sinin (n=49) bir çocuğu, %6,1'inin (n=25) iki çocuğu, %1,2'sinin (n=5) üç çocuğu, %0,2'sinin dört çocuğu olduğu görüldü.

Hemşirelerin %3,9'unun (n=16) kardeşi olmadığı, %10,5'inin (n=43) bir kardeşi, %36,6'sının (n=150) iki kardeşi, %26,8'inin (n=110) üç kardeşi, %12'sinin (n=49) dört kardeşi, %10,2'sinin (n=42) beş ve üzerinde kardeşi olduğu belirlendi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin ailenin ilk çocuğu olma durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %46,6'sının (n=191) ailenin ilk çocuğu olduğu saptandı.

Hemşirelerin anne eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %2,4'ünün (n=10) okur-yazar olmadığı, %4,6'sının (n=19) okur-yazar- okul bitirmemiş, %37,6'sının (n=154) ilkokul mezunu, %19,5'inin (n=80) ortaokul mezunu, %27,3'ünün (n=112) lise mezunu, %8,5'inin (n=35) üniversite mezunu olduğu belirlendi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin baba eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %0,5'inin (n=2) okur-yazar olmadığı, %3,2'sinin (n=13) okur-yazar- okul bitirmemiş, %23,9'unun (n=98) ilkokul mezunu, %23,2'sinin (n=95) ortaokul mezunu, %32,0'ının (n=131) lise mezunu, %17,1'inin (n=70) üniversite mezunu olduğu görüldü.

Hemşirelerin ailenin sosyo-ekonomik durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %4,4'ünün (n=18) düşük, %90,5'inin (n=371) orta, %5,1'inin (n=21) yüksek olduğu saptandı.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği yer durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %48,0'ı (n=197) büyükşehir, %37,3'ü (n=153) şehir, %8,5'i (n=35) kasaba, %6,1'i (n=25) köy olduğu belirlendi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin gelir düzeyine göre dağılımları incelendiğinde, %15,1'i (n=62) düşük (gelir giderden az), %78,5'i (n=322) orta (gelir gidere eşit), %6,3'ü (n=26) iyi (gelir giderden fazla) olarak tespit edildi.

Hemşirelerin hobileri sorgulandığında, %57,8'inin (n=237) kitap okuduğu, %30,2'sinin (n=286) müzik dinlediği, %58,2'sinin (n=240) sinemaya gittiği, %36,6'sının (n=150) spor yaptığı görüldü.

Araştırmaya katılan hemşirelerin en çok okunan kitap türü dağılımları incelendiğinde, %70,0'ının (n=287) roman, %30,2'sinin (n=124) kişisel gelişim, %14,9'unun (n=61) tarih, %10,5'inin (n=43) felsefe, %8,3'ünün (n=34) şiir kitapları okuduğu belirlendi.

4.2.2. Hemşirelerin Çalışma Durumları ve Girişimcilik ve Problem Çözme ile İlgili Eğitim Alma Durumları

Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresi, aynı kurumda çalışma süresi, yapılmakta olan işte rol model olan kişi varlığı, çalışma pozisyonu, çalıştığı birim, iş yerinde bir projede yer alma durumu değişkenlerine ait frekans dağılımları ve yüzdeleri Tablo 4.2.2.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.2.1. Hemşirelerin Çalışma Deneyimleri ile İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı (N=410)

Özellik	Kategori	N	%
Hemşire Olarak Çalışma Süresi	1 yıldan az	76	18,5
	2-5 yıl	214	52,2
	6-10 yıl	45	11,0
	11-15 yıl	36	8,8
	16 yıl ve üzeri	39	9,5
Aynı Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	97	23,7
	2-5 yıl	209	51,0
	6-10 yıl	44	10,7
	11-15 yıl	29	7,1
	16 yıl ve üzeri	31	7,6
Yapılmakta Olan İşte Rol Model Olan Kişi Varlığı	Var	70	17,1
	Yok	340	82,9
Çalışma Pozisyonu	Servis hemşiresi	347	84,6
	Sorumlu hemşire	46	11,2
	Eğitim hemşiresi	5	1,2
	Poliklinik hemşiresi	12	2,9
Çalıştığı Birim	Dahiliye servisi	64	15,6
	Cerrahi servisi	100	24,4

	Poliklinik	18	4,4
	Acil servis	37	9,0
	Ameliyathane	54	13,2
	Yoğun bakım	78	19,0
	Diğer	59	14,4
İş Yerinde Bir Projede Yer Alma Durumu	Evet	82	20,0
	Hayır	328	80,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde, %18,5'inin (n=76) 1 yıldan az, %52,2'sinin (n=214) 2-5 yıl, %11,0'ının (n=45) 6-10 yıl, %8,8'inin (n=36) 11-15 yıl, %9,5'inin (n=39) 16 yıl ve üzerinde olduğu tespit edildi.

Hemşirelerin aynı kurumda çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde, %23,7'si (n=97) 1 yıldan az, %51,0'ı (n=209) 2-5 yıl, %10,7'si (n=44) 6-10 yıl, %7,1'i (n=29) 11-15 yıl, %7,6'sı (n=31) 16 yıl ve üzerinde olduğu görüldü.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yapılmakta olan işte rol model olan kişi varlığına göre dağılımları incelendiğinde, %17,1'inin (n=70) rol modeli olduğu, %82,9'unun (n=340) rol modeli olmadığı belirlendi.

Hemşirelerin çalışma pozisyonuna göre dağılımları incelendiğinde, %84,6'sının (n=347) servis hemşiresi, %11,2'sinin (n=46) sorumlu hemşire, %1,2'sinin (n=5) eğitim hemşiresi, %2,9'unun (n=12) poliklinik hemşiresi olarak çalıştığı görüldü. %15,6'sının (n=64) dahiliye servisinde, %24,4'ünün (n=100) cerrahi servisinde, %4,4'ünün (n=18) poliklinikte, %9,0'ının (n=37) acil serviste, %13,2'sinin (n=54) ameliyathanede, %19,0'ının (n=78) yoğun bakımda, %14,4'ünün (n=59) diğer bir birimde çalıştığı belirlendi.

Hemşirelerin iş yerinde bir projede yer alma durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %20,0'ının (n=82) iş yerinde projede yer aldığı saptandı.

Tablo 4.2.2. Hemşirelerin Girişimcilik ve Problem Çözme Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımı

Özellik	Kategori	N	%
Öğrenim Yaşantısı Boyunca Problem Çözme Eğitimi Alma	Evet	221	53,9
	Hayır	188	45,9
Problem Çözme Eğitimi Alınan Yer	Okul	51	12,4
	Üniversite	118	28,8
	Hizmet içi eğitim	36	8,8
	Sertifika programı	7	1,7
	Kurs / seminer	11	2,7
	Diğer	2	0,5
	Öğrenim Yaşantısı Boyunca Girişimcilik Eğitimi Alma	Evet	155
Hayır	255	62,2	
Girişimcilik Eğitimi Alınan Yer	Okul	31	7,6
	Üniversite	88	21,5
	Hizmet içi eğitim	19	4,6
	Sertifika programı	6	1,5
	Kurs / seminer	11	2,7

Hemşirelerin %53,9'unun (n=221) problem çözme eğitimi aldığı, %12,4'ünün (n=51) okulda, %28,8'inin (n=118) üniversitede, %8,8'inin (n=36) hizmet içi eğitim, %1,7'sinin (n=7) sertifika programı, %2,7'sinin (n=11) kurs/seminer, %0,5'inin (n=2) diğer yollarla bu eğitimi aldığı saptandı.

Hemşirelerin %37,8'inin (n=155) girişimcilik eğitimi aldığı, %7,6'sının (n=31) okulda, %21,5'inin (n=88) üniversitede, %4,6'sının (n=19) hizmet içi eğitim, %1,5'inin (n=6) sertifika programı, %2,7'sinin (n=11) kurs/seminer yoluyla bu eğitimi aldığı belirlendi.

4.2.3. Problem Çözme Envanterine İlişkin Bulgular

Bu bölümde problem çözme envanteri puanlarının dağılımı, problem çözme envanteri alt boyut ve ölçek toplam puanlarının dağılımı ve problem çözme envanteri güvenilirlik analizi yer almaktadır.

4.2.3.1. Problem Çözme Envanteri Puanlarının Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri (PÇE) puanlarının dağılımı Tablo 4.2.3.1.1'de görülmektedir. Hemşirelerin "her zaman böyle davranırım" dan "hiçbir zaman böyle davranmam" a kadar 1'den 6'ya kadar verdikleri yanıtlara göre en yüksek puanı (3,94±1,344) "13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim" maddesi alırken, en düşük puanı (2,45±1,416) "4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem" maddesinin aldığı görüldü (Tablo 4.2.3.1.1.).

Tablo 4.2.3.1.1. Problem Çözme Envanteri Puanlarının Dağılımı (N=410)

PÇE Maddeleri	\bar{x}	$\pm ss$
Aceleci Yaklaşım		
13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.	3,94	1,344
14. Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişigüzel sürüklenip giderim.	2,90	1,451
15. Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.	2,85	1,443
17. Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.	3,66	1,435
21. Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.	3,06	1,381
25. Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım.	3,32	1,365
26. Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.	3,07	1,522
30. Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.	2,92	1,435
32. Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.	3,88	1,444
Düşünen Yaklaşım		
18. Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm.	2,75	1,357
20. Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.	2,71	1,395
31. Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.	2,72	1,461
33. Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.	3,03	1,283

35. Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır	2,54	1,525
Kaçınan Yaklaşım		
1. Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.	2,63	1,602
2. Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.	2,49	1,385
3. Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.	2,87	1,384
4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.	2,45	1,416
Değerlendirici Yaklaşım		
6. Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	2,88	1,380
7. Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.	2,63	1,396
8. Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.	2,75	1,389
Kendine Güvenli Yaklaşım		
5. Sorunlarımı çözmeye konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.	2,83	1,374
23. Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.	2,60	1,398
24. Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.	2,67	1,407
27. Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.	2,86	1,392
28. Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.	3,12	1,324
34. Bir sorun ile karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.	2,72	1,459
Planlı Yaklaşım		
10. Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözmeye yeteneğim vardır.	2,81	1,324
12. Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.	2,54	1,390
16. Bir sorun ile karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.	2,87	1,342
19. Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim.	2,67	1,399

Hemşirelerin PÇE alt boyut puanlarının dağılımı Tablo 4.2.3.1.2.'de görülmektedir. Buna göre “*Aceleci Yaklaşım*” alt boyutu puan ortalaması $29,60 \pm 6,472$, “*Düşünen Yaklaşım*” alt boyutu puan ortalaması $13,76 \pm 5,584$, “*Kaçıngan Yaklaşım*” alt boyutu puan ortalaması $10,44 \pm 4,641$, “*Değerlendirici Yaklaşım*” alt boyutu puan ortalaması $8,26 \pm 3,645$, “*Kendine Güvenli Yaklaşım*” alt boyutu puan ortalaması $16,80 \pm 5,744$, “*Planlı Yaklaşım*” alt boyutu puan ortalaması $10,89 \pm 4,516$ olarak bulundu.

Araştırmaya katılan hemşirelerin PÇE ölçeği toplam puanı ise 32-192 arasında değişmekte olup ortalaması $93,03 \pm 20,794$ olarak tespit edildi (Tablo 4.2.3.1.2.).

Tablo 4.2.3.1.2. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut ve Ölçek Toplam Puanlarının Dağılımı (N=410)

Boyut	Potansiyel Dağılım	\bar{x}	$\pm ss$	Min	Maks
Aceleci Yaklaşım	9-54	29,60	6,472	14	48
Düşünen Yaklaşım	5-30	13,76	5,584	5	30
Kaçıngan Yaklaşım	4-24	10,44	4,641	4	24
Değerlendirici Yaklaşım	3-18	8,26	3,645	3	18
Kendine Güvenli Yaklaşım	6-36	16,80	5,744	6	33
Planlı Yaklaşım	4-24	10,89	4,516	4	24
PÇE Toplam Puanı	32-192	93,03	20,794	41	150

4.2.3.2. Problem Çözme Envanteri Güvenirlik Analizi

PÇE güvenirlik katsayısı (Cronbach alpha) “*Aceleci Yaklaşım*” alt boyutu için 0,634, “*Düşünen Yaklaşım*” alt boyutu için 0,853, “*Kaçıngan Yaklaşım*” alt boyutu için 0,813, “*Değerlendirici Yaklaşım*” alt boyutu için 0,847, “*Kendine Güvenli Yaklaşım*” alt boyutu için 0,777, “*Planlı Yaklaşım*” alt boyutu için ise 0,847 olarak bulundu (Tablo 4.2.3.2.1.).

Envanterin tamamı için yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise güvenirlik katsayısının 0,864 olduğu belirlendi. Buna göre envanterin istatistiksel açıdan yüksek anlamlılık düzeyine sahip olduğu görüldü (Tablo 4.2.3.2.1.).

Araştırmada PÇE'nin madde toplam puan korelasyonu katsayısı tüm maddeler için - 0,070 - 0,758 arasında bulundu. Alt boyutların madde - alt boyut puan korelasyon katsayıları ise “*Aceleci Yaklaşım*” alt boyutu için -0,359 – 0,673, “*Düşünen Yaklaşım*” alt boyutu için 0,756 – 0,860, “*Kaçıngan Yaklaşım*” alt boyutu için 0,807 – 0,835, “*Değerlendirici Yaklaşım*” alt boyutu için 0,851 – 0,893, “*Kendine Güvenli Yaklaşım*” alt boyutu için 0,510 – 0,842, “*Planlı Yaklaşım*” alt boyutu için ise 0,771 – 0,868 arasında bulundu (Tablo 4.2.3.2.1.).

Tablo 4.2.3.2.1. Problem Çözme Envanteri (PÇE) Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri (N=410)

		Alt Boyut		Ölçek Toplam	
		r_s	P	r_s	P
Aceleci Yaklaşım	Madde 13	0,538**	0,000	-0,187**	0,000
	Madde 14	0,673**	0,000	0,458**	0,000
	Madde 15	0,597**	0,000	0,461**	0,000
	Madde 17	0,589**	0,000	-0,070	0,160
	Madde 21	0,644**	0,000	0,333**	0,000
	Madde 25	0,552**	0,000	0,094	0,058
	Madde 26	0,574**	0,000	0,348**	0,000
	Madde 30	0,637**	0,000	0,420**	0,000
	Madde 32	-0,359**	0,000	-0,166**	0,001
	Cronbach α:		0,634		
Düşünen Yaklaşım	Madde 18	0,775**	0,000	0,664**	0,000
	Madde 20	0,811**	0,000	0,681**	0,000
	Madde 31	0,860**	0,000	0,721**	0,000
	Madde 33	0,759**	0,000	0,541**	0,000
	Madde 35	0,756**	0,000	0,717**	0,000
	Cronbach α:		0,853		
Kaçıngan Yaklaşım	Madde 1	0,835**	0,000	0,430**	0,000
	Madde 2	0,821**	0,000	0,463**	0,000
	Madde 3	0,769**	0,000	0,438**	0,000
	Madde 4	0,807**	0,000	0,543**	0,000
	Cronbach α:		0,813		

Degerlendirici Yaklaşım	Madde 6	0,851**	0,000	0,575**	0,000
	Madde 7	0,893**	0,000	0,663**	0,000
	Madde 8	0,863**	0,000	0,567**	0,000
	Cronbach α:	0,847			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Madde 5	0,650**	0,000	0,583**	0,000
	Madde 23	0,811**	0,000	0,717**	0,000
	Madde 24	0,842**	0,000	0,722**	0,000
	Madde 27	0,759**	0,000	0,572**	0,000
	Madde 28	0,638**	0,000	0,459**	0,000
	Madde 34	0,510**	0,000	0,539**	0,000
	Cronbach α:	0,777			
Planlı Yaklaşım	Madde 10	0,771**	0,000	0,590**	0,000
	Madde 12	0,845**	0,000	0,636**	0,000
	Madde 16	0,824**	0,000	0,627**	0,000
	Madde 19	0,868**	0,000	0,758**	0,000
	Cronbach α:	0,847			
Toplam Cronbach α:		0,864			

r_s : Spearman's Correlation ** $p < 0,01$

4.2.4. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde girişimci kişilik özellikleri ölçeği puanları dağılımı, girişimci kişilik özellikleri ölçeği alt boyut ve ölçek puanlarının dağılımı ve girişimci kişilik özellikleri ölçeği güvenilirlik analizi yer almaktadır.

4.2.4.1. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanları Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) puanlarının dağılımı Tablo 4.2.4.1.1.'de görülmektedir. Hemşirelerin "hiç katılmıyorum" dan "tamamen katılıyorum" a kadar 1'den 5'e kadar verdikleri yanıtlara göre en yüksek puanı ($4,57 \pm 0,737$) "1. İşimde elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım" maddesi alırken, en düşük puanı ($1,93 \pm 0,897$) "10. Önemli bir göreve başlamadan önce onun ne kadar süreceğini bilmem gerekir" maddesinin aldığı görüldü (Tablo 4.2.4.1.1.).

Tablo 4.2.4.1.1. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) Puanlarının Dağılımı (N=410)

GKÖÖ Maddeleri	\bar{x}	$\pm ss$
Başarı İhtiyacı		
1. İşimde elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.	4,57	0,737
2. Çok çalışkan biriyim.	4,16	0,763
3. Mümkün olan en iyi işi yapmak benim için önemlidir.	4,51	0,645
4. Kendimi yapabileceğim her şeyi yapmak için zorlarım.	4,36	0,740
5. İşimde performansımı geliştirmek için çok çabalarım.	4,35	0,684
Risk Alma Eğilimi		
6. Yatırımlardan önemli finansal kazançlar elde etmek için büyük riskler alırım.	2,62	1,135
7. Yüksek gelir elde edebilmek için tasarruflarımın bir kısmını riskli yatırımlarda değerlendirebilirim.	2,47	1,195
8. Bir yatırımdan uzun vadede kâr elde edeceksem kısa vadede para kaybetme riskini göze alırım.	2,85	1,197
Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma		
9. Bir işi bitirmeden yeni bir işe başlamaktan hoşlanmam.	2,07	1,034
10. Önemli bir göreve başlamadan önce onun ne kadar süreceğini bilmem gerekir.	1,93	0,897
11. Bir problemin çözümü olduğunu düşünmezsem benim için ilgi çekici değildir.	2,46	1,039
12. Karar alma sürecinde, problemle ilgili yeterli bilgi ve veri yoksa kendimi çok rahatsız hissederim.	2,06	0,915
13. Çözüm için belirli ve net bir cevap yoksa o problem üzerinde çalışmak istemem.	2,64	1,043
Yenilikçi Olma		
14. İnsanları sık sık yeni fikirlerimle şaşırtırım.	3,52	0,923
15. İnsanlar sık sık yaratıcı faaliyetler için benden yardım isterler.	3,44	0,993
16. Yeni bir fikir ortaya atmaktansa bir beceri üzerinde uzmanlaşmak beni daha fazla tatmin eder	2,48	0,984
17. Yaratıcı fikirlere ihtiyaç duyulan işlerde çalışmayı tercih ederim.	3,77	0,927
18. Yeni bir işi genelde bana öğretildiği şekilde yapmaya devam ederim.	2,43	1,072
19. Çok da yaratıcı bir insan değilim.	3,35	1,213
20. Aynı işi farklı yollardan deneyerek yapmaktan hoşlanırım.	3,83	0,935

Hemşirelerin GKÖÖ alt boyut puanlarının dağılımı Tablo 4.2.4.2.1.2’de görülmektedir. Buna göre “Başarı İhtiyacı” alt boyutu puan ortalaması $4,39 \pm 0,571$, “Risk Alma

Eğilimi” alt boyutu puan ortalaması $2,65 \pm 0,990$, “*Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma*” alt boyutu puan ortalaması $2,23 \pm 0,655$, “*Yenilikçi Olma*” alt boyutu puan ortalaması $3,26 \pm 0,492$ olarak bulundu.

Araştırmaya katılan hemşirelerin GKÖÖ toplam puanı ise 1-5 arasında değişmekte olup $3,19 \pm 0,286$ olarak tespit edildi (Tablo 4.2.4.1.2).

Tablo 4.2.4.1.2. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) Alt Boyut ve Ölçek Puanlarının Dağılımı (N=410)

Boyut	Potansiyel Dağılım	\bar{x}	$\pm ss$	Min	Maks
Başarı İhtiyacı	1-5	4,39	0,571	1	5
Risk Alma Eğilimi	1-5	2,65	0,990	1	5
Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	1-5	2,23	0,655	1	5
Yenilikçi Olma	1-5	3,26	0,492	2	5
GKÖÖ Puanı	1-5	3,19	0,286	2	4

4.2.4.2. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenirlik Analizi

Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği güvenirlik katsayısı (Cronbach alpha) “*Başarı İhtiyacı*” alt boyutu için 0,858, “*Risk Alma Eğilimi*” alt boyutu için 0,795, “*Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma*” alt boyutu için 0,681, “*Yenilikçi Olma*” alt boyutu için ise güvenirlik katsayısının 0,662 olduğu belirlendi. Buna göre ölçeğin istatistiksel açıdan yüksek anlamlılık düzeyine sahip olduğu görüldü (4.2.4.2.1.). Çalışmamızda içsel kontrol odağı alt boyutunun güvenirlik analizinin düşük olduğu belirlendi ve çalışma dışında bırakıldı.

Ölçeğin tamamı için yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise güvenirlik katsayısının 0,705 olduğu belirlendi. Buna göre ölçeğin istatistiksel açıdan yüksek anlamlılık düzeyine sahip olduğu görüldü (4.2.4.2.1.). Araştırmada Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeğinin madde toplam puan korelasyonu katsayısı tüm maddeler için 0,077 – 0,439 arasında bulundu. Alt boyutların madde - alt boyut puan korelasyon katsayıları ise “*Başarı İhtiyacı*” alt boyutu için 0,759 – 0,804, “*Risk Alma Eğilimi*” alt boyutu için

0,815 – 0,854, “Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma” alt boyutu için 0,593 – 0,721, “Yenilikçi Olma” alt boyutu için ise 0,310 – 0,610 arasında bulundu (4.2.4.2.1.).

Tablo 4.2.4.2.1. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri (N=410)

		Alt Boyut		Ölçek Toplam	
		r_s	P	r_s	P
Başarı İhtiyacı	Madde 1	0,759**	0,000	0,287**	0,000
	Madde 2	0,776**	0,000	0,386**	0,000
	Madde 3	0,804**	0,000	0,328**	0,000
	Madde 4	0,795**	0,000	0,348**	0,000
	Madde 5	0,798**	0,000	0,306**	0,000
	Cronbach α :		0,858		
Risk Alma Eğilimi	Madde 6	0,837**	0,000	0,333**	0,000
	Madde 7	0,854**	0,000	0,310**	0,000
	Madde 8	0,815**	0,000	0,391**	0,000
	Cronbach α :		0,795		
Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Madde 9	0,610**	0,000	0,113*	0,022
	Madde 10	0,684**	0,000	0,077	0,119
	Madde 11	0,721**	0,000	0,241**	0,000
	Madde 12	0,670**	0,000	0,179**	0,000
	Madde 13	0,593**	0,000	0,204**	0,000
	Cronbach α :		0,681		
Yenilikçi Olma	Madde 14	0,591**	0,000	0,434**	0,000
	Madde 15	0,554**	0,000	0,439**	0,000
	Madde 16	0,310**	0,000	0,199**	0,000
	Madde 17	0,500**	0,000	0,351**	0,000
	Madde 18	0,324**	0,000	0,174**	0,000
	Madde 19	0,610**	0,000	0,349**	0,000
	Madde 20	0,425**	0,000	0,309**	0,000
	Cronbach α :		0,662		
Toplam Cronbach α :		0,705			

r_s : Spearman's Correlation * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

4.2.5. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde girişim fırsatlarını görme ölçeği puanlarının dağılımı ve girişim fırsatlarını görme ölçeği güvenilirlik analizi yer almaktadır.

4.2.5.1. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ) puanlarının dağılımı Tablo 4.2.5.1.1.'de görülmektedir. Hemşirelerin "hiç katılmıyorum" dan "tamamen katılıyorum" a kadar 1'den 5'e kadar verdikleri yanıtlara göre en yüksek puanı ($4,13 \pm 0,743$) "5. Kendimi geliştirmek için karşılaştığım fırsatlar benim için önemlidir" maddesi alırken, en düşük puanı ($3,46 \pm 0,867$) "3. İyi bir fırsatı başkalarından çok daha önce görebilirim" maddesinin aldığı görüldü (4.2.5.1.1.).

Tablo 4.2.5.1.1. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ) Maddelerinin Puanlarının Dağılımı (N=410)

GFGÖ Maddeleri	\bar{x}	$\pm ss$
1. Girişim fırsatlarını tanıma başarısı gösteririm.	3,71	0,876
2. Problemleri fırsatlara dönüştürmede çok iyiyimdir.	3,53	0,874
3. İyi bir fırsatı başkalarından çok daha önce görebilirim.	3,46	0,867
4. Geliştirilmesi gereken bir fırsat benim için önemlidir.	3,88	0,768
5. Kendimi geliştirmek için karşılaştığım fırsatlar benim için önemlidir	4,13	0,743

Hemşirelerin GFGÖ alt boyut puanlarının dağılımı Tablo 4.2.5.1.2'de görülmektedir. Buna göre GFGÖ Puanı 1-5 arasında değişmekte olup ortalaması $3,74 \pm 0,626$ olarak tespit edildi (Tablo 4.2.5.1.2).

Tablo 4.2.5.1.2. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ) Puan Dağılımı (N=410)

Boyut	Potansiyel Dağılım	\bar{x}	$\pm ss$	Min	Maks
GFGÖ Puanı	1-5	3,74	0,626	1	5

4.2.5.2. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Güvenirlik Analizi

Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği güvenirlilik katsayısı (Cronbach alpha) ölçeğin tamamı için yapılan güvenirlilik analizi sonucunda güvenirlilik katsayısının 0,813 olduğu belirlendi. Buna göre ölçeğin istatistiksel açıdan yüksek anlamlılık düzeyine sahip olduğu görüldü (Tablo 4.2.5.2.1.).

Araştırmada Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeğinin madde toplam puan korelasyonu katsayısı tüm maddeler için 0,680 - 0,759 arasında bulundu (Tablo 4.2.5.2.1.).

Tablo 4.2.5.2.1. Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ) Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri (N=410)

GFGÖ Maddeleri	GFGÖ Puanı	
	r_s	P
Madde 1	0,739**	0,000
Madde 2	0,759**	0,000
Madde 3	0,743**	0,000
Madde 4	0,726**	0,000
Madde 5	0,680**	0,000
Cronbach α:	0,813	

r_s : Spearman's Correlation ** $p < 0,01$

4.2.6. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Çalışma Deneyimlerinin Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişimci Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları, hemşirelerin cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında GKÖÖ “Risk Alma Eğilimi” alt boyut puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Buna göre erkek hemşirelerin GKÖÖ “Risk Alma Eğilimi” alt boyut puanları ($3,16 \pm 1,169$), kadın hemşirelerin puanlarına ($2,53 \pm 0,907$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın Problem Çözme Envanteri puanları ve GFGÖ puanı, hemşirelerin cinsiyetine göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4.2.6.1.).

Tablo 4.2.6.1. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Cinsiyet	N	\bar{x}	$\pm ss$	Z_{mwu}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Erkek	76	29,91	7,763	-0,084	0,933
	Kadın	334	29,53	6,152		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Erkek	76	13,95	5,455	-0,568	0,570
	Kadın	334	13,71	5,62		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Erkek	76	10,59	4,461	-0,331	0,741
	Kadın	334	10,4	4,687		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Erkek	76	8,95	3,791	-1,901	0,057
	Kadın	334	8,11	3,599		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Erkek	76	17,21	6,117	-0,779	0,436
	Kadın	334	16,7	5,661		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Erkek	76	11,08	4,586	-0,527	0,598
	Kadın	334	10,84	4,506		
PÇE Puanı	Erkek	76	95,14	20,738	-1,214	0,225
	Kadın	334	92,54	20,807		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Erkek	76	4,37	0,569	-0,321	0,748
	Kadın	334	4,39	0,572		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Erkek	76	3,16	1,169	-4,538 ***	0,000
	Kadın	334	2,53	0,907		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Erkek	76	2,19	0,7	-0,328	0,743
	Kadın	334	2,24	0,645		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Erkek	76	3,26	0,481	-0,388	0,698
	Kadın	334	3,26	0,495		
GKÖÖ Puanı	Erkek	76	3,25	0,305	-1,924	0,054
	Kadın	334	3,18	0,28		
GFGÖ Puanı	Erkek	76	3,83	0,725	-1,245	0,213
	Kadın	334	3,72	0,601		

Z_{mwu} : Mann-Whitney U Testi * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanlarının hemşirelerin yaşları arasındaki ilişkileri incelendiğinde, Problem Çözme Envanteri “Aceleci Yaklaşım”, “Kendine Güvenli Yaklaşım” ve PÇE Puanı ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı, negatif yönde çok düşük düzeyde (sırasıyla r_s : -0,014, r_s : -0,112, r_s : -0,103) bir ilişki olduğu, bunun yanı sıra GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutu ile arasında ise

anlamli pozitif yonde cok dusuk duzeyde (r_s : 0,112) bir iliski olduğu saptandı. Buna karşın GFG Puanı ile arasında iliski saptanmadı (Tablo 4.2.6.2.).

Tablo 4.2.6.2. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanları ile Hemşirelerin Yaşları Arasındaki İlişi (N=410)

Boyut	Yaş	
	r_s	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	-0,114*	0,021
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	-0,027	0,588
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	-0,075	0,128
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	-0,020	0,692
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	-0,112*	0,023
PÇE6: Planlı Yaklaşım	-0,071	0,154
PÇE Puanı	-0,103*	0,036
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	0,112*	0,024
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	-0,029	0,555
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	0,057	0,254
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	0,060	0,223
GKÖÖ Puanı	0,055	0,264
GFGÖ Puanı	0,020	0,687

r_s : Spearman's Correlation * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin yaş grubuna göre karşılaştırıldığında, Problem Çözme Envanteri “Kaçınan Yaklaşım” alt boyutu ile GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu. ($p < 0,05$). Buna göre yaş grubu 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin PÇE “Kaçınan Yaklaşım” puanları ($12,87 \pm 4,984$), yaş grubu 30-39 yaş olan hemşirelerin puanlarına ($9,63 \pm 4,847$) göre; yaş grubu 30-39 yaş olan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” puanları ($4,51 \pm 0,569$), yaş grubu 18-29 yaş olan hemşirelerin puanlarına ($4,35 \pm 0,570$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın GFGÖ puanı hemşirelerin yaş grubuna göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4.2.6.3.).

Tablo 4.2.6.3. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Yaş Grubu	N	\bar{x}	$\pm ss$	X^2_{kw}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	18-29 yaş	311	29,92	6,478	3,86	0,145
	30-39 yaş	84	28,76	6,500		
	40 yaş ve üzeri	15	27,73	5,812		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	18-29 yaş	311	13,75	5,506	0,036	0,982
	30-39 yaş	84	13,92	6,030		
	40 yaş ve üzeri	15	13,07	4,832		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	18-29 yaş	311	10,54	4,532	7,162	0,028
	30-39 yaş	84	9,63	4,847		
	40 yaş ve üzeri	15	12,87 ^(b)	4,984		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	18-29 yaş	311	8,25	3,589	0,682	0,711
	30-39 yaş	84	8,45	3,916		
	40 yaş ve üzeri	15	7,47	3,335		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	18-29 yaş	311	17,09	5,715	3,437	0,179
	30-39 yaş	84	15,94	5,922		
	40 yaş ve üzeri	15	15,40	4,925		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	18-29 yaş	311	10,94	4,359	1,128	0,569
	30-39 yaş	84	10,90	5,039		
	40 yaş ve üzeri	15	9,67	4,791		
PÇE Puanı	18-29 yaş	311	93,73	20,154	0,982	0,612
	30-39 yaş	84	91,05	22,773		
	40 yaş ve üzeri	15	89,47	22,693		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	18-29 yaş	311	4,35	0,570	7,896	0,019
	30-39 yaş	84	4,51 ^(a)	0,569		
	40 yaş ve üzeri	15	4,43	0,528		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	18-29 yaş	311	2,65	0,964	0,953	0,621
	30-39 yaş	84	2,67	1,109		
	40 yaş ve üzeri	15	2,40	0,847		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	18-29 yaş	311	2,24	0,648	0,08	0,961
	30-39 yaş	84	2,21	0,703		
	40 yaş ve üzeri	15	2,24	0,541		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	18-29 yaş	311	3,26	0,491	0,204	0,903
	30-39 yaş	84	3,27	0,498		
	40 yaş ve üzeri	15	3,26	0,501		

GKÖÖ Puanı	18-29 yaş	311	3,19	0,287	0,82	0,664
	30-39 yaş	84	3,23	0,287		
	40 yaş ve üzeri	15	3,17	0,261		
GFGÖ Puanı	18-29 yaş	311	3,74	0,599	1,468	0,480
	30-39 yaş	84	3,78	0,675		
	40 yaş ve üzeri	15	3,63	0,875		

X^2_{kw} : Kruskal-Wallis Testi * p < 0,05 ** p < 0,01

Hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin medeni durumuna göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05) (Tablo 4.2.6.4.).

Tablo 4.2.6.4. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Medeni Durum	N	\bar{x}	$\pm ss$	Z_{mwu}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Evli	103	28,91	6,160	-1,198	0,231
	Bekar	307	29,83	6,567		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Evli	103	13,89	5,901	-0,212	0,832
	Bekar	307	13,71	5,482		
PÇE3: Kaçingın Yaklaşım	Evli	103	10,46	4,740	-0,053	0,957
	Bekar	307	10,43	4,616		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Evli	103	8,60	3,966	-0,810	0,418
	Bekar	307	8,15	3,530		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Evli	103	16,64	6,087	-0,292	0,771
	Bekar	307	16,85	5,633		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Evli	103	10,98	4,927	-0,074	0,941
	Bekar	307	10,86	4,377		
PÇE Puanı	Evli	103	92,92	22,639	-0,291	0,771
	Bekar	307	93,06	20,176		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Evli	103	4,45	0,566	-1,546	0,122
	Bekar	307	4,37	0,572		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Evli	103	2,69	1,097	-0,185	0,853
	Bekar	307	2,63	0,953		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Evli	103	2,20	0,600	-0,133	0,894
	Bekar	307	2,24	0,673		
GKÖÖ4: Yenilikçi	Evli	103	3,20	0,430	-1,075	0,282

Olma	Bekar	307	3,28	0,510		
GKÖÖ Puanı	Evli	103	3,18	0,244	-0,525	0,600
	Bekar	307	3,20	0,299		
GFGÖ Puanı	Evli	103	3,75	0,632	-0,667	0,505
	Bekar	307	3,74	0,625		

Z_{mnu} : Mann-Whitney U Testi * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları, hemşirelerin eğitim durumuna göre karşılaştırıldığında, PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyutu, PÇE Toplam puanı ile GKÖÖ “Risk Alma Eğilimi” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$). Buna göre, Sağlık meslek lisesi eğitim seviyesine sahip hemşirelerin PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” puanları ($17,88 \pm 5,936$), yüksek lisans eğitim seviyesinde olan hemşirelerin puanlarına ($14,61 \pm 6,489$) göre; sağlık meslek lisesi eğitim seviyesine sahip hemşirelerin PÇE puanları ($97,53 \pm 20,033$), lisans eğitim seviyesinde olan hemşirelerin puanlarına ($91,41 \pm 20,410$) göre; sağlık meslek lisesi eğitim seviyesine sahip hemşirelerin PÇE Puanı puanları ($97,53 \pm 20,033$), yüksek lisans eğitim seviyesinde olan hemşirelerin puanlarına ($86,61 \pm 24,112$) göre; sağlık meslek lisesi eğitim seviyesine sahip hemşirelerin GKÖÖ “Risk Alma Eğilimi” puanları ($2,73 \pm 1,059$), lisans eğitim seviyesinde olan hemşirelerin puanlarına ($2,68 \pm 0,975$) göre; sağlık meslek lisesi eğitim seviyesine sahip hemşirelerin GKÖÖ “Risk Alma Eğilimi” puanları ($2,73 \pm 1,059$), yüksek lisans eğitim seviyesinde olan hemşirelerin puanlarına ($2,16 \pm 0,802$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın, GFGÖ Puanı hemşirelerin eğitim durumuna göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4.2.6.5.).

Tablo 4.2.6.5. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	$\pm ss$	X^2_{kw}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Sağlık Meslek L.	146	30,23	6,894	4,829	0,185
	Ön Lisans	76	29,42	6,836		
	Lisans	157	29,42	6,141		
	Yüksek Lisans	31	27,97	4,841		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Sağlık Meslek L.	146	14,68	5,880	6,218	0,101
	Ön Lisans	76	12,63	5,080		
	Lisans	157	13,52	5,318		
	Yüksek Lisans	31	13,32	6,204		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Sağlık Meslek L.	146	10,97	4,757	3,149	0,369
	Ön Lisans	76	10,32	5,198		
	Lisans	157	10,15	4,439		
	Yüksek Lisans	31	9,74	3,464		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Sağlık Meslek L.	146	8,74	4,009	2,332	0,507
	Ön Lisans	76	8,16	3,809		
	Lisans	157	7,94	3,214		
	Yüksek Lisans	31	7,94	3,415		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Sağlık Meslek L.	146	17,88 ^(d)	5,936	12,009 **	0,007
	Ön Lisans	76	16,03	5,314		
	Lisans	157	16,59	5,448		
	Yüksek Lisans	31	14,61	6,489		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Sağlık Meslek L.	146	11,68	4,699	7,271	0,064
	Ön Lisans	76	10,20	4,388		
	Lisans	157	10,64	4,406		
	Yüksek Lisans	31	10,10	4,126		
PÇE Puanı	Sağlık Meslek L.	146	97,53 ^(c,d)	20,033	14,791 **	0,002
	Ön Lisans	76	90,34	20,343		
	Lisans	157	91,41	20,410		
	Yüksek Lisans	31	86,61	24,112		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Sağlık Meslek L.	146	4,37	0,595	6,489	0,090
	Ön Lisans	76	4,47	0,572		
	Lisans	157	4,35	0,534		
	Yüksek Lisans	31	4,49	0,630		
GKÖÖ2: Risk Alma	Sağlık Meslek L.	146	2,73 ^(c,d)	1,059	8,520*	0,036

Eğilimi	Ön Lisans	76	2,61	0,909		
	Lisans	157	2,68	0,975		
	Yüksek Lisans	31	2,16	0,802		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Sağlık Meslek L.	146	2,20	0,703	3,636	0,304
	Ön Lisans	76	2,19	0,699		
	Lisans	157	2,26	0,605		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Yüksek Lisans	31	2,36	0,548	7,705	0,053
	Sağlık Meslek L.	146	3,21	0,505		
	Ön Lisans	76	3,31	0,471		
GKÖÖ Puanı	Lisans	157	3,25	0,493	2,471	0,481
	Yüksek Lisans	31	3,42	0,445		
	Sağlık Meslek L.	146	3,17	0,299		
GFGÖ Puanı	Ön Lisans	76	3,22	0,257	1,205	0,752
	Lisans	157	3,19	0,292		
	Yüksek Lisans	31	3,24	0,258		
GFGÖ Puanı	Sağlık Meslek L.	146	3,75	0,708	1,205	0,752
	Ön Lisans	76	3,77	0,542		
	Lisans	157	3,71	0,599		
GFGÖ Puanı	Yüksek Lisans	31	3,81	0,551		

X^2_{kw} : Kruskal-Wallis Testi * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları, hemşirelerin ailenin ilk çocuğu olma durumuna göre karşılaştırıldığında GFGÖ puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$). Buna göre ailenin ilk çocuğu olan hemşirelerin GFGÖ Puanı ($3,80 \pm 0,607$), ailenin ilk çocuğu olmayan hemşirelerin puanlarına ($3,69 \pm 0,639$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın PÇE Puanı, GKÖÖ puanları hemşirelerin ailenin ilk çocuğu olması durumuna göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4.2.6.6.).

Tablo 4.2.6.6. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Ailenin İlk Çocuğu Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	İlk Çocuk Olma	N	\bar{x}	$\pm ss$	Z_{mwu}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Evet	191	30,11	6,563	-1,307	0,191
	Hayır	219	29,16	6,373		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Evet	191	13,63	5,484	-0,298	0,765
	Hayır	219	13,87	5,679		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Evet	191	10,82	4,527	-1,698	0,089
	Hayır	219	10,11	4,724		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Evet	191	8,08	3,454	-0,647	0,518
	Hayır	219	8,42	3,804		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Evet	191	16,62	5,771	-0,576	0,565
	Hayır	219	16,95	5,729		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Evet	191	10,74	4,515	-0,649	0,516
	Hayır	219	11,02	4,523		
PÇE Puanı	Evet	191	93,30	20,966	-0,142	0,887
	Hayır	219	92,79	20,687		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Evet	191	4,43	0,557	-1,272	0,203
	Hayır	219	4,36	0,582		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Evet	191	2,73	1,029	-1,615	0,106
	Hayır	219	2,57	0,951		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Evet	191	2,19	0,645	-1,214	0,225
	Hayır	219	2,27	0,662		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Evet	191	3,27	0,483	-0,419	0,675
	Hayır	219	3,25	0,501		
GKÖÖ Puanı	Evet	191	3,21	0,277	-1,074	0,283
	Hayır	219	3,18	0,293		
GFGÖ Puanı	Evet	191	3,80	0,607	-2,34*	0,019
	Hayır	219	3,69	0,639		

Z_{mwu} : Mann-Whitney U Testi * p < 0,05 ** p < 0,01

Hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları, ailelerinin sosyo-ekonomik durumuna göre karşılaştırıldığında GKÖÖ “Başarı İhtiyacı”, “Yenilikçi Olma” alt boyutları, GKÖÖ toplam puanı, GFGÖ puanında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$). Buna göre; aileleri yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutu hemşire puanları ($4,57 \pm 0,621$), aileleri düşük sosyo-

ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına ($4,18 \pm 0,544$) göre; aileleri yüksek sosyo-ekonomik düzeyine sahip GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyutu hemşire puanları ($3,56 \pm 0,481$) aileleri düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına ($3,01 \pm 0,491$) göre; aileleri yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyutu hemşire puanları ($3,56 \pm 0,481$), aileleri orta soso-ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına ($3,25 \pm 0,485$) göre; GKÖÖ Puanı aileleri yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanları ($3,30 \pm 0,306$), aileleri düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına ($3,01 \pm 0,226$) göre; GKÖÖ Puanı aileleri yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanları ($3,30 \pm 0,306$), aileleri orta sosyo ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına göre; GFGÖ Puanı aileleri yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanları ($4,34 \pm 0,533$), aileleri düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına ($3,39 \pm 0,701$) göre; GFGÖ Puanı aileleri yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanları ($4,34 \pm 0,533$), aileleri orta sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına ($3,73 \pm 0,607$) göre; istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın, PÇE alt boyutları ile PÇE toplam puanı hemşirelerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumuna göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4.2.6.7.).

Tablo 4.2.6.7. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Ailelerinin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Sosyo-Ekonomik Durum	N	\bar{x}	$\pm ss$	X^2_{kw}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Düşük	18	31,50	4,567	2,633	0,268
	Orta	371	29,47	6,538		
	Yüksek	21	30,19	6,638		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Düşük	18	15,33	4,959	1,983	0,371
	Orta	371	13,70	5,615		
	Yüksek	21	13,33	5,553		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Düşük	18	12,28	4,099	3,689	0,158
	Orta	371	10,34	4,629		
	Yüksek	21	10,67	5,151		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Düşük	18	8,56	2,727	0,537	0,764
	Orta	371	8,26	3,641		

	Yüksek	21	8,10	4,471		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Düşük	18	17,50	4,287	0,735	0,692
	Orta	371	16,80	5,793		
	Yüksek	21	16,10	6,107		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Düşük	18	11,22	3,859	0,281	0,869
	Orta	371	10,88	4,590		
	Yüksek	21	10,81	3,816		
PÇE Puanı	Düşük	18	100,28	17,084	2,495	0,287
	Orta	371	92,67	20,868		
	Yüksek	21	93,14	22,100		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Düşük	18	4,18	0,544	7,829*	0,020
	Orta	371	4,39	0,567		
	Yüksek	21	4,57 ^(a)	0,621		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Düşük	18	2,11	0,984	5,309	0,070
	Orta	371	2,67	0,973		
	Yüksek	21	2,73	1,191		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Düşük	18	2,38	0,686	4,38	0,112
	Orta	371	2,24	0,655		
	Yüksek	21	2,02	0,596		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Düşük	18	3,01	0,491	13,667**	0,001
	Orta	371	3,25	0,485		
	Yüksek	21	3,56 ^(a,b)	0,481		
GKÖÖ Puanı	Düşük	18	3,01	0,226	11,02**	0,004
	Orta	371	3,20	0,284		
	Yüksek	21	3,30 ^(a,b)	0,306		
GFGÖ Puanı	Düşük	18	3,39	0,701	23,106***	0,000
	Orta	371	3,73	0,607		
	Yüksek	21	4,34 ^(a,b)	0,533		

χ^2_{kw} : Kruskal-Wallis Testi * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001

Araştırmaya katılan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları, hemşirelerin yaşamının büyük bölümünü geçirdiği yere göre karşılaştırıldığında, PÇE “Değerlendirici Yaklaşım”, “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyutları, PÇE Puanı, GKÖÖ “Başarı İhtiyacı”, “Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma” alt boyutları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu (p<0,05). Buna göre; yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin PÇE “Değerlendirici Yaklaşım” puanları (10,60 ± 3,651), yaşamın büyük bölümünü büyük şehirde geçiren hemşirelerin puanlarına (7,99 ±

3,587) göre; yaşamın büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin PÇE “Değerlendirici Yaklaşım” puanları ($10,60 \pm 3,651$) yaşamının büyük bölümünü şehirde geçiren hemşirelerin puanlarına ($8,48 \pm 3,685$) göre; yaşamın büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” puanları ($19,52 \pm 4,925$), yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşirelerin puanlarına ($15,40 \pm 5,025$) göre; yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin PÇE Puanı puanları ($102,16 \pm 19,489$), yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşirelerin puanlarına ($90,00 \pm 20,344$) göre; yaşamının büyük bölümünü büyük şehirde geçiren hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” puanları ($4,45 \pm 0,522$), yaşamının büyük bölümünü şehirde geçiren hemşirelerin puanlarına ($4,28 \pm 0,640$) göre; yaşamının büyük bir bölümünü büyük şehirde geçiren hemşirelerin GKÖÖ “Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma” puanları ($2,31 \pm 0,665$), yaşamının büyük bölümünü şehirde geçiren hemşirelerin puanlarına ($2,12 \pm 0,637$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın, GKÖÖ Puanı ile GFGÖ Puanı hemşirelerin yaşamının büyük bölümünü geçirdiği yere göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4.2.6.8.).

Tablo 4.2.6.8. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Yaşamının Büyük Bölümünü Geçirdiği Yere Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Yer	N	\bar{x}	$\pm ss$	X^2_{kw}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Büyükşehir	197	29,00	6,388	3,275	0,351
	Şehir	153	30,29	6,665		
	Kasaba	35	30,17	7,040		
	Köy	25	29,32	4,741		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Büyükşehir	197	13,53	5,600	7,520	0,057
	Şehir	153	13,90	5,509		
	Kasaba	35	12,60	5,595		
	Köy	25	16,32	5,414		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Büyükşehir	197	10,16	4,759	2,691	0,442
	Şehir	153	10,76	4,717		
	Kasaba	35	11,03	4,355		
	Köy	25	9,88	3,504		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Büyükşehir	197	7,99	3,587	13,406 **	0,004
	Şehir	153	8,48	3,685		

	Kasaba	35	7,20	3,114		
	Köy	25	10,60 ^(a,b,c)	3,651		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Büyükşehir	197	16,55	5,776	9,630*	0,022
	Şehir	153	16,98	5,873		
	Kasaba	35	15,40	5,025		
	Köy	25	19,52 ^(c)	4,925		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Büyükşehir	197	10,60	4,491	6,732	0,081
	Şehir	153	11,05	4,487		
	Kasaba	35	10,23	4,257		
	Köy	25	13,08	4,812		
PÇE Puanı	Büyükşehir	197	91,08	21,311	9,228*	0,026
	Şehir	153	94,73	20,040		
	Kasaba	35	90,00	20,344		
	Köy	25	102,16 ^(c)	19,489		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Büyükşehir	197	4,45 ^(b)	0,522	8,669*	0,034
	Şehir	153	4,28	0,640		
	Kasaba	35	4,48	0,530		
	Köy	25	4,43	0,461		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Büyükşehir	197	2,60	0,918	1,737	0,629
	Şehir	153	2,73	1,032		
	Kasaba	35	2,56	1,050		
	Köy	25	2,64	1,198		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Büyükşehir	197	2,31 ^(b)	0,665	10,385*	0,016
	Şehir	153	2,12	0,637		
	Kasaba	35	2,30	0,664		
	Köy	25	2,14	0,588		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Büyükşehir	197	3,26	0,481	6,433	0,092
	Şehir	153	3,31	0,500		
	Kasaba	35	3,15	0,494		
	Köy	25	3,07	0,479		
GKÖÖ Puanı	Büyükşehir	197	3,22	0,288	3,149	0,369
	Şehir	153	3,17	0,283		
	Kasaba	35	3,18	0,249		
	Köy	25	3,11	0,319		
GFGÖ Puanı	Büyükşehir	197	3,72	0,628	0,459	0,928
	Şehir	153	3,76	0,662		
	Kasaba	35	3,79	0,492		
	Köy	25	3,76	0,572		

χ^2_{kw} : Kruskal-Wallis Testi

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

Hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları, hemşire olarak çalışma süresine göre karşılaştırıldığında Problem Çözme Envanteri “Planlı Yaklaşım” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$). Buna göre 11-15 yıl çalışan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri “Planlı Yaklaşım” puanları ($12,17 \pm 4,896$), 6-10 yıl çalışan puanlarına ($9,87 \pm 4,032$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın GKÖÖ alt boyutları ile GFGÖ Puanı hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresine göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4.2.6.9.).



Tablo 4.2.6.9. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşire Olarak Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Hemşire Olarak Çalışma Süresi	N	\bar{x}	$\pm ss$	X^2_{kw}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	1 yıldan az	76	28,88	5,933	6,391	0,172
	2-5 yıl	214	30,29	6,604		
	6-10 yıl	45	29,24	6,641		
	11-15 yıl	36	29,81	6,705		
	16 yıl ve üzeri	39	27,46	5,986		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	1 yıldan az	76	14,11	5,303	4,013	0,404
	2-5 yıl	214	13,69	5,630		
	6-10 yıl	45	12,87	4,879		
	11-15 yıl	36	15,22	6,316		
	16 yıl ve üzeri	39	13,13	5,868		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	1 yıldan az	76	10,83	4,025	3,593	0,464
	2-5 yıl	214	10,49	4,750		
	6-10 yıl	45	10,22	4,646		
	11-15 yıl	36	10,69	5,087		
	16 yıl ve üzeri	39	9,41	4,805		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	1 yıldan az	76	8,20	3,402	4,833	0,305
	2-5 yıl	214	8,34	3,743		
	6-10 yıl	45	7,60	2,919		
	11-15 yıl	36	9,25	3,652		
	16 yıl ve üzeri	39	7,82	4,217		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	1 yıldan az	76	17,49	5,147	7,400	0,116
	2-5 yıl	214	17,02	5,896		
	6-10 yıl	45	15,89	5,593		
	11-15 yıl	36	17,19	5,956		
	16 yıl ve üzeri	39	14,90	5,744		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	1 yıldan az	76	11,99	4,266	11,563*	0,021
	2-5 yıl	214	10,62	4,425		
	6-10 yıl	45	9,87	4,032		
	11-15 yıl	36	12,17 ^(c)	4,896		
	16 yıl ve üzeri	39	10,23	5,183		
PÇE Puanı	1 yıldan az	76	94,84	18,338	7,857	0,097
	2-5 yıl	214	93,65	20,689		
	6-10 yıl	45	89,27	21,075		
	11-15 yıl	36	97,53	22,417		

	16 yıl ve üzeri	39	86,23	22,835		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	1 yıldan az	76	4,33	0,528	9,002	0,061
	2-5 yıl	214	4,35	0,590		
	6-10 yıl	45	4,49	0,567		
	11-15 yıl	36	4,39	0,679		
	16 yıl ve üzeri	39	4,58	0,383		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	1 yıldan az	76	2,69	1,019	5,452	0,244
	2-5 yıl	214	2,63	0,975		
	6-10 yıl	45	2,84	0,886		
	11-15 yıl	36	2,70	1,129		
	16 yıl ve üzeri	39	2,38	0,977		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	1 yıldan az	76	2,16	0,582	5,064	0,281
	2-5 yıl	214	2,24	0,693		
	6-10 yıl	45	2,27	0,510		
	11-15 yıl	36	2,39	0,760		
	16 yıl ve üzeri	39	2,10	0,603		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	1 yıldan az	76	3,20	0,489	6,776	0,148
	2-5 yıl	214	3,29	0,510		
	6-10 yıl	45	3,29	0,409		
	11-15 yıl	36	3,11	0,505		
	16 yıl ve üzeri	39	3,33	0,453		
GKÖÖ Puanı	1 yıldan az	76	3,15	0,281	5,921	0,205
	2-5 yıl	214	3,19	0,297		
	6-10 yıl	45	3,27	0,216		
	11-15 yıl	36	3,19	0,311		
	16 yıl ve üzeri	39	3,19	0,272		
GFGÖ Puanı	1 yıldan az	76	3,75	0,497	4,208	0,379
	2-5 yıl	214	3,73	0,666		
	6-10 yıl	45	3,68	0,642		
	11-15 yıl	36	3,67	0,597		
	16 yıl ve üzeri	39	3,92	0,625		

χ^2_{kw} : Kruskal-Wallis Testi * p < 0,05 ** p < 0,01

Hemşirelerin Problem Çözme Envanteri ve GFGÖ puanları hemşirelerin aynı kurumda çalışma süresine göre karşılaştırıldığında, GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” ile GKÖÖ toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$). Buna göre çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” puanları ($4,607 \pm 0,379$), çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşirelerin puanlarına ($4,28 \pm 0,596$) göre; çalışma

süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin puanları ($4,57 \pm 0,544$), çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşirelerin puanlarına ($4,28 \pm 0,596$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Bunun yanı sıra GKÖÖ Puanı çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin puanları ($3,287 \pm 0,218$), 1 yıldan az çalışan hemşirelerin puanlarına ($3,14 \pm 0,279$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. GFGÖ Puanı hemşirelerin aynı kurumda çalışma süresine göre karşılaştırıldığında ise arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4.2.6.10.).



Tablo 4.2.6.10. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Aynı Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Aynı Kurumda Çalışma Süresi	N	\bar{x}	$\pm ss$	X^2_{kw}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	1 yıldan az	97	29,62	6,356	6,198	0,185
	2-5 yıl	209	30,18	6,597		
	6-10 yıl	44	29,52	6,472		
	11-15 yıl	29	27,97	6,115		
	16 yıl ve üzeri	31	27,29	5,883		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	1 yıldan az	97	14,29	5,266	2,324	0,676
	2-5 yıl	209	13,51	5,552		
	6-10 yıl	44	13,43	5,856		
	11-15 yıl	29	14,48	6,197		
	16 yıl ve üzeri	31	13,52	5,960		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	1 yıldan az	97	10,91	4,316	3,373	0,498
	2-5 yıl	209	10,44	4,648		
	6-10 yıl	44	10,43	4,815		
	11-15 yıl	29	9,79	4,988		
	16 yıl ve üzeri	31	9,58	5,098		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	1 yıldan az	97	8,27	3,420	2,027	0,731
	2-5 yıl	209	8,29	3,748		
	6-10 yıl	44	7,75	2,942		
	11-15 yıl	29	9,14	4,033		
	16 yıl ve üzeri	31	7,97	4,183		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	1 yıldan az	97	17,72	5,218	6,322	0,176
	2-5 yıl	209	16,80	5,799		
	6-10 yıl	44	15,98	5,986		
	11-15 yıl	29	16,66	6,183		
	16 yıl ve üzeri	31	15,16	5,995		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	1 yıldan az	97	11,65	4,270	7,060	0,133
	2-5 yıl	209	10,61	4,422		
	6-10 yıl	44	10,16	4,313		
	11-15 yıl	29	11,97	5,025		
	16 yıl ve üzeri	31	10,39	5,414		
PÇE Puanı	1 yıldan az	97	95,79	18,455	3,753	0,440
	2-5 yıl	209	93,09	20,535		
	6-10 yıl	44	90,75	22,923		
	11-15 yıl	29	93,07	23,809		

	16 yıl ve üzeri	31	87,16	23,044		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	1 yıldan az	97	4,28	0,596	15,380 **	0,004
	2-5 yıl	209	4,38	0,559		
	6-10 yıl	44	4,57 ^(a)	0,544		
	11-15 yıl	29	4,34	0,686		
	16 yıl ve üzeri	31	4,60 ^(a)	0,379		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	1 yıldan az	97	2,66	0,956	5,578	0,233
	2-5 yıl	209	2,65	0,995		
	6-10 yıl	44	2,80	0,949		
	11-15 yıl	29	2,76	1,175		
	16 yıl ve üzeri	31	2,27	0,892		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	1 yıldan az	97	2,19	0,626	2,360	0,670
	2-5 yıl	209	2,25	0,686		
	6-10 yıl	44	2,26	0,562		
	11-15 yıl	29	2,31	0,734		
	16 yıl ve üzeri	31	2,10	0,579		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	1 yıldan az	97	3,20	0,483	8,098	0,088
	2-5 yıl	209	3,29	0,501		
	6-10 yıl	44	3,30	0,397		
	11-15 yıl	29	3,08	0,585		
	16 yıl ve üzeri	31	3,36	0,452		
GKÖÖ Puanı	1 yıldan az	97	3,14	0,279	10,036 *	0,040
	2-5 yıl	209	3,21	0,293		
	6-10 yıl	44	3,28 ^(a)	0,218		
	11-15 yıl	29	3,16	0,323		
	16 yıl ve üzeri	31	3,19	0,285		
GFGÖ Puanı	1 yıldan az	97	3,71	0,560	2,729	0,604
	2-5 yıl	209	3,73	0,666		
	6-10 yıl	44	3,80	0,520		
	11-15 yıl	29	3,71	0,690		
	16 yıl ve üzeri	31	3,86	0,635		

χ^2_{kw} : Kruskal-Wallis Testi * p < 0,05 ** p < 0,01

Araştırmaya katılan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri, GKÖÖ ve GFGÖ puanları, hemşirelerin yapılmakta olan işte rol model varlığına göre karşılaştırıldığında, Problem Çözme Envanteri “Değerlendirici Yaklaşım”, “Kendine Güvenli Yaklaşım”, “Planlı Yaklaşım” alt boyutları ile PÇE Puanı , GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” ve “Yenilikçi Olma” alt boyutları ve GFGÖ Puanı arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu.

($p < 0,05$). Buna göre, işte rol model varlığı var olan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri “Değerlendirici Yaklaşım” alt boyutları puanları ($7,57 \pm 3,545$), rol model varlığı yok olan hemşirelerin puanlarına ($8,41 \pm 3,654$) göre, işte rol model varlığı olan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyut puanları ($15,53 \pm 5,780$), rol model varlığı yok olan hemşirelerin puanlarına ($17,06 \pm 5,710$) göre, İşte rol model varlığı var olan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri “Planlı Yaklaşım” alt boyut puanları ($9,89 \pm 4,820$) rol model varlığı yok olan hemşirelerin puanlarına ($11,09 \pm 4,430$) göre, işte rol model varlığı var olan hemşirelerin PÇE Puanı ($87,69 \pm 21,942$), rol model varlığı yok olan hemşirelerin puanlarına ($94,13 \pm 20,410$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük bulundu. İşte rol model varlığı var olan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutları puanları ($4,49 \pm 0,559$), rol model varlığı yok olan hemşirelerin puanlarına ($4,37 \pm 0,572$) göre, işte rol model varlığı var olan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyutları puanları ($3,40 \pm 0,518$), rol model varlığı yok olan hemşirelerin puanlarına ($3,23 \pm 0,482$) göre ve işte rol model varlığı var olan hemşirelerin GFGÖ Puanı ($3,91 \pm 0,701$), işte rol model varlığı yok olan hemşirelerin puanlarına ($3,71 \pm 0,605$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu ($p < 0,05$) (Tablo 4.2.6.11.).

Tablo 4.2.6.11. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Yapılmakta Olan İşte Rol Model Varlığına Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Rol Model	N	\bar{x}	$\pm ss$	Z_{mwu}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Var	70	28,61	6,321	-1,433	0,152
	Yok	340	29,80	6,493		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Var	70	12,87	5,659	-1,625	0,104
	Yok	340	13,94	5,559		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Var	70	9,93	4,795	-1,189	0,234
	Yok	340	10,54	4,609		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Var	70	7,57	3,545	-1,968 *	0,049
	Yok	340	8,41	3,654		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Var	70	15,53	5,780	-2,064 *	0,039
	Yok	340	17,06	5,710		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Var	70	9,89	4,820	-2,297 *	0,022
	Yok	340	11,09	4,430		
PÇE Puanı	Var	70	87,69	21,942	-2,248 *	0,025
	Yok	340	94,13	20,410		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Var	70	4,49	0,559	-1,976 *	0,048
	Yok	340	4,37	0,572		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Var	70	2,60	1,021	-0,631	0,528
	Yok	340	2,66	0,985		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Var	70	2,17	0,646	-0,576	0,565
	Yok	340	2,24	0,657		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Var	70	3,40	0,518	-2,227 *	0,026
	Yok	340	3,23	0,482		
GKÖÖ Puanı	Var	70	3,24	0,300	-1,784	0,074
	Yok	340	3,18	0,282		
GFGÖ Puanı	Var	70	3,91	0,701	-3,198 **	0,001
	Yok	340	3,71	0,605		

Z_{mwu} : Mann-Whitney U Testi * p < 0,05 ** p < 0,01

Araştırmaya katılan hemşirelerin PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin iş yerinde bir projede yer alma durumuna göre karşılaştırıldığında PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyutu ve GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). Buna göre; iş yerinde bir projede yer alan hemşirelerin PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyut puanları (15,70 ± 5,851), iş

yerinde bir projede yer almayan hemşirelerin puanlarına ($17,07 \pm 5,692$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük; iş yerinde bir projede yer alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,36 \pm 0,484$), iş yerinde bir projede yer almayan hemşirelerin puanlarına ($3,23 \pm 0,491$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın, GKÖÖ Puanı ile GFGÖ Puanı hemşirelerin işyerinde bir projede yer alma durumuna göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4.2.6.12.).

Tablo 4.2.6.12. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin İş Yerinde Bir Projede Yer Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Projede Yer Alma	N	\bar{x}	$\pm ss$	Z_{mwu}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Evet	82	29,38	6,793	-0,493	0,622
	Hayır	328	29,66	6,399		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Evet	82	13,35	5,616	-0,712	0,476
	Hayır	328	13,86	5,580		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Evet	82	10,13	4,494	-0,506	0,613
	Hayır	328	10,52	4,681		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Evet	82	8,12	3,706	-0,523	0,601
	Hayır	328	8,30	3,634		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Evet	82	15,70	5,851	-2,141 *	0,032
	Hayır	328	17,07	5,692		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Evet	82	10,23	4,403	-1,531	0,126
	Hayır	328	11,05	4,535		
PÇE Puanı	Evet	82	90,30	22,352	-1,343	0,179
	Hayır	328	93,71	20,365		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Evet	82	4,46	0,601	-1,751	0,080
	Hayır	328	4,37	0,563		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Evet	82	2,58	1,046	-1,015	0,310
	Hayır	328	2,67	0,976		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Evet	82	2,21	0,602	-0,110	0,912
	Hayır	328	2,24	0,668		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Evet	82	3,36	0,484	-2,208 *	0,027
	Hayır	328	3,23	0,491		
GKÖÖ Puanı	Evet	82	3,23	0,301	-1,051	0,293
	Hayır	328	3,18	0,281		

GFGÖ Puanı	Evet	82	3,84	0,627	-1,435	0,151
	Hayır	328	3,72	0,624		

Z_{mwu} : Mann-Whitney U Testi * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan hemşirelerin PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin gelir düzeyine göre karşılaştırıldığında, GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutu ve GFGÖ Puanında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$). Buna göre; gelir düzeyi düşük olan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” puanları ($4,54 \pm 0,609$), gelir düzeyi orta olan hemşire puanlarına ($4,35 \pm 0,566$) göre; gelir düzeyi düşük olan hemşirelerin GFGÖ Puanı puanları ($3,90 \pm 0,654$), gelir düzeyi orta olan hemşire puanlarına ($3,70 \pm 0,622$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın, PÇE altboyutları, PÇE Puanı ve GKÖÖ Puanı hemşirelerin gelir düzeyine göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4.2.6.13.).

Tablo 4.2.6.13. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Gelir Düzeyi	N	\bar{x}	$\pm ss$	X^2_{kw}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Düşük	62	30,16	6,629	1,336	0,513
	Orta	322	29,42	6,532		
	İyi	26	30,50	5,308		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Düşük	62	14,00	5,408	0,716	0,699
	Orta	322	13,80	5,728		
	İyi	26	12,65	3,999		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Düşük	62	10,10	4,587	3,286	0,193
	Orta	322	10,62	4,691		
	İyi	26	8,96	3,944		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Düşük	62	8,21	3,816	0,07	0,966
	Orta	322	8,28	3,635		
	İyi	26	8,19	3,487		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Düşük	62	16,77	5,600	0,44	0,803
	Orta	322	16,87	5,793		
	İyi	26	15,96	5,618		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Düşük	62	10,32	4,697	1,615	0,446
	Orta	322	11,05	4,554		

	İyi	26	10,19	3,441		
PÇE Puanı	Düşük	62	92,97	20,272	0,758	0,685
	Orta	322	93,29	21,069		
	İyi	26	89,96	18,992		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Düşük	62	4,54 ^(b)	0,609	12,824 **	0,002
	Orta	322	4,35	0,566		
	İyi	26	4,55	0,458		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Düşük	62	2,80	1,183	0,774	0,679
	Orta	322	2,62	0,936		
	İyi	26	2,64	1,147		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Düşük	62	2,22	0,693	0,193	0,908
	Orta	322	2,24	0,653		
	İyi	26	2,22	0,601		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Düşük	62	3,33	0,501	1,312	0,519
	Orta	322	3,25	0,490		
	İyi	26	3,25	0,495		
GKÖÖ Puanı	Düşük	62	3,27	0,294	5,67	0,059
	Orta	322	3,18	0,280		
	İyi	26	3,23	0,315		
GFGÖ Puanı	Düşük	62	3,90 ^(b)	0,654	6,066*	0,048
	Orta	322	3,70	0,622		
	İyi	26	3,89	0,537		

X^2_{kw} : Kruskal-Wallis Testi * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan hemşirelerin PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi alma durumuna göre karşılaştırıldığında GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyutu ve GFGÖ puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$). Buna göre; öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,31 \pm 0,488$), öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,20 \pm 0,494$) göre; öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi alan hemşirelerin GFGÖ Puanı puanları ($3,81 \pm 0,600$), öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,67 \pm 0,649$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın; PÇE alt boyutları PÇE Puanı hemşirelerin öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi alma durumuna göre

karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4.2.6.14.).

Tablo 4.2.6.14. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Öğrenim Yaşantısı Boyunca Problem Çözme Eğitimi Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Problem Çözme Eğitimi	N	\bar{x}	$\pm ss$	Z_{mwu}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Evet	221	29,28	6,528	-1,322	0,186
	Hayır	188	30,01	6,409		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Evet	221	13,56	5,516	-0,885	0,376
	Hayır	188	13,98	5,682		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Evet	221	10,10	4,695	-1,729	0,084
	Hayır	188	10,82	4,569		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Evet	221	8,18	3,602	-0,681	0,496
	Hayır	188	8,38	3,707		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Evet	221	16,50	5,852	-1,277	0,202
	Hayır	188	17,13	5,620		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Evet	221	10,66	4,392	-1,106	0,269
	Hayır	188	11,15	4,666		
PÇE Puanı	Evet	221	91,51	20,797	-1,770	0,077
	Hayır	188	94,80	20,759		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Evet	221	4,42	0,514	-0,827	0,408
	Hayır	188	4,35	0,631		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Evet	221	2,57	0,987	-1,795	0,073
	Hayır	188	2,73	0,992		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Evet	221	2,23	0,632	-0,337	0,736
	Hayır	188	2,24	0,683		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Evet	221	3,31	0,488	-2,278 *	0,023
	Hayır	188	3,20	0,494		
GKÖÖ Puanı	Evet	221	3,21	0,277	-1,215	0,225
	Hayır	188	3,18	0,296		
GFGÖ Puanı	Evet	221	3,81	0,600	-2,203 *	0,028
	Hayır	188	3,67	0,649		

Z_{mwu} : Mann-Whitney U Testi * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Araştırmaya katılan hemşirelerin PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırıldığında PÇE “Aceleci Yaklaşım” alt boyutu, GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyutu, GKÖÖ puanı ve GFGÖ Puanı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ($p < 0,05$). Buna göre, öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin PÇE “Aceleci Yaklaşım” alt boyutu puanları ($28,90 \pm 6,818$), öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($30,03 \pm 6,227$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük bulundu. Öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,35 \pm 0,513$), öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,20 \pm 0,471$) göre; öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GKÖÖ Puanı puanları ($3,23 \pm 0,303$), öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,17 \pm 0,273$) göre; öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GFGÖ Puanı puanları ($3,88 \pm 0,614$), öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,66 \pm 0,619$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Buna karşın; PÇE Puanı hemşirelerin öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırıldığında arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4.2.6.15.).

Tablo 4.2.6.15. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanlarının Hemşirelerin Öğrenim Yaşantısı Boyunca Girişimcilik Eğitimi Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=410)

	Girişimcilik Eğitimi	N	\bar{x}	$\pm ss$	Z_{mwu}	P
PÇE1: Aceleci Yaklaşım	Evet	155	28,90	6,818	-2,045 *	0,041
	Hayır	255	30,03	6,227		
PÇE2: Düşünen Yaklaşım	Evet	155	13,43	5,663	-1,066	0,286
	Hayır	255	13,95	5,537		
PÇE3: Kaçınan Yaklaşım	Evet	155	9,94	4,608	-1,784	0,074
	Hayır	255	10,74	4,644		
PÇE4: Değerlendirici Yaklaşım	Evet	155	8,10	3,814	-0,989	0,322
	Hayır	255	8,36	3,542		
PÇE5: Kendine Güvenli Yaklaşım	Evet	155	16,41	6,058	-1,137	0,256
	Hayır	255	17,03	5,543		
PÇE6: Planlı Yaklaşım	Evet	155	10,66	4,477	-0,813	0,416
	Hayır	255	11,03	4,542		
PÇE Puanı	Evet	155	90,75	21,907	-1,692	0,091
	Hayır	255	94,41	20,004		
GKÖÖ1: Başarı İhtiyacı	Evet	155	4,42	0,564	-1,172	0,241
	Hayır	255	4,37	0,575		
GKÖÖ2: Risk Alma Eğilimi	Evet	155	2,69	0,978	-0,539	0,590
	Hayır	255	2,62	0,998		
GKÖÖ3: Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma	Evet	155	2,21	0,613	-0,284	0,776
	Hayır	255	2,25	0,680		
GKÖÖ4: Yenilikçi Olma	Evet	155	3,35	0,513	-2,864 **	0,004
	Hayır	255	3,20	0,471		
GKÖÖ Puanı	Evet	155	3,23	0,303	-2,29*	0,022
	Hayır	255	3,17	0,273		
GFGÖ Puanı	Evet	155	3,88	0,614	-3,536 ***	0,000
	Hayır	255	3,66	0,619		

Z_{mwu} : Mann-Whitney U Testi * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001

4.2.7. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

PÇE ile GKÖÖ arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında negatif yönde çok düşük düzeyde (r_s : -0,159), PÇE ile GFGÖ arasında negatif yönde çok düşük düzeyde (r_s :-0,208), GKÖÖ ile GFGÖ arasında ise, pozitif yönde düşük düzeyde (r_s : 0,379) ilişki olduğu saptandı (Tablo 4.2.7.1.).

Tablo 4.2.7.1. Problem Çözme Envanteri, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki (N=410)

	PÇE		GKÖÖ		GFGÖ	
	r_s	P	r_s	P	r_s	P
Problem Çözme Envanteri (PÇE)	1,000	.				
Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ)	-0,159**	0,001	1,000	.		
Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği (GFGÖ)	-0,208**	0,000	0,379**	0,000	1,000	.

r_s : Spearman's Correlation

4.3. TARTIŞMA

Hemşirelerin, girişimci kişilik özellikleri, problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi ve etkili faktörlerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda tartışılarak sunulmuştur:

Çalışmamızda hemşirelerin GKÖÖ puanlarının dağılımı incelendiğinde hemşirelerin “hiç katılmıyorum”dan “tamamen katılıyorum”a kadar 1’den 5’e kadar verdikleri yanıtlara göre en yüksek puanı ($4,57 \pm 0,737$) “1. İşimde elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım” maddesi alırken, en düşük puanı ($1,93 \pm 0,897$) “10. Önemli bir göreve başlamadan önce onun ne kadar süreceğini bilmem gerekir” maddesinin aldığı görüldü. Burada hemşirelerin işlerini yaparken titiz ve en iyisini yapmaya çalıştıkları, zaman konusunda toleranslarının düşük olmasının iş yoğunluğu dolayısıyla yaşadıkları zaman kısıtlamasına bağlı olduğu söylenebilir.

GKÖÖ alt boyut ve ölçek puanlarının dağılımı incelendiğinde ise en yüksek puanı “Başarı İhtiyacı” alt boyutu puanının ($4,39 \pm 0,571$) aldığı, en düşük puanı ise ($2,23 \pm 0,655$) ile “Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma” alt boyutunun aldığı, GKÖÖ puanının ($3,19 \pm 0,286$), GFGÖ puanının ise ($3,74 \pm 0,626$) olduğu görüldü. Bu durumda hemşirelerin meslek hayatlarında başarı ihtiyacını önemseyerek işlerinde elinden gelenin en iyisini yapmaya çalıştıkları, kendilerini çok çalışkan olarak atfettikleri, işlerinde performanslarını geliştirmek için çok çabaladıkları, fakat karar alma süreçlerinde ellerinde yeterli bilgi olmadığında kendilerini rahatsız hissettikleri, çözüm için belli ve net bir cevap yoksa o problem üzerinde çalışmak istemedikleri görülmektedir.

Çalışmamızda hemşirelerin GFGÖ puanlarının dağılımı incelendiğinde hemşirelerin “hiç katılmıyorum”dan “tamamen katılıyorum”a kadar 1’den 5’e kadar verdikleri yanıtlara göre en yüksek puanı ($4,13 \pm 0,743$) “5. Kendimi geliştirmek için karşılaştığım fırsatlar benim için önemlidir” maddesi alırken, en düşük puanı ($3,46 \pm 0,867$) “3. İyi bir fırsatı başkalarından daha önce görebilirim” maddesinin aldığı görüldü. Burada hemşirelerin karşılaştıkları fırsatları önemsedikleri fakat iyi olan fırsatları başkalarından önce görme konusunda kendilerine güvenmedikleri görülmektedir.

Çalışmamızda erkek hemşirelerin risk alma eğilimi puanları ($3,16 \pm 1,169$), kadın hemşirelerin puanlarına göre ($2,53 \pm 0,907$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu.

Birçek (2008)'in Çanakkale'de 100 girişimciye yapmış olduğu farklı bir çalışmada ise, cinsiyetin, parayı risksiz yatırımlarda değerlendirme üzerinde, yemek seçiminde risk alıp almama üzerinde, hız limitini aşım aşımama üzerinde etkili olduğu ve aynı zamanda kolay risk alma üzerinde, daha önce başkaları tarafından denenmemiş şeyleri deneyip denememe üzerinde ve meraklı olma ve maceraperest olma üzerinde etkisi olduğu belirtilmiştir.⁴⁸⁰

Taşkın Yılmaz ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmada 46 yaş ve üzerinde olan başhemşirelerin diğer yaş gruplarına göre risk alma davranışlarının yüksek olduğu görülmektedir.⁴⁸¹ Çalışmamızda ise, yaş gruplarına göre risk alma eğilimi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı.

Çalışmamızda GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutu ile yaş grupları arasında, yaş grubu 30-39 yaş olan hemşirelerin GKÖÖ “başarı ihtiyacı” puanları ($4,51 \pm 0,569$), yaş grubu 18-29 ($4,35 \pm 0,570$) yaşları hemşirelerin puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Bu durum 30-39 yaş grubu olan hemşirelerin mesleki ideallerine ulaşma isteğinin iş hayatının başında olan 18-29 yaş grubu hemşirelere göre daha çok olmasından kaynaklı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Taşkın Yılmaz ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmada başhemşirelerin medeni durumuna göre risk alma davranışları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.⁴⁸² Çalışmamız da yapılan çalışmayı destekleyen nitelikte olup hemşireler medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan karşılaştırıldığında anlamlı bir fark saptanmadı.

Çalışmamızda sağlık meslek lisesi eğitim düzeyine sahip hemşirelerin risk alma eğilimi puanları ($2,73 \pm 1,059$), lisans ($2,68 \pm 0,975$) ve yüksek lisans eğitim düzeyine ($2,16 \pm 0,802$) sahip hemşirelerin puanlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek saptandı. Taşkın Yılmaz ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmada ise risk

⁴⁸⁰Birçek, A. (2008). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Liderlik Bağlamında İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 97.

⁴⁸¹ Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Şen, H. ve Demirkaya, F. (2014). a.g.e. 147.

⁴⁸² Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Şen, H. ve Demirkaya, F. (2014). a.g.e. 147.

alma davranışları ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bildirilmektedir.⁴⁸³ Birçek (2008) ise yapmış olduğu çalışmasında⁴⁸⁴ bireylerin eğitim seviyelerinin, yeniliğe yatkın olma, yeniliğe kolay adapte olma gibi durumları etkilediğini belirtmiştir. Ancak yapmış olduğumuz çalışmada eğitim durumu ile GKÖÖ “Yenilikçi Olma “ alt boyut arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışmamızda ailenin ilk çocuğu olan hemşirelerin GFGÖ puanı ($3,80 \pm 0,607$), ailenin ilk çocuğu olmayanların puanlarına ($3,69 \pm 0,639$) göre anlamlı düzeyde yüksek bulundu. Henning ve Jardim (1977)’e göre kadın girişimciler ailede ilk doğan çocuklar olmaktadır. Ancak 1970’li yıllardan günümüze kadar bu konuda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmalara göre ilk doğan veya ailenin tek çocuğu olan birey yetiştirilirken gördüğü özen ve ilgi sonucu, daha sağlam bir özgüvene sahip olmaktadır. ABD’de 408 kadın girişimciyi kapsayan bir araştırmaya göre girişimcilerin yüzde ellisi ailede ilk doğan çocuklardan olmuştur.⁴⁸⁵

Çalışmamızda ailesi yüksek ekonomik düzeye sahip hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutu puanları ($4,57 \pm 0,621$), ailesinin sosyo-ekonomik durumu düşük hemşirelerin puanlarına ($4,18 \pm 0,544$) göre; ailesinin sosyo-ekonomik durumu yüksek düzeye sahip hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyutu puanları ($3,56 \pm 0,481$), ailesinin sosyo- ekonomik durumu düşük hemşire puanlarına ($3,01 \pm 0,491$) ve ailesinin sosyo-ekonomik durumu orta hemşire puanlarına ($3,25 \pm 0,485$) göre; ailesi yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşirelerin GKÖÖ puanı ($3,30 \pm 0,306$), ailesinin sosyo-ekonomik durumu düşük hemşire puanlarına ($3,01 \pm 0,226$) ve ailesinin sosyo-ekonomik durumu orta hemşire puanlarına ($3,20 \pm 0,284$) göre; ailesi yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip hemşirelerin GFGÖ puanı ($4,34 \pm 0,533$), ailesinin sosyo-ekonomik durumu düşük hemşire puanlarına ($3,39 \pm 0,701$) ve ailesinin sosyo-ekonomik durumu orta hemşire puanlarına ($3,73 \pm 0,607$) göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede yüksek bulundu. Burada ailenin ekonomik düzeyinin girişimci kişilik özelliklerinden “başarı ihtiyacı”, “yenilikçi olma” ile girişimci kişiliğin oluşmasında ve girişim fırsatlarını görmede oldukça etkili olduğu görülmektedir.

⁴⁸³ Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Şen, H. ve Demirkaya, F. (2014). a.g.e. 147.

⁴⁸⁴ Birçek, A. (2008). a.g.e. 98.

⁴⁸⁵ Atasoy, T. (2012). a.g.e. 10.

Çalışmamızda yaşamının büyük bölümünü büyük şehirde geçiren hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyut puanları ($4,45 \pm 0,522$), yaşamının büyük bölümünü şehirde geçiren hemşirelerin puanlarına ($4,28 \pm 0,640$) göre; yaşamının büyük bölümünü büyük şehirde geçiren GKÖÖ “Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma” alt boyut puanları ($2,31 \pm 0,665$), yaşamının büyük bölümünü şehirde geçiren hemşire puanlarına ($2,12 \pm 0,637$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görüldü. Burada yaşamını büyük şehirde geçirenlerin başarı ihtiyacını daha çok hissetmeleri ve belirsizliğe karşı daha çok toleranslı olmaları büyükşehirde yaşıyor olmanın bir avantajı olarak düşünülebilir.

Çalışmamızda hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresine göre risk alma eğilimi ve yenilikçi olma açısından anlamlı bir fark bulunmazken, Taşkın Yılmaz ve arkadaşlarının (2014) çalışma⁴⁸⁶ sonuçları da çalışma sonucumuzu desteklemektedir.

Çalışmamızda 16 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyut puanları ($4,60 \pm 0,379$), 1 yıldan az süre çalışan hemşire puanlarına ($4,28 \pm 0,596$) göre; 6 -10 yıl süre çalışan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyut puanları ($4,57 \pm 0,544$), 1 yıldan az süre çalışan hemşire puanlarına ($4,28 \pm 0,596$) göre; 6-10 yıl süre çalışan hemşirelerin GKÖÖ puanı ($3,28 \pm 0,218$), 1 yıldan az süre çalışan hemşire puanlarına ($3,14 \pm 0,279$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Burada 16 yıl ve üzeri çalışan hemşireler ile 6-10 yıl arası çalışan hemşirelerin 1 yıldan az süre çalışan hemşirelere göre daha fazla başarı ihtiyacını hissetmeleri ve 6-10 yıl arası çalışan hemşirelerin 1 yıldan daha az süre çalışan hemşirelere göre girişimci kişilik özelliklerinin yüksek düzeyde olması mesleki deneyimlerine dayandırılabilir.

Çalışmamızda yapılmakta olan işte rol modeli var olan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyut puanları ($4,49 \pm 0,559$), rol modeli olmayan hemşire puanlarına ($4,37 \pm 0,572$) göre; rol modeli var olan GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyutu puanları ($3,40 \pm 0,518$), rol modeli olmayan hemşire puanlarına ($3,23 \pm 0,482$) göre; rol modeli var olan hemşirelerin GFGÖ puanı ($3,91 \pm 0,701$), rol modeli olmayan hemşire puanlarına ($3,71 \pm 0,605$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Burada iş yerindeki, aile içindeki veya sosyal çevre içindeki rol modellerin başarı ihtiyacı, yenilikçi olma, ve girişim fırsatlarını görme üzerindeki etkilerinin oldukça

⁴⁸⁶ Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Şen, H. ve Demirkaya, F. (2014). a.g.e. 147.

önemli olduğu, yaşamında birini örnek alan kişilerin başarıyı daha çok istedikleri ve girişimcilik boyutunda fırsatları görmeye daha yatkın oldukları görülmektedir.

Çalışmamızda iş yerinde bir projede yer alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,36 \pm 0,484$), projede yer almayan hemşirelerin puanlarına ($3,23 \pm 0,491$) göre, istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu. Burada iş yerinde yapılan projelerin çalışanların yenilikçi olmaları üzerinde pozitif etki yapması beklenen bir sonuçtur.

Çalışmamızda hemşirelerin gelir düzeyi düşük olanların GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyut puanları ($4,54 \pm 0,609$), gelir düzeyi orta olan hemşire puanlarına ($4,35 \pm 0,566$) göre; gelir düzeyi düşük olan hemşirelerin GKÖÖ puanı ($3,90 \pm 0,654$), gelir düzeyi orta olan hemşire puanlarına ($3,70 \pm 0,622$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu.

Çalışmamızda öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,35 \pm 0,513$), girişimcilik eğitimi almayanların puanlarına ($3,20 \pm 0,471$) göre; girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GKÖÖ puanı ($3,23 \pm 0,303$), girişimcilik eğitimi almayan hemşire puanlarına ($3,17 \pm 0,273$) göre; girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GFGÖ puanı ($3,88 \pm 0,614$), girişimcilik eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,66 \pm 0,619$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görüldü. Literatüre baktığımızda Birçek (2008) yapmış olduğu çalışmasında⁴⁸⁷ girişimcilik eğitimi almanın yenilikçi olma, yeniliklere kolay adapte olma ve uygulama üzerinde etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Sharp ve Monsivais’s tarafından yapılan çalışmada hemşirelikte girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi için geleneksel hemşirelik eğitiminde bu konuda gerekli bilgi edinmeye yönelik dersler olması önerilmektedir.⁴⁸⁸ Geliştirilmesi gereken becerilerin başında ise, kişilerarası iletişim ve liderlik gelmektedir.⁴⁸⁹

⁴⁸⁷ Birçek, A. (2008). a.g.e. 98.

⁴⁸⁸ Sharp DB, Monsivais D. Decreasing barriers for nurse practitioner social entrepreneurship. Hyperlink “<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=Decreasing+barriers+for+nurse+practitioner+social+entrepreneurship>”
\o “Journal of the American Association of Nurse Practitioners.” J Am Assoc Nurse Pract 2014;26:562-6.

⁴⁸⁹ Fauger, J. (2005). a.g.e. 52.

Literatürde yapılan diğer çalışmalarda hemşirelerin kontrol odaklarının değerlendirildiği görülmektedir. Çalışmamızda iç kontrol odağı güvenilirlik analizleri düşük olduğu için çalışmanın dışında bırakılmıştır. Uğurlu ve Ekinci (2007)'nin yapmış olduğu çalışma 349 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiş ve hemşirelerin dış kontrol odaklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.⁴⁹⁰

Akbolat ve arkadaşları (2011)'nin yapmış olduğu çalışmada ise, hekim, hemşire, sağlık teknisyeni, idari personel toplam 246 çalışana uygulanmış ve sağlık çalışanlarının kontrol odakları ile yaş, cinsiyet, görev ünvanı, medeni durum, evlilik süresi, çocuk durumu ve çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.⁴⁹¹

Çalışmamızda hemşirelerin PCE puanlarının dağılımı incelendiğinde hemşirelerin “her zaman böyle davranırım”dan “hiçbir zaman böyle davranmam”a kadar 1’den 6’ya kadar verdikleri yanıtlara göre en yüksek puanı (3,94 ± 1,344) “13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim” maddesi alırken, en düşük puanı (2,45 ± 1,416) “4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem” maddesinin aldığı görüldü. Burada hemşirelerin problemlerini çözerken akıllarına gelen ilk yolu izledikleri farklı alternatifleri düşünmeden hareket ettikleri; ancak bir sorunu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yarayıp neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmeleri dikkat çekicidir.

Çalışmamızda hemşirelerin PCE ölçeği toplam puanı 32-192 arasında değişmekte olup, ortalaması (93,03 ± 20,794) yani hemşirelerin problem çözme becerileri orta düzey bulunmuşken, literatüre baktığımızda Başar (2011) yapmış olduğu çalışmasında⁴⁹² hemşire örneklemin problem çözme envanteri toplam puan ortalama değerinin 42-133 arasında değiştiğini, ortalamasının (88,47 ± 18,97) olup hemşirelerin problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Erkuş (2011) ise yapmış olduğu

⁴⁹⁰ Uğurlu, N. ve Ekinci, M. (2007). Hemşirelerde Kontrol Odağı İnancı İle Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ve Psikolojik Belirti Gösterme Durumları Arasındaki İlişkiler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 23,2. 117.

⁴⁹¹ Akbolat, M., Işık, O. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29,2. 23-48.

⁴⁹² Başar, G. (2011). Hemşirelerde Ve Hemşirelik Öğrencilerinde Problem Çözme Ve İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. 54.

çalışmasında⁴⁹³ hemşirelerin PÇE puan ortalamalarını (101,41 ± 15,63), yönetici hemşirelerin ise (102,67 ± 12,87) olarak bulduğunu bu sonucun ise problem çözme envanterine göre orta düzey olarak değerlendirildiğini belirtmiştir. Chang and Gaskill (1991)⁴⁹⁴, Makhathini and Uys (1996)⁴⁹⁵, çalışmalarında hemşirelerin problem çözme beceri puanlarını orta düzeyde bulmuştur.

Hemşirelerin uygulamaları sırasında, hasta ve sağlıklı bireylerle çalışırken sürekli problemlerle karşılaştığı bu nedenle de yüksek düzeyde problem çözme becerilerine sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Problem çözme becerisi hemşirenin güvenli, uzman ve birey merkezli bir hemşirelik bakımı verebilmesinin önemli bir şartıdır.⁴⁹⁶

Çalışmamızda PÇE alt boyutları ile hemşirelerin cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmadı. (p>0,05).

Özçakır (2012) çalışmasında hemşirelerin problem çözme yaklaşımlarının cinsiyetlerine göre; kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım boyutlarında anlamlı fark olmadığını, diğer boyutlarda ise cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre; kadın hemşirelerin aceleci, düşünen, kaçınan ve değerlendirici yaklaşımlara, erkek hemşirelerden daha fazla başvurduğu bildirilmektedir.⁴⁹⁷ Başar (2011) yaptığı çalışmasında⁴⁹⁸ cinsiyet değişkenine göre hemşirelerin problem çözme envanteri toplam puan ortalamalarını karşılaştırdığında, toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulmadığını belirtmiştir.

Çalışmamızda PÇE “ Aceleci Yaklaşım”, “Kendine Güvenli Yaklaşım”, alt boyutlarında ve PÇE toplam puanında hemşirelerin yaşları açısından istatistiksel açıdan negatif yönde çok düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanırken, yaş grupları ile karşılaştırma yapıldığında 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin PÇE “Kaçınan Yaklaşım” puanları, 30-39 yaş olan hemşirelerin puanlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede yüksek

⁴⁹³ Erkuş, B. (2012). a.g.e. 168.

⁴⁹⁴ Chang, MA. Gaskill, D. (1991). Nurses' Perceptions of Their Problem Solving Ability. *Journal of Advanced Nursing*. 16. 813-819.

⁴⁹⁵ Makhathini, JTN. and Uys, LR. (1996). An Evaluation of the Problem Solving Ability of Diplomates From a Comprehensive Nursing Programme. *Nurse Education Today*. 16,5.340-349

⁴⁹⁶ Roberts JD, While AE, Fitzpatrick J. (1993). Problem Solving In Nursing Practice; Application, Process, Skill Acquisition And Measurement. *Journal of Advanced Nursing*. 18,6. 886-890. ; Taylor C.(2000). a.g.e. 31,4. 842-849.

⁴⁹⁷ Özçakır, E. (2012). a.g.e. 98-108.

⁴⁹⁸ Başar, G. (2011). a.g.e. 58.

bulundu. Burada hemşirelerin yaşları arttıkça, problem çözme konusunda kendilerini daha yeterli olarak algıladıkları görülmektedir. Erkuş (2011) yaptığı çalışmasında⁴⁹⁹ yönetici hemşirelerde ve hemşirelerde PÇE ölçeği puanı ile yaş arasında anlamlı farklılıkların olmadığını belirtmiştir. Başar (2011) yaptığı çalışmasında⁵⁰⁰ hemşirelerin yaşı ile PÇE toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmadığını belirtmiştir. Özçakır (2012) ise yapmış olduğu çalışmasında⁵⁰¹ hemşirelerin aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre arasında fark olmadığını bildirmektedir.

Literatürde yapılan diğer araştırma sonuçlarına göre de hemşirelerin yaşlarına göre problem çözme düzeylerine bakıldığında aralarında anlamlı fark olmadığı bildirilmektedir.⁵⁰²

Çalışmamızda PÇE alt boyut puanları hemşirelerin medeni durumuna göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Medeni durumun problem çözme becerileri üzerindeki etkisine yönelik araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Ulupınar (1997) evli hemşirelerin problem çözmeye kendilerini daha yeterli olarak algıladıklarını bulmuştur.⁵⁰³ Altıntoprak (2004)⁵⁰⁴, Kelleci ve Gölbaşı (2004)'nın bulguları ise⁵⁰⁵ hemşirelerin medeni durumuna göre problem çözme becerilerinde bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Çalışmamızda sağlık meslek lisesi eğitim seviyesine sahip hemşirelerin PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyut puanları ($17,88 \pm 5,936$), yüksek lisans eğitim seviyesine sahip hemşire puanlarına ($14,61 \pm 6,489$) göre; sağlık meslek lisesi mezunu

⁴⁹⁹ Erkuş, B. (2011). a.g.e. 194.

⁵⁰⁰ Başar, G. (2011) a.g.e. 56.

⁵⁰¹ Özçakır, E. (2012). a.g.e.67.

⁵⁰² Tunç A. ve Kıyak, M. (21-24 Mayıs 2009). Bir Kamu Hizmet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *VII. Ulusal Sağlık Kurumları Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı*. 168-173. ; Gürkan A. ve Çiçekoğlu, P. (2008). Acil Servislerde ve Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *II. Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Günleri Bildiri Özet Kitapçığı*. İstanbul.

⁵⁰³ Ulupınar, S. (1997). Hemşirelik Eğitiminin Öğrencilerin Sorun Çözme Becerilerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

⁵⁰⁴ Altıntoprak, A. (2004). Hacettepe Üniversitesi Hastanelerindeki Hemşirelerin Problem Çözme Konusunda Kendilerini Algılamaları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

⁵⁰⁵ Kelleci M. ve Gölbaşı Z. (2004) Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin problem çözme becerilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 8,2. 1- 8.

hemşirelerin PÇE puanı ($97,53 \pm 20,033$), lisans eğitim seviyesinde olan hemşire puanlarına ($91,41 \pm 20,410$) ve yüksek lisans eğitim seviyesinde olan hemşire puanlarına ($86,61 \pm 24,112$) göre istatistiksel olarak anlamlı dercede yüksek bulundu. Bu sonuç eğitim düzeyi arttıkça hemşirelerin kendine güvenli yaklaşım konusunda daha yeterli hissettiklerini göstermektedir. Özçakır (2012) hemşirelerin problem çözme yaklaşımlarının eğitim durumlarına göre; değerlendirici ve planlı yaklaşım boyutlarında anlamlı fark göstermediğini, diğer boyutlarda ise eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan ve kendine güvenli yaklaşım problem çözme becerilerine daha yüksek eğitim düzeyindeki hemşirelerden daha az başvurduğunu belirtmiştir.⁵⁰⁶

Çalışmamızda hemşirelerin ailenin ilk çocuğu olma ve ailelerinin sosyo-ekonomik durumuna göre problem çözme beceri düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmadı ($p>0,05$).

Çalışmamızda yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren PÇE “Değerlendirici Yaklaşım” hemşire puanları ($10,60 \pm 3,651$), yaşamının büyük bölümünü büyükşehirde, şehirde ve kasabada geçiren hemşire puanlarına (sırasıyla : ($7,99 \pm 3,587$), ($8,48 \pm 3,685$), ($7,20 \pm 3,114$)) göre; yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyut puanları ($19,52 \pm 4,925$), yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşire puanlarına ($15,40 \pm 5,025$) göre; yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin PÇE puanı ($102,16 \pm 19,489$), yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşire puanlarına ($90,00 \pm 20,344$) göre istatistiksel olarak anlamlı dercede yüksek bulundu. Burada yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin değerlendirici yaklaşım puanları yaşamının büyük bölümünü büyükşehir, şehir ve kasabada geçiren hemşire puanlarına göre, yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin kendine güvenli yaklaşım puanlarının yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşire puanlarına göre, yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren hemşirelerin PÇE puanlarının yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşire puanlarına göre yüksek çıkması hemşirelerin yaşamının

⁵⁰⁶ Özçakır, E. (2012). a.g.e. 98-108.

büyük bölümünü köyde geçirmelerinden kaynaklı dezavantajlardan dolayı problem çözme becerilerini geliştirememiş olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmamızda 11-15 yıl çalışan hemşirelerin PÇE “Planlı Yaklaşım” puanları ($12,17 \pm 4,896$), 6-10 yıl çalışan puanlarına ($9,87 \pm 4,032$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu. Böylece 11-15 yıl çalışan hemşirelerin 6-10 yıl çalışan hemşirelere göre sorunlarını çözerken yaptığı planlarını yürütebileceği konusunda kendilerine güvenmedikleri, sorunlarının çoğunu çözemediğini, kendisiyle ilgili kararlar veremediği ve bu kararlardan hoşnut olmadığı görülmüştür.

Çiçek ve Akbayrak’ın (2004) çalışmasında⁵⁰⁷ hemşirelerin çalışma süreleri ile problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki belirlenmemiştir. Özçakır (2012) ise çalışmasında⁵⁰⁸ hemşirelerin aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini değerlendirdiğinde grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulmadığı sonucuna vardığını belirtmiştir. Başar (2011) yapmış olduğu çalışmasında⁵⁰⁹ hemşirelerin çalışma süreleri ile problem çözme envanteri toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki bulamadığını belirtmiştir.

Çalışmamızda hemşirelerin aynı kurumda çalışma sürelerine göre problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamışken, Özçakır (2012) yaptığı çalışmasında⁵¹⁰ hemşirelerin düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım puanları ortalamalarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini değerlendirdiğinde ise grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını belirtmiştir.

Çalışmamızda yapılmakta olan işte rol modeli var olan hemşirelerin PÇE “Değerlendirici Yaklaşım” puanları ($7,57 \pm 3,545$), rol modeli olmayan hemşire puanlarına ($8,41 \pm 3,654$) göre; işte rol modeli var olan hemşirelerin PÇE “Kendine

⁵⁰⁷ Çiçek, H. ve Akbayrak, N. (2004). Hemşireler İle Diğer Bayan Sağlık Çalışanlarının Problem Çözme Becerileri Arasındaki Farkın İncelenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi*. 7,2. 55-59.

⁵⁰⁸ Özçakır, E. (2012). a.g.e. 71.

⁵⁰⁹ Başar, G. (2011). a.g.e. 57.

⁵¹⁰ Özçakır, E. (2012). a.g.e. 72.

Güvenli Yaklaşım” alt boyut puanları $15,53 \pm 5,780$), işte rol modeli olmayan hemşire puanlarına ($17,06 \pm 5,710$) göre; işte rol modeli olan hemşirelerin PÇE “Planlı Yaklaşım” alt boyut puanları ($9,89 \pm 4,820$), işte rol modeli olmayan hemşirelerin puanlarına ($11,09 \pm 4,430$) göre; işte rol modeli olan hemşirelerin PÇE puanı ($87,69 \pm 21,942$), işte rol modeli olmayan hemşire puanlarına ($94,13 \pm 20,410$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük bulundu. İşte rol modeli var olan hemşirelerin problem çözme becerileri konusunda kendilerini daha yeterli olarak algıladıkları, kurumlarda lider pozisyonunda bir rol model varlığının olmasının çalışanların problem çözme becerilerini olumlu yönde etkileyeceği dikkat çekmektedir.

Çalışmamızda iş yerinde projede yer alan hemşirelerin PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” puanları ($15,70 \pm 5,851$), iş yerinde projede yer almayan hemşire puanlarına ($17,07 \pm 5,692$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük bulundu. Burada işyerinde projede yer alan hemşirelerin, problemlerini çözerken daha yaratıcı ve etkili çözümler üretebildiği, yeni ve zor sorunları çözebilme konusunda kendisine güvendiği görülmektedir.

Çalışmamızda PÇE ile hemşirelerin gelir düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptandı ($p < 0,05$).

Likteratür incelendiğinde Başar (2011), gelir düzeyi algılarına göre hemşirelerin problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını ve düşük gelir düzeyinde olan hemşirelerin Problem Çözme Envanteri puan ortalamalarını da daha yüksek bulduğunu belirtmiştir.⁵¹¹

Çalışmamızda hemşirelerin problem çözme eğitimi alma durumlarına göre PÇE alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmadı ($p < 0,05$).

Ulupınar’ın (1997) ve Altıntoprak (2004), çalışmalarında problem çözme eğitimi alan hemşirelerin kendilerini sorun çözmeye daha başarılı algıladıklarını belirtmişlerdir.⁵¹² Erkuş (2011) ise yapmış olduğu çalışmada yönetici hemşirelerin ve hemşirelerin

⁵¹¹ Başar, G. (2011). a.g.e. 97.

⁵¹² Ulupınar, S. (1997). a.g.e. ; Altıntoprak, A. (2004).a.g.e.

problem çözüme eğitimi alma durumları ile PÇE puanı arasında anlamlı farklılık olmadığını belirtmiştir.⁵¹³



⁵¹³ Erkuş, B. (2011). a.g.e. 196.

4.4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri, problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi ve etkili faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun kadın (%81,5) olup, hemşire yaşlarının 18 ile 50 arasında değiştiği, yaş ortalamasının ise $(29,50 \pm 6,205)$ olduğu tespit edildi. Hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun sağlık meslek lisesi mezunu (%35,6) olduğu, %46,6'sının ailesinin ilk çocuğu olup, %90,5'inin ailesinin sosyo-ekonomik durumunun orta düzey ve %48'inin yaşamının büyük bir bölümünü büyük şehirde geçirdiği bulundu.

Hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun (%52,2) 2-5 yıl aralığında çalıştığı ve yine büyük bir çoğunluğunun (%51,0) 2-5 yıldır aynı kurumda çalıştığı, çok azının (%17,1) yapmakta olduğu işte rol modelinin olduğu, yine büyük bir çoğunluğunun (%84,6) servis hemşiresi olarak çalıştığı, az bir bölümünün (%20,0) iş yerinde bir projede yer aldığı, büyük bir bölümünün (%78,5) orta gelir düzeyine sahip olduğu ve büyük bir çoğunluğunun (%53,9) problem çözme eğitimi aldığı, büyük bir çoğunluğunun (%62,2) ise girişimcilik eğitimi almadığı saptandı.

Hemşirelerin GKÖÖ puanlarının dağılımları incelendiğinde en yüksek puanı $(4,57 \pm 0,737)$ “1. İşimde elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım” maddesi alırken, en düşük puanı $(1,93 \pm 0,897)$ “10. Önemli bir göreve başlamadan önce onun ne kadar süreceğini bilmem gerekir” maddesinin aldığı saptandı.

Hemşirelerin GKÖÖ alt boyut puanları incelendiğinde, en yüksek puanı $(4,39 \pm 0,571)$ “Başarı İhtiyacı” alt boyutunun, en düşük puanı $(2,23 \pm 0,655)$ “Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma” alt boyutunun aldığı görüldü.

İstatistiksel analiz sonuçlarına göre hemşirelerde girişimci kişilik özellikleri alt boyut puanları değerlendirildiğinde “başarı ihtiyacı” $(4,39 \pm 0,571)$ alt boyutunun çok iyi düzeyde, “risk alma eğilimi” $(2,65 \pm 0,990)$ ve “belirsizliğe karşı toleranslı olma” $(2,23 \pm 0,665)$ alt boyutlarını orta düzeyde, “yenilikçi olma” $(3,26 \pm 0,492)$ alt boyutunun iyi düzeyde, girişimci kişilik özellikleri ölçek puanının $(3,19 \pm 0,286)$ ise iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin GFGÖ puanlarının dağılımı incelendiğinde en yüksek puanı ($4,13 \pm 0,743$) “5. Kendimi geliştirmek için karşılaştığım fırsatlar benim için önemlidir” maddesi alırken, en düşük puanı ($3,46 \pm 0,867$) “3. İyi bir fırsatı başkalarından daha önce görebilirim” maddesinin aldığı bulundu.

GFGÖ puanlarının dağılımları incelendiğinde puan ortalamalarının $3,74 \pm 0,626$ olduğu saptandı.

Hemşirelerin PÇE puanlarının dağılımları incelendiğinde, en yüksek puanı ($3,94 \pm 1,344$) “13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim” maddesi alırken, en düşük puanı ($2,45 \pm 1,416$) “4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.” maddesinin aldığı görüldü.

Hemşirelerin problem çözme envanteri toplam puan ortalamaları $93,03 \pm 20,794$ (dağılım:32-192) olarak bulundu. Bu sonuca göre hemşirelerin problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında, sadece GKÖÖ “Risk Alma” alt boyutu ile arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Cinsiyeti kadın olan hemşirelerin risk alma eğilimi puanları ($3,16 \pm 1,169$), cinsiyeti erkek olan hemşirelerin puanlarına göre ($2,53 \pm 0,907$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları ile hemşirelerin yaşları arasındaki ilişki incelendiğinde, PÇE “Aceleci Yaklaşım”, “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyutları ve PÇE Puanı ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde çok düşük düzeyde, GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutu ile arasında anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu saptandı.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin yaş grubuna göre karşılaştırıldığında, yaşları 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin PÇE “Kaçingan Yaklaşım” alt boyut puanları ($12,87 \pm 4,984$), 30-39 yaş aralığında olan hemşire puanlarına ($9,63 \pm 4,847$) göre; yaşları 30-39 yaş olan GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” hemşire puanlarının ($4,51 \pm 0,569$), 18-

29 yaş aralığında olan hemşire puanlarına ($4,35 \pm 0,570$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin medeni durumuna göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin eğitim durumuna göre karşılaştırıldığında, sağlık meslek lisesi mezunlarının PÇE “Kendine Güveni Yaklaşım” alt boyut puanları ($17,88 \pm 5,936$), yüksek lisans mezunu hemşire puanlarına ($14,61 \pm 6,489$) göre; sağlık meslek lisesi mezunları hemşirelerin PÇE puanı ($97,53 \pm 20,033$), lisans ve yüksek lisans mezunlarının puanlarına (sırasıyla: ($91,41 \pm 20,410$), ($86,61 \pm 24,112$)) göre ; sağlık meslek lisesi mezunları GKÖÖ “Risk Alma Eğilimi” puanları ($2,73 \pm 1,059$), lisans ve yüksek lisans mezunlarının puanlarına (sırasıyla: ($2,68 \pm 0,975$), ($2,16 \pm 0,802$)) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin ailenin ilk çocuğu olma durumuna göre karşılaştırıldığında, ailenin ilk çocuğu olan hemşirelerin GFGÖ puanı ($3,80 \pm 0,607$), ailenin ilk çocuğu olmayan hemşire puanlarına ($3,69 \pm 0,639$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin ailelerinin soyo-ekonomik durumuna göre karşılaştırıldığında, ailesi yüksek ekonomik düzeye sahip hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” puanları ($4,57 \pm 0,621$), ailesi düşük ekonomik düzeye sahip hemşire puanlarına ($4,18 \pm 0,544$) göre; ailesi yüksek ekonomik düzeye sahip hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,56 \pm 0,481$), ailesinin ekonomik durumu düşük ve orta düzey hemşirelerin puanlarına (sırasıyla: ($3,01 \pm 0,491$), ($3,25 \pm 0,485$)) göre; ailesi ekonomik durumu yüksek hemşirelerin GKÖÖ Puanı ($3,30 \pm 0,306$), ailesinin ekonomik durumu düşük ve orta düzey hemşire puanlarına (sırasıyla: ($3,01 \pm 0,226$), ($3,20 \pm 0,284$)) göre; ailesinin ekonomik durumu yüksek hemşirelerin GFGÖ Puanı ($4,34 \pm 0,533$), ailesinin ekonomik durumu düşük ve orta düzey hemşire puanlarına (sırasıyla: ($3,39 \pm 0,701$), ($3,73 \pm 0,607$)) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin yaşamının büyük bölümünü geçirdiği yere göre karşılaştırıldığında, yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren PÇE

“Değerlendirici Yaklaşım” alt boyut hemşire puanlarının ($10,60 \pm 3,651$), yaşamının büyük bölümünü büyükşehir, şehir ve kasabada geçiren hemşire puanlarına (sırasıyla: ($7,99 \pm 3,587$), ($8,48 \pm 3,685$), ($7,20 \pm 3,114$)) göre; yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyut hemşire puanlarının ($19,52 \pm 4,925$), yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşire puanlarına ($15,40 \pm 5,025$) göre; yaşamının büyük bölümünü köyde geçiren PÇE Puanı hemşire puanlarının ($102,6 \pm 19,489$), yaşamının büyük bölümünü kasabada geçiren hemşire puanlarına ($90,00 \pm 20,344$) göre; yaşamının büyük bölümünü büyükşehirde geçiren GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyut puanlarının ($4,45 \pm 0,522$), yaşamının büyük bölümünü şehirde geçiren hemşire puanlarına ($4,28 \pm 0,640$) göre; yaşamının büyük bölümünü büyükşehirde geçiren GKÖÖ “Belirsizliğe Karşı Toleranslı Olma” alt boyut puanlarının ($2,31 \pm 0,665$), yaşamının büyük bölümünü şehirde geçiren hemşire puanlarına ($2,12 \pm 0,637$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresine göre karşılaştırıldığında 11-15 yıl çalışan hemşirelerin PÇE “Planlı Yaklaşım” alt boyut puanları ($12,17 \pm 4,896$), 6-10 yıl çalışan hemşire puanlarına ($9,87 \pm 4,032$) göre anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin aynı kurumda çalışma süresine göre karşılaştırıldığında, 16 yıl ve üzeri GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” puanlarının ($4,60 \pm 0,379$), 1 yıldan az hemşire puanlarına ($4,28 \pm 0,596$) göre; 6-10 yıl çalışan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyut puanlarının ($4,57 \pm 0,544$), 1 yıldan az hemşire puanlarına ($4,28 \pm 0,596$) göre; 6-10 yıl çalışan hemşirelerin GKÖÖ puanı ($3,28 \pm 0,218$), 1 yıldan az çalışan hemşire puanlarına ($3,14 \pm 0,279$) göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin yapılmakta olan işte rol model varlığına göre karşılaştırıldığında rol modeli olmayan hemşirelerin “Değerlendirici Yaklaşım” alt boyut puanları ($8,41 \pm 3,654$), rol modeli olan hemşire puanlarına ($7,57 \pm 3,545$) göre; rol modeli olmayan hemşirelerin “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyut puanları ($17,06 \pm 5,710$), rol modeli olan hemşire puanlarına ($15,53 \pm 5,780$) göre; rol modeli olmayan hemşirelerin “Planlı Yaklaşım” alt boyut puanları ($11,09 \pm 4,430$), rol modeli olan hemşire puanlarına ($9,89 \pm 4,820$) göre; rol modeli olmayan hemşirelerin PÇE

Puanları ($94,13 \pm 20,410$) , rol modeli olan hemşire puanlarına ($87,69 \pm 21,942$) göre anlamlı derecede yüksek bulunmuşken, rol modeli olmayan hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” alt boyutu puanları ($4,37 \pm 0,572$), rol modeli olan hemşire puanlarına ($4,39 \pm 0,559$) göre; rol modeli olmayan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,23 \pm 0,482$), rol modeli olan hemşire puanlarına ($3,40 \pm 0,518$) göre; rol modeli olmayan hemşirelerin GFGÖ Puanı ($3,71 \pm 0,605$), rol modeli olan hemşire puanlarına ($3,91 \pm 0,701$) göre anlamlı derecede düşük bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin iş yerinde bir projede yer alma durumuna göre karşılaştırıldığında, iş yerinde bir projede yer alan hemşirelerin PÇE “Kendine Güvenli Yaklaşım” alt boyut puanları ($15,70 \pm 5,851$), iş yerinde bir projede yer almayan hemşirelerin puanlarına ($17,07 \pm 5,692$) göre anlamlı düzeyde düşük, iş yerinde bir projede yer alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanlarının ($3,36 \pm 0,484$), işyerinde bir projede yer almayan hemşirelerin puanlarına ($3,23 \pm 0,491$) göre anlamlı düzeyde yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin gelir düzeyine göre karşılaştırıldığında, gelir düzeyi düşük hemşirelerin GKÖÖ “Başarı İhtiyacı” puanları ($4,54 \pm 0,609$), gelir düzeyi orta hemşirelerin puanlarına ($4,35 \pm 0,566$) göre; gelir düzeyi düşük hemşirelerin GFGÖ Puanı ($3,90 \pm 0,654$), düzeyi orta hemşirelerin puanlarına ($3,70 \pm 0,622$) göre anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi alma durumuna göre karşılaştırıldığında, öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” boyutu puanları ($3,31 \pm 0,488$), öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,20 \pm 0,494$) göre; öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi alan hemşirelerin GFGÖ Puanı ($3,81 \pm 0,600$), öğrenim yaşantısı boyunca problem çözme eğitimi almayan hemşirelerin puanlarına ($3,67 \pm 0,649$) göre anlamlı derecede yüksek bulundu.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları hemşirelerin öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırıldığında, girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin PÇE “Aceleci Yaklaşım” alt boyut puanları ($28,90 \pm 6,818$), girişimcilik eğitimi

almayan hemşire puanlarına ($30,03 \pm 6,227$) göre düşük, girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GKÖÖ “Yenilikçi Olma” alt boyut puanları ($3,35 \pm 0,513$), girişimcilik eğitimi almayan hemşire puanlarına ($3,20 \pm 0,471$) göre; girişimcilik eğitimi alan hemşirelerin GFGÖ Puanı ($3,88 \pm 0,614$), girişimcilik eğitimi almayan hemşire puanlarına ($3,66 \pm 0,619$) göre anlamlı derecede yüksek bulundu.

Hemşirelerde girişimci kişilik özelliklerini etkileyen faktörlerin, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, ailenin ilk çocuğu olma durumu, ailenin sosyo-ekonomik durumu, yaşamın büyük bölümünü geçirdiği yer, aynı kurumda çalışma süresi, yapılmakta olan işte rol model varlığı, iş yerinde bir projede yer alma durumu, gelir düzeyleri, öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alma durumlarının olduğu saptandı.

Hemşirelerde problem çözme becerilerini etkileyen faktörlerin ise; yaş, eğitim düzeyi, yaşamının büyük bölümünü geçirdiği yer, çalışma süresi, yapılmakta olan işte rol model varlığı, iş yerinde bir projede yer alma durumu, öğrenim yaşantısı boyunca girişimcilik eğitimi alma durumlarının olduğu tespit edildi.

PÇE, GKÖÖ ve GFGÖ puanları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, PÇE puanları ile GKÖÖ puanları ve GFGÖ puanları arasında negatif yönde çok düşük düzeyde ilişki varken, GKÖÖ puanları ile GFGÖ puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu saptandı. Bu sonuca göre hemşirelerin problem çözme beceri düzeyleri yükseldikçe, belirlenen boyutlarda daha fazla girişimci kişilik özelliği gösterdikleri söylenebilir.

Araştırmamızın sonuçları doğrultusunda öneriler

- Kurumlar tarafından lisans ve yüksek lisans eğitimi olan hemşirelerin gerekli riskleri alma konusunda cesaretlendirilmeleri,
- Kurumlar tarafından işe yeni başlamış hemşirelerin başarı ihtiyaçlarını destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulması, girişimcilikle ilgili faaliyetlerinin desteklenmesi ve kurumda çalışma süresinin uzatılması için gerekli koşulların sağlanması,
- Kurumlarda lider pozisyonunda rol model olacak çalışanların varlığının sağlanması,
- Kurumlar tarafından hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri ile problem çözme becerilerinin gelişimini sağlayacak kurum içi ve dışı eğitim etkinliklerinin sağlanması, katılımlarının desteklenmesi, politikaların oluşturulması,
- Çalışanların düşünmesine fırsat veren, yaratıcılığı destekleyen yönetim anlayışının geliştirilmesi,
- Hemşirelerin projelerde farklı sorumluluklar alarak yer almasının sağlanması,
- Hemşirelere problem çözme becerilerini geliştirmeye yönelik rehberlik ve danışmanlık programları oluşturulması,
- Hemşirelerin problem çözme becerilerinin yöneticiler tarafından desteklenmesi, uygun ortam, zaman, araç-gereç temininin sağlanması,
- Hemşirelikte girişimci kişilik özellikleri konusunda alanda yapılan araştırmaların yetersiz olması, bu konuda yapılacak çalışmalara ihtiyaç olması ve literatüre katkı sağlaması açısından konu hakkında çalışmaların yapılması,
- Araştırma sonuçlarından genelleme yapabilmek için, daha fazla sayıda ve farklı sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin katıldığı çalışmalar yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Abaan, S. ve Altıntoprak, A.(2005). Hemşirelerde Problem Çözme Becerileri: Öz Değerlendirme Sonuçları Analizi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12,1. 62-76.

Ada, Ş., Dilekmen, M., Alver B. ve Seçer, İ. (2010). İlk Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16,2. 153-166.

Ağca, V. ve Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik Ve Temel Belirleyicileri : Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29. 82-112.

Aıdı, R. (2003). *Entrepreneurship and Economic Transition*. Tinbergen Institute Discussion Paper, Amsterdam.

Akbolat, M., Işık, O. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29,2. 23-48.

Akdoğan, A. ve Cingöz, A. (25-27 Mayıs 2006). İç Girişimciliğe verilen Önem Düzeyi ve İç Girişimciliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bıшкеk: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 49-64.

Aldemir, G.Y., Biçer, T. ve Kızıldağ Kale, E. (2014). Futbolcularda İmgeleme Çalışmalarının Problem Çözme Üzerine Etkisi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*. 5,2. 37-45.

Altıntoprak, A. (2004). Hacettepe Üniversitesi Hastanelerindeki Hemşirelerin Problem Çözme Konusunda Kendilerini Algılamaları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). Girişimcilik Yönelimi Ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 39,1. 50-74.

Altuntaş, G.(2014). The Relationship Between Entrepreneurship And Strategic Management: A New Model And Test Of Strategic Entrepreneurship. *Research Journal of Business and Management*. 1,2. 103-126.

Anderson, A.R. (2000). The Protean Entrepreneur: The Entrepreneurial Process As Fitting Self And Circumstance. *Journal of Enterprising Culture*. 8,3. 201-234.

Antonicic, B. and Hisrich, R.D. (2003). Clarifying The Intapreneurship Concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 10,1. 7-24.

Arslan, H. ve Konuk Şener, D. (2012). Hemşirelikte Yeni ve Önemli Bir Kavram: Girişimcilik. *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*. 20,2. 140-145.

Ashoka, “Programlar”, <http://turkey.ashoka.org/programlar>, (01.02.2016).

Aslan, A. Esra (2002). *Yaratıcı Problem Çözme*. A.Esra Aslan (Ed) Örgütte Kişisel Gelişim. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Aslan, G., Araza, A. ve Bulut, Ç. (2012). Sosyal Girişimciliğin Kavramsal Çerçevesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7,2. 69-88.

Aslan, O. ve Uluçınar Sağır, Ş. (2012). Fen ve Teknoloji Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerileri. *Türk Fen Eğitim Dergisi*. 9,2, 82-94.

Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı Ve Gelişimi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 6,2. 55-72.

Atasoy, T. (2012). *Kendinizin Patronu Olmak: Girişimcilik*. Ankara: ODTÜ Yayıncılık.

Austin, J., Stevenson, H. and Wei-Skillern, J. (2006). Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both?. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 30,1. 1-22.

Avşar, M. (2007). Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi.

Aykan, E. (2012). Girişimciliğin Değişen Yüzü: Eko girişimcilik. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17,3. 195-212.

Bağçeci, B., Kinay, İ. (2013). Öğretmenlerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 12,44. 335-347.

Bakioğlu, B., Alkış Küçükaydın, M., Karamustafaoğlu, O., Uluçınar Sağır, Ş., Akman, E., Ersanlı, E. ve Çakır, R. (2015). Öğretmen Adaylarının Bilişötesi Farkındalık Düzeyi, Problem Çözme Becerileri Ve Teknoloji Tutumlarının İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1,1. 22-23.

Basılğan, M. (7-10 Mayıs 2008). Girişimcilerin Kişilik Profili Üzerine Bir İnceleme: Bursa Örneği. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, 472-484.

Basım, N., Şeşen, H. (2008). Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 63,3. 27-44.

Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C.H. (2009). Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamuda Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 64,3. 30.

Başar, G. (2011). Hemşirelerde Ve Hemşirelik Öğrencilerinde Problem Çözme Ve İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Başar, H. ve Büber, R. (2012). İş Kurma Amacı Olan Adayların Girişimcilik Özelliklerinin Ölçülmesi: Aydın İli'nde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 4,1. 135-143.

Başol, E. (2014). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Otonomi Kişilik Özellikleri ve Problem Çözme Becerilerinin Belirlenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

Başol, O., Dursun, S. ve Aytaç. S. (2011). Kişiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Üniversiteli Gençler Üzerine Bir Uygulama. *“iş, güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13,4. 7-22.

Bateman, Thomas S. and Crant, M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*. 14. 103-118.

Bayraktar, S. (2011). Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Programlarında Girişimcilik Eğitimlerinin Ekonomik Kalkınmadaki Önemi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 12,1. 245-264.

Berber, A. (2000). Girişimci ile Yönetici Profilinin Karşılaştırılması ve Girişimcilikten Yöneticiliğe Geçiş Süreci. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 29. 1-23.

Besler, S. (2010). *Sosyal Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Bildirici, Ü. ve Loş, N. (1-3 Kasım 2013). Girişimcilikte Yeni Eğilimler: Kadın Girişimciliği. *Uluslararası Girişimcilik Ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 371-380.

Bingham, A. (1998). *Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi*. A. Ferhan Oğuzhan (çev.). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Birçek, A. (2008). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Liderlik Bağlamında İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Boz, M. (7-10 Mayıs 2008). Başarılı Girişimcilikte Yenilik Ortaya Koymanın Önemi. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, 47-55.

Bozacı, İ. (2015). *Girişimcilik Örnekler ve İş Planı Rehberli*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8,2. 57-58.

Bozoğlu Batı, G. ve İnel, M.N. (2015). Kadın Girişimcilerin Profil Bağlamında Çatışma Düzeyleri ve Yatırım Tercihleri :Yalova İli Üzerine İnceleme. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*. 11,44. 101-119.

Canpolat, A.M., Çetinkalp, Z.K. ve Özşaker, M. (2012). Beden Eğitimi Dersinde Problem Çözme Becerisi Ve Sınıf İklimi: İkinci Kademe İlköğretim Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 10,3. 89-94.

Cansız, E. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Casson, H.N. (2001). *Hayat Yolunda Zorluklarla Mücadele*. R.Ş. Apuhan (çev.). İstanbul: Timaş Yayınları.

Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Girişimcilerin Başarı, Gc ve Yakın İlişki İhtiyaçlarının Kişilik zellikleriyle İlişkisi zerine Düzce Bölgesi'ndeki Kobi'lerde Bir Araştırma. *21. Yüzyılda Kobi'ler: Sorunlar, Fırsatlar Ve zm nerileri*. Doğu Akdeniz Üniversitesi. 1-19.

Chang, MA. and Gaskill, D. (1991). Nurses' Perceptions of Their Problem Solving Ability. *Journal of Advanced Nursing*. 16. 813-819.

Cho, J. and Lee. J. (2006). An İntegrated Model of Risk and Risk-Reducing Strategies. *Journal of Business Research*. 59. 112-120.

Cin, H. Ve Yumuk Günay, G. (2013). Girişimcilerin Girişimcilik Tipleri ile Duygusal Zekaları Arasındaki İlişki: Edirne rneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8,2. 7-32.

Cole, A.H. (1969). *Definition of Entepreneurship*. J.L.Covimes (Ed.). Karl A.Bostrom Seminar in the Study of Entreprise'ın İçinde. 10-22.

Covey, S.R. (2014). *Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı*. F.N. Deniztekin ve O. Deniztekin (ev.). İstanbul: Varlık Yayınları.

ağlayan, H.S., Tařęın, . ve Yıldız, . (2008). Spor Yapan Lise ğrencilerinin Problem zme Becerilerinin eşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 2,1. 62-77.

am, S. ve Tümkaya, S. (2006). Üniversite ğrencilerinde Kişilerarası Problem zme. *..Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15,2. 119-132.

Çapri, B., Gökçakan, Z. (2008). Akılcı Duygusal Davranış Terapisi (ADDT)'ne Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın niversite ğrencilerinin Problem zme Becerisi Algısına Etkisi. *..Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17,1. 135-154.

Çarıkçı, İ.H. ve Koyuncu, O. (2010). Bireyci-Toplumcu Kültür Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3. 1-18.

Çelik, A. (25-27 Mayıs 2006). Bir İstihdam Politikası Olarak Girişimcilik. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 467-476.

Çelik, C. ve Yurdakul, M. (2009). Hastane Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri: Bir Alan Araştırması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18,1. 95-108.

Çelik, V. (2001). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pagem Yayıncılık.

Çetin, C. (2012). *Stratejik Düşünce ve Kuramsal Girişimcilik*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı Ve Kontrol Odağının Rolü. *Business And Economics Research Journal*. 2,3. 69-85.

Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Çetinkaya, Ş. (2013). Lise Öğrencisi Erkek Ergenlerde Problem Çözme Eğitiminin Problem Çözme Becerisi, Kişilerarası İlişki Tarzı Ve Öfke Kontrolü Üzerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.

Çetinoğlu, T. ve Büber, R. (2012). Ostim Organize Sanayi Bölgesinde Girişimcilik Açısından Kültür ve Kişilik Özelliklerinin Analizine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 33. 193-210.

Çevik, E. (2006). Girişimcilerin, Girişimcilik Tipleri İle Çalışma Amaçları Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiçek, R. ve Durna, U. (2012). Meslek İdealleri ve Girişimcilik Niyetleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9,17. 17-31.

Çiçek. H. ve Akbayrak, N.(2004). Hemşireler ile Diğer Bayan Sağlık Çalışanlarının Problem Çözme Becerileri Arasındaki Farkın İncelenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi*. 7,2. 55-59.

Çiftçi, M., Tozlu, E. ve Akçay, A. (2014). Drucker Perspektifinde İnovasyonun İşletmelerin Gelişimi Üzerine Etkisi: Girişimci İşletme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 5,10. 76-85.

Çilingir, A. (2006). Fen lisesi ile genel lise öğrencilerinin sosyal becerileri ve problem çözme becerilerinin karşılaştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Çoban, B., Karademir, T., Devecioğlu, S. ve Karakaya, Y.E. (2011). Öğretmen Görüşlerine Göre Güzel Sanatlar Ve Spor Liselerinde Görev Yapan Yöneticilerin Problem Çözme Yeterlikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 19,3. 871-886.

Dağlı, A. (2004). Problem Çözme ve Karar Verme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3,7. 41-49.

Demirel, E.T. (2013). Yaşam Amaçlarının Girişimcilik Düşüncesini Biçimlendirmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 12,45. 123-143.

Demirel, E.T. ve Tikici, M. (2004). Kültürün Girişimciliğe Etkileri. *Doğu Anadolu Araştırma Ve Uygulama Merkezi Dergisi*. 2,3. 49-58.

Demirel, Y. ve Özbebek, D. (2015). İşletmelerde İç Girişimcilik Ve Yenilik İlişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Tisk Akademi Dergisi*. 10,19. 112-135.

Demirkıran, H. (2013). Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri Ve Atılganlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.

Demirtaş, Ö. (2014). Akademik Girişimcilikte Bireysel ve Sosyal Faktörlerin Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 12,23. 189-207.

Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 14,1. 56-64.

Doğaner, E.A. (2014). *Girişimcilik Okulu*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

Duman, B. (1-3 Kasım 2013). Kültürel Etkilerin Girişimcilik Üzerine Etkileri. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 165-176.

Duran, C., Büber, H. ve Gümüştekin, G.E. (2013). Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8,2. 35-56.

Durukan, T. (2007). Düünden Bugüne Girişimcilik Ve 21. Yüzyılda Girişimciliğın Önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 1,2. 25-37.

Emran Özbulak, B. ve Bulut Serin, N. (2011). Okul Psikolojik Danışmanlarının Problem Çözme Ve Sosyal Beceri Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 41. 302-312.

Emran özbulak, B., Aypay, A. ve Aypay, A. (2011). Ortaöğretim Öğrencilerinin Problem Çözme ve Atılganlık Becerilerinin Bazı Değişkenlerle İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 10,36. 77-93.

Emre, S. (2007). Girişimcilik Kùltürü: Hofstede'in Kùltür Boyutlarının Malatya Uygulaması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ercan, S. ve Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğın Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan. Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı. *bilig*. 59-82.

Erdal, C. ve Çınar, A. (1-3 Kasım 2013). Osmanlı Devleti Ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Girişimciliğın Tarihsel Gelişimi. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 243-255.

Erdal, C. ve Karşu, D. (3 Kasım 2013). Dijital Girişimcilik Ve Bütünleşik Pazarlama İletişimi: Gittigidiyor.Com Örneği. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 625-634.

Erdem, F. (2001). Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi Ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kùltürel Yaklaşım. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 1,2. 43-61.

Erdoğan Morçin, S. (2013). Türk Kùltüründe Kadın Girişimciliğı: Kavramsal Bir Değeriendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8,2. 167-190.

Erdoğmuş, N. (2000). Otobiyografilerinin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme. *8 Ulusal Yönetim ve Organizasyonu Kongresi Bildiriler*. Nevşehir, 95-108.

Erdurur, K. (2012). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliğı Ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Düzce: Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eren, H. (1992). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*. C.2, İstanbul.

Eren, İ. (2012). Girişimcilik ve Din: Temel Kaynakları Çerçevesinde İslam'ın Girişimciliğe Bakışına Yönelik Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7,1. 49-68.

Ergen, M. (2014). *Girişimci Kapital Slikon Vadisi Tarihi ve Startup Ekonomisi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Erkocalan, E. (2005). Örgüt Yapısı ve Pazar Yöneliminin Kurumsal Girişimciliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erkocalan, E. ve Özgen, H. (2009). Kurumsal Girişimcilik ile Örgüt Yapısı Arasındaki İlişki. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18,1. 203-214.

Erkuş, B. (2011). Özel Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Ve Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Düzeyi Ve Problem Çözme Becerileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Esen, Ş. ve Çetin, S. (2012). Siyasi Parti Ve Hükümet Programlarında Girişimcilik Ve İnovasyon. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 34. 71-82.

Eskin, M., ve Aycan, Z. (2009). Gözden Geçirilmiş Sosyal Sorun Çözme Envanteri'nin Türkçe'ye (TrSSÇE-G) Uyarlanması Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Türk Psikoloji Yazıları*. 12,23. 1-10.

European Commission, Implementing the Community Lisbon Programme: Fostering Entrepreneurial Mindsets Through Education and Learning, COM 33 Final, Commission of the European Communities, Brussels, Belgium, 2006.

Fauger, J. (2005). Developing a new generation of nurse entrepreneurs. *Art science Clinical Research Education*. 19,30. 49-53.

Fiş, A.M. (2009). Kurumsal Girişimcilik ve Performans İlişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gemlik, N. ve Kıraç, R. (2013). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 3,1. 163-170.

Geoffrey, J. and Wadhvani, R.D. (2006). Schumpeter's Plea: Rediscovering History and Relevance in the Study of Entrepreneurship. *Harvard Business School Working Paper*. No.06-036, 4.

Gerber, M.E. (2015). *Girişimcilik Tutkusu*. Çev: T. Keskin. İstanbul: Agora Kitaplığı.

Glancey, Keith S. and McQuaid, R.W. (2000). *Entrepreneurial Economics*. Newyork: Palgrave Macmillan.

Goldsmith, R.E. and Kerr, J.R. (1991). Entrepreneurship and Adaption-Innovation Theory. *Technovation*. 11,6. 373-382.

Göçmen, S. (2007). İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: "İç Girişimcilik". *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gökben Çetin, N. Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3,5. 110-132.

Gökbüzoğlu, B. (2008). Ergenlerin saldırganlık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı.

Gusseanova, D. (2015). Sosyal Girişimcilik Olgusu ve Bir rnek Olay İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güçlü, N. (2003). *Lise Müdürlerinin Problem zme Becerileri*. Milli Eēitim Dergisi. 160. 272-300.

Gmřoēlu, ř. ve Karaöz, B. (1-3 Kasım 2013). Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muēla rneēi. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muēla, 63-83.

Gündüz, ř. (2010). Kontrol Liderin Elinde mi? Girişimcilik Okulundan Cevap. *Doēuř Üniversitesi Dergisi*. 11,2. 212-222.

Güner, P. (2000). Sorunlarla Etkili Baş Etme Yolu: Problem zme. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 3,1. 62-67.

Güney, S. (2015). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Güney, S. ve Nurmakhmatuly, A. (2007). Kültürün Giriřimciliēe Etkisi: Kazakistan ve Türkiye niversite ērencilerinin Girişimcilik zelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürlerarası Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10,18. 62-86.

Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik Eēilimi zerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO rneēi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 9,1. 23-38.

Gürkan A. ve içekoēlu, P. (2008). Acil Servislerde ve Kliniklerde alışan Hemşirelerin Problem zme Becerilerinin Bazı Deēiřkenler Açısından İncelenmesi. *II. Ulusal Psikiyatri Hemřireliēi Günleri Bildiri zet Kitapçiēi*. İstanbul.

Harbi, S.E. and Anderson, A.R. (2010). Institutions And The Shaping Of Different Forms Of Entrepreneurship. *Journal Of Socio- Economics*. 79,3. 436-444.

Harbi, S.E., Anderson, A.R. ve Mansour, N. (2009). The Attractiveness of Entrepreneurship for Females and Males in a Developing Arab Muslim Country; Entrepreneurial Intentions in Tunisia. *International Business Research*. 2,3. 47-53.

Heckert, T. M., Cuneio, G., Hannah, A.P., Adams, P.J., Droste, H.E., Mueller, M.A., Wallis, H.A., Griffin, C.M. and Roberts, L.L. (1999). Creation of a New Needs Assessment Questionnaire. *Journal of Social Behavior and Personality*. 15,1. 121-136.

Heppner, P. P. and Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem solving inventory. *Journal Of Counselling Psychologist*. 29, 66-75.

Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Sage Publications, Newburg Park.

Huber D.(2000). Leadership, and nursing Care Management.WB Saunders Company, Second Edition, Philadelphia, 359.

Institute of Medicine of National Academics. The future of nursing leading change, advancing health 2010. Available from:www.iom.edu/reports/2010/The-Future-of-Nursing-Leading-Change-Advancing-Health.aspx. [Last accessed on 2015 May 12].

International Council of Nurses (ICN). (2004). Guidelines on the Nurse Entrepreneur Providing Nursing Service. Geneva, 1,33.

İbicioğlu, H., Özdaşlı, K. ve Alparslan, A.M. (2009). Girişimci Özellikler Ve Girişimcilik Türü Tercihini Üzerinde Ebeveyn Etkisi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 12,1-2. 521-538.

İçerli, L. ve Şahin Karadal, M. (2014). Sosyal Girişimcilik. *Girişimcilik*. H. Karadal (Ed.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

İlter, B. (2008). Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Afyon Karahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnce Balcı, F. (2011). Girişimciliğe Ekolojik Yaklaşım: Eko-Girişimcilik Teorik Çerçeve. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1, 187-206.

İşmen, E.A., (2001). Duygusal Zeka Ve Problem Çözme. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 13. 111-124.

Jahani, S., Abedi, H., Elahi, N. and Khoshknab, M.F., (2016). Iranian entrepreneur nurses' perceived barriers to entrepreneurship. A *qualitative study*. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 21,1. 45-53.

Jones, J.A. (1988). Clinical Reasoning in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 13,2. 185-192.

Karabey, C.N. ve Bingöl, D. (2010). Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanılama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 21.67, 9-31.

Karabulut, E.O., Kuru, E. ve Pulur, A. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Ahi Devran Ve Gazi Üniversiteleri Örneği. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 3,3. 272-279.

Karadal, H. (2014). *Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Karadal, H. ve Gürpınar. Ş. (2014). Kurumsal Girişimcilik. *Girişimcilik*. H. Karadal (Ed.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Karakaş, A.F. (2012). İşletme ve Mühendislik Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaşlı, M. (2009). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keh, H.T., Foo, M.D. and Lim, B.C. (2002). Opportunity Evaluation Under Risky Conditions: The Cognitive Processes Of Entrepreneurs. *Entrepreneurship. Theory and Practice*. 27, 2. 125-148.

Kelleci M. ve Gölbaşı Z. (2004) Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin problem çözme becerilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 8,2. 1- 8.

Keskin, S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 9,1. 71-94.

Kılıç Kırılmaz, S. (2013). Sosyal Girişimcilerin Girişimcilik ve Dönüştürücü Liderlik Algılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8.1, 103-128.

Kırılmaz, S. (2012). Sosyal Girişimciliğin Başarı Faktörlerinin Girişimci Kişilik ve Dönüştürücü Liderlik Bağlamında Araştırılması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kırton, M. (1976). Adaptors and Innovators: A Description and Measure. *Journal of Applied Psychology*. 61,5. 622-624.

Kızılkaya, G. ve Aşkar, P. (2009). Problem Çözmeye Yönelik Yansıtıcı Düşünme Becerisi Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*. 34,154. 82-92.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Koray, Ö. ve Azar, A. (2008). Ortaöğretim Öğrencilerinin Problem Çözme Ve Mantıksal Düşünme Becerilerinin Cinsiyet Ve Seçilen Alan Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 16,1. 125-136.

Korkmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 14,2. 209-226.

Kruger, M.E. (2004). *Creativity In The Entrepreneurship Domain*. University Of Pretoria.

Kurt, M., Ağca, V. ve Erdoğan, S. (2006). Afyonkarahisar İli Girişimcilik Performansının Coğrafi Bilgi Sistemleri İle Analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 8,2. 97-114.

Kümbül Güler, B. (2008). Sosyal Girişimciliği Etkileyen Faktörlerin Analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

L.Miller, T. and L.Wesley, C. (2010). Assessing Mission and Resources for Social Change: An Organizational Identity Perspective on Social Venture Capitalists' Decision Criteria. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 34,4. 705-733.

Lambing, Peggy and Kuehl, R. Charles. (2000). Entrepreneurship, Second Edition, Prentice Hall.

Leong, S. (2004). Clinical Nurse Specialist Entrepreneurship. *The Internet Journal of Advanced Nursing Practice*. 7,1. 1-5.

Lorenzo, M., (2005). The Development, Implementation And Evaluation of A Problem Solving Heuristic. *International Journal of Science and Mathematics Education*. 3:33-58, National Science Council, Taiwan.3:33-58.

Makhathini, JTN. and Uys, LR. (1996). An Evaluation of the Problem Solving Ability of Diplomates From a Comprehensive Nursing Programme. *Nurse Education Today*. 16,5. 340-349

Mc Danial, B.A. (2000). A Survey on Entrepreneurship and Innovations. University of Northern Colorado. *Social Science Journal*. 277-284.

McAllister, M. (2003). Doing Practice Differently: solution focused nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 41,6. 529-535.

Mertoğlu, H. ve Öztuna, A. (2004). Bireylerin Teknoloji Kullanımı Problem Çözme Yetenekleri İle İlişkili Midir?. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 3,1. 83-92.

Meydan, C.H. (2011). İş Tatmini Ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20,1. 25-40.

Meydan, M.C. (2013). Girişimciliğin Ölçülmesi: Türkiye için Bölgesel Girişimcilik Endeksi Önerisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Morrison, A. Rimmington, M. ve Williams, C. (1999), “Entrepreneurship İn The Hospitality, Tourism and Leisure Industries”, (3.Edition), İngiltere, Oxford: Butterworth-Heinemann, 18.

Mueller, Stephen L. and Thomas, A.S. (2000). Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*. 16. 51-75.

Nazlı, S. (2013). Hemşirelerde Duygusal Zeka Ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konya İli Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.

Norton J.R, I.W. and Moore, T.W. (2006). The Influence of Entrepreneurial Risk Assessment on Venture Launch or Growth Decisions. *Small Business Economics*. 26,3. 215-226.

Norton, R.W.(1975). Measurement of Ambiguity Tolerance. *Journal of Personality Assessment*. 39,6. 607-619.

Noyan Yalman, İ. ve Gündoğdu, Ö. (2014). Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 9,1. 19-70.

Ocak, S., Gider, Ö. ve Bayar, B. (1-3 Kasım2013). Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 525-543.

Oğuz, V. ve Köksal Akyol, A. (2015). Problem Çözme Becerisi Ölçeği (PÇBÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 44,1. 105-122.

Oldenburg, F.(2013). Fark Yaratıcılar İçin Güç Şebekesi. *Optimist Dergisi*. 1-41.

Oluç, M. (1963). *İşletme Organizasyonu ve Yönetimi*. Sermet Matbaası.

Onay, M. ve Çavuşoğlu, S. (2010). İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 17,1. 47-67.

Öneren, M. (2012). İç Anadolu Bölgesindeki Genç Nüfusun Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7,2. 7-28.

Övür, M. (2005, 22 haziran). Ölüm Davetiye Çıkarmak. Sabah Gazetesi. 16.

Özçakır, E. (2012). Farklı Statülerde Hizmet Veren Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde Çatışma Yönetimi ve Problem Çözme Etkinliklerinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Özdemir, A. (2014). *Girişimcilik*. Ankara: Yason yayıncılık.

Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M.T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*. 4,4. 566-589.

Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7,1. 87-102.

Özden, K., Temurlenk, M.S. ve Başar, S. (7-10 Mayıs 2008). Girişimcilik Eğilimi: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Ve Atatürk Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, 229-240.

Özdevecioğlu, M. ve Cingöz, A. (2009). Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32. 81-95.

Özdevecioğlu, M. ve Karaca. M. (2015). *Girişimcilik Girişimci Kişilik Kavram Ve Uygulama*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Özkara, B., Karayormuk, K. ve Köseoğlu, M.A. (25-27 Mayıs2006). Girişimcinin Son Köyü: Girişimcilerin Sürekliliğinin Sorgulanması. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 221-233.

Özkaşıkçı, I. (2013). *Dijital Çağda Girişimcilik Ekosistemi*. İstanbul: Butik Yayıncılık.
Özkul, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi Kobi'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*. 1,2. 1-12.

Pamuk, M. (2012). Problem Çözme Becerisini Geliştirmeye Yönelik Bir Grup Rehberlik Programı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22,1. 128-136.

Roberts JD, While AE, Fitzpatrick J. (1993). Problem Solving İn Nursing Practice; Application, Process, Skill Acquisition And Measurement. *Journal of Advanced Nursing*. 18,6. 886-890.

Robinson, P.B., Stimpson, D.V., Huefner, J.C. and Hunt, H.T. (1991). An Attitude Approach To The Prediction of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 13,31.

Sakarya, S., Kosa, G. ve Namal, B. (25-27 Mayıs 2006). Girişimcilik Sürecinde Fırsat Ve Kırgızistan Örneği. Uluslararası Girişimcilik Kongresi. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 99-110.

Salminen, L., Lindberg, E., Gustatsson, M.L., Heinonen, J. and Leino-Kilpi, H. (2014). Entrepreneurship Education in Health Care Education . *Education Research International*. Volume 2014, Article ID 312810, 8 pages. <http://dx.doi.org/10.115/2014/312810>.

Salur, S. ve Toprak, Y. (2015). Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Nazilli Meslek Yüksekokulu Örneği. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*. Umyos Özel Sayısı. 5,5. 7-15.

Sardoğan, M.E, Karahan, T.F. ve Kaygusuz, C. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Kullandıkları Kararsızlık Stratejilerinin Problem Çözme Becerisi, Cinsiyet, Sınıf Düzeyi Ve Fakülte Türüne Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2,1. 78-97.

Sarı, H. (1998). Lise Yöneticilerinin Sorun Çözmede Yaratıcılığı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: . Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Savaşır, I. ve Şahin, N. H. (1997). Bilişsel Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Schreglmann, S. ve Doğruluk, S. (2012). Bilişim Teknoloji Öğret men Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1,2. 143-150.

Schwer, R. K. and Yücelt. U. (1984). A Study of Risk-Taking Propensities Among Small Business Entrepreneurs and Managers: an Empirical Evaluation. *American Journal of Small Business*. 8,3. 31-40.

Seelos, C. and Mair, J. (2005). Social Entrepreneurship: Creating New Business Models To Serve The Poor. *Business Horizons*. 48,3. 243-244.

Serin, O. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*. 31,142. 80-88.

Shane, S.A.(1993). Cultural Influences on National Rates of Innovation. *Journal of Business Venturing* 8, p. 59–73. Abstract.

Sharp DB, Monsivais D. Decreasing barriers for nurse practitioner social entrepreneurship. Hyperlink“<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=Decreasing+barriers+for+nurse+practitioner+social+entrepreneurship>” \o “Journal of the American Association of Nurse Practitioners.” *J Am Assoc Nurse Pract* 2014;26:562-6.

Sivrikaya, A.H., Özdayı, N., Adiloğulları, G.E., Uğurlu, F.M. ve Şakar, M. (2015). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İletişim Becerileri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3,17. 453-460.

Solso, R., Maclin, K. and Maclin O.H. (2007). *Bilişsel Psikoloji*. A. Ayçiçeği Dinn (çev.). İstanbul: İstanbul Kitapevi Yayınları. 542-547.

Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*. 22,1. 4-19.

Sönmez, A. ve Toksoy, A. (2014). Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 21,2. 41-58.

Söylemez, S. (2002). Ergenlerde Problem Çözme Becerisini Geliştirmeye Yönelik Bir Grup Çalışması Programının Etkisinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Stephen A. Stumpf, Walter G. Tynon Jr. (2001). Consultant or Entrepreneur? Demystifying themwar for talent. *Career Development International*. 6,1. 48-55.

Stevens, M. (1998). *Sorun Çözümleme*. A. Çimen (çev.). İstanbul: Timaş Yayınları.

Sullivian, J.E. and Decker J.P. (2001). *Effective Leadership and Management in Nursing*, Upper Saddle River, New Jersey.

Sungur N. (1998). Yaratıcı sorun çözmeye programının etkinliği-EYT öğrencilerine ilişkin bir deneme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahbaz, A. ve Şahbaz, Ü. (1-3 Kasım2013). İnovasyon ve Girişimcilik. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 109-127.

Şahin, P. (2015). Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Demografik Özellikleri İle İlişkisi (Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama Ve Araştırma Hastanesi Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi.

Şanal, M. (2011). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tabak, A., Sıgı, Ü., Eroğlu, A. ve Hazır, K. (2009). Örgütlerde Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Algılamalarının Problem Çözme Becerilerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18,2. 387-397.

Tanoğlu, S. (2008). Kişilik Özelliklerinin Girişimci Olma Niyeti Üzerine Etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taşçı, S. (2005). Hemşirelikte Problem Çözme Süreci. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. Hemşirelik Özel Sayısı. 73-78.

Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Şen, H. ve Demirkaya, F. (2014). Başhemşirelerin Yenilikçilik Ve Risk Alma Davranışlarının Belirlenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*. 3,3. 147-154.

Taylor, C. (2000). Clinical Problem-Solving in Nursing: Insights From The Literature. *Journal of Advanced Nursing*. 31,4. 842-849.

Tercanlı, N. (2011). Hemşirelerin Algıladıkları Sosyal Destek ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

Thompson, J.L. (1999). The World Of The Entrepreneur – A New Perspective. *Journal of Workplace Learning: Counselling Today*. 11, 6. 209-224.

Toksoy, A.(1-3 Kasım 2013). Dünyada ve Türkiye’de Girişimciliğin Tarihi. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 425-433.

Tunç A. ve Kıyak, M. (21-24 Mayıs 2009). Bir Kamu Hizmet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *VII. Ulusal Sağlık Kurumları Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı*. 168-173.

Tunç, B. (2007). İşletmelerde Yaratıcılık Yenilikçilik Girişimcilik Yönetimi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkiye Girişimcilik Stratejisi Eylem Planı 2015-2018.

Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler. (1987). İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

TÜSİAD (2003), Türkiye’de Girişimcilik. İstanbul: Yayın no: TS/BAS/03-018.

Uğurlu, N. ve Ekinci. M. (2007). Hemşirelerde Kontrol Odağı İnancı İle Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ve Psikolojik Belirti Gösterme Durumları Arasındaki İlişkiler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 23,2. 117-130.

Uludağ, N. (2015). Girişimci Doğulur mu? Olunur mu?. *Girişimciliğin Altın Kuralları*. E. Belen, T. Demirkaya (Ed.). İstanbul: Optimist Yayınları.

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

Ulupınar, S. (1997). Hemşirelik Eğitiminin Öğrencilerin Sorun Çözme Becerilerine Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ulusoy, H., Tosun, N. ve Aydın, J.C. (2014). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 1,1. 1-8.

Uygun, M., Mete, S. ve Güner, E. (2012). Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4,2. 145-156.

Ünsar, A.S. (2011). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması. *SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 22. 255-271.

Yalçın, B., Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2010). Yüksekokul Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisi Algıları İle Kontrol Odağı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2,2. 19-27.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8,2. 196-211.

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

Yıldırım, A., Cerit, B. ve Küçükyazıcı, G. (1-3 Kasım 2013). e- Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Muğla, 293-307.

Yıldırım, B. ve Özkahraman, Ş. (2011). Hemşirelikte Problem Çözme. *S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2,3. 155-159.

Yıldırım, M.H. ve Eylül Erul, E. (2014). Küresel Girişimcilik. *Girişimcilik*. H. Karadal (Ed.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

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

Yurttaş A. ve Yetkin, A. (2003). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Empatik Becerileri İle Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 6,1. 1-13.

Zahra and Covin, Zahra and Garvıs, Bostjan Antoncic and Robert D. Hısrıch. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Croos-Cultural Validation. *Journal of Business Venturing*. 16. 497-527.

Zhao, F. (2005). Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*. 11,1. 28.

EK 1: Hemşire Bilgi Formu

ANKET FORMU

Sayın meslektaşım, bu anket “Hemşirelerin Girişimci Kişilik Özellikleri, Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi ” isimli tez çalışmamın araştırma kısmını oluşturmaktadır. Amaç sahip olduğunuzu düşündüğünüz girişimci kişilik özellikleri ve problem çözme becerilerini saptamak ve bunu etkileyen faktörleri belirlemektir. Sorulara düşüncenizi doğru yansıtacak biçimde cevap vermeniz ve boş bırakmamanız sonuçların güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak, verdiğiniz bilgiler gizli kalacaktır. Araştırmanın gerçekleştirilmesindeki katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Nurdan YILDIRIM
İstanbul Bilim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

Hemşire Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()
2. Yaşınız:
3. Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()
4. Eğitim Durumunuz: Sağlık Meslek Lisesi () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans ()
5. Çocuk Sayısı: 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üstü ()
6. Kardeş Sayısı (Sizde dahil olmak üzere): 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üstü ()
7. Ailenin ilk çocuğu musunuz? Evet () Hayır ()
8. Annenizin eğitim düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?
Okur-yazar değil () Okur-yazar-okul bitirmemiş () İlkokul mezunu ()
Ortaokul mezunu () Lise mezunu () Üniversite ve üstü ()
)

9. Babanızın eğitim düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?

Okur-yazar değil () Okur-yazar-okul bitirmemiş () İlkokul mezunu ()
Ortaokul mezunu () Lise mezunu () Üniversite ve üstü ()

10. Ailenizin sosyoekonomik durumu (Ebeveynlerinizi düşününüz) :

Düşük () Orta () Yüksek ()

11. Aşağıdakilerden hangisi yaşamınızın büyük bölümünü geçirdiğiniz yeri en iyi şekilde tanımlar: Büyük şehir () Şehir () Kasaba () Köy ()

12. Kaç yıldır hemşire olarak çalışıyorsunuz : 1 yıldan az () 1-5() 6-10()
11-15() 16ve üstü()

13. Kaç yıldır aynı kurumda çalışıyorsunuz : 1 yıldan az () 1-5() 6-10()
11-15() 16ve üstü()

14. Yapmakta olduğunuz işte size ilham veren bir rol modeli (örn :Anne , bir girişimci v.s) var mı? Evet (lütfen belirtiniz)..... Hayır ()

15. Çalışma pozisyonunuz nedir?

Servis Hemşiresi () Sorumlu Hemşire () Eğitim Hemşiresi ()

Poliklinik Hemşiresi ()

16. Hangi birimde çalışıyorsunuz?

Dâhiliye servisi () Cerrahi servisi () Poliklinik () Acil servis ()

Ameliyathane () Yoğun Bakım () Diğer

17. İş yerinizde herhangi bir projede yer aldınız mı?

Evet () Hayır ()

18. Gelir düzeyinizi nasıl tanımlarsınız?

Düşük (Gelir giderden az) () Orta (Gelir gider eşit) () İyi (Gelir giderden fazla) ()

19. Öğrenim yaşantınız boyunca “problem çözme” hakkında eğitim aldınız mı?

Evet () Hayır ()

20. Yanıtınız “evet” ise nerede eğitim aldınız?

Okul () Üniversite () Hizmet içi eğitim () Sertifika programı ()
Kurs / Seminer () Diğer.....

21. Öğrenim yaşantınız boyunca “ girişimcilik” ile ilgili eğitim aldınız mı?

Evet () Hayır ()

22. Yanıtınız “evet” ise nerede eğitim aldınız?

Okul () Üniversite () Hizmet içi eğitim () Sertifika programı ()
Kurs / Seminer () Diğer.....

23. Hobileriniz nelerdir? Kitap okumak () Müzik dinlemek ()
Sinemaya gitmek () Spor yapmak () Diğer.....

24. En çok hangi türde kitaplar okusunuz?

Roman () Kişisel Gelişim () Tarih () Felsefe () Şiir ()
Diğer.....

EK 2: Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Girişim Fırsatlarını Görme Ölçeği

	LÜTFEN SİZE EN YAKIN SEÇENEĞİ DAİRE İÇİNE ALARAK İŞARETLEYİNİZ	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	İşimde elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2	Çok çalışkan biriyim.	1	2	3	4	5
3	Mümkün olan en iyi işi yapmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
4	Kendimi yapabileceğim her şeyi yapmak için zorlarım.	1	2	3	4	5
5	İşimde performansımı geliştirmek için çok çabalarım.	1	2	3	4	5
6	Hayatımdaki başarıların çoğunlukla benim yeteneğime dayandığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Başarı ya da başarısızlıklarında güçlü pozisyondaki insanların etkisinin büyük olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaşamımın kendi kontrolüm altında olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
9	İşimdeki başarımlar genellikle şansa dayanır.	1	2	3	4	5
10	Yatırımlardan önemli finansal kazançlar elde etmek için büyük riskler alırım.	1	2	3	4	5
11	Yüksek gelir elde edebilmek için tasarruflarımın bir kısmını riskli yatırımlarda değerlendiririm.	1	2	3	4	5
12	Bir yatırımdan uzun vadede kâr elde edeceksem kısa vadede para kaybetme riskini göze alırım.	1	2	3	4	5
13	Bir işi bitirmeden yeni bir işe başlamaktan hoşlanmam.	1	2	3	4	5
14	Önemli bir göreve başlamadan önce onun ne kadar süreceğini bilmem gerekir.	1	2	3	4	5
15	Bir problemin çözümü olduğunu düşünmezsem benim için ilgi çekici değildir.	1	2	3	4	5
16	Karar alma sürecinde, problemle ilgili yeterli bilgi ve veri yoksa kendimi çok rahatsız hissederim.	1	2	3	4	5
17	Çözüm için belirli ve net bir cevap yoksa o problem üzerinde çalışmak istemem.	1	2	3	4	5
18	İnsanları sık sık yeni fikirlerimle şaşırtırım.	1	2	3	4	5
19	İnsanlar sık sık yaratıcı faaliyetler için benden yardım isterler.	1	2	3	4	5
20	Yeni bir fikir ortaya atılmıyorsa bir beceri üzerinde uzmanlaşmak beni daha fazla tatmin eder	1	2	3	4	5
21	Yaratıcı fikirlere ihtiyaç duyulan işlerde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
22	Yeni bir işi genelde bana öğretildiği şekilde yapmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
23	Çok da yaratıcı bir insan değilim.	1	2	3	4	5
24	Aynı işi farklı yollardan deneyerek yapmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
25	Girişim fırsatlarını tanıma başarısı gösteririm.	1	2	3	4	5
26	Problemleri fırsatlara dönüştürmede çok iyiyimdir.	1	2	3	4	5
27	İyi bir fırsatı başkalarından çok daha önce görebilirim.	1	2	3	4	5
28	Geliştirilmesi gereken bir fırsat benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
29	Kendimi geliştirmek için karşılaştığım fırsatlar benim için önemlidir.	1	2	3	4	5

EK 3: Problem Çözme Envanteri

PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ

Bu envanterin amacı, günlük yaşantınızdaki problemlerinize (sorunlarınıza) genel olarak nasıl tepki gösterdiğinizi belirlemeye çalışmaktır. Sözü ettiğimiz bu problemler, matematik ya da fen derslerindeki alışmış olduğunuz problemlerden farklıdır. Bunlar kendini karamsar hissetme, arkadaşlar ile geçinememe, bir mesleğe yönelme konusunda yaşanan belirsizlikler ya da boşanıp boşanmama gibi karar verilmesi zor konularda ve hepimizin başına gelebilecek türden sorunlardır.

Lütfen aşağıdaki maddeleri elinizden geldiğince samimiyetle ve bu tür sorunlar ile karşılaştığınızda tipik olarak nasıl davrandığınızı göz önünde bulundurarak cevaplandırın. Cevaplarınızı bu tür problemlerin nasıl çözülmesi gerektiğini düşünerek değil, böyle sorunlarla karşılaştığınızda **gerçekten** ne yaptığınızı düşünerek vermeniz gerekmektedir. Bunu yapabilmek için bir kolay yol olarak her soru için kendinize şu soruyu sorun: **“Burada sözü edilen davranışı ben hangi sıklıkta yaparım ?”**

Yanıtlarınızı aşağıdaki ölçeğe göre değerlendirin:

1. Her zaman böyle davranırım
2. Çoğunlukla böyle davranırım
3. Sık sık böyle davranırım
4. Arada sırada böyle davranırım
5. Ender olarak böyle davranırım
6. Hiçbir zaman böyle davranmam

	Her zaman			Hiçbir zaman		
1. Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.	1	2	3	4	5	6
2. Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.	1	2	3	4	5	6
3. Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.	1	2	3	4	5	6
4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.	1	2	3	4	5	6
5. Sorunlarımı çözmeye konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.	1	2	3	4	5	6
6. Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	1	2	3	4	5	6
7. Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
8. Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.	1	2	3	4	5	6
9. Bir sorun kafamı karıştırdığımda duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye uğraşmam.	1	2	3	4	5	6

10. Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır.	1	2	3	4	5	6
11. Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.	1	2	3	4	5	6
12. Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.	1	2	3	4	5	6
13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.	1	2	3	4	5	6
14. Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişigüzel sürüklenip giderim.	1	2	3	4	5	6
15. Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.	1	2	3	4	5	6
16. Bir sorun ile karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
17. Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.	1	2	3	4	5	6
18. Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm.	1	2	3	4	5	6
19. Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
20. Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
21. Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.	1	2	3	4	5	6
22. Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer soruları düşünmektir.	1	2	3	4	5	6
23. Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5	6
24. Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır	1	2	3	4	5	6
25. Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım.	1	2	3	4	5	6
26. Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.	1	2	3	4	5	6
27. Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5	6
28. Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.	1	2	3	4	5	6
29. Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.	1	2	3	4	5	6
30. Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.	1	2	3	4	5	6
31. Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.	1	2	3	4	5	6
32. Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.	1	2	3	4	5	6
33. Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.	1	2	3	4	5	6
34. Bir sorun ile karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.	1	2	3	4	5	6
35. Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır	1	2	3	4	5	6

EK 4: Kurum İzni Başvuru Dilekçesi



T.C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

SAYI : 62111416/1567
KONU:

07 Mart 2016

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 06/01/2016 tarih ve 70468901-02 sayılı yazısı ekindeki Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Nurdan YILDIRIM'ın, "Hemşirelerin Girişimci Kişilik Özellikleri, Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi" konulu tezi ile ilgili ekte sunulan envanterleri ve formlarını kullanarak toplaması uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüş olup, söz konusu Veri Formunu Grup Florence Nightingale Hastanelerinde çalışan hekim ve hemşirelere uygulayabilmesi hususunda gereğine bilgilerinizi rica ederim.

REKTÖR ADINA:

Prof. Dr. Ş.Kerem ÖZEL
Rektör Yardımcısı

EK: 1- Yazı ve ekleri (9 sayfa)

DAĞITIM:

- İstanbul Bilim Üniversitesi Şişli Florence Nightingale Hastanesi Araştırma ve Uygulama Merkezi (Başhekimliği)
- İstanbul Bilim Üniversitesi Avrupa Florence Nightingale Hastanesi Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü (Başhekimliği)
- İstanbul Florence Nightingale Hastanesi Başhekimliği
- Gayrettepe Florence Nightingale Hastanesi Başhekimliği
- Kadıköy Florence Nightingale Hastanesi Başhekimliği
- Göktürk Florence Nightingale Hastanesi Başhekimliği

Adres: Büyükdere Cad. No: 120 Esentepe-Şişli/İSTANBUL 34394 Tel: 0212- 213 64 86 Faks: 0212- 213 92 07

EK 5: Kurum İzinleri



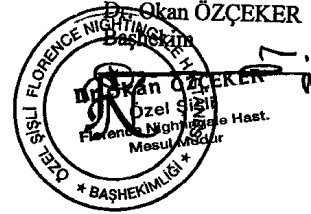
SAYI: İDR 2016 – 86
KONU: Nurdan YILDIRIM hk.

TARİH: 02.02.2016

T.C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi: 62111416/201 sayılı, 11.01.2016 tarihli yazınız.

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurdan YILDIRIM' ın 'Hemşirelerin Girişimci Kişilik özellikleri ,Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi' konulu tezi Şişli Florence Nightingale Hastanemizde yapması uygundur.



T.C. İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Gelen Evrak	
Tarih:	03.02.2016
Sayı:	718

T.C. İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı GELEN EVRAK	
Tarih:	03.02.2016
Sayı:	365
İlgilisi:	

Okan ÖZÇEKER
03/02/2016

TARİH: 02.02.2016

SAYI: İDR 2016-51

T.C

İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

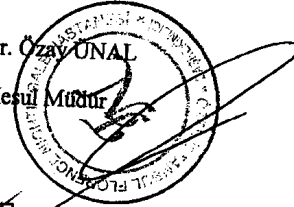
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi: 62111416/201 sayılı, 11.01.2016 tarihli yazınız.

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurdan YILDIRIM' ın "Hemşirelerin Girişimci Kişilik özellikleri, Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi " konulu tezi İstanbul Florence Nightingale Hastanemizde yapması uygundur.

Bilgilerinize sunulur.

Dr. ÖZAY UNAL
Mesul Müdür



YPC/SA/İD/ÖJK
03/02/2016
P

T.C. İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Gelen Evrak Tarih: 03.02.2016 Sayı: 716
--

T.C. İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı GELEN EVRAK Tarih: 03.02.2016 Sayı: 366 İlgilisi:
--



GAYRETTEPE
FLORENCE NIGHTINGALE
HASTANESİ

Sayı: 2016/ 1040
Konu: Anket hk.

04/02/2016

T.C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Başkanlığı' na

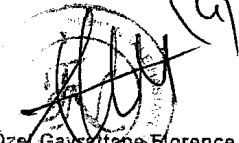
İlgi: 11/01/2016 tarih ve 62111416/201 sayılı yazınız.

Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Nurdan YILDIRIM' ın "Hemşirelerin Girişimci Kişilik özellikleri, Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi" başlıklı tezini hastanemizde uygulaması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla arz ederim.

T.C. İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı GELEN EVRAK	
Tarih 08.02.2016	Sayı: 404
İlgilisi:	

Dr. Dilek Leyla MAMÇU
Mesul Müdür


Özel Gayrettepe Florence
Nightingale Hastanesi
Op. Dr. Aygün YILDIZ
Mesul Müdür Yardımcısı

T.C. İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Gelen Evrak	
Tarih 05.02.2016	Sayı: 780

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
05/02/2016
68

T.C. İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

09.03.2016

Öğrenciniz Nurdan Yıldırım'ın 'Hemşirelerin Girişimci Kişilik Özellikleri, Problem Çözme Becerileri ve Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi' başlıklı tez çalışmasını kurumumuzda uygulayabilme süreci olumlu bulunmuştur.

İDARİ DİREKTÖR
NALAN KABATAŞ

Saim Nalan KABATAŞ
İdari Direktör
Özel Kadıköy Florence Nightingale Hastanesi

TIBBİ DİREKTÖR
DR. GÜL KIRIMLI

Dr. Gül KIRIMLI
Başhekim - Mesul Müfettiş
Dış. No: 3539 / 4426
Özel Kadıköy Florence Nightingale Hastanesi

T.C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Gelen Evrak
Tarih: 28.03.2016
Sayı: 1080

T.C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
GELEN EVRAK
Tarih: 28.03.2016
Sayı: 774
İlgilisi:

Öğrenci İşleri Dairesi
28/03/2016
82

