

**T.C.  
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**GİRİŞİMCİLERİN İŞ KURMA MOTİVASYON NEDENLERİNİN  
ARAŞTIRILMASI VE TAKSONOMİSİ: KARABÜK İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Furkan ASAR**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Ramazan UYGUN**

**Karabük**

**EKİM / 2019**

**T.C.  
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**GİRİŞİMCİLERİN İŞ KURMA MOTİVASYON NEDENLERİNİN  
ARAŞTIRILMASI VE TAKSONOMİSİ: KARABÜK İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Furkan ASAR**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Ramazan UYGUN**

**Karabük**

**EKİM / 2019**

## İÇİNDEKİLER





İÇİNDEKİLER .....	1
TEZ ONAY SAYFASI .....	3
DOĞRULUK BEYANI .....	4
ÖNSÖZ .....	5
ÖZ .....	6
ABSTRACT .....	7
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	8
ARCHIVE RECORD INFORMATION .....	9
KISALTMALAR.....	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	11
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM.....	12
EVREN VE ÖRNEKLEM .....	14
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER.....	14
1.BÖLÜM .....	15
1.1 Girişim, Girişimci Ve Girişimcilik Kavramları .....	15
1.2 Girişimcilik Kavramının Tarihsel Açından İncelenmesi .....	19
1.3 Cumhuriyet Öncesi Dönemde Girişimcilik .....	21
1.4 Cumhuriyet Dönemi Girişimcilik.....	22
1.4.1 1923-1950 Yılları Arası Cumhuriyet Dönemi Girişimciliği .....	22
1.4.2 1950-1980 Yılları Arası Girişimcilik.....	23
1.4.3 1980 Sonrası Bilgi ve Küreselleşme Süreci Girişimciliği.....	23
1.5 Girişimcilikle İlgili Benzer Kavramlar .....	24
1.5.1 Yönetici Kavramı.....	24
1.5.2 Patron Kavramı.....	25
1.5.3 Sermayedar Kavramı .....	25
1.5.4 Esnaflık Kavramı.....	25
1.6 Girişimciliğin Diğer Bilim Dalları İle İlişkisi .....	26
1.6.1 İktisat ve Girişimcilik .....	26
1.6.2 Psikoloji ve Girişimcilik .....	26
1.6.3 Sosyoloji ve Girişimcilik.....	27
1.6.4 Antropoloji ve Girişimcilik.....	27

1.7 Beşerî Sermaye Yaklaşımı .....	28
1.8 Girişimcilerin İş Kurma Motivasyonları .....	31
1.8.1 Kabul Görme İhtiyacı.....	36
1.8.2 Bağımsızlık İhtiyacı .....	38
1.8.3 Kişisel Gelişim İhtiyacı.....	40
1.8.4 Toplumsal Fayda Sağlama .....	41
1.8.5 Zenginlik İçin Araç Olma.....	42
1.8.6 Vergisel Fayda .....	43
1.8.7 Rol Model İzleme.....	44
2.BÖLÜM .....	46
2.1 Motivasyon Teorileri.....	46
2.1.1 Kapsam Teorileri.....	46
2.1.1.1 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı.....	47
2.1.1.2 Çift Faktör Teorisi (Hijyen – Motivasyon Teorisi) .....	48
2.1.1.3 Başarma İhtiyacı Teorisi.....	50
2.1.1.4 ERG Yaklaşımı.....	51
2.1.2 Süreç Teorileri .....	52
2.1.2.1 Davranış Şartlandırması.....	52
2.1.2.2 Bekleyiş Teorileri .....	54
2.1.2.3 Vroom'un Bekleyiş Teorisi .....	55
2.1.2.4 Lawler – Porter Modeli.....	56
2.1.2.5 Eşitlik Teorisi .....	59
2.1.2.6 Amaç Teorisi .....	60
3.BÖLÜM .....	62
3.1 Araştırmanın Bulguları .....	62
SONUÇ .....	107
KAYNAKÇA .....	116
TABLolar LİSTESİ .....	126
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	128
EKLER .....	129
ANKET FORMU.....	129
ÖZGEÇMİŞ.....	135

## TEZ ONAY SAYFASI

### Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Furkan ASAR'a ait "Girişimcilerin İş Kurma Motivasyon Nedenlerinin Araştırılması ve Taksonomisi: Karabük İli Örneği" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından İşletme Tezli Yüksek Lisans programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
<b>Tez Kurulu Başkanı</b>	: Doç. Dr. Ramazan Kahraman UYGUN	
<b>Danışman Üye</b>	: Doç. Dr. Ramazan Kahraman UYGUN	
<b>Üye</b>	: Doç. Dr. Hasan Alp Özel	
<b>Üye</b>	: Dr. Öğr. Üy. Tanju Çolakoğlu	

Tez Sınavı Tarihi: 04.10.2019

## DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığı eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

**Adı Soyadı:** Furkan ASAR

**İmza**

: 

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamı belirlemede ve tez sürecimin tüm aşamalarında bilgisi, birikimi, tecrübesi ve tüm samimiyetiyle her zaman yanımda olan, akademik hayatta yer almamı ve gelişmemi sağlayan değerli danışman hocam Doç. Dr. Ramazan Uygun'a, tez sürecimdeki veri toplama aşamasında yardım eden arkadaşlarıma ve bugünlere gelmemde en büyük emek sahibi olan değerli annem Akile ASAR ve babam Recep ASAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



## ÖZ

Girişimci kavramı günümüzde iş dünyasının en popüler kavramlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, dört temel üretim faktöründen (doğal kaynak, emek, sermaye, girişimci) birisi hatta en önemli unsur olarak görülmekte olup, ekonomik gelişme içindeki önemi günden güne artmaktadır. Girişimcilerin yüksek yaşam standartlarına sahip bireyler olmaları insanların bu kavrama olan ilgilerini arttırmış ve girişimcilerin iş kurmadaki zorlu süreçte motivasyon nedenlerini merak etmelerine sebep olmuştur.

Bu çalışmada girişimcileri iş kurmaya sevk eden nedenlerini belirlemek ve Karabük ilindeki girişimci profili hakkında bilgi sahibi olmak amaçlanmıştır. Bu sebeple çalışmanın ilk bölümünde girişim, girişimci ve girişimcilik kavramlarının, literatür incelemesi ile birlikte tanım kavram ve kapsamı açıklanmaya çalışılmış, girişimcileri işletme kurmaya sevk eden nedenler ve girişimcilik motivasyonundan bahsedilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise motivasyon teorilerinin literatür incelemesi ile birlikte tanım kavram ve kapsamı açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmayla ilgili bulgular yer almıştır.

Araştırma Karabük Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmeleri kapsamaktadır. Veriler 158 girişimci üzerinde anket tekniği ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22, LISREL 8.7 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın odağı girişimcilerin iş kurma nedenlerinin incelenmesi ve taksonomisidir. Bu noktada iş kurma nedenleri incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre girişimciler kariyer tercih nedeni olarak işiyle ilgili özgürlüğe sahip olmak tercih nedenini belirtirken, girişimci özelliklerinin, kariyer tercih nedenlerinin ve fırsat tanımlamada kişisel özelliklerin iş kurmadaki nedenlere etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, İş Kurma, Motivasyon



## ABSTRACT

The concept of entrepreneur is one of the most popular concepts of the business world today. This concept is seen as one of the four basic production factors (natural resource, labor, capital, entrepreneur) and even the most important factor, and its importance in economic development is increasing day by day. The fact that entrepreneurs are individuals with high standards of living increased their interest in this concept and caused entrepreneurs to wonder about motivation reasons in the difficult process of establishing business.

In this study, it is aimed to determine the reasons that lead entrepreneurs to start a business and to have information about entrepreneur profile in Karabük. For this reason, in the first part of the study, the definitions and the scope of the concepts of enterprise, entrepreneur and entrepreneurship with literature review are tried to be explained and the reasons for motivation of entrepreneurship to start a business are mentioned. In the second part of the study, the definition concepts and scopes of motivation theories are tried to be explained with literature review. In the third part of the study, findings related to the research were included.

The research includes the businesses operating in various sectors which registered to Karabük Chamber of Commerce and Industry. The data were obtained by using the survey technique from 158 entrepreneurs. The data obtained were analyzed using SPSS 22, LISREL 8.7 and AMOS 24 programs. The focus of the research is on examining the reasons of entrepreneurs for starting a business and taxonomy. At this point, the reasons for starting a business were examined and evaluated. According to the results, entrepreneurs choose the freedom to work as a reason for career preference. It is observed that entrepreneur characteristics, career choice reasons and opportunity characteristics are related to the reasons of starting a business.

**Keywords:** Entrepreneurship, Business Startup, Motivation

## ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

<b>Tezin Adı</b>	Girişimcilerin İş Kurma Motivasyon Nedenlerinin Araştırılması ve Taksonomisi: Karabük İli Örneği
<b>Tezin Yazarı</b>	Furkan ASAR
<b>Tezin Danışmanı</b>	Doç. Dr. Ramazan UYGUN
<b>Tezin Derecesi</b>	Yüksek Lisans
<b>Tezin Tarihi</b>	04/10/2019
<b>Tezin Alanı</b>	İşletme
<b>Tezin Yeri</b>	KBÜ - SBE
<b>Tezin Sayfa Sayısı</b>	135
<b>Anahtar Kelimeler</b>	Girişimcilik, İş Kurma, Motivasyon

## ARCHIVE RECORD INFORMATION

<b>Name of the Thesis</b>	The Investigation and Taxonomy of Entrepreneurs' Causes of Motivation in Establishing a Business: The Case of Karabük Province
<b>Author of the Thesis</b>	Furkan ASAR
<b>Advisor of the Thesis</b>	Assoc. Prof. Dr. Ramazan UYGUN
<b>Status of the Thesis</b>	Master
<b>Date of the Thesis</b>	04/10/2019
<b>Field of the Thesis</b>	Business
<b>Place of the Thesis</b>	KBU - SBE
<b>Total Page Number</b>	135
<b>Keywords</b>	Entrepreneurship, Business Startup, Motivation

## **KISALTMALAR**

**SARIE:** Society of Associated Researchers of International Entrepreneurship

**SPSS:** Statistical Package for the Social Sciences

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**TTK:** Türk Ticaret Kanunu

**TÜSİAD:** Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

**TYVA:** Tek Yönlü Varyans Analizi

**WIS:** Work Importance Study

**YEM:** Yapısal Eşitlik Modeli

## **ARAŞTIRMANIN KONUSU**

Araştırmanın konusu, “Girişimcilerin İş kurma Motivasyon ve Nedenlerinin Araştırılması ve Taksonomisi: Karabük İli Örneği”dir. Bu kapsamda Karabük ilinde Girişimcilerin iş kurma motivasyon ve nedenleri incelenmiş ve bu nedenlere göre taksonomi gerçekleştirilmiştir.

## **ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

Girişimciler birçok nedene ve motive dayanarak sıfırdan iş kurmakta, devir almakta, satın almakta ya da ortaklık yoluyla girişimcilik kariyerine adım atmaktadır. Bu çerçevede çevresel koşullardan çok bireylerin karar alma süreçleri, girişimcilik gibi zorlu bir kariyeri seçme nedenleri ve motiveleri rol oynamaktadır. Bireyler çok farklı nedenlerden dolayı girişimcilik kariyerini tercih etmektedirler. Ancak bu nedenler belli başlıklar halinde toplanabilir. Araştırmada Karabük ilinde örneklem dahilinde incelenen girişimcilerin Girişimci olma nedenleri araştırılmış ve bulgular dahilinde taksonomik olarak derlenmiştir.

Girişimcilik kariyerini tercih etme ya da girişimci olma nedenlerinin araştırılması ve girişimci olmaya etki eden nedensel sonuçların incelenmesi ve gruplanması, girişimcilik sürecinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Bireyler “Niçin” girişimci olmayı tercih ederler? Bu soruya aranacak cevaplardan birisi de bireylerin girişimci olma kararlarını etkileyen nedenlerin ve motivelerin araştırılmasıdır. Böylece bireyleri girişimci olmaya iten nedenlerin ve faktörlerin incelenmesinin, girişimcilik sürecinin tercihinde rol oynayan etmenlerin analizinin, hali hazırda girişimci olan bireylerin bu kararlarının anlaşılmasına yardımcı olmakla birlikte girişimci olmayı düşünen bireylerin de yönlendirilmesinde olumlu katkı sağlayacağı muhakkaktır.

## **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırmada Nicel bir perspektif benimsenerek örneklem dahilindeki girişimcilerden literatüre dayanarak oluşturulan soru formu aracılığıyla veri toplanmıştır. Veri toplama süreci Ocak 2019-Nisan 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan girişimcilere soru formunun uygulanması ortalama 1 saat kadar sürmüştür. Literatürden elde edilen ölçekler Türkçe’ye çevrilmiş ve pilot çalışmanın ardından gerekli düzenlemeler yapılarak uygulanmıştır. Geçerlilik

ve güvenilirlik prosedürleri kapsamında ölçeklerin girişimcilerin kendilerinin okuyarak cevaplamaları sağlanmıştır. İlgili Ticaret Odası kayıtları da incelenerek girişimcilerden alınan verilerin kontrolü gerçekleştirilmiştir. Araştırma Karabük Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren girişimcileri kapsamaktadır. Veriler SPSS 22, LISREL 8.7 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan model yapısal eşitlik modelidir. Yapısal eşitlik modelleri gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz, 2004).

158 girişimci ile uygulanan anket çalışması 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler ve iş deneyimine ilişkin bilgiler ile ilgili sorular, ikinci bölümde işletme kurmaya sevk eden nedenler ana sebepler ile ilgili sorular, üçüncü bölümde fırsat tanımlamada kişisel özellikler ile ilgili sorular ve son bölümde girişimcilik kariyerinin tercih edilmesini sağlayan temel neden sorulmuştur. Ölçek verileri Birley ve Westhead (1994) çalışmasından enstrüman alınarak oluşturulmuştur. İşletme kurmaya sevk eden ana sebepler ölçeğinde 24 ifade yer almakta olup 7 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar kabul görme ihtiyacı, bağımsızlık ihtiyacı, zenginlik için araç, kişisel gelişim ihtiyacı, toplumsal refah, vergisel fayda, rol model izleme olarak isimlendirilmiştir. Fırsat tanımlama kişisel özellikler ölçeğinde 12 ifade yer almakta olup 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar girişimsel yetenek, yönetsel yetenek ve teknik yetenek olarak isimlendirilmişlerdir. Beşli likert tipe göre hazırlanan sorular, kesinlikle katılmıyorum (1)...(5)kesinlikle katılıyorum biçiminde sınıflandırılmıştır. Kariyer tercih nedeni ölçeğinde 8 ifade yer almakta olup girişimcilerin bu ifadelerden yalnızca bir tanesini işaretlemeleri belirtilmiştir.

Araştırmanın odağı girişimcilerin iş kurma nedenlerinin incelenmesi ve taksonomisidir. Bu noktada iş kurma nedenleri incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

## **ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM**

Araştırmada fırsat tanımlamadaki kişisel özelliklerin iş kurmaya sevk eden nedenlere etkisi incelenmiş ve aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H<sub>G1</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken kabul görme ihtiyacı artar.

H<sub>G2</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken bağımsızlık ihtiyacı artar.

H<sub>G3</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken zenginlik için araç görme sebebi artar.

H<sub>G4</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken kişisel gelişim ihtiyacı sebebi artar.

H<sub>G5</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken toplumsal refah sebebi artar.

H<sub>Y1</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y2</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken bağımsızlık ihtiyacı işletme kurma artar.

H<sub>Y3</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y4</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y5</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken toplumsal refah işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y6</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken vergisel fayda işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T1</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T2</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken bağımsızlık ihtiyacı işletme kurma artar.

H<sub>T3</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T4</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T5</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken toplumsal refah

işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T6</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken vergisel fayda işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T7</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken rol modellerin izlenmesi işletme kurma sebebi artar.

## **EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın anket bölümünün örneklemini Karabük ili Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren girişimciler oluşturmuştur. Yapılan anket çalışmasına 158 girişimci katılım göstermiştir.

## **KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER**

Bireylerin girişimci olma kararları ve bu karara dayanarak iş kurmaları, birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Dış koşullar ancak bireylerin algılarında yer ettikleri kadar bu karara etki edeceklerdir. Girişimcilerin etkilendikleri rol modelleri, iş deneyimleri, eğitimleri, imkân ve sermaye olanakları, teknik bilgileri, uzmanlık alanları, iş kurma motivasyon ve nedenleri belli başlı bireysel etkenlerdir. Diğer taraftan içinde bulunulan ekonomik koşullar, sosyal ve kültürel koşullar da bireylerin karar süreçlerine sızabildikleri oranda girişimci olma kararında yer alabilmektedirler. Bu noktada araştırma genellenebilme adına bazı kapsam ve sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle tek bir ilde çalışmaya katılmayı kabul eden girişimcilere uygulanmıştır. Diğer taraftan makro ölçekte işletme sahipleri girişimciler, araştırmanın coğrafi odağı nedeniyle incelenememiştir.



# 1.BÖLÜM

## 1.1 Girişim, Girişimci ve Girişimcilik Kavramları

Geçmişteki çalışmalarda teşebbüs olarak nitelendirilen girişim kavramı, bir işe başlama, bir işi yapmak için harekete geçmek anlamlarında kullanılmaktadır. Bir başka görüşe göre ise girişim, kişilerin gereksinimlerini devamlı olarak karşılamak amacıyla, pazarı olan ve pazarda belirli bir ücreti bulunan iktisadi ürün ve hizmetleri ortaya koymak ve sahibine kar sağlamak hedefini üstlenen bir işletmedir şeklinde tanımlanmaktadır (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2011). Teşebbüs veya girişim kavramları genelde işletme kavramıyla aynı anlamda kullanılmışlardır. Bu sebeple uygulamada işletme ve teşebbüs kavramları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır (Doğan, 2010).

Teşebbüs kavramını değişik şekillerde ele alan yaklaşımlar bulunmaktadır. Örneğin teşebbüs kavramına, üretim faktörlerinden doğal kaynak, işgücü ve sermayenin birleşiminden meydana gelen bir unsur olarak yaklaşanlar olduğu gibi; bu kavrama işletme ile aynı lakin ayrı bir fonksiyon olarak yaklaşanlarda vardır. Bu düşünceye göre teşebbüs ve işletme bir organizasyonun ayrı iki fonksiyonudur. İşletmenin fonksiyonlarını üretim faktörlerinin birleşimi ile ilgili teknik çalışmalar oluştururken, teşebbüsün fonksiyonlarını finansman, organizasyon ve pazarlama gibi faaliyetler oluşturmaktadır. Bu durumda işletme teknik bir konuyu incelerken, teşebbüs finansal ve yasal konulara odaklanmıştır (Ünsal, 2018).

Teşebbüs kavramının özelliklerini aşağıdaki maddeler halinde sıralayabiliriz (Tutar ve Küçük, 2003):

- Teşebbüsün hedefi; kar ve fayda elde etmek olmalıdır.
- Teşebbüs, belirli bir fiyat karşılığında satış yapmak amacıyla ürün veya hizmet üretir. Bu durum bir teşebbüs olmanın temel ve zorunlu faktörüdür.
- Teşebbüsün üç temel fonksiyonu; üretim, satış ve finansmandır.
- Teşebbüs, hukuki bir unsurdur. Tüzel kişiliğe sahip teşebbüsler, sahiplerinden ayrı bir hukuki kişiliğe sahiptir. Faaliyetlerini bu hukuki kişilik altında yürüterek birtakım haklara sahip olmakla birlikte belirli yükümlülükler üstlenmektedirler.
- Teşebbüs, finansal bir ögedir. Teşebbüsün kendine has varlıkları ve bu varlıkların karşılandığı öz ve yabancı kaynakları bulunmaktadır.

- Teşebbüs, birey ve malzemedan oluşan bir organizasyondur ve bu organizasyon devamlılık göstermektedir.

Girişimciler ile alakalı literatüre baktığımızda, girişimci kavramının ilk kez ekonomist J. B. Say tarafından ele alındığı görülmektedir. Girişimci dört temel üretim etmeninden birisi, hem de en önemli unsuru olarak değerlendirilmekte ve iktisadi gelişim ortamındaki rolü de giderek önem kazanmaktadır (Aytaç, 2006). Girişimci: iktisadi ürün veya hizmet üretmek, pazarlamak için üretim ve hizmet araçlarını kullanan, kâr hedefi olan ve bu çabalarının neticesinde de karşılaşılabilecek tüm risklere katlanan kişi veya kişilerdir (Kahyalar, 2014).

Tuncer, Ayhan ve Varoğlu (2011) girişimciyi, ekonomik ürün veya hizmet üretmek veya pazarlamak amacıyla üretim etmenlerini elinde bulunduran ve bunların düzenli bir biçimde birleştiren, kâr hedefi olan ve teşebbüslerinin sonucu doğabilecek olan tüm riskleri üstlenen kişi olarak tanımlamıştır ve girişimci niteliklerini Tablo 1’deki şekilde belirtmiştir.

**Tablo 1: Girişimci Nitelikleri**

<b>Girişimci Nitelikleri</b>
Girişimci gerçek kişi veya tüzel kişi olabilir.
Girişimci iktisadi ürün ve hizmet üretmek veya pazarlamak amacıyla kendi sermayesini veya başka kaynaklardan elde ettiği sermayesini riske atar.
Girişimci işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi amacıyla toplumun ihtiyaçlarını ve arzularını en iyi bilen ve fark eden bir birey olmalıdır.
Girişimci özellikleri arasında idarecilik de söz konusudur.
Girişimci yönetim yetkilerini profesyonel yöneticiye devredebilir bu durumda kurucu girişimci niteliği kazanır.

Girişimci kavramı, günümüzde, geleneksel üretim faktörlerinden olan doğal kaynak, işgücü ve sermayenin yanında yer alan bir diğer üretim faktörü olarak ele alınmaktadır. Bu durumda girişimci, üretim faktörlerinden olan doğal kaynak, işgücü ve sermayeyi üretimi gerçekleştirebilmek amacıyla bir araya getiren kişi konumundadır. Kişilerin gereksinim duyduğu ve bu nedenle kişiler tarafından talep edilebilecek mal ve hizmetleri sezip, üretmeye çaba gösteren ve yaratıcılığıyla üretim sürecine şekil veren, iktisadi gördüğü bir işi gerçekleştirmek amacıyla işgücü ve sermayesi ile risk alan kişidir. Bir diğer görüşe göre girişimci, doğal kaynak, işgücü ve sermaye olarak bilinen

üretim etmenlerini toplumun gereksinmelerini giderecek mal ve hizmetleri üretmek amacıyla temin eden ve uygun bir biçimde bir arada toplayan kişi olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte kâr hedefi olan ve doğabilecek risklere katlanan dördüncü üretim faktörüdür (Timuroğlu ve Çakır, 2014).

Tüm bu tanımlamaların ışığında literatürde genel kabul görmüş çeşitli tanımları özetlemek gerekirse Tablo 2’deki gibi bir özetleme sunmak mümkündür.

**Tablo 2: Girişimci Tanımları**

YAZAR	GİRİŞİMCİ TANIMI
FRANK H. KNIGHT	Belirli ve sabit bir fiyattan üretim faktörlerini alarak belirsiz bir fiyattan pazara sunan kişi
Richard Cantillon	Kar ve riski göze alarak bir girişimi başlatan firma sahibi
Richard Daft	Fırsatların farkına vararak ve kendine güvenerek başarıya gereksinmesi sıkı çalışma ve belirsizliği ortadan kaldırma nitelikleriyle yeni oluşumları başlatan kişi
Jean Baptiste Say	Var olan girdileri yüksek üretkenlik ve verimlilik alanlarına çıkarmaya çalışan kişi olup, sermaye sahibinden farklı olarak yönetsel özellikleri de bulunmaktadır
Joseph A. Schumpeter	Yeni fikirleri ve icatları pazarlanabilir mal ve hizmetlere dönüştüren bir transformatör yani dönüştürücü olup, iş dünyasında yeni ve özgün fikirleri almakta çekinmeyen bir düşünce sahibi birey
Von Thünen	İdarecilerden farklı olarak risk alan birey
Baudeau	Yaptığı yenilikler ile maliyetleri azaltıp, karı arttırmayı hedefleyen yenilikçi birey
Tim Burns	Değişim ve dönüşümü sağlayarak kar elde etmeyi sağlayan inovatif özellikleri olan kişi
Albert Shapero	Girişimci, bir girişimi başlatan, inisiyatif sahibi, çeşitli sosyal ve ekonomik olguları yönlendiren ve olası iflas risklerini üstlenen kişi

Tablo 2'nin devamı;

Robert Hisrich	Maddi ve kişisel tatmin elde ederek değer yaratan, bunun karşılığında ise çeşitli mali, sosyal, psikolojik riskleri üstlenen, amacına ulaşmak için sermaye ortaya koyan, emek ve zaman harcayarak bir işi başlatan kişi
TDK	Üretim yapmak amacıyla bir işe giren kimse, müteşebbis

**Kaynak:** Demirtaş, Karaca ve Biçkes, 2017

Girişimcilik kavramı Fransızca “entreprendre” sözcüğünden türetilmiştir ve Türkçe karşılığı, “üstlenmek” tir. Girişimciler gerçekten bir işi, işletme organizasyonunu, yönetim, risk alma gibi konularda mesuliyet üstlenmektedirler. Entreprendre sözcüğünden başka kavramlar da türetilmiştir. Bunlar; entrepreneurship yani “girişimcilik”, entrepreneurial yani “girişimsel” ve entrepreneurial process yani “girişimsel süreç” kavramlarıdır (Demirel ve Tikici, 2004). Girişimcilik, fırsatların farkına varma, fırsatları takip etme, fırsatları değerlendirme, risk alma ve yenilik yapma süreçlerinin hepsini ifade eder (Polat, 2011).

Girişimcilik kavramı uzunca bir zamandan beridir işletme ve iktisat bilimlerinde kullanılmaktadır. Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say, girişimciliği üretim faktörlerinden biri olarak kabul etmiştir. Bu kavram Schumpeterle beraber dinamik girişimcilik olarak adlandırılmış ve bir başka boyut kazanmıştır. Schumpeter'in dinamik girişimcisi devamlı bir yenilik süreci içerisinde sürekli olarak daha etkin yolları ve yöntemleri tercih eden kişi olarak tanımlanmıştır. Yeni mal ve hizmetler üretmek, yeni pazarlara girmek, yeni organizasyon biçimleri belirlemek, yeni tedarik kaynakları bulmak gibi sürekli olarak eskiyi yeni ile değiştirmeyi amaçlamak, Schumpeter'in dinamik girişimci kavramına örnek olarak verilebilir. Bu girişimci türünün ekonomik büyüme içerisinde önemli bir rol üstlendiği söylenilebilir (Müftüoğlu ve Durukan, 2004).

Ekonomik kalkınmayı sağlayan kritik unsurlardan biri girişimciliğdir. Girişimcilik oranının yüksek olduğu toplumlarda ekonomik kalkınma da yüksek olmaktadır. Girişimcilik ekonomik kalkınmayı sağlayan ve halkın refah düzeyini arttıran temel yapıtaşlarından biridir. İşsizlik problemine karşı girişimcilik önemli bir çözüm olanağı sunmaktadır. Ayrıca ekonomik büyümenin dinamosu olarak girişimcilik

görülmektedir. Ekonomik kaynakların üretkenliğinin ve verimliliğinin düşük seviyelerden yüksek seviyelere yükselme sürecinde girişimci aktif rol oynamaktadır. Girişimci ayrıca yeni fikirlerin yaratılması, yayılması ve uygulanmasını hızlandırmakta ve yeni sanayilerin doğmasına yol açmaktadır. Bu gibi sebeplerden ötürü girişimciliğin iktisadi kalkınma bakımından önemli olduğu vurgulanmaktadır (Uygun, 2018).

Girişimcilik insanın düşünsel emeğinin ekonomik bir varlığa dönüşmesi sürecidir. Bu süreçte girişimcilik için fırsatları takip etmek, inovasyon, risk almak ve yaratıcılıktır denilebilir. Risk alarak inovasyon yapabilen bir insan girişimcidir. Müteşebbis yalnızca kendine değil içinde yaşadığı topluluğa da yeni bakış açıları kazandırır. Girişimcilik mal ve hizmetler için devamlı yeni pazarlar yaratmak, mal ve hizmetlerde günün gereksinimlerini karşılayabilecek yenilikler oluşturmak ve bu yenilikleri alıcılar ile paylaşma sürecidir. Girişimcilik, toplumsal yarar çerçevesinde mal ve hizmetlerde yeniliği sağlamak, riski üstlenmek, pazar ve çevre şartlarına uygun güncel strateji ve politikalar gerçekleştirmektir (Yıldırım, Demirel ve İçerli, 2011).

Sönmez ve Toksoy (2014)'a göre girişimcilikte, girişimcilerde bulunması gereken dört önemli yetenek vardır. Bunlar Şekil 1'deki gibi sıralanabilir.

**Şekil 1: Girişimcilikte Dört Önemli Yetenek**

<b>İş Yetenekleri</b>	<b>Girişimcilik Yetenekleri</b>	<b>Kişisel Yetenekler</b>	<b>Liderlik Yetenekleri</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>•Stratejik Düşünce</li><li>•Küresel Perspektif</li><li>•Fırsatları Ayırt Etme</li><li>•Sektörel Farkındalık</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Teknik Girişimcilik Yeteneği</li><li>•İdarecilik Yeteneği</li><li>•Girişimciliğin Farkına Varma</li><li>•Süreç Yönetimi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Bireysel Etkinlik</li><li>•Farkındalık</li><li>•Beceriklilik</li><li>•Etkileme Gücü</li><li>•İletişim</li><li>•Yaratıcılık</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Güçlü Liderlik</li><li>•Karar Alma</li></ul>

## 1.2 Girişimcilik Kavramının Tarihsel Açından İncelenmesi

Kuramsal olarak girişimcilik kavramının ilk resmi kullanımı Richard Cantillon tarafından yapılmıştır. Cantillon, toplumu, gelirleri belli olanlar ve gelirleri bilinmeyenler şeklinde iki gruba ayırmıştır. Cantillon'a göre girişimciler gelirleri bilinmeyen toplumsal sınıfta yer almaktadır. Cantillon'la beraber girişimcilikte riski

üzerine alma yaklaşımı başlamıştır (Uygun, 2018). Cantillon'dan sonra girişimciliği ele alan bir diğer isim Jean Baptiste Say'dır. Say, Avrupa'da ekonomi alanındaki ilk profesörlerden birisidir ve kendi işletmesini yöneten bir kişi olarak bilinmektedir. Say girişimciyi, üretimde ve dağıtımda yer alan bir koordinatör olarak nitelemektedir. Say'a göre dördüncü üretim etmeni girişimcidir ve bu görüş genel kabul görmüştür (Demirtaş, Karaca ve Bıçkes, 2017).

Girişimcilik kavramının ele alınmasında en çok dikkat çeken ve referans verilen bir diğer bilim adamı Schumpeter olmuştur. Schumpeter bugünün girişimcilik anlayışına yol gösteren yenilikçilik kavramını girişimciliğe getirmiştir. Schumpeter'e göre girişimci, ekonomik kaynakları organize ve koordine eden bir yenilikçidir (Yıldırım, 2008).

İlk çağlardan günümüz bilgi toplumuna kadar olan tarihi süreçte girişimcilik yaklaşımındaki değişimler ve bazı bilim adamlarının görüşleri Tablo 3'de görülebilir.

**Tablo 3: Girişimciliğin Gelişim Aşamaları**

TARİHİ DÖNEM	BİLİM ADAMI	GİRİŞİMCİLİK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLER
İLKÇAĞ	-	Yaşamını sürdürebilmek için arayış içinde olan özgür kişilerdir.
ORTA ÇAĞ	-	Makro boyuttaki üretim tasarımlarının idarecisidir.
17. Yüzyıl	-	Politikacılarla yapılan sabit fiyatlı mukavelelerin kar ya da zarar riskini yüklenen kimsedir.
1725	Richard Cantillon	Riski üzerine alan kimsedir.
1803	Jean Baptiste Say	Kazanç sermayenin getirisinden ayrılmıştır.
1876	Francis Walker	Yatırımcı ile girişimcinin kazançları ayrılmıştır.
1934	Joseph Schumpeter	Girişimci yenilikçi olan ve yeni teknoloji üreten kişilerdir.

Tablo 3'ün devamı;

1961	David McClelland	Etkin ve ılımlı riskleri üstlenen kişidir.
1964	Peter Drucker	Fırsatları değerlendiren kimsedir.
1975	Albert Shapero	Girişimci işletme adına verilecek kararlarda inisiyatif kullanan ve muhtemel başarısızlık riskini üzerine alan kimsedir.
1980	Karl Vesper	Girişimci çeşitli meslekler tarafından farklı algılanmaya başlamıştır.
1983	Gifford Pinchot	Etkin bir işletme içerisinde çalışan girişimci iç girimcidir.
1985	Robert Hisrich	Zaman ve çabalarının sonucu farklı değerler üreten, riski üzerine alan ve karşılığında maddi veya manevi bir beklentisi olan kimse girişimcidir.
1995	Peter Drucker	Elinde bulunan ekonomik kaynakların verimlilik ve üretkenlik seviyelerini arttıran kimse girişimcidir.
2001	Philip A. Wickham	Bir fikri kendi girişimcilik yaklaşımıyla geliştiren kimse girişimcidir.
2002	G. Brenkert	Ekonominin vazgeçilmez faktörü girişimcidir.
2003	L. W. Busenitze	İktisadi kalkınmanın en önemli aktörüdür.

**Kaynak:** Ercan ve Gökdeniz, 2009

### 1.3 Cumhuriyet Öncesi Dönemde Girişimcilik

Sanayi devrimi sonrası Osmanlı İmparatorluğunda Avrupa ile ticari ilişkileri bulunan İtalyan, Yahudi ve Rum kökenli Türk vatandaşlarının iktisadi manada girişimci oldukları görülmekteydi. İttihat ve Terakki yandaşları II. Meşrutiyet zamanında "Milli Ekonomi" kavramını ortaya çıkarmış ve iktisadi kalkınma için "girişimci grubu" olmasının gerektiğini savunmuşlardır. Milli iktisat kavramının ortaya atılma sebeplerinden en önemlisi, Türk müteşebbisler üstünde Osmanlı İmparatorluğunda büyük pay sahibi olan gayrimüslim ve yabancılar tarafından yaratılan olumsuz havayı

ortadan kaldırmaktır. Bu nedenle yabancılara tanınan ayrıcalıklar kaldırılmış, sanayicilere teşvikler verilmiş ve milli bankaların kurulması desteklenmiştir (Ünsal, 2018).

Osmanlı-Türk topluluğunda hem toplumun geçmişten gelen sosyal ve kültürel yapısı, hem de Osmanlı İmparatorluğunun idare anlayışı çok büyük toprak sahipliği yapısını imkânsız kılmıştır. Osmanlı devletinin iktisadi alanında çok büyük toprak sahipliği yapısının yerini, Osmanlı devletine ait arazileri işleyerek bu arazilerde üretilen ürünün bir kısmını devlete vergi olarak veren küçük üreticiler almıştır. Bu sebeplerden ötürü, toplum içindeki insanların bireysel olarak iktisadi etkinliklerini geliştirip, yeni ticari düşünceler yaratmasına uzun bir zaman engel olmuştur (Salik, 2015).

#### **1.4 Cumhuriyet Dönemi Girişimcilik**

Türkiye’de girişimcilik kavramı cumhuriyetin kurulmasıyla beraber 1923- 1950 yılları arası Cumhuriyet Dönemi girişimciliği, ardından 1950- 1980 yılları arası girişimcilik ve son olarak 1980 yılı sonrası bilgi ve globalleşme süreci girişimciliği olarak ele alınmaktadır (Pişkinsüt, 2011).

##### **1.4.1 1923-1950 Yılları Arası Cumhuriyet Dönemi Girişimciliği**

Türkiye, cumhuriyetin kurulduğu ilk senelerinde nüfusunun büyük bir çoğunluğunu savaşta kaybetmiş, ekonomik açıdan fakirleşmiş ve savaştan yeni çıkmış yorgun bir ülke olarak görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye, ekonomik kalkınmayı sağlayabilmek amacıyla çeşitli çalışmalar yürütmüştür. Bu çalışmalardan en mühim olanı 1923 yılında düzenlenen İzmir İktisat Kongresi olmuştur. Bu kongrede milli ekonomi yaklaşımı doğrultusunda ekonomik kalkınmayı sağlayabilmek adına, gayrimüslim ve yabancıları ticaretten uzaklaştırmak, sanayinin geliştirilebilmesi adına adımlar atmak, Türk müteşebbislere destekler vermek ve ayrıca müteşebbislerin sermaye ihtiyacına yardımcı olunabilmesi amacıyla milli bankalar kurmak gibi düşünceler ortaya atılmıştır. Millilik esasının gerçekleştirilmesi adına yabancıların ekonomiden tamamıyla saf dışı bırakılması hedeflenmiş lakin sermaye eksikliği sebebiyle bu hedef gerçekleştirilememiştir. Bunun yerine yabancıların sahip olabilecekleri hisseler kısıtlar getirilmiştir (Gümüsoğlu ve Karaöz, 2014).

Cumhuriyet dönemi, milli ekonominin kurulması dönemidir. Bu dönemde bir taraftan yabancıların farklı alanlardaki egemenliklerine son verilmeye çalışılmış, diğer taraftan girişimciliği desteklemek amacıyla önlemler alınmaya çalışılmıştır. 1927



senesinde çıkarılan “Teşviki Sanayi Kanunu” sanayileşme açısından önemlidir. Bu yıldan itibaren özel girişim tarafından fabrikalar, milli bankalar kurulmaya başlanmıştır. Bu yıllarda gelişen en mühim sanayi kolu, şeker fabrikalarıdır. Tüm bunlara karşın bazı yetersizlikler ve savaşın tesirinin devam etmesi sebebiyle önemli bir gelişme sağlanamamıştır (Aşkın, Nehir ve Vural, 2011).

#### **1.4.2 1950-1980 Yılları Arası Girişimcilik**

Küçük, (2011)'e göre 1950-1980 yılları arasında, girişimciliğin teşvik edilmesi ve özel tabana yayılmasında altyapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu dönemdeki Türk girişimcilerin genel özelliklerinin aşağıdaki gibi olduğu söylenilebilir:

- Müteşebbislerin çok az bir kısmı yüksek tahsil gören kişilerdi.
- Geleneksel işletmeci anlayışını yıkma uğraşı içindeydiler.
- Üretim istekleri temeldi ve girişimin diğer niteliklerinden olan yönetim anlayışı, verimlilik, fiyat ve kalite ilkelerine önem vermemektedirler.

Bu dönem, Türkiye’de özel girişimciliğin teşvik edildiği dönem olmuştur. Bu dönemde asıl amaç üretimi arttırmak olarak benimsenmiştir. Girişimcilik kavramının 1960-1980 yılları arasındaki çeşitli hadiseler sonucunda olumsuz etkilendiği söylenebilir. Bu yıllar arasında üç askeri darbe, iki reform hükümeti, çeşitli koalisyonlar ve bunlara ek olarak yaşanan petrol krizleri belirsizlik ortamı yaratmıştır (Marangoz, 2013).

#### **1.4.3 1980 Sonrası Bilgi ve Küreselleşme Süreci Girişimciliği**

Türkiye’de 1980 senesinden sonra girişimcilik konusunda önemli gelişmeler yaşanmaya başlandığı ile karşılaşılmaktadır. Nitekim 24 Ocak 1980 tarihinde alınan ekonomik kararlarla birlikte iktisadi gelişim konusunda yapılan stratejik değişikliklerle girişimciliğin hız kazanması bu durumun en önemli göstergesi olmaktadır. Türkiye 24 Ocak 1980 tarihinde ‘*ithal ikamesine yönelik kalkınma stratejisi*’ ’nden vazgeçerek serbest piyasa ekonomisi çerçevesinde ‘*ihracata yönelik kalkınma stratejisi*’ ’ne geçmeye karar vermiştir. Yapılan bu strateji değişikliğiyle beraber serbest piyasa ekonomisi sistemine geçilmiş ve bu sistemin temel yapıtaşlarından biri konumunda olan müteşebbislere ve ihracat odaklı girişimcilik kavramının teşvik edilmesine yönelik politikalara önem verilmeye başlanmıştır (Büyük, 2014).

Son dönemlerde özellikle 2001 ve 2008’li yıllarda yaşanan ekonomik sıkıntı dönemlerini de geride bırakmayı başarmış olan Türk ekonomisi ve müteşebbisi, iktisadi kararlılığın devam edebilmesi adına önemli bir rol oynamıştır. 2016 yılı ikinci yarısından itibaren artan bir şekilde üretimin ve yeni oluşumların teşviki kapsamında yapılan çeşitli devlet yardımları ve desteklemeleri de global çapta sürmekte olan ekonomik bunalımın atlatılmasında Türk girişimcisine önemli fırsatlar ve destekler sunmaktadır (Demirtaş, Karaca ve Biçkes, 2017).

## 1.5 Girişimcilikle İlgili Benzer Kavramlar

Günlük hayatta girişimcilik kavramı yerine bazı benzer kavramlarında girişimcilik kavramı yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlara yönetici, patron, sermayedar ve esnaflık kavramlarını örnek gösterebiliriz. Bu kavramların girişimcilikle karıştırılmaması açısından ele alınmasında ve farklılıkların ifade edilmesinde fayda vardır.

### 1.5.1 Yönetici Kavramı

Girişimcilikle ilgili en çok karıştırılan kavramlardan biri yöneticiliktir. Girişimciler işletmelerinin yönetim görevlerini kendileri üstlenebileceği gibi aynı zamanda yöneticiler aracılığıyla da bu görevleri yerine getirebilmektedirler. Bu durumda yöneticileri, bir işletmeyi girişimci adına yöneten kişi olarak tanımlayabiliriz. Yöneticiler, girişimciler vasıtasıyla kendilerine verilen yetkiyi kullanırlar. Her girişimci aynı zamanda bir yönetici olabilir ama yöneticiler için aynı zamanda bir girişimcidir diyemeyiz. Girişimcilik ve yöneticiliği birbirinden ayıran en önemli fark, girişimcilerin, girişimlerinin faaliyetleri sonucunda elde edecekleri kar veya zarardan doğacak olan riski üstlenen bireyler olmalarıdır. Yöneticilerin işletme faaliyetleri sonucu kar veya zarardan doğan riski üstlenme konusunda herhangi bir sorumlulukları yoktur (Bakan, 2015).

**Tablo 4: Girişimci ve Yönetici Arasındaki Temel Farklılıklar**

Girişimci	Yönetici
Devamlı olarak gelecek odaklıdır.	Geçmiş tecrübeleriyle yola devam eder.
Denetleyicidir.	Düzeni kuran kişidir.
Değişimi savunur ve ona göre hareket eder.	Değişimi kabul etmez.
Fırsatları bulur ve değerlendirir.	Problemleri ortaya çıkarır ve çözümü için uğraşır.

Tablo 4'ün devamı;

Bir planı uyguladıktan sonra ikinci bir planı düşünür.	Bir plan dahilinde işlerini yürütür. İkinci bir planı pek düşünmez.
Müteşebbis idarecinin belirlediği işleri sıraya koyar ve yapar.	İdareci ise müteşebbislerin yaptıklarını toplarlar.
Yenilikçidir.	Gelenekseldir.
Hayalperesttir.	Plan, proje ve program sever.
Riski üstlenir.	Riskten sorumlu değildir.

**Kaynak:** Büyük, 2014

### 1.5.2 Patron Kavramı

Girişimcilikle ilişkilendirilen kavramlardan bir tanesi de patronluktur. İşletme sahibi olarak da ifade edilen patron kavramının, alınan sorumluluklar bakımından girişimcilerden ayrıldığı noktalar bulunmaktadır. Girişken, yenilikçi, risk ve sorumluluk kavramlarını üstlenen kişi girişimci olarak tasvir edilmektedir. Yukarıda nedenlerden ötürü, bahsedilen kavramlara sahip olmayan bir patronun tam anlamıyla bir girişimci olarak ifade edilmesi doğru olmayacaktır (Demirtaş, Karaca ve Biçkes, 2017).

### 1.5.3 Sermayedar Kavramı

Girişimcilikle ilişkilendirilen bir diğer kavram sermayedarlardır. Sermayedar, bir teşebbüs kurmak adına lazım olan kaynakları bir araya getirmek, bir diğer ifade ile ürün veya hizmet üretebilmek amacıyla lazım olan üretim faktörlerini elinde bulunduran kişiyi tanımlar. Sermayedar olan bir birey, toplumdaki gereksinimleri fark eden ve bu gereksinimleri karşılamak amacıyla elinde bulunan sermayeyi yatırıma çeviren kişidir. Sermayesi olan her insanın girişimcilik niteliklerini taşıması beklenemez. Bazı sermayedarların herhangi bir yeteneği ve girişimcilik niteliği bulunmamasına rağmen, girişimcilik özellikleri bulunan bireylere sermayelerini borç vererek bu kişilerle iş birliği kurup girişimi başlatabilirler. (Marangoz, 2013).

### 1.5.4 Esnaflık Kavramı

Girişimcilik kavramıyla karıştırılan bir diğer kavram esnaflıktır. Esnaflık kavramı her ne kadar temelinde girişimcilik niteliği taşısa bile, girişimcilik kavramıyla arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Esnaf kavramı TTK'nda "*geliri sermayesinden ziyade emeğine dayanan ve ancak geçimini sağlayacak kadar geliri olan kimse*" şeklinde tanımlanmıştır (Demirtaş, Karaca ve Biçkes, 2017). Esnaf ve girişimciyi

birbirinden ayıran en önemli farklılık, esnafın yaşamını idare ettirebilecek kadar bir gelire sahip olmasıdır. Girişimciden beklenen yenilik yapma ve kendini geliştirme nitelikleri ise esnaf olan kişide bulunan özelliklerden değildir (Akpınar, 2011).

## **1.6 Girişimciliğin Diğer Bilim Dalları İle İlişkisi**

Girişimcilik ile ilgili yapılan araştırmalar oldukça karmaşıktır, girişimcilik alanı; doğası gereği bir karmaşıklığa sahiptir ve disiplinler arasındadır (Gartner, 1989). Girişimcilik ile ilişkili bilimler ve bu bilimlerin katkıları ise şu şekilde açıklanabilir: Matematik, parametreleri ölçmek için sayıları ve bilgi analizi için teknikleri; biyoloji, çevre bilimle ilgili modeli sağlamakta; psikoloji, kişinin davranışlarını; sosyoloji, insanlar arasındaki yerleşik ilişkileri açıklamakta, iktisat, girişimcilerin kaynaklara ulaşımını incelemekte; işletme ise strateji ve yönetim hakkında görüşleri sağlamaktadır (Bygrave ve Churchill, 1989).

### **1.6.1 İktisat ve Girişimcilik**

İktisatçılar girişimcilere, çoğunlukla kararsızlıkla yaklaşmıştır. Girişimcilerin tahmin edilmesi zor olan aksiyonları iktisatçıların akılcı sistemlerine uymamış; modellerinin ortaya koyduğu uyumu bozma eğilimi göstermiştir. Girişimciliğe karşı aldıkları tavırlar genel olarak optimist bir ihmâl olmuştur (KetsDeVries, 1977). Fakat bu duruma karşın girişimciliğin erken tanımları iktisatçılar tarafından biçimlendirilmiştir (Mitton, 1989).

İktisatçıların girişimcilikle ilgili düşünceleri bazen çelişkili neticeler barındırmaktadır. Kimi araştırmacılar girişimciliği; belirsizlik bulunduran şartları üstlenme fonksiyonuna ilişkilendirerek tanımlarken, kimileri de üretim etmenleri koordinasyonuna, yenilik yapmaya ya da finansal kaynak edinmeye dayandırmaktadırlar (Hoselitz, 1951). Makro iktisat, girişimciliğin değer yaratma ve dağıtımındaki katkıları göz ardı etmektedir (Kirchhoff, 1991). Mikro iktisat ise sayısı gün geçtikçe artarak öne sürülen delillerle bağlantılı olarak genel denge kuramının rasyonellik teorilerinin doğru olmadığını, pazarların eksiksiz ya da üretken bir çekişme ortamı içerisinde olmadıklarını ve işletmelerin planlanan standartlara uygun hareket etmediklerini söylemektedir (Kirchhoff, 1991).

### **1.6.2 Psikoloji ve Girişimcilik**

Girişimcilik ile ilgili psikoloji alanındaki yaklaşımlar kişiye yani girişimciye odaklanmaktadır. Girişimcinin kişiliği, inanışları ve davranışları işletmenin öncesinde,

şu anında ve geleceğinde önemli bir etki göstermektedir. İşletmenin ve kişinin kaderleri ayrılamayacak bir şekilde birbirine bağlıdır (Chapman, 2000). Psikoloji disiplini için, kendi işletmelerini baştan kuran insanların tam sayılarını bilmek yeterli olmayacaktır. Daha doğrusu psikoloji, işten çıkartılan çok sayıda kişiden hangilerinin yeni işletmeler kuracağını ya da neden her kişinin piyasadaki fırsatları algılamadığını bilmek istemektedir (Shaver ve Scott, 1991).

Psikolojinin araştırması, kişinin kültürel mirasının ve sosyal ilişkilerinin insan zihninde ne şekilde temsil edildiğiyle alakalıdır. Sıfırdan bir işletme kurmaya gösterilen psikolojik bir yaklaşım kişide oluşan bilişsel süreçlerle incelenmelidir. Yeni girişim başlatılmasının geniş bir psikolojik portresi, kişinin dünya ile ilgili bilişsel betimlemelerinin nasıl harekete dönüştüğünü gösterecektir (Shaver ve Scott, 1991). Psikoloji alanındaki gelişmelere paralel olarak girişimcilik alanına da bilişsel yaklaşım yansımıştır.

### **1.6.3 Sosyoloji ve Girişimcilik**

Sosyoloji ve girişimcilik arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyolojinin girişimciliğe üç şekilde katkısının olduğu görülmektedir. Birincisi, girişimcilik ve üretim faktörleri arasındaki bağıntı toplumsal kavramların gelişimi sayesinde gerçekleşmektedir. Sosyo ekonomik düzene dikkat çeken birbirinin ikamesi iki yaklaşım: genel bir dengeye ulaşmak için hareket ya da uyuşmazlıkların çözümüne dikkat çeken sınıfsal rekabetin sonuçlarıdır. İkincisi, girişimciliği etkileyen modernleşme, ekonomi gelişimde devlet etkileri, işletme nüfusunun özellikleri, yeni işletme başlatma da çevre etkileri gibi toplumsal özelliklere dikkat çekmektedir. Son olarak üçüncü katkısı ise, kişilerin girişimsel eylemlerle vaktini geçirme kararı ile toplumsal etkilerin arasındaki bağıntıyı incelemektedir (Reynolds, 1991).

Girişimci adaylarının faaliyetlerini ortaya koyan, sosyal ilişki ağlarının etkileridir (Aldrich ve Zimmer, 1986). Sosyal bağlam kuşkusuz önemlidir fakat girişimciliğe neden olan ana etken girişimcinin kendisidir. Girişimciliğin temeli girişimcidir (Bygrave ve Hofer, 1991) ve ekonominin merkezi benliğidir (Louw vd., 2003).

### **1.6.4 Antropoloji ve Girişimcilik**

Antropologlar, girişimciliği büyük bir sosyal varyasyon sürecinin parçası olarak görmektedirler ve araştırmaları girişimciliğin kapitalist düzendeki konumlarını anlama

ya da yerel ekonomik gelişim gibi konulara odaklanmaktadır (Fadahunsi, 2000). Antropologlara göre girişimcilik, sosyo-kültürel bir süreçtir ve girişimciliğin temelinde tek bir boyuta dikkat çekilmemelidir. Antropolojinin girişimciliğe yaklaşımı çok boyutludur yani sürekli bir değişim, yenilik ve tercih hali olarak algılanan girişimcilik, insan yaşamının devamlı bir işlemidir (Stewart, 1991).

### **1.7 Beşerî Sermaye Yaklaşımı**

Yetenek, sorun çözme becerisi, motivasyon gibi kabiliyetleri arttırabilecek önemli bir kaynak olarak görülen (Ucbasaran vd., 2009) beşerî sermaye, “girişimcinin eğitim, tecrübe ya da her ikisi ile birlikte elde etmiş olduğu bilgisi” şeklinde tanımlanmaktadır (Bhagavatula vd., 2010).

Beşerî sermaye ilk olarak 1960 senelerinde T. W. Schultz tarafından bahsedilmiş, gelirlerin yükselmesiyle bağlantılı bir şekilde kazanılan insan niteliklerini kapsayan geniş bir ifadedir. Beşerî sermaye, kişilerin bilgilerini, yeteneklerini, kabiliyetlerini ve öğrenim süresince kendilerine kattıkları edinimleri içermekte, bununla beraber insanların sağlık ve sağlıklı beslenmelerine bağlı olarak kazandıkları gücü de kapsamaktadır (Özyakışır, 2011). 1990’lı senelerin başlarından başlayarak nitelikli eğitim görmüş kalifiye işgücü olarak görülen bu kavram, iktisadi ilerlemenin merkezi olarak anılmaya başlamıştır (Nesterova ve Sabirianova, 1998).

Beşerî sermayenin birçok etkeni bulunmasına rağmen, temelinde eğitimin olduğu görülmektedir. Eğitimli insanların kabiliyet, eğitim ve tecrübelerinin karşılığında daha çok kazanç elde edebilecekleri savunulmaktadır (Eser, 2012). Diğer beşerî sermaye faktörleri olarak bireyin iş deneyimi, yabancı dil bilgisi, iş kurduğu alandaki tecrübesi (yıl), işe dair yetenekleri, daha önce kendi işini kurup kurmadığı, yurt dışı çalışma deneyimi, cinsiyet ve din gibi unsurlar sıralanabilmektedir. Cinsiyet faktörünün etkisine bir örnek olarak kadınların yarı zamanlı çalışmaya daha yatkın olmaları ve çocuk bakmak amacıyla işten çıkmaları sebebiyle daha az beşerî sermayeye sahip oldukları düşünülmektedir (Ucbasaran vd., 2009).

Beşerî sermaye uzun süredir ekonomik büyümede önemli bir etken olarak görülmektedir. Becker beşerî sermaye teorisini, mikroekonomi bilimini insan davranışlarına uygulayarak geliştirmiş, öğrenim ve eğitimin yatırım ile ilişkilendirilme düşüncesini büyük kitlelere yayarak bu yatırımı işletmenin neredeyse yeni donanım almak için kaynak harcamasıyla eşdeğer görmüştür. Genel anlamda bu teorinin öne

sürdüğü görüş, başkalarına kıyasla daha fazla beşerî sermaye kalitesine sahip olan kişilerin, daha cazip getirilere ulaşabileceği olmuştur. Beşerî sermaye teorisinin temel önermesi, bireylerinde bir bakıma sermaye gelişiminin parçası oldukları ve bundan dolayı eğitim ve öğretime yapılan yatırımlarında bir nevi insan kaynaklarına yatırım şekli olarak görmektedir (Uygun, 2018). Beşerî sermaye teorisinde temel doktrin kişilerin, gelecekte olabilecek kazanç ve statü getirileri için para ve emek harcamalarıdır (Blaug, 1976).

1950’li yıllarda finansal sermaye, çalışanlar, toprak ve yönetim üretimin önde gelen etkenleri iken 1960’lı yıllardan itibaren iktisadi kalkınma çalışmaları ABD’nin ekonomik büyümesini sağlayan kaynağı bu dört üretim faktörü ile açıklamakta zorluk yaşamaya başlamışlardır. Yan etken olarak adlandırılan bu boşluk ise “beşerî sermaye” olarak adlandırılmıştır. Nafukho ve diğerleri (2004), çalışmalarında önde gelen araştırmacıların beşerî sermaye tanımlarına yer vermiştir ve tanımlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

**Tablo 5: Önde Gelen Araştırmacıların Beşerî Sermaye Tanımları**

<b>Bilim Adanı</b>	<b>Beşerî Sermaye Görüşü</b>
J. Mincer (1962)	Beşerî sermaye teorisi, ileride işgücünü hazırlayacak olan eğitim ve öğretim sistemleridir.
G.S.Becker (1975)	Bireyler tarafından yapılan bir yatırım türü olan ve yapılan yatırımın maliyetinin ileride sağlanacak ekstra gelir seviyesine denk olduğu noktaya kadar devam ettirilen eğitimsel yatırım şekli olarak beşerî sermaye teorisi. Bu geri dönüşler, ekstra gelir olarak hem bireye özeldir hem de kalifiye kesimin sağladığı muazzam üretkenlik bakımından toplumun geneline faydalıdır
M.J. Bowman (1969)	Bir yatırım türü olarak beşerî sermaye teorisi. Sosyal hizmetler, sağlık ve eğitim giderlerine yapılan harcamalar, maddi sermayeye yapılan harcamalara benzerdir.
M. Blaug (1976)	İnsanların çeşitli yollardan kendilerine yönelik yaptıkları harcamalar, mevcut ilgilerin tatmini için değil de gelecekteki maddi veya manevi geri dönüşleri garanti altına almak için eğitim ve öğretime yapılan harcamalar. Bireyler ve devletler doğrudan veya dolaylı maliyetlere maruz kalırlar ve eğitime yapılan yatırımlarla bireylerin hayat boyu süren kazançları arasında bir bağ vardır.

Tablo 5'in devamı;

P. M. Romer (1986)	Yeni büyüme teorisinin bir şekli olarak beşerî sermaye, artan kar fırsatları veya daha iyi eğitim imkanları gibi pazar dürtülerine tepki vermek suretiyle bilgi birikimi oluşturmaktır
G. Psacharoulos (1985)	Eğitim ve öğretime yapılan yatırımlar ile şekillenen beşerî sermaye. Bu, işyerindeki çalışanlar arasında üretkenliğin artmasını sağlayacaktır.
P. M. Romer (1987)	Büyüme teorisinin devamı olarak beşerî sermaye, bu kez bilgiyi daha da içselleştirmektedir. İşletmelerin geri dönüşlerinin (kazançlarının) artması uzmanlaşma yoluyla beşerî sermayeye yapılan yatırımlara bağlıdır.
P. M. Romer (1990)	Bir işletmenin, ülkenin veya ekonomik sistemin barındırdığı toplam beşerî sermaye stokunun miktarı olarak beşerî sermaye. Toplam beşerî sermayesi daha çok olan ekonomi daha hızlı bir büyüme ivmesi kazanacaktır.
G. Becker, K. Murphy, R. Tamura (1990)	Beşerî sermayeyi zenginlik modeli şeklinde tanımlar ve ailenin büyüklüğü ile beşerî sermayeye yapılacak yatırım arasında bir korelasyon olduğunu savunur, bu nedenle çekirdek aile yapısına sahip toplumlar beşerî sermayeye yatırım yaparak ekonomik büyümelerini daha ivmeli hale getirmişlerdir.
G.S. Becker (1993)	Bireyin eğitim ve öğretiminde insanın kendisi bir yatırımdır, bu tıpkı sektörel yatırımlardaki ekipman harcamalarına benzer. Eğitime yapılan yatırımın istihdam ve gelir düzeyi üzerindeki ekonomik etkileriyle ilgilenir ve böyle bir yatırıma teşvik edecek etkenlerin ölçülmesiyle uğraşır.
N. Bontis (1996)	Eğitim ve öğretim için bireyler ve devletler tarafından yapılan harcamalar da birer yatırım olarak görülür. Bu yatırımın gelecekte maddi ve manevi geri dönüşlerinin olması beklenir.
David ve Lopez (2001)	Toplumsal faaliyetler üzerindeki performansı pozitif etkileyen kalıcı nitelikler olarak vuku bulan beceri ve yetenekler olarak beşerî sermaye.

**Kaynak:** Nafukho vd., 2004

Bir imalat için geleneksel üretim faktörleriyle beraber beşerî sermayede gerekmektedir. Bu sebeple, yeteri kadar beşerî sermayesi olmayan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, yeteri kadar kalifiyesiz işgücü ve paraları bulunsa dahi bazı



ürünleri üretememektedirler. Halbuki, göreceli olarak insani sermayeleri daha kuvvetli olan gelişmiş ülkeler, ileri teknoloji gerekliliği olan bu ürünleri kolaylıkla üretebilmektedir. Bu bağlamda ekonomiler aynı fiziki likidite yatırımları gibi, insani sermaye yatırımlarına da gereksinim duymaktadır (Özyakışır, 2011).

Lucas (1988), gerçekte kişinin beşerî sermayesindeki yükselişin şahsi verimliliğini çoğaltmasından ayrı olarak bütün üretim faktörlerinin de üretkenliğine katkısı olduğunu belirtmiş, ülkelerin öğrenime ve teknik bilgi altyapısının ilerlemesine yapacakları her çeşit yatırımın insani likidite artışı üstünde pozitif etkenler oluşturarak gelişmeyi fiziksel sermayeye yapılan yatırımların etkisinden daha çok etkileyeceğini belirtmiştir.

Teknolojik gelişmeler ile birlikte, özellikle iletişim ve bilgi teknolojilerinin son yıllarda yükselişi ile üretim anlayışı değişmiş, örgütsel süreç ve şekillerde farklılaşmalar oluşmuştur. Teknolojik gelişmeler ulaşım, iletişim ve üretimde maliyet düşüşlerine yansımış ve işletmelere pazarlarda devamlılığını sürdürebilmek için değişime zorlamıştır. Bu süreç ile bilgiye duyulan ihtiyacın artması ile insana yapılan yatırım en değerli yatırım olmuştur ve bu nedenlerle beşerî sermaye konsepti önem kazanmıştır. Beşerî sermaye teorisi, kişide bulunan bilgi ve kabiliyetlerin gelir dağılımını etkileyen önemli bir etken olduğunu varsaymaktadır. Ana demografik belirleyicilerden olan eğitim ve tecrübe beşerî sermaye kavramının temelini oluşturmaktadır. Beşerî sermaye teorisinin altında yatan prensip, kişilerin öğrenme kapasitelerinin de ürün ve hizmet üretiminde bulunan karşılaştırılabilir bir değere sahip olduğuna dair inanıştan kaynağını almaktadır (Lucas, 1988). Bu kaynak verimli bir şekilde kullanıldığında sonuçlar da gerek bireysel gerekse işletme açısından katkı sağlamaktadır. Örneğin yüksek beşerî sermayeye sahip yöneticilerin bulunduğu işletmelerin performansları da yüksek olabilecektir (Castanias ve Helfat, 2001). Bosma ve diğerleri (2004), eğitim ve tecrübe gibi bileşenlere sahip beşerî sermayenin gelecekte çok daha fazla öneme sahip olacağını çünkü çoğu iş alanında bilgiye dayalı yoğun faaliyetlerin günden güne arttığını vurgulamaktadır.

## **1.8 Girişimcilerin İş Kurma Motivasyonları**

Girişimci bireyleri bir iş kurma fikrine iten veya bir işletme kurmasına sebep olan en önemli faktör kar elde etme ve kazanç isteğidir. Girişimciler kar elde edebileceklerini düşündükleri tüm alanlarla ilgilenebilir ve o alanda yatırım yapıp para

kazanmayı hedefleyebilirler. Girişimci olarak nitelendirilen bireyleri kar ve kazanç beklentisi dışında işletme kurmaya iten farklı nedenler bulunabilir. Her ne kadar kar ve kazanç sağlamak temel hedef olsa da diğer nedenlerde girişimcilerin işletme kurmalarında rol oynayabilirler. Bu nedenlerden bazılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2011):

- Topluma yararlı işler yapma
- Toplumsal itibar kazanmak
- Bağımsız bir işletme kurma ve yönetmek
- Miras veya farklı yollarla kazanılan varlıkları değerlendirme
- Siyasi bir düşünceyi işletme kurarak destekleme
- Başka iş yapma imkanları bulamama
- Belirli sektörlere öncülük etme isteği gibi sıralayabiliriz.

Bazı bireyler maaşlı bir işte çalışmak yerine kendi işlerini kurmayı tercih edebilirler. Bu fikrin altında yatan sebepler ele alındığında kendine ait bir işletmeye sahip olmak, başkalarının buyruğu altında çalışmamak, iyi bir hayat sürdürmek, bir ticari düşünceyi gerçekleştirmek, dilediği işi yapabilme serbestisi, başarıya ihtiyacı gibi nedenler kişileri kendi işlerini kurmaya yönelten sebepler arasında yer almaktadır (Kunday, 2014).

Girişimcilerin iş kurmadaki ana hedefinin kar elde etmek olması sebebiyle işletme kurma kararındaki temel faktörün kazanç olduğu söylenebilmektedir. Lakin kazanç faktörünün işletme kurma konusunda girişimcilerin verdiği kararlarda tek başına bir etken olduğu söylenemez. Kazanç faktörünün yanında miras, özgür iş kurma isteği, toplumsal saygınlık kazanma, fırsatların çeşitliliğinin az olması, bir fikri hayata geçirme isteği veya bir hayalini gerçekleştirme isteği gibi nedenlerden, bir tanesi veya birkaçı işletme kurma kararlarında girişimciler açısından etkili olabilmektedir (Bakan, 2015).

Kişiler bir işletmeye sadece kendileri kurarak değil miras yoluyla da sahip olabilirler. Seneler boyu bir ailenin fertleri tarafından yönetilen bir işletme, başında bulunan bir sahibi hayatını kaybettiğinde varisi konumunda olan kişilere işletmenin yönetim hakkı miras olarak geçer ve işletmeyi bu kişiler yönetmeye başlarlar (Bakan, 2015). Kişilerin kendi işletmesini kurma isteklerinin arkasında kendinin patronu olma, bağımsız olma isteği yer alabilir. Ayrıca bağımsız olmanın yanı sıra başkalarına emretmek, güç ve nüfuz kazanmak gibi isteklerde bireylerin işletme kurmalarında etkili

olan güdülerdir. İşletme sahipliğinin bireylere sağladığı güç ve nüfuz işletme sahiplerine büyük bir toplumsal itibar temin edebilir. Bazı işletmeciler için bu faktör diğer nedenlerin önüne geçebilir. Sermayedarlar sermayelerini değerlendirmenin seçenekleri arasında düşüncelerine uygun bir seçenek bulamadıklarında kendi işlemlerini kurup çalıştırma yoluna gidebilirler. İşletmelerden bazıları kar sağlamak amacıyla değil, bir misyonu veya sosyal bir amacı gerçekleştirmek için kurulmuş olabilirler (Şimşek ve Çelik, 2011).

Girişimcilik süreci yapısı gereği zorlu, sıkıntılı ve belirsizlikleri içeren bir süreçtir. Bu süreçte, en önemli etkenlerden biri olan motivasyona sahip olmadan, en müsait koşuldaki sermaye kaynaklarını, en özgün iş kurma düşüncesini, en cazip iş müttefiklerini elimizde bulundursak bile bu süreci aşabilmek oldukça zor olabilmektedir. Bu sebeple şahsi işletmesini kurma arzusu ve ilgisine sahip olma aşaması girişimcilik aşamalarından en mühimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldırım, 2008).

Girişimcilik motivasyonu kendi işini yapmayı arzulayan kişilerde bulunması gereken en önemli güç kaynağıdır. Güçlü bir motivasyon, sermayeden ve diğer tüm faktörlerden daha etkili olabilmektedir. Kişilerin kendi işini kurabilme ve yönetme süreci oldukça zorludur ve birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Kendi işletmesini kuran kişilerin, işine sahip çıkmak ve kendinin patronu olmak gibi motivasyonlarının düşük olması halinde, en büyük mali olanakları, en mükemmel iş imkanları, en sağlam ortakları olsa bile zorluklar aşamayacak noktalara gelebilmektedir (Sanlı ve Şahsüvar, 2005).

Girişimcilik motivasyonu, girişimcileri amaçlarına doğru harekete geçirdiğinden işletmelerin girişim süreçleri üzerinde etkili olan bir güçtür. İsteklerin veya heveslerin girişimciliğe dönüşmemesi, başarısızlık veya vazgeçme gibi olumsuz sonuçların yarattığı maliyetler, motivasyon unsurlarını önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu sebeple potansiyel girişimcileri tanımak, onların başarı ve risk algılarını motivasyon unsurları çerçevesinde değerlendirmek önemlidir (Aksoy, Koçancı ve Namal, 2019).

Girişimcilerin iş kurmadaki en mühim amacı ve ana motivasyon kaynağı, kendi çabaları ile belli konumlara yükselebilmek ve kendilerinin patronu olmak olarak bilinmektedir. Bu bağlamda bir girişimcinin kendi işini kurmasına etki eden motivasyon kaynaklarını maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Marangoz, 2013):

- Başkalarının emiri altında çalışmama arzusu, kendinin patronu olma isteği,
- Maddi veya manevi olarak daha çok kazanç sağlama arzusu,
- Vereceği kişisel kararlar ile geleceğini belirleme arzusu,
- İş kurma dışındaki seçeneklerin kısıtlı olması,
- Emekli, yaşlı vb. kişilerde manevi doyum sağlama arzusu
- Serbest bir iş ortamında çalışma isteği
- Yakalanan fırsatları faaliyete geçirme isteği.

Kolvereid'in çalışmasında belirtildiği gibi, potansiyel girişimcilerin iş kurma hakkında bulunan nedenleri, girişimcilik faaliyetinde bulunup bulunmadıklarını önemli ölçüde etkilemektedir. Yeni işletmeler kazara yaratılmaz. Girişimcilik faaliyetlerinin yani iş kurma sürecinin açıkça niyetli olduğunu öne sürmek için yeterli bulgular bulunmaktadır. Bu nedenle, iş başlatma (ya da başlatmama) sebepleri, geleneksel niyet temelli olduğu kabul edilir. Birden çok çalışma yeni organizasyon oluşturma sürecinin aylar ya da yıllar süren bir faaliyetten oluştuğunu ortaya koymaktadır. Bu faaliyetlerin herhangi biri ile bağlantılı olarak engeller ortaya çıktığında, girişimciler Heider'in "equifinality" olarak adlandırdığı durumun üstesinden gelmenin yollarını bulmalıdır. Bu nedenle, teorik olarak, yeni girişim oluşturma, istenen sonucu elde etmek için süreç üzerinde tekrar tekrar yapılan girişimleri içeren niyetli bir eylemdir (Gartner vd., 2004).

İnsani gelişim alanındaki kariyer seçimine ilişkin araştırmaların nitelikli olması 11 Ülkeden katılan araştırmacıları içeren uluslararası bir araştırma konsorsiyumu olan İş Önemi Çalışması'nın (work importance study, WIS) oluşturulması ile olmuştur. WIS'in gelişimine paralel olarak, araştırmacılar, girişimcilerin serbest meslek oluşturma niyetlerini açıklayan uluslararası bir programla da ilgileniyorlardı. SARIE (Uluslararası Girişimcilikle İlgili Araştırmacılar Derneği) araştırması olarak adlandırılmış araştırmalar ile (Birley ve Westhead, 1994; Blais & Toulouse, 1990; Dubini, 1988; Scheinberg ve MacMillan, 1988; Shane, Kolvereid ve Westhead, 1991), girişimcilik meslek seçimi için sebeplerin bir listesini oluşturmak amaçlanmıştır. Başlangıçta, liste için teorik gerekçeler şu fikirlere dayanıyordu: bağımsızlık ihtiyacı, maddi teşvikler ihtiyacı, olumsuz bir durumdan kaçma veya kaçınma arzusu, sosyal onay ihtiyacı ve kişisel değerleri yerine getirme ya da normlar. Girişimcilerin ülkesine bakılmaksızın bu ihtiyaçları ve arzularının girişimci olmayanlardan daha yüksek puan alacağı varsayılmıştır. 11 ülkedeki 1.400'den fazla bağımsız işletme sahibi / kurucu tarafından

yapılan bir ankette 38 ifadenin bir listesi hazırlanmış ve kullanılmıştır. Anketlerinden elde edilen veriler hakkında daha sonra yapılan araştırmalar, bu nedenlerin ampirik olarak yönlendirilmiş, sınıflandırmaları geliştirilmeye çalışılmıştır. Scheinberg ve MacMillan 1988 yılında 38 maddenin faktör analizini gerçekleştirmiş ve kabul edilemez veya tek faktörlü olan 17 maddeyi ortadan kaldırmıştır. Kalan 21 maddeye ilişkin analizlerinde Scheinberg ve MacMillan iş kurma nedeni olarak altı geniş sebep faktörü bulmuştur. (Gartner vd., 2004).

Scheinberg ve MacMillan 1988 yılında 11 ülke de yaptıkları çalışmada, girişimcileri yeni iş kurmaya yönlendiren altı faktör olduğu sonucuna varmışlardır. Bu altı faktör sırasıyla şöyledir (E. Ballı ve A. Ballı, 2014):

- Kabul görme ihtiyacı
- Gelir elde etme aracı olarak görme
- Kendini geliştirme aracı olarak görme
- Bağımsız olma isteği
- Toplumu geliştirme isteği
- Bir çıkış yolu olarak görülmesi

Scheinberg ve Macmillan girişimcileri ülkelere göre karşılaştırırken her bir ülkedeki girişimcilerin farklı değerler tarafından motive edildiğini saptamışlardır. Örneğin, ABD’de bağımsız olma isteği faktörü en yüksek puanı alırken İtalya’da topluma katkı isteği faktörü en yüksek puanı almıştır. Çin’de kabul görme ve topluma katkı faktörleri yüksek puan almışlardır. Araştırmada ABD, İngiltere ve Avusturya’da işletme kurma nedeni olarak gelir elde etme isteği faktörü yüksek puana sahipken, bu değer İskandinav ülkelerinde motive edici bir faktör olarak görülmemiştir (Kapu, 2001).

Çalışmanın devamı niteliğindeki Shane, Kolvereid ve Westhead tarafından 1991 yılında yapılan bir diğer çalışmada, 11 ülkenin içinde bulunan 3 ülkeden İngiltere, Yeni Zelanda ve Norveç seçilmiş 597 işletme sahibi üzerinde 23 maddeden oluşan, Scheinberg ve MacMillans’in 21 maddelik anketine artı olarak 2 adet vergi politikası hakkında fazla soru bulunan bir anket ile analiz yaparak bir girişimcinin iş kurma nedenlerini açıklayan dört geniş faktör belirlemiştir. Bu dört faktörü tanınma, bağımsızlık, öğrenme ve roller olarak tanımlamışlardır, analizlerde birkaç farklı millet ve cinsiyet farklılıkları bulunsa da verileri etkileyecek büyük bir etkisi bulunmamıştır (Gartner vd., 2004).

Daha önceki bu iki araştırmaya dayanarak, Birley ve Westhead 1994 yılında, Birleşik Krallık'ta 405 bağımsız işletme sahibi yöneticisine uygulanan, işletmelerin başlatılması için 23 nedenden oluşan bir anket geliştirmiştir. 23 nedenin faktör analizi, araştırmacıların 7 faktör üretmesine öncülük etmiştir. Bu faktörler (Gartner vd., 2004):

- Kabul Görme İhtiyacı
- Bağımsızlık İhtiyacı
- Kişisel Gelişim İhtiyacı
- Toplumsal Fayda Sağlama
- Zenginlik İçin Araç Olma
- Vergisel Fayda
- Rol Modelleri İzleme

### **1.8.1 Kabul Görme İhtiyacı**

Girişimcilik, temelinde insan olması sebebiyle sadece ekonomik değil sosyolojik ve psikolojik alanda da incelenen bir konudur. İnsanın tutum ve davranışı, karakteri, düşünce yapısı, bakış açısı gibi konular girişimciliği etkileyen en önemli etkenler olarak görülmektedir. Schumpeter'a göre insanların toplum içinde kabul görme, statü sahibi olma gibi gereksinimleri de girişimciliği etkileyen faktörlerdendir. Sosyolojik olarak incelendiğinde ise; girişimciliğin toplumsal koşullardan etkilendiği ve bu koşullara göre şekillendiği düşünülmektedir. Girişimcilik toplumun sunduğu fırsatlardan, engellerden, toplumun değer ve yargılarından etkilenmektedir. Ayrıca sosyal sınıf, kültür, sosyal çevre, ırk, cinsiyet, yaş, ailenin ekonomik geçmişi de önemli faktörlerdendir. Ailenin ve sosyal çevrenin girişimciliğe bakış açısı, kültürde girişimciliğin yeri ve diğer etkenler, girişimcilik ruhunu teşvik edebilir ya da bastırılmasına neden olabilir (Gümüsoğlu ve Karaöz, 2014).

Girişimci tutumları kâr dışı etkenlerle açıklayan bilim adamları arasında yer alan Schumpeter, girişimciliğin, kişisel önemsenme, sosyal kabul görme vb. gereksinimlerden de büyük ölçüde etkilendiğini ileri sürmektedir. Örneğin, bir bireyin duyduğu “hanedanlık isteği”, “yeni piyasaların, rakiplerin ve yaratıcılığın fatihi olma isteği” vs. de kişileri girişimsel hareket içinde olmaya sürükleyebilmektedir. Böylece, girişimsel davranış, Schumpeter'in kuramında psikolojik faktörler tarafından da fazlasıyla etkilenmiş olarak belirtilmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007).

Girişimciliği etkileyen etkenler içerisinde en önemlisinin toplumsal ve kültürel etkenler olduğu belirtilmektedir. Girişimciliğin sosyal bir olgu olduğu ve bu sebeple sosyal olayları etkilediği ifade edilmektedir. Girişimci zelliklerinin insanlar arasında kabul görmesi, girişimci davranışlarının ve değerlerinin onaylanması, hatta teşvik edilmesi, girişimciliğin yaygınlaşmasını kolaylaştırmaktadır. Bununla beraber girişimcinin içinde bulunduğu toplumun değerleri, dini, yaşam felsefesi gibi olguların girişimciliği etkilediği bilinmektedir (zoban, 2018).

Girişimciler, insanlarla çok iyi ilişkiler kurmaktadır. Çünkü girişimciler insanların nasıl hissettiklerini anlama yeteneğine sahiptirler. İnsanların sorunlarına yönelirler ve arkadaş olmak için gayret gösterirler. İnsanlar tarafından kabul görmek girişimciler tarafından büyük önem arz etmektedir. Çatışma ve hoşnutsuzluk oluşturan olaylardan kaçınmaya çalışırlar. Beraber çalışılması son derece zor görünen kişileri bile bazı yönleri ile pozitif karaktere sahip kişiler olarak algırlar. Bir grup içerisinde insanlarla birlikte çalışma düşüncesi bu kişilere cazip gelir. Beğenilme, yaptığı iyi bir iş ile tanınma, insanlara yardım etme ve topluma katkıda bulunma duygusu temel motivasyonları arasındadır. (Odabaşı, 2004).

Girişimcilik, sadece işletme içerikli bir kavram olmayıp, toplumsal hayatta çeşitli rolleri olan çok boyutlu ele alınması gereken bir olguya işaret etmektedir. Çevresel etkenler tek başına girişimci faaliyeti açıklamakta yeterli görülmemektedir. Son yıllarda girişimciliğe yönelik farkındalık artışıyla birlikte konu, psikoloji bakış açısıyla da açıklanmaya başlamıştır. Psikolojik teoremler, girişimcilik olgusunu ve girişimci kişiye açıklamada, kr dışı motivasyonlara yaptıkları vurgularla bu alana önemli katkılarda bulunmaktadırlar. Bu anlamda, girişimciliğin kişisel önemsenme, sosyal kabul görme, başarı ve bağımsızlık gibi çeşitli motivasyonlardan etkilendiği ve bu motivasyonların da kişileri girişimci olmaya yönlendirebildiği tartışılmaktadır (Uygun, Mete ve Güner, 2015).

Scheinberg ve Macmillan tarafından 1988 yılında on bir ülkede yapılan çalışmanın faktörlerinden biri olan kabul görme ihtiyacı bir başka çalışma olan Birley ve Westhead'ın 1994 yılında İngiltere de işletme sahiplerine yaptıkları çalışmanın da faktörlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Yapılan bu çalışmalarda işletme sahiplerinin dışarıdan onay ve girdiyle kabul görme ile ilgilendiklerini göstermiştir. McClelland'in başarı ihtiyacı teorisiyle bağlantılı olan kabul görme ihtiyacı aynı zamanda Maslow'un

İhtiyaçlar Hiyerarşisinde dördüncü basamakta yer alan saygınlık ihtiyacıyla da güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Bu nedenle girişim başlatma, işletme sahiplerinin fikirlerini ilerletebileceği ve bireysel davranışların özelliklerine tekabül eden kişisel gelişimin bir parçası olarak görülmektedir (Birley ve Westhead, 1994).

Girişimci bireyler çevresindeki insanlarla sağlıklı iletişimi gerçekleştirebilen, bunun sonucunda da insanlarla sağlam ilişkiler kurabilen bireylerdir. İnsanlar arasında kabul görmek girişimciler açısından çok önemlidir. Bu yüzden insanların sorunlarına ilgi göstermek ve onların ne hissettiklerini anlamaya çalışmak, bir girişimci için sahip olunması gereken en önemli yeteneklerin başında gelmektedir. İçinde bulunduğu toplumu gözlemleyebilen, insanların ihtiyaçlarını görerek bu ihtiyaçları en iyi şekilde karşılayabilmek adına, karşısına çıkan fırsatları iş fikrine dönüştürebilen bireyler, girişimci olmayı başarabilen bireylerdir. Çevresi tarafından önemsenmek ve benimsenmek düşüncesinin, bir girişimciyi harekete geçirecek en önemli güç olduğu söylenebilir (Saygın, 2017).

### **1.8.2 Bağımsızlık İhtiyacı**

Girişimciler açısından önemli kişilik özelliklerinden olan bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı, girişimciliğin gelişimi ve öneminin artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan sosyal yaşamda bireyselleşme ve kişisel özgürlük alanını genişletme eğiliminin artmasına paralel olarak iş hayatında da kişilerin kendileri adına bağımsız olarak çalışma isteğinin arttığı görülmektedir. Başkasından emir almak yerine emir vermek isteyen, kendi kararlarını alan, sabit gelir yerine risk alarak yüksek gelir ve buna bağlı olarak harcama özgürlüğüne sahip bir girişimci olma arzusu giderek artmaktadır (Soylu vd., 2015).

Hisrich ve Peters'e göre, farklı gelir elde etme yolları varken bir girişimde bulunarak risk almak girişimcinin bağımsızlık arzusunu açıklayan en önemli özelliktir. Girişimci, mevcut sermayesini, enerjisini ve sosyal statüsünü başkalarına ekonomik olarak bağımlı olmama, karar almada ve uygulamada başkalarından emir almama, başarı ve başarısızlığı paylaşmama, kimseye hesap vermeme ve bireysel potansiyelini herkesten bağımsız olarak gerçekleştirme hedeflerine yönelmiştir (Soylu vd., 2015).

Girişimcileri, ekonomik faaliyetlere yönlendiren bir başka etken bağımsız hareket etme arzusudur. Girişimcilikle ilgili çalışmalarda sıkça karşılaşılan bağımsızlık ihtiyacı, girişimciyi tek başına hareket etmeye yönlendirerek, ekonomik bağımsızlığını



kazanması yönünde teşvik etmektedir. Kendi işinin patronu olma fikri, girişimcide bağımsız yaşama ihtiyacının bir göstergesidir. Ancak bu durum, girişimcinin yalnız başına yaşayıp, bütün istek ve amaçlarına ulaşması, anlamında yorumlanmamalıdır. Bağımsızlık ihtiyacı, girişimcinin, kişisel karakterinin özgürlük içerdiğinin bir göstergesidir. Girişimci, elbette çevre ile etkileşim içerisindedir. Ancak, çalışmalarına başlarken bir amacı da ekonomik olarak bağımsız olma isteğidir. Hamilton'un, Yeni Zelanda bağımsızlık raporunda, insanların bağımsızlık arzusunun daha çok refah ve zenginlik arzusu ile birlikte dile getirildiği görülmektedir. Buradan anlaşılmaktadır ki, insanlarda daha büyük ekonomik kazanç elde etme isteği bağımsız hareket etmeye teşvik etmektedir (Avşar, 2007).

Girişimcinin birincil motivasyon kaynağı, bağımsızlıktır. Girişimci, yeni fikirler üretmek ve risk almak için yaratıcı ve bağımsız düşünmeye ihtiyaç duymaktadır. Bağımsızlık, bir anlamda yeni fikirler ve risk anlamına gelir. Bağımsızlık olmadığında, yenilik ve gelişim olmamaktadır. Bu nedenle, girişimciler yüksek düzeyde sosyal destek beklenmemelidir. Girişimci bireyler, işletmeye özgür olmak amacıyla başvururlar. Girişimci, ekonomik girişim riskini üstlenen, başlatan, yöneten ve sahiplenen birey olarak tanımlanmaktadır. Sonuç olarak girişimcinin, riskli bir süreç olan girişimsel faaliyetlere katılmaya istekliliği ve girişime yönelik kararında sosyal desteğe ihtiyacı olmakla birlikte özerk ve bağımsız olma ihtiyacı sebebiyle düşük düzeyde sosyal desteğe ihtiyaç duyduğu söylenebilmektedir. Yani girişimcinin ihtiyaç duyduğu destek, özerklik desteği olabilir. Burada önemli olan, algılanan desteğin özerkliği ne kadar sağlayabildiği ve algılanan desteğin niteliği olmaktadır (Maya, Uzman ve Işık, 2012).

Girişimciler bir başkasının yönetiminde tüm mesaisini ona harcayarak çalışmak şeklinde bir çalışmadan hoşlanmayan, bağımsız çalışma isteğine sahip bireylerdir. Bağımsızlık sadece tüm kararları girişimcinin kendisinin alması anlamında varlık göstermez. Bağımsızlık; başkalarına ekonomik olarak bağımlı olmama, karar almada ve uygulamada başkalarından emir almama, başarıyı ve başarısızlığı paylaşmama, kimseye hesap vermeme tercihi ve sadece kendi potansiyelini herkesten bağımsız olarak gerçekleştirme isteği ile hareket etmek olarak tanımlanabilir. Bağımsız olma; kendi kendisinin patronu olma, kendi potansiyelini gerçekleştirebilme, kendi sınırlarını ve hedeflerini tayin edebilme ya da kontrol edebilme olarak da ifade edilebilir. Bağımsızlık ihtiyacı yüksek olan bireyler şu özelliklere sahiptir (Kaygın ve Güven, 2015):

- Bağımsızlık, yalnız çalışma isteği,
- Kendini ifade edebilmek,
- Başkalarının projeleri ile çalışmak yerine kendi tarzlarını ortaya koyma ihtiyacı duymak,
- Bireysellik ve grup baskısına karşı kayıtsızlık,
- Farklılık,
- Diğerleri arasında her an dikkat çekmeye hazır olmak,
- Düşündükleri ve inandıkları konularda ısrarcılık,
- İlgilerini çeken konularda kararlılık

### 1.8.3 Kişisel Gelişim İhtiyacı

Kişisel gelişim, bir insanın kendisini yetersiz gördüğü alanda, yeterli olabilmek amacıyla bir değişim süreci içine girmesi olarak açıklanmaktadır. Kişisel gelişim sürecinde insan tüm evrenin bir değişim içerisinde olduğunu görür. Bu nedenle kendisinin de bu değişime ayak uydurması ve her yönde kendisini geliştirmesi gerektiğinin farkındadır. Kişisel gelişim de bütün gelişim türlerinde olduğu gibi iş hayatı içinde verimlilik ve etkinliği artırmanın yollarından bir tanesidir. Kişilerin gelişimi amacıyla gerçekleştirilen eğitim veya diğer harcamalar da aynı amacı hedeflemektedir (Balaban ve Çakmak, 2016).

Kişisel gelişim girişimci tipinin oluşmasında rol oynayan önemli bir faktördür. Kişisel gelişime yönelik alınan eğitim ve kurslar, girişimci düşüncenin olgunlaşarak daha sağlam temeller üzerine kurulmasını sağlamaktadır. Girişimcinin iş fikrini hayata geçirme, yabancı dil, bilgisayar kullanma, yöneticilik ve liderlik gibi alanlarda almış olduğu çeşitli eğitimler daha analitik düşünmesini ve bu şekilde davranmasını sağlamaktadır (Özkul ve Dulupçu, 2007).

Kişiler, girişimci özelliklerinin bir kısmını kalıtsal olarak kazanırken bir kısmını da kişisel gelişimleri sonucu elde etmektedirler (Yıldırım, Demirel ve İçerli, 2011). Kişisel değerler girişimciliğin oluşmasında etkili olan faktörlerden bir tanesidir. İnsan yaşamında edinilen tecrübelerin toplamı olarak adlandırılmaktadır. Buna göre kişilerin değer yapıları zaman içinde doğuştan gelen genetik özellikleriyle birlikte diğer çevresel etkenlerin etkisiyle şekillenmektedir (Bozkurt, 2011).

Kişisel gelişim ihtiyacı bireyin kişisel gelişimi ve öğrenme ile ilgili nedenler üzerinde durmuştur. Girişimcinin kişisel gelişimi, iş performansını doğrudan etkileyen bir unsur olarak görülmüştür. Girişimcinin kişisel gelişimi hem işini geliştirmede hem de kendini geliştirmede bir araç olarak görülmektedir (Birley ve Westhead, 1994).

#### **1.8.4 Toplumsal Fayda Sağlama**

Ekonominin yapıtaşları olarak belirtilen girişimciler, toplumsal refahın ve kalkınmanın kilit noktasını oluşturmaktadır. Kendi işlerini kurarak bir yandan ülke ekonomisine katkıda bulunan girişimciler, bir yandan da işsiz bireyleri kurdukları işletmelerde istihdam etmeleriyle toplumsal bir sorun olan işsizliğin önlenmesinde aktif bir rol oynamaktadır. Diğer insanlara iş sağlama, onların gelişimine katkıda bulunma ve toplumsal gelişmeye katkı sağlama gibi olumlu sonuçlar, girişimciyi memnun eden toplumsal fayda unsurlarıdır (Sözcan, 2019).

Girişimcilik, bir toplumda toplumsal yapının gelişimi ve ekonomik sistem açısından büyük bir öneme sahiptir. Sürekli gelişmekte olan dünya ekonomisinin pozitif yönde eğilim göstermesinin bir destekçisi de girişimcilerdir. Girişimcilerin yaptıkları girişim denemeleriyle sağladıkları birçok fayda vardır; bunlardan ilki yeni ürün üreterek piyasada var olan ama kimsenin göremediği açığı kapatmaları ve insanların ihtiyaçlarını doğru bir şekilde giderilmesine sağladıkları katkıdır. Buna kısaca girişimciliğin toplumsal faydası da diyebiliriz (Suna, 2017).

Girişimcilik, bir toplumun ekonomik refaha ulaşabilmesi adına oldukça değerli ve gereklidir. Az gelişmiş ülkelerin en ciddi sorunlarından biri işsizlik oranıdır. Bu durumun nedeni olarak da mal veya hizmet üretimi için yeni yatırımların yapılmaması gösterilebilir. Kişiler kendi işyerlerini açarak işsizlik oranını az da olsa etkileyebilirler. Böylelikle girişimci oranı arttıkça istihdam oranı da artacaktır. Girişimci sayısındaki artış toplumsal refah seviyesini, insanların hayat standartlarını arttıracaktır. Girişimcilikte asıl hedef, daha fazla finansal kazanç sağlamak olarak nitelendirilse de temel amaç sosyal yaşam standardını arttırmaktır. Girişimcilik beraberinde kişisel gelişmeye ve sosyal problemleri çözmeye yardımcı olabilir. Örneğin işverenler tarafından işten çıkarılan çalışanları gören gençler girişimciliği artık riskli görmemekte, aksine başarı ve güvenlik sağlayan bir alternatif olarak görmektedirler (Mirza, 2019).

Toplumların gelişmesi ve kalkınması yeni iş fikirlerinin gelişmesine ve bu fikirlerin uygulanabilmesine bağlıdır. Bu fikirler sosyal yaşamda olabileceği gibi

ekonomik hayatta da var olabilecek fikirlerdir. Toplumun kalkınması için, o toplumun sahip olduğu bütün değerlerin zenginleştirilmesi gerekmektedir. Bir toplumda girişimciliğin gelişmesi ile beşerî kaynaklar en iyi şekilde kullanılabilir ve bu kaynaklardan daha çok imkanlar yaratılabilir. Girişimcilik ile kendisine fayda yaratan kişilerin, toplum için de faydaları küçümsenmeyecek derece de önemlidir. Toplumsal kaynakların girişimciler aracılığıyla kullanılabilir olmaları, toplumun refahını önemli ölçüde arttıracaktır (Güreşçi, 2014).

Girişimciler içinde buldukları topluma karşı önemli görevler üstlenirler ve bu görevler, onları buldukları toplumun toplumsal ve ekonomik kalkınması ve refah düzeyinin yükseltilmesi için önemli kılabilir. Girişimciler içinde buldukları toplumun gereksinimleri doğrultusunda, bu gereksinimlere yönelik yapılan yatırımlarla toplumun daha yaşanılabilir hale getirilerek refah seviyesini yükseltirler. Çünkü yatırım sonunda istihdamla beraber kişilerin ve toplumun gelir düzeyi yükselir. Buna bağlı olarak da kişilerin ve genel olarak toplumun refah seviyesi yükselmektedir. Girişimcilerin yürütmüş olduğu projeler yoluyla kalkınma ve endüstrileşmenin daha yaygın hale getirilmesini, işsizliğin giderilmesini, ülkenin milli gelirinde artış sağlanmasını, gelir dağılımındaki adaletsizliğin önlenmesini, yerli hammaddelerin üretimde değerlendirilmesini sağlarlar (Gözübüyük, 2019).

### **1.8.5 Zenginlik İçin Araç Olma**

Girişimcilik, yaşadığımız çevrenin yarattığı fırsatları görebilme, o fırsatlardan hayaller kurma, hayalleri projelere dönüştürme, projeleri hayata geçirebilme ve zenginlik üretmek, insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olmaktır. Girişimcinin zenginlik üretirken üç temel kaynağı vardır: kendi enerjisi ve gücü, erişebildiği sermaye ve ilişki kurduğu insanlar (Yörük, 2006).

Girişimcilik, zenginlik yaratmanın dinamik sürecidir. Bu zenginlik sermaye, zaman ve kariyer bağlılığı açısından büyük risk üstlenen kişilerce mal ve hizmet için değer üretilerek yaratılır. Ne kadar belirli faaliyet ile meşgul olurlarsa olsunlar, girişimciler bugün özgür yatırımın kahramanları olarak görülmektedir. Onlardan birçoğu yeni başladıkları işlerinde yeniliği ve yaratıcılığı kullanarak multimilyon dolarlık yatırımlar yapmayı başarmıştır. Bu kişiler, yeni mal ve hizmetler yaratmışlar ve bu girişimleri ile ilgili riskleri üzerine almışlardır. Birçok insan şu anda girişimciliği

ticaretin sınırındaki “öncü” olarak kabul etmektedir (Erdoğan, Çetinkaya ve Kurutkan, 2006).

Girişimcilik faaliyetleri tüm dünyada zenginlik ve istihdam yaratmaktadır. Girişimcilik sağlıklı bir ekonomi yaratmada ve ekonomik büyümeyi teşvik etmede hayati bir öneme sahiptir. Özellikle girişimlerinde başarılı olan küçük işletmeler fakirliği azaltmada ve ekonomiyi canlandırmada önemli bir rol üstlenmektedirler. Girişimciliğin en önemli aktörlerinden biri olan girişimciler küçük ve orta büyüklükteki işletmelerle pazardaki boşlukları doldururken, gelir dağılımına getirdikleri adalet ile de başarılı olmaktadır. Ülkeler girişimciliği teşvik edip destekleyerek sadece bugünlerine değil aynı zamanda geleceklerine de yatırım yapmış olmaktadır (Korkmaz, 2012).

### **1.8.6 Vergisel Fayda**

Girişimcilik ekosistemini etkileyen politika unsurlarının başında, şüphesiz vergi uygulamaları gelmektedir. Vergi uygulamaları bir yandan, girişimcilerin yeni bir girişimde bulunup bulunmayacağıyla ilgili kararına dahil olurken, diğer yandan kurulacak işletmenin hukuki yapısının ne olması gerektiği konusunda da karar mekanizmasını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda özellikle KOBİ ve serbest meslek sahiplerinin, iş ve istihdam yaratmaları ve ekonomik büyümeye katkıları olduğu düşüncesiyle, yönetimler tarafından, bu firmalara çeşitli vergi avantajları sağlanmaktadır (Duman, 2019).

Refah düzeylerinin yükseltilmesine dış ticaretten daha fazla pay alarak katkı sağlamayı hedefleyen ülkeler, vergi sistemlerinde; girişimcilere uluslararası rekabette vergi avantajları sağlamaya yönelik çeşitli vergi teşvikleri oluşturmaktadırlar. Seçilecek sektör, faaliyet konusu ve mükellef grubu gibi unsurlar göz önüne alınarak sağlanan vergi teşvikleri girişimcilerin uluslararası rekabet güçlerini artırmak amacıyla dış pazardan alınan payın artırılmasına yönelik destekleyici bir rol üstlenmektedir. Vergi teşvikleri yatırım ortamının cazibesini artırmak amacıyla yabancı yatırımcıları ülkeye çekme gibi kazanımlar da sağlayabilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişimin de etkisiyle girişimcilerin faaliyetlerinde belli bir coğrafi bölgeye bağlılıkları azalmakta gerek bireysel yatırımcılar gerek çok uluslu şirketler faaliyetlerini bir başka ülkeye kolayca kaydırabilmektedir. Sermaye ve yatırımların uluslararası hareketliliğinin artması özellikle gelişmekte olan ülkeler arasında vergi teşvikleri sağlamaya yönelik bir rekabet ortamı ortaya çıkarmıştır (Özden, 2018).

Vergi sistemlerindeki, vergi oranlarındaki ve vergi teşviklerindeki her değişiklik işletme davranışlarının değişmesine sebep olabilmektedir. Vergilerin varlığı sebebiyle, işletmeler için ortaya çıkan problemlerin tanımlanması ve analizi vergilemenin işletmeler üzerindeki davranışlarını ortaya koymaktadır. Zorunlu nitelik taşıyan ve zamanla değişebilme özelliği gösteren vergi düzenlemeleri; girişimcileri işyeri ve uğraş konusu seçiminde, yatırım ve finansman kararlarının verilmesinde, birleşme, devir ve sona erme işlemlerinde olduğu gibi statü seçiminde de etkileyebilmektedir. Ayrıca enflasyona karşı koruyucu vergi düzenlemeleri de girişimciler üzerinde etkili olabilmektedir (Taşkın ve Peker, 2019).

### **1.8.7 Rol Model İzleme**

Rol modelleri girişimcilerin kariyerlerine etki eden önemli bir unsurdur. Rol modelleri; aile, kardeş veya diğer başarılı akrabalar hatta ulusal alanda çalışan diğer girişimciler olabilmektedir. Rol modelleri hem işe başlama sürecinde hem de işe başladıktan sonra bir destek sistemi oluşturur (Bozkurt, 2007).

Aile çocukların girişimcilik niyetlerini etkilemektedir. Ailenin etkisini iki nedenle açıklamak mümkündür. Bunlar rol modeli olma ve aile desteğidir. Aile rol modeline göre, ailesi girişimci olan bireylerin kendi işletmelerini kurması daha olasıdır. Çünkü çocuğun aile içinde aldığı eğitim onu yaşamı boyunca etkileyebilmektedir. Araştırmalar insanların doğumundan itibaren en çok babasından ve diğer aile bireylerinden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple ailede girişimci bir ruha sahip birinin bulunması o ailede yetişen bireyin de girişimci olması yönünde etkili olacaktır (Bozkurt, 2011).

Bireylerin sahip oldukları aile yapıları girişimci kişiliklerinin oluşmasında son derecede etkili olmaktadır. Ailelerinin girişimciliğe etkisi kısıtlayıcı etki, teşvik edici etki ve kararsızlık yaratıcı etki olmak üzere üç şekildedir. Kısıtlayıcı etki durumunda, ailesinin yaşadığı maddi imkansızlıkların oluşturduğu etki veya tarıma dayalı yaşamını sürdürülmesi sonucu çocuğun girişimci olmasına engel teşkil etmektedir. Bu tür ailelerde bulunan çocukların horlanması tek başına başarıma arzusunu köreltmektedir. Teşvik edici duruma bakıldığında aile, çocuğu kendi hayatını serbest kazanma, kendi arzu ettiği işini kurması konusunda çocuğu teşvik etmektedir. Ailede örnek olabilecek girişimci kişiler var ise, bu kişiler çocuğa örnek gösterilir, çocuğun onun gibi olması ve hatta örnek gösterilen girişimci bireyi geçmesi istenmektedir. Kararsızlık yaratıcı etki

durumu ise, ailenin özellikle modern toplumlarda olduğu gibi çocuğu toplumsallaştırmak yerine eğitim ve formel toplumsallaştırma rolünü üzerine almaktadır. Uzun süre okula devam etmesi beklenen ve başarılması olağan olmayan işlere zorlanan bu çocuklar ailede aldıkları eğitim yeterli olmadığı için ikilim içinde kalmaktadırlar (Dashdamirova, 2019).



## 2.BÖLÜM

### 2.1 Motivasyon Teorileri

Çalışanları işletmenin hedeflerine ulaştırmak için inandırmak ve özendirmek amacıyla yapılan her çeşit davranış ve uygulamalara motivasyon denmektedir. Bir diğer ifade ile motivasyon, gerçekleştirilen eyleme neden olan güdü ya da etken şeklinde de tanımlanabilmektedir. İşletmedeki yöneticiler için, kişileri motive etmek zor ve farklı yöntemler gerektiren bir süreçtir. Bu süreçte iş görenlerin gereksinimlerinin ve karakterlerinin farklı olması sebebiyle, çalışanların yaptıkları işte başarılı olmaları için motivasyonlarını yükseltecek farklı motivasyon unsurlarına ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmenin hedeflerine varabilmesi için çalışanları bu amaca ortak yapabilmek çok basit olmamakla beraber kişiye göre farklılık gösteren bilindik motivasyon unsurlarının dışına çıkılabilmesi gerekmektedir. Motivasyon teorilerinin var olma sebebi de iş görenlerin farklı gereksinimlerinin incelenmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. (Ulukuş, 2016).

Motivasyon kavramı, içerisinde çeşitli kuramları ve modelleri barındıran bir kavramdır. Motivasyon kuramlarında, insanların bir kısmı içinden gelen içsel etkenlere odaklanırken, diğer kısmı da insanın dışında gelişen dışsal etkenlere odaklanmaktadır. Motivasyon teorilerinden içsel etkenlere odaklanan teorilere kapsam teorileri, dışsal etkenlere odaklanan teorilere ise süreç teorileri denilmektedir (Mercanlıoğlu, 2012). Kişilerin davranışını hangi unsurların motive ettiği konusuna odaklanan teorilere kapsam teorileri, davranışın nasıl motive edildiği konusuna odaklanan teorilere de süreç teorileri denilmektedir (Küçüközkan, 2015).

#### 2.1.1 Kapsam Teorileri

Bu teoriler bireyin içinden gelen ve aynı zamanda belli doğrultularda bireyin davranışlarına yön veren unsurları açıklamaya çalışmaktadır. Bu teorilerin altında yatan düşünce yapısı şu şekildedir; şayet yöneticiler, çalışanları belli doğrultularda eylem yapmaya iten bu unsurları algılayabilir ve öğrenebilirse, bu unsurlara seslenmek yoluyla çalışanlarına en uygun şekilde hükmedebilir. Örneğin çalışanlarını işletmenin hedeflerine ulaşma amacıyla uygun davranışa yönlendirebilir (Erdem, 1997).

Kapsam teorilerini Abraham Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Frederick Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi, David McClelland tarafından geliştirilen Başarma İhtiyacı Teorisi ve Alderfer'in ERG Yaklaşımı şeklinde 4 ana başlık halinde ele alabiliriz.



### 2.1.1.1 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

Motivasyon kuramları içerisinde en fazla bilineni Abraham Maslow 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi. Kişinin gereksinimlerini karşılamak hedefiyle farklı eylemlerde bulunabileceğinden bahseden Maslow, bu yaklaşımını üç ana düşünceye bağlamaktadır (Güney, 2007):

- Yalnızca doyuma ulaşmamış gereksinimler kişileri farklı eylemlerde bulunmaya yönlendirir, doyuma ulaşmış gereksinimlerin eylemler üstüne herhangi bir tesirinden söz edilemez.
- Kişilerin gereksinimleri öncelik sıralamasına bakılarak en alt kademedan en üst kademeye doğru hiyerarşik olarak sıralanır.
- Kişi, herhangi bir kademedeki gereksinimini belirli bir aşamaya kadar doyuma ulaştırırsa, bir üst kademedeki gereksiniminin tesiri altına girer.

Maslow'a göre her insanda hiyerarşik bir biçimde beş gereksinim bulunmaktadır. Bu gereksinimler şu şekildedir (Özkalp ve Kirel, 2013):

- Fizyolojik Gereksinimler: Gıda, uyuma, barınma gibi vücut ihtiyaçlarını kapsar.
- Güvenlik Gereksinimleri: Fiziki ve ruhsal tehlikelerden korunmak, Can ve iş güvenliği gibi ihtiyaçları ifade eder.
- Sosyal Gereksinimler: Sevda, gruba mensup hissetme, tasvip edilme ve dostluk gibi unsurları içine alır.
- Saygınlık Gereksinimi: Bilinmek ve itibar sahibi olmak, şan, şöhret, statü gibi unsurları içine alır.
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Sürekli gelişmeyi, kişinin yeteneklerini sonuna kadar kullanma dürtüsünü ifade eder.

Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



**Kaynak:** Küçüközkan, 2015

Abraham Maslow'a göre insan ilk olarak en aşağı kademedeki gereksinimlerini doyuma ulaştırmak zorundadır. En aşağı kademedeki gereksinimleri doyuma ulaşmamış bir kişinin daha yukarı kademelerdeki gereksinimlerini doyuma ulaştırarak motive olmasını sağlamak olası değildir. Doyuma ulaşan her gereksinim kademesi, eylemleri yönlendirme özelliğini yitirecek ve daha yukarı kademedeki gereksinimler bireyin eylemlerini yönlendirmeye başlayacaktır. Şayet çalışanlar henüz fizyolojik gereksinimlerini giderememişse, bu kişilerin saygınlık ihtiyacını veya kendini gerçekleştirme gereksinimini hedef olarak seçmek ve onu kullanarak motive olmasını sağlamaya çalışmak çok fazla mantıklı olmayacaktır (Kantar, 2013).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı çeşitli yönlerden eleştiriye maruz kalmıştır. Bütün bireylerin gereksinimlerinin aynı düzeni takip eden bir kalıp içerisine konulması bu eleştirilerden bir tanesidir. Örneğin bazı bireyler açısından saygınlık gereksinimi, sosyal gereksinimlerden daha öncelikli olabilir. İkinci bir eleştiri olarak gereksinimlerin kaçınıcı dereceye kadar giderileceğidir. Çünkü bu derece insandan insana değişkenlik gösterecektir. Üçüncü bir eleştiri olarak eleştirmenler, doyuma ulaşan gereksinimin ortadan kalkacağı yönündeki görüşe bir eleştiri getirmişlerdir. Bu görüşün aşağı kademelerdeki gereksinimler için geçerli olabileceğini ama yukarı kademelerdeki gereksinimler için geçerli olduğunu söylemenin şüpheli nitelikte olduğunu belirtmişlerdir (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2011).

### **2.1.1.2 Çift Faktör Teorisi (Hijyen – Motivasyon Teorisi)**

Frederic Herzberg tarafından öne sürülen bu kuram, İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımından sonra en fazla tanınan motivasyon teorisi konumundadır. (Önen ve Kanayran, 2015). Herzberg iki yüz civarında muhasebeci ve mühendis çalışan üstünde uyguladığı incelemesi neticesinde ihtiyaçları ve motivasyon faktörlerini saptamıştır ve hijyen-motivasyon kuramı olarak da tanınan bu kuramı oluşturmuştur (Taşdemir, 2013).

Herzberg, çalışmakta olanların işlerinden ne bekledikleri sorusunun yanıtı aramış, iş görenlerden çalışmalarını ile alakalı çok iyi veya çok kötü hissetmelerine neden olan duyguları ayrıntısı ile anlatmasını dilemiş ve gelen yanıtlar ile çift faktör teorisinin temelini atmıştır. Herzberg çalışmasında iki temel konu üzerinde durmuştur. Birinci temel konuyu motive eden etkenler oluşturmaktadır. Bunlar; yapılan iş, mesuliyet, terfi olanakları, işyerindeki pozisyon, başarılı olmak ve bilinmek gibi etmenleri içine

almaktadır. Bu etmenlerin var olması, bireyde bireysel başarı duygusu oluşturduğundan bireyin motive olmasını sağlayacaktır. Bu etmenlerin bulunmaması ise bireyin motive olamaması durumuna neden olacaktır. İkinci temel konuyu ise hijyen (sağlık) etkenleri oluşturmaktadır. Bunlar; gelir, iş şartları, çalışma güvenliği, kontrol ve çalışanlarla altlar arasındaki ilişkiler gibi etmenleri içine almaktadır. Bu etmenlerin bireyi motive etme misyonu bulunmamaktadır. Fakat bu etmenler olmaz ise birey motive olamayacaktır. Bu etmenlerin olması bireyin motive olabileceği minimum şartları sağlamaktadır (Erdem, 1997).

Aldığı ücreti yetersiz bulan pek çok çalışan ve yönetici bulunmaktadır. Öte yandan aldığı ücretin fazla olduğunu düşünen çok az sayıda çalışan vardır. Bu çıkarım ile hijyen etmenlerinin tatminsizliği önlemenin yanında tatmini ise başaramadığı anlaşılmaktadır. Herzberg bir organizasyonda beşerî kaynakların varlığının sürmesi için hijyen etmenlerinin mutlaka olması gerekliliğini ortaya koyan ilk bilim insanıdır (Taşdemir 2013).

Herzberg'e göre yöneticiler, iş alanlarında motivasyon faktörlerini etkin bir şekilde kullanabilecek örgüt biçimi oluşturmalıdır. Herzberg, güdüleme etmenleri içerisinde bilhassa işin verimliliştirilmesi etmeninin önemini vurgulamıştır. İşin zenginleştirilmesi, çalışan bireyde mesleğin daha anlaşılır bir hal alması amacıyla motivasyon teorisinin düzenli bir biçimde kullanılmasını hedeflemiştir. Bu şekilde çalışan kişiye daha çok ifade hakkı verilmekte, böylelikle kişinin her anlamda işine daha çok önem vermesine sebep olmaktadır (Küçüközkan, 2015).

Hijyen-Motivasyon Teorisine farklı eleştirilerde bulunulmuştur. Bunlar; teorinin bireyler arasında farklılıkları yeterli seviyede dikkate almaması ile yapılan çalışmaların; teorinin açıklamalarına dair tutarsız sonuçlar çıkarması ve motive edici unsurlar ile hijyen faktörler olmak üzere farklı iki bağımsız etmenin varlığını çoğunlukla desteklememesi olarak söylenebilir. Ayrıca araştırmacıların teoriyi tam olarak anlayamadıkları ve yanlış hipotezler türettikleri, eksik yöntemler kullandıkları ve bulguları yanlış yorumladıkları da ileri sürülmüştür (Semerci, 2005). Bir diğer eleştiri konusunu da yalnızca iki meslek grubunun bir örneklem içine alınması oluşturmuştur. Bu çalışma yalnızca muhasebeciler ve mühendisler üzerine uygulanmıştır. Bu sebeple diğer meslek grupları (örneğin mavi yakalı çalışanlar) araştırma yapılan meslek grubuna benzemezler. (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010).

Tüm bu negatif yaklaşımlara karşın çift faktör kuramı, ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının çalışma hayatına adapte edilebilir duruma getirilmesi ve ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının eksikliklerini kapatarak çalışmanın içeriği ifadesi öne sürülmüş ve iş zenginleştirme yöntemi motive eden etmen olarak görülmeye başlanmıştır (Ulukuş, 2016).

### **2.1.1.3 Başarma İhtiyacı Teorisi**

Başarma ihtiyacı modeli, David McClelland tarafından geliştirilmiş ve iş görenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin ayrıştırılmaları üzerine çalışılmış bir teoridir. Gereksinimlerin öğrenme yoluyla sonradan kazanılacağını savunan McClelland, kişilerin gereksinimlerini üç gruba ayırmıştır. Bu gereksinimler, ilişki kurma gereksinimi, başarma gereksinimi ve güç gereksinimidir (Yeşil, 2016). İlişki kurma gereksinimi, çevre ile bağlantı kurmak, bir grubun üyesi olmak ve insanlar ile iletişimini geliştirebilmek gibi konuları kapsamaktadır. Güç gereksinimi, insanları etkilemek, itibar sahibi olmak ve bu değerleri korumayı kapsar. Başarma gereksinimi ise kişinin başarılı olma arzusu, başarıya verdiği değer ve başarıyı isteme derecesi gibi konuları kapsamaktadır (Küçüközkan, 2015).

Bu teori isminden de anlaşılacağı üzere başarma ihtiyacı kavramını ele almaktadır. Görevini başarılı bir şekilde tamamlama, başarılı olma arzusuna sahip olma ve amaçlarına ulaşma bu teoride öne çıkan göstergelerden bazılarıdır. Başarma kavramı, ulaşılması güç amaçlar hedefleyip bu hedeflere ulaşmak için uğraş göstermek, daha önce yapılmamış çalışmaları hayata geçirmek, en başarılı olmak olarak tanımlanabilir. Başarma ihtiyacına sahip olan bireyler, kendi hünerleriyle yapabilecekleri işlere meyillidirler ve amaçlarına varabilmek için gereken bilgi ve yeteneğe sahip olmaya çalışırlar. Eğer başarabilirlerse de motivasyonlarını sağlamış olurlar (Ulukuş, 2016).

David McClelland tarafından geliştirilen bu kurama göre, çalışanların en büyük gereksinimi başarılı olmaktır. Başarılı olma ihtiyacının yanı sıra güç kazanma ve ilişki kurma ihtiyaçlarından da bahsedilebilir. Fakat iş göreni en fazla motive eden faktör başarı gereksinimidir. Bir işte başarılı olmak iş görenin doyuma ulaşmasını sağlar. Yaptığı işte başarıyı yakalamış bir personelin sorunları gidermede bireysel sorumluluk alma, riskleri hesap ederek teşebbüste bulunma, durum değerlendirmesi yaparak sonucu görme niteliklerinin üst seviyede olduğu gözlemlenmiştir (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2011).

McClelland yaptığı araştırmalarda, başarıyı yakalamış müteşebbislerin, idarecilerin ve içinde profesyonel insanların yüksek başarı ihtiyaacıyla hareket ettiklerini saptamıştır. Araştırmacı başarı faktörünün başarısız olan grup ve üyelere öğretilereği inancındadır ve ona göre iş görenler, başarı ihtiyaacıyla davranışlarını sergileme hususunda eğitilebilirler (Güney, 2007).

#### **2.1.1.4 ERG Yaklaşımı**

Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımının devamı niteliğinde görülen ERG Yaklaşımı, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine dayanak oluşturmak ve yetersiz kaldığı yerleri tamamlamak amacıyla Clayton Alderfer tarafından ortaya çıkarılmıştır. Alderfer'in bu yaklaşımı ihtiyaçları; varoluş (existence), ilişki kurma (relatedness) ve gelişme (growth) olarak üç gruba ayırmıştır (Serinkan, 2008).

Varoluş gereksinimleri ihtiyaçlar hiyerarşisindeki fizyolojik ve güvenlik gereksinimleriyle bir tutulmaktadır. İlişki gereksinimleri, kişilerin kendi aralarında kurdukları bağlantılardan kaynaklanan sosyal gereksinimler ile ilgilidir. Bireylerin bir gruba ait olması ile ortaya çıkan gereksinimlerdir. Sevgi gereksinimi ve itibarda ilişki kurma ihtiyacına örnektir. Gelişme gereksinimi ise kendini geliştirme ve kendini gerçekteştirme gereksinimi ile ilgilidir (Özkalp ve Kırel, 2013).

İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımına alternatif olarak Alderfer tarafından ortaya atılan ve iş hayatındaki gereksinimlerle ilgilenen bu yaklaşım, üç gereksinimin ilk harfleri birleştirilerek ERG adını almıştır. Bu gereksinimler, varolma (existence), ilişki kurma (relatedness) ve gelişme (growth) olarak belirlenmiştir. Kurama göre, kişilerin temel gereksinimleri doyuma ulaştırılmaz ise, daha üst kademedede bulunan arzuların ve gereksinimlerin motive edici özelliği anlam ifade etmemektedir (Alkış ve Öztürk, 2009).

İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımıyla ERG yaklaşımı karşılaştırıldığında aradaki en temel farkın Maslow'da beş kademededen oluşan gereksinimlerin Alderfer'de üçe düşürölmüş olmasıdır. Ayrıca Alderfer, bireyin herhangi bir zaman diliminde bu üç kademedeki herhangi bir gereksinimin etkisiyle davranışlarını düzenleyebileceğini ifade etmiştir. Alderfer'e göre gereksinimler, Maslow'daki gibi, belli bir düzeni takip ederek ortaya çıkmazlar. Bunun dışında ilişki gereksinimleri ne kadar tatmin edilirse, varoluş gereksinimleri o kadar ön plana çıkmaktadır. Aynı şekilde, gelişme gereksinimleri ne kadar tatmin edilirse ilişki gereksinimleri o kadar önem kazanabilmektedir (Yeşil, 2016).

Alderfer'de de Maslow'un kuramındaki gibi ihtiyaçlar hiyerarşisi vardır. Bir alt kademedeki gereksinim doyuma ulaşmadan üst kademedeki gereksinime geçilemez. Ayrıca ERG yaklaşımında hayal kırıklığı yaşama ve geriye çekilme prensibi de vardır. Yani üst basamaktaki bir gereksinimin doyuma ulaşmasında yaşanan başarısızlık doyuma ulaşmış bulunan alt basamaktaki bir gereksinimi tetikleyerek kişiyi aşağı düzey gereksinimlerin tatminsizliğine de götürebilmektedir (Küçüközkan, 2015). İhtiyaçlar hiyerarşisi ve ERG yaklaşımı arasındaki önemli farklılıklardan birisi de Maslow kuramında bir gereksinim giderilmeden diğerine geçilmemesine karşın ERG kuramında iki farklı gereksinim aynı anda karşılanabilmektedir (Ulukuş, 2016).

### **2.1.2 Süreç Teorileri**

Süreç teorileri, insanların hareketlerine ve bu hareketlerin başlangıç ve bitiş süreleri arasındaki süreçte davranışa etki eden değişkenlerini açıklarlar (Arslan, 2018). Kişilerin davranışlarının nasıl eyleme dönüştüğü, nasıl devam ettirildiği ve nasıl engellendiği süreçlerini ifade etmeyi hedefleyen teorilere süreç teorileri denmektedir. Bir diğer ifadeyle, davranışın nasıl eyleme dönüştüğünü açığa çıkararak, motivasyon aşamalarını belirleyen değişkenlerin birbiri ile olan bağlantılarını ifade etmeye çalışırlar (Güney, 2007).

Kapsam kuramlarında genel olarak kişilerin içten gelen gereksinimlerine yönelik teoriler incelenmiştir. Süreç teorilerinde ise bireyin dışında gelişen ve bireylerin hangi hedefleri için motivasyonlarını nasıl sağladıklarıyla alakalı, süreç olarak adlandırılan teoriler incelenmiştir. Bu kuramlar davranış şartlanması, bekleyiş, amaç ve eşitlik kuramları olarak belirtilmektedir (Ulukuş, 2016). Kapsam kuramlarının motivasyonun karışık sürecini ifade etmede eksik kalması sebebiyle süreç kuramları geliştirilmiştir. Süreç kuramları motivasyonun sürecini, bilişsel çalışmalarla ifade etmeye çalışmaktadır (Küçüközkan, 2015).

#### **2.1.2.1 Davranış Şartlandırması**

Psikolojik bir faktör olan şartlandırma etmeni klasik ve sonuçsal şartlandırma olarak iki şekilde incelenmektedir. Klasik şartlandırma Pavlov'un köpekler üzerinde yapmış olduğu deneylere dayanır. Klasik şartlandırma modelinde davranışlar belirli uyarıcılar aracılığıyla harekete geçerek organizmayı davranışa iter. Pavlov'un köpek deneyinde köpeğe yemek vermeden önce zili almasına alıştıırarak köpeğin şartlandırmasını sağlamak gözlemlenmiştir. Pavlov sonra zili alıp yemek vermediği

durumda bile köpek yemek öncesi davranışı (ağzının sulanması gibi) göstermekte olduğu gözlenmektedir. Bu davranış süreci Şekil 3’deki gibidir (Koçel, 2014):

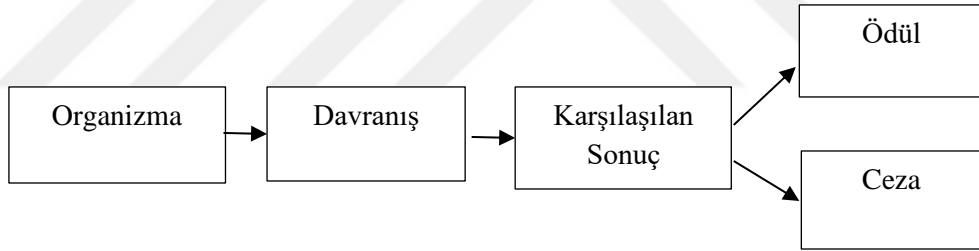
**Şekil 3: Klasik Şartlandırma**



**Kaynak:** Koçel, 2014

Motivasyon kuramı olarak incelenen bir başka şartlandırma çeşidi sonuçsal şartlandırmadır. Skinner tarafından geliştirilen sonuçsal şartlandırma kavramının temelini, davranışların karşılaştığı sonuçlar üzerine şartlandığı teoremi oluşturmaktadır (Konur, 2006). Sonuçsal şartlandırmayı Şekil 4’teki gibi gösterebiliriz (Koçel, 2014):

**Şekil 4: Sonuçsal Şartlandırma**



**Kaynak:** Koçel, 2014

Kişi bir davranış gösterir. Gösterilen bu davranışa yöneticinin vereceği tepki önemlidir. Çünkü birey sonuca göre gösterdiği davranışı tekrarlayabilir veya bu davranışı tekrar etmekten kaçınabilmektedir. Bu durumda işine geç kalan bir çalışanın geç kalma hareketini tekrar etmesi veya tekrar etmemesi büyük oranda karşılaşıacağı sonuca yani yöneticisinin göstereceği reaksiyona bağlıdır (Erdem, 1998). Bir davranış, birey açısından haz verici, memnun edici olarak belirtilen sonuçlarla karşılaşırsa, bu davranışın birey tarafından tekrarlanması söz konusudur. Eğer karşılaşılan sonuçlar, birey açısından acı verici, hoşuna gitmeyen, üzücü olarak belirtiliyorsa, birey bu davranışı tekrar etmeyecektir (Konur, 2006).

Bireyin sonucu tahlil etmesi konusu Edward L. Thorndike'in geliştirdiği etki yasası ile açıklanmaktadır. Bu yasaya göre, birey mutluluk veren davranışları tekrar eder fakat üzüntüye sebep olan davranışlardan kaçınmaktadır. Bu duruma göre bir birey tarafından yapılması istenen davranışın tekrarlanması isteniyorsa, tekrar edilmesi istenen davranışın birey açısından haz verici bir sonuçla karşılaşması gerekmektedir. Bu anlayış öğrenme hususunun ana hedeflerinden biridir. Bu anlayışa göre yapılan eylemler karşılaşılan sonuca göre şartlanır. Birey davranışının tekrar edilme ihtimalini arttıran her sonuç ödül, bu ihtimali düşüren her çeşit fiziksel veya duygusal olay ceza olarak nitelendirilebilir (Dirim, 2004).

Örgütler tarafından bir motivasyon aracı olarak sonuçsal şartlandırma yaklaşımı kullanılabilir. Çalışanın davranışı örgüt tarafından yapılması istenen bir davranış ise çalışanın davranışını tekrarlaması yönetici tarafından istenen bir durumdur. Bu durum ancak davranışın ödüllendirilmesi ile tekrarlanacaktır. Örgüt, yapılmasını istediği davranışları ödüllendirirse bu davranışların tekrar edilme olasılığı artacaktır. Örgüt tarafından arzu edilmeyen davranışların tekrarlanması istenmemektedir. Arzu edilmeyen davranışların yönetici tarafından cezalandırılması bu türdeki davranışların tekrar edilme olasılığını azaltmaktadır. Sonuçsal şartlandırmanın en önemli iki faktörü ödül ve ceza faktörüdür (Konur, 2006).

Eğer sonuçsal şartlandırma teorisi bir motivasyon aracı olarak kullanılmak isteniyorsa yönetici tarafından bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu hususlar aşağıdaki maddeler halinde sıralanabilir (Koçel, 2014):

- İşletme açısında yapılması istenen ve yapılması istenmeyen davranışlar belirtilmelidir.
- Çalışanlar yapılması istenen ve yapılması istenmeyen davranışlar hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar.
- Ödüllendirme faktörü olabildiğince kullanılmalıdır.
- Yapılan davranışlara anında cevap verilmelidir. Çünkü yapılan davranışa geç verilen bir cevap sonucun etkisini azaltabilir.

### **2.1.2.2 Bekleyiş Teorileri**

Motivasyon kavramı üzerine yapılan araştırmalar neticesinde önemi günden güne artan kuramların başında bekleyiş kuramları gelmektedir. Bekleyiş kuramları kendi içinde iki farklı model olarak birbirinden ayrılmaktadır. İlk olarak Victor Vroom



tarafından geliştirilen bekleyiş kuramı sonraları Lawler ve Porter tarafından daha ayrıntılı bir model haline getirilmiştir.

### **2.1.2.3 Vroom'un Bekleyiş Teorisi**

Bu teori Victor Vroom tarafından geliştirilmiştir. Şimdiye kadar ele alınan teoriler motivasyonu ihtiyaçlara göre açıklamaktaydı. Vroom'un bekleyiş teoremi ise insan davranışlarının, bireyin belirlediği hedeflerle bu hedefleri başarmadaki beklentileri açısından ifade etmeye çalışmaktadır (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2011).

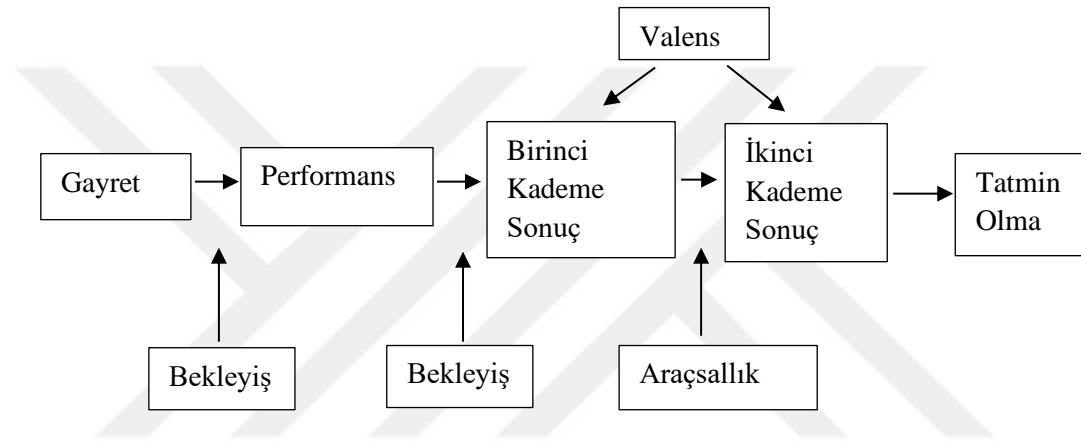
Vroom'un bekleyiş kuramına göre, kişi, farklı davranış şekilleri ve alternatifleri arasından seçtiği bir davranışı bir süre sonra edineceği tecrübeyle beraber kendisi için en uygun davranışın hangisi olduğunu öğrenecektir. Kişinin farklı davranış alternatifleri arasından seçeceği uygun davranış, kişinin bu davranış neticesinde ulaşmayı arzuladığı sonucun derecesine ve söz konusu davranışın istenilen sonuca ulaşmada sahip olduğu ihtimale bağlı olacaktır. Vroom'un bekleyiş kuramına göre, kişilerin motivasyon güçleri, arzu ettikleri sonuca ulaşma beklentileriyle bu sonuca verilen değer çarpımına eşit olacaktır (Eroğlu, 2011).

Victor Vroom'un bekleyiş kuramına göre, bir insanın yaptığı çalışmalarda çaba sarfetmesi iki etmene bağlıdır. Bu faktörlerden birisi çalışanın ödülü isteme derecesi (valens) olarak adlandırılırken bir diğeri de ödüllendirilme olasılığı (bekleyiş) olarak adlandırılır. Buradan hareketle [Motivasyon= Valens\*Bekleyiş] sonucuna ulaşabiliriz (Erdem, 1998).

Vroom tarafından geliştirilen bekleyiş teorisinde üç temel kavramdan söz edilmektedir. Bu kavramlardan birincisi valens olarak isimlendirilen ve bireyin sarf ettiği çabaları sonucunda elde etmeyi umduğu ödülü isteme derecesini belirten bir kavramdır. Kuramın ikinci temel kavramı olan bekleyiş, bireyin ödüllendirilme ihtimalini ifade etmektedir. Bu ihtimal bireyin sarf ettiği çabası sonucu ulaşacağı ödül ile ilişkilidir. Bir bireyin valensi ve bekleyişi yüksek ise o bireyin motivasyonu üst düzeydedir diyebiliriz. Bu durumda birey tüm bilgi, birikim, güç ve hünelerini işine vererek daha istekli çalışacaktır. Bu kuramın üçüncü temel kavramı ise araçsallıktır. Araçsallığı şu şekilde ifade edebiliriz: Birey gösterdiği çabası sonucu belirli bir performans düzeyine ulaşabilir. Bu performansta yönetici tarafından ödülle sonuçlandırılabilir. Araçsallık kavramına göre bu ödüllendirme sonucun birinci kademesi olarak düşünülmelidir. İkinci kademe sonuçları gerçekleştirilmede birinci

kademe sonuçlar bir araçtır. Örneğin bireyin birinci kademe sonuç olarak maaşı yükseltilebilir. Bu örneğimizdeki maaş aslında daha yüksek bir statüye ulaşmak veya bireyin ailesine daha iyi şartlar sağlamak amacıyla kullanılan bir araç konumundadır. Bu durumda araçsallık için birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaşması hususunda bireyin sahip olduğu olasılığı açıklamaktadır diyebiliriz. Bireyin motive olması için belirli bir düzeydeki gayretinin belirli bir performansla beraber ödül sonucunu doğurması ve bu ödülün ikinci derece hedef içermesi gerekmektedir (Tiryaki, 2008).

#### Şekil 5: Vroom Motivasyon Modeli



**Kaynak:** Tiryaki, 2008

Vroom'un modelini kullanmak isteyen yöneticilerin aşağıdaki hususlara dikkat etmeleri gerekmektedir (Konur, 2006):

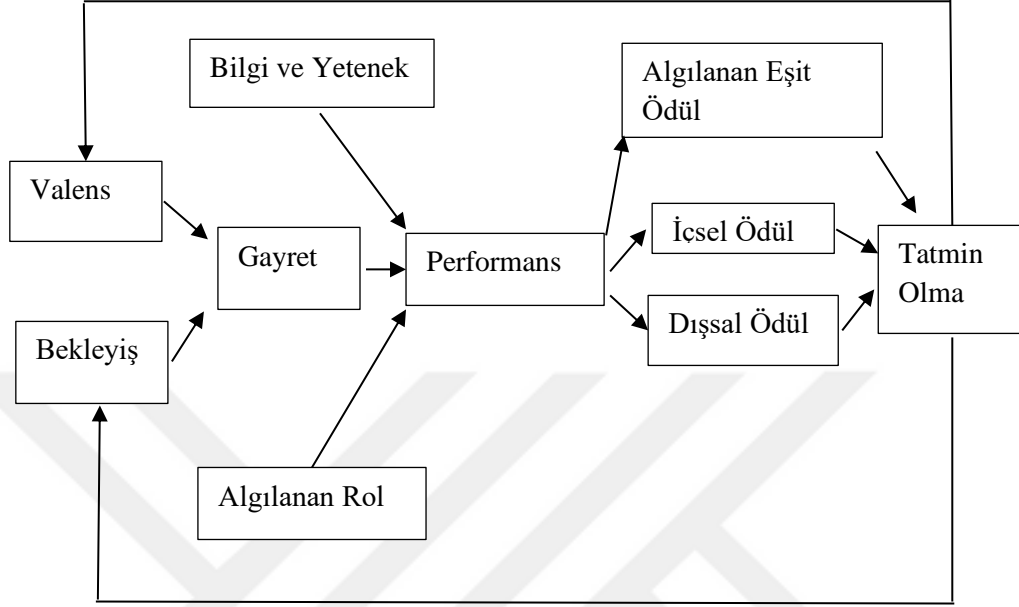
- Çalışan kişi için hangi derecedeki bir ödülün daha önemli olduğu bilinmelidir.
- İşletme için hangi çeşit davranışın ve performansın istendiği belirlenmelidir.
- Performans ile ödül arasında ilişki kurulmalıdır.

#### 2.1.2.4 Lawler – Porter Modeli

Vroom'un bekleyiş teorisinin bir eklentisi olan Lawler ve Porter modeli, birçok alternatif üzerine kurulmuş bir modeldir. Bu kuramın en belirgin özelliği motivasyona etki faktörleri bir model içerisinde toplamış olmasıdır. Vroom, çalışanların motivasyonuna etki eden faktörleri bekleyiş, valens ve araçsallık gibi etkenlerle açıklamasına karşılık, Lawler ve Porter bu kavramlara ilaveten, bilgi ve yetenek, rol algılamaları, performans, ödüller, ödülün eşitlik algısı ve tatmin olma gibi etkenler ile

kuramı daha da geliştirmişlerdir (Eroğlu, 2011). Lawler ve Porter modelini Şekil 6'daki gibi göstermek mümkündür.

**Şekil 6: Lawler- Porter Modeli**



**Kaynak:** Koçel, 2014

Vroom'un modelinde bireyin göstereceği gayretin derecesi valens ve bekleyiş faktörlerinden etkilenmekteydi. Aynı durum Lawler ve Porter'ın modelinde de geçerlidir. Ancak Lawler ve Porter'a göre bireyin sarf ettiği çabaların en üst seviyede olması performansının da her zaman en üst seviyede olacağı anlamına gelmemektedir. Vroom'dan farklı olarak Lawler ve Porter burada bireyin performansını etkileyen iki farklı değişkenden bahsetmiştir. Bu değişkenlerden birisi çalışanın gereken bilgi ve yeteneği kendinde bulundurmasıdır. Ancak çalışanda gereken bilgi ve yetenek bulunmuyorsa, sarf ettiği çaba yüksek olsa bile yüksek performansa sahip olamayacaktır. Değişkenlerden bir diğerisi ise çalışanlar tarafından alđılanan rol ile alakalıdır. Organizasyonlar her çalışanıdan çeşitli roller beklemektedirler. Örgüt çalışanlarının performanslarını gösterebilmeleri için bir rol anlayıŐlarına sahip olması, bu motivasyon modelinde bulunan alđılanan rol anlayışı bu durumu açıklamaktadır (Kaplan, 2007).

Performans kavramına etki eden değişkenleri gayret, bilgi, yetenek ve alđılanan rol olarak sıralayabiliriz. Performansa etki eden bu değişkenlerin sonucuna göre performans belirli bir ödülle sonuçlandırılabilir. Bu ödüller içsel veya dışsal

olabilir. Esas üstünde durulması gereken nokta çalışanların algıladığı eşit ödül değişkenidir. Örgüt içerisinde çalışanlar genel olarak kendi bireysel performansları ile diğer çalışanların performanslarını kıyaslayarak gösterdikleri bireysel performanslarının nasıl bir ödülü hak ettiği konusunda bir fikre ulaşır. Bu fikir çalışanın göstermiş olduğu performansına karşılık eşit ölçüde hak ettiğini düşündüğü ödül derecesini açıklamaktadır. Eğer kişi algıladığı ödül derecesinden daha düşük bir derecede ödül almışsa tatmin olmayacaktır. Tatmin olma derecesine göre süreç yeniden başlayacaktır (Konur, 2006).

Lawyer ve Porter modelini örgüt içerisinde motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen bir yöneticinin aşağıdaki hususlara önem göstermesi gerekmektedir (Bahadır, 2018):

- Personelin istenilen performansı gösterebilmesi için eğitime tabi tutulmalıdırlar.
- Rol çekişmeleri olabildiğince düşürülmelidir.
- Çalışanın kendisine verilen ödülün ziyade meslektaşlarına verilen ödülle ilgilendikleri bilinmelidir.
- Sürekli kontrol ve performans ile ödül arasındaki bağlantı incelenmeli, duruma göre değişiklikler yapılmalıdır.

Model organizasyonlarda maaş ve maaşın işgörenlerdeki motivasyonu üzerindeki konulara değinmeyi amaçlamıştır. Ödülün değeri ve ödül olasılığına göre emek miktarı belirlenmekte, kişisel yetenekler ve rol algısı ile beraber performans düzeyi de artmaktadır. Performans ise içsel veya dışsal ödül ile ödüllendirilerek tatmin sağlamaktadır. Lawyer ve Porter modeline yapılan eleştirilerden bir tanesi, modelin ücret dışında kalan başka performans sonuçlarının genele yayılabilmesi için daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliğidir. Diğer bir eleştiri ise, model hipotezlerinin geniş bir zaman diliminde tekrar yapılması yerine bir bölümü alınarak yapılmış olması, bundan dolayı da modelin geçerliliğinin normalde olduğundan yüksek çıkabileceğidir. Lawyer-Porter modeli yönetim kadrosuna işletmelerde güdüleme ile ilgili durumları algılamak ve çözümlene yapmak için temel oluşturması, ayrıca işletmelerde ödül sistemi ve uygulamalarının değerlendirilmesi açısından faydalı olmuştur (Porter vd., 2003).

### 2.1.2.5 Eşitlik Teorisi

Süreç kuramlarından bir başkası da eşitlik teorisidir. 1960'lı senelerde S. J. Adams tarafından ortaya atılan eşitlik kuramına göre güdülemenin temelinde kişilerin kendilerine eşit davranılması isteği bulunmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015). Eşitlik teorisi, kaynaklara ulaşım ve insanlar arası ilişkilerin eşitlik açısından uygun olup olmadığını incelemektedir (Seker, 2014).

Eşitlik teorisi iki noktaya odaklanmaktadır. Bunlar girdiler ve sonuçlardır. Girdiler, kişinin işletmeye kattıkları iken (ustalığı, çabası, aldığı eğitim, deneyim vs.); çıktılar ise, işletmenin kişiye verdikleridir (itibar, maaş, takdir, terfi vs.). Yapılan bir çalışmada, eğitim ve verilen emek gibi kişinin organizasyona verdikleri ile maaş, itibar ve mesleğinde ilerletme gibi işletmenin kişiye verdikleri arasındaki oranın önemli olduğu belirtilmektedir (Çevik Kılıç, 2016).

Eğer girdiler ile çıktılar eşit ( $G=C$ ) ise denge bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, kişi yaptığı mesleğin karşılığını aldığını hissediyordur. Bu ise kişinin tatmini ile sonuçlanacaktır. Bazı durumlarda kişiler bir işe sahip olabilmek için çok çaba harcarlar. Örneğin, üniversitede öğretim üyesi olabilmek için kişi lisans sonrası yaklaşık 6-7 yıl zaman alan yüksek lisans ve doktora yapmaktadır (girdi). Bir kurumda öğretim üyesi olduğu zaman kişiye belli maaş ödenir, çalışma ortamı verilir, sosyal haklar sağlanır (çıktı) (Çevik Kılıç, 2016).

Bir çalışan, işinin girdilerini sonuçlarla karşılaştırır. Çalışan eşitsizliği algılayarsa, eşitsizliği düzeltmek amacıyla hareket eder. Çalışan birey üretkenliği veya iş kalitesini düşürebilir. Çoğu zaman eşitsizlikler devamsızlıkta bir artışa ve hatta çalışanın istifasına yol açabilir. Eşitlik teorisi insan güdülerine bakmakta ve örgütsel davranışı anlamada geniş uygulamalara sahip olması gerekmektedir. Eşitlik teorisi, insan kaynakları geliştirme kısmında çalışanların davranışlarını açıklamaya yardımcı olacak ve onlara verimliliği ve performansı azaltabilecek olası faktörleri azaltma konusunda yardım sağlayacaktır (Al-Zawahreh ve Al-Madi, 2012).

Eşitlik teorisinde yöneticiye görevlerin en önemli kısmı düşmektedir. Özellikle çalışanları değerlendirmede objektif olması gereken yönetici en önce eşit çabaları eşit şekilde mükafatlandırmalıdır. Bu teori de bulunan eksik yan ise; ödüllendirme ve katkıların kişiden kişiye değişmesidir. Yani bir bireyin eşit algıladığını başka bir birey adil olarak görmeyebilir (Taşdemir, 2013).

### 2.1.2.6 Amaç Teorisi

Locke tarafından geliştirilen amaç kuramı 1968 senesinde ortaya konmuştur. Amaçlar kişisel veya organizasyonel olsun, ulaşılmak istenilen durumu belirtmektedir. Bu anlamda kişilerin veya organizasyonların yönünü belirleyen amaç olgusu, maddi ya da maddi olmayan toplumsal veya psikolojik bir özellikte barındırabilmektedir (Sarıhasan, 2014). Teoride istekler ve ödüller arasındaki ilişkiye, hedefe mahsus stratejiler aracılık eder. Hedeflerin etkisi uygun stratejileri keşfetme yeteneğine bağlıdır (Yurtkoru vd., 2017).

Ortaya konmuş olan amaç teorisinin temel fikri, bireylerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik aşamasıdır ve büyük amaçlar büyük motivasyonun bir işareti olarak görülmektedir. Amaç teorisine göre, kişi mesleğiyle ilgili belirlemiş olduğu amaca erişinceye kadar çalışmaya ve emek sarf etmeye devam edecektir. Ayrıca, teoriye göre kimi bireylerin diğer kişilerden daha iyi performans göstermesindeki güdüleme kaynağını en iyi açıklayan etmen, bu bireylerin farklı performans hedeflerinin bulunmasıdır (Demirdağ ve Çelikkanat, 2017).

Amaç teorisi içten gözlemlerin en basit olanı, yani bilinçli insan davranışı odaklıdır. Bireyin hedefleri tarafından düzenlenir. Hedef yönlülük, bitkiler de dahil olmak üzere tüm canlı organizmaların eylemlerini karakterize etmektedir. Dolayısıyla, amaca yönelik eylem ilkesi, bilinçli eylem ile sınırlı değildir. Günümüzdeki amaca yönelik davranışlar, geçmiş başarı hedefli eylem örneklerinden kaynaklanır. Örneğin, bir kişinin kalbi bugün atıyorsa, dün başarılı bir şekilde attığındandır (Latham ve Locke, 1991). Bir amaç belirleme sürecinde Locke'a göre üç ana etmen vardır. Bunlar; amaçların açıklığı, amaçların zorluğu ve amaçların yoğunluğu şeklinde sıralanabilir (Taşdemir, 2013).

Motivasyon kuramlarının motivasyon konusundaki görüşleri Tablo 6'daki gibi özetleyebiliriz.

**Tablo 6: Motivasyon Teorileri ve Katkıları**

TEORİ	MOTİVASYON GÖRÜŞÜ
İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Bireyler belirli bir sıralama gösteren gereksinimlere sahiptir ve gereksinimlerini tatmin edecek şekilde davranır.

Tablo 6'nın devamı;

Çift Faktör Kuramı	Gereksinimler temel motivasyon unsurudur. Ancak bazı unsurlar motive etmez ama motivasyonun varlığı için gereklidir.
Başarma İhtiyacı Teorisi	Bir bireyin performansı büyük oranda sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilir.
ERG Kuramı	Bireyler aşama aşama gereksinimlerini tatmin etmek üzere çalışırlar.
Sonuşsal Şartlandırma Modeli	Ödül ve ceza uygulamalarıyla yapılması istenen davranışlar arttırılabilir, istenmeyen davranışlar azaltılabilir.
Bekleyiş Kuramı	Bireyler iş ile alakalı ödüllere belirli bir değer verir. Gösterecekleri çabaları ile iş başarma ve ödüle sahip olma arasında belirli bekleyişlere sahiptirler.
Eşitlik Kuramı	Bireyler iş için gösterdikleri çabaları ve sahip olunan sonuçları başkalarınınkini ile karşılaştırır.
Amaç Kuramı	Belirlenen amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile bireylerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında bağlantı vardır.

**Kaynak:** Koçel, 2014

## 3.BÖLÜM

### 3.1 Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde Karabük'te bulunan girişimcilerin profilinin ortaya çıkarılması ve girişimcilerin iş kurma motivasyonlarının tespitine yönelik yapılan araştırma neticesinde elde edilmiş olan, girişimcilerin demografik bilgilerine ait bulgular, girişimcilerin geçmiş ve şu an ki iş fırsatları ve iş deneyimlerine dair bilgiler, ölçek değişkenlerine ilişkin bulgular, araştırma hipotezlerine dair bulgu ve sonuçları incelenmiştir. Ayrıca girişimcilerin cinsiyet, eğitim durumu, girişimcilik kariyeri boyunca sahip oldukları toplam işletme sayıları, toplam iş deneyimi sayıları, faaliyette bulunan işletme sayıları, kapatılan işletme sayıları, tespit ettikleri iş fırsatı sayıları, devir yoluyla işletme satın almadıkları, babalarının girişimci olup olmadığı konuları hakkında bilgiler yer almaktadır.

Girişimcilerin kariyer olarak girişimciliği seçmedeki nedenleri, motive edici unsurların girişimci olmaya etki eden nedensel sonuçların incelendiği çalışmada veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket 158 girişimci üzerinde yürütülmüş ancak veri analizleri 156 girişimciye yönelik veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Girişimcilerin ortalama yaşı  $45,54 \pm 11,219$  olarak belirlenmiştir. Girişimcilerin %13,5'i kadın, %86,5'i ise erkek girişimcilerden oluşmaktadır. İlk okul mezunu girişimciler toplumun %13,5'ini oluştururken, orta okul mezunu girişimciler ise %12,8'ini oluşturmaktadır. Girişimcilerin mod sınıfını oluşturan eğitim durumu ise %34 ile lise eğitimi oluşturmaktadır. Ön lisans eğitime sahip girişimciler toplumun %7,7'sini oluştururken lisans mezunlarına sahip olanların oranı ise %28,2 olduğu belirlenmiştir. Lisans üstü eğitime sahip olanlar ise %3,8 olarak belirlenmişlerdir. Girişimciler ortalama  $2,12 \pm 1,72$  iş deneyimine sahip olup, %10,3'ünün daha önce herhangi bir iş deneyimi bulunmamıştır. Tek iş deneyimine sahip girişimcilerin oranı ise %35,3 olarak belirlenmiştir. İki iş deneyimine sahip girişimciler ise toplumun %21,8'inden oluşmaktadır. Üç iş deneyimine sahip olanlar ise %14,7 olarak belirlenmiştir. Dört ve daha fazla iş deneyimi olan girişimcilerin oranı ise %18 olarak belirlenmiştir. Araştırma toplumun ortalama  $2,48 \pm 1,624$  toplam girişimcilik sayısına sahip olduğu belirlenirken, %36,5'inin girişimcilik sayısının tek olduğu belirlenmiştir. Toplam girişimcilik sayısı iki olan girişimciler ise toplumun %24,4'ünden oluşmaktadır. Toplam girişimcilik sayısı üç olanların oranı ise %16,0 olduğu belirlenmiştir. Girişimcilerin şu anki ortalama



işletme sayısı  $1,71 \pm 1,164$  olduğu belirlenirken, %58,9'unun tek işletmesi mevcuttur. Şu anki işletme sayısı iki olanların oranı %25 olarak belirlenmiştir. Şu an üç ve daha çok işletmeye sahip olanların oranı ise %16 olarak belirlenmiştir. Girişimcilerin ortalama  $0,81 \pm 1,199$  işletme kapatırken, toplumun %59,6'sı işletme kapatmamıştır. %17,9'u ise tek işletme kapatmıştır. İki işletme kapatan girişimciler ise toplumun %10,3'ünden oluşmakta olup, üç ve daha fazla işletme kapatan girişimcilerin oranı ise %12,2 olarak belirlenmiştir. Girişimciler ortalama 2,142,12 iş fırsatı tespit etmişlerdir. İş fırsatı tespit edemeyen girişimcilerin oranı ise %21,8 olarak belirlenmiştir. Bir iş fırsatı tespit eden girişimcilerin oranı %21,2 olurken iki iş fırsatı tespit edenlerin oranı ise %24,4 olarak belirlenmiştir. Üç iş fırsatı tespit edenlerin oranı ise %14,7 olarak belirlenmiştir. Girişimciler tespit edilen iş fırsatlarından ortalama  $0,93 \pm 1,01$ 'ini işletmeye dönüştürmüşlerdir. Girişimciler tespit edilen iş fırsatlarından ortalama  $0,93 \pm 1,01$ 'ini işletmeye dönüştürmüşlerdir. Tespit edilen fırsatları işletmeye dönüştüremeyenlerin oranı %36,5 olarak belirlenmiştir. Bu fırsatlardan birini işletmeye dönüştürenlerin oranı ise %45,5 olarak belirlenmiştir. Tespit edilen fırsatlardan iki ve daha çoğunu işletmeye dönüştüren girişimcilerin oranı ise %17,9 olduğu belirlenmiştir. Girişimciler, herhangi bir aile üyesinden ortalama  $1,83 \pm 0,38$  kurulu işi devir aldıkları belirlenirken, %82,7'sinin herhangi bir aile üyesinden kurulu bir işi devir almadığı belirlenmiştir. İş görenlerin %42,9'unun babasının kendi işi/işletmesi olduğu belirlenirken, %57,1'inin ise babasının kendi işi/işletmesinin olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7: Girişimcilerin Özellikleri**

Değ.	Özellik	N	%	Değ.	Özellik	N	%
Eğitim	İlkokul	21	13,5	İş deneyim sayısı	0	16	10,3
	Ortaokul	20	12,8		1	55	35,3
	Lise	53	34,0		2	34	21,8
	Ön lisans	12	7,7		3	23	14,7
	Lisans	44	28,2		4	19	12,2
	Lisansüstü	6	3,8		5+	9	5,8
Toplam girişimcilik sayısı	1	57	36,5	Şu anki işletme sayısı	1	92	58,9
	2	38	24,4		2	39	25,0
	3	25	16,0		3	13	8,3
	4	16	10,3		4+	12	7,7

Tablo 7'nin devamı;

	5+	20	12,8			0	34	21,8
Kapatılan işletme sayısı	0	93	59,6	Tespit edilen iş fırsatı sayısı		1	33	21,2
	1	28	17,9			2	38	24,4
	2	16	10,3			3	23	14,7
	3+	19	12,2			4	10	6,4
						5+	18	11,5
Fırsatların işletmeye dönüş-türülme sayısı	0	57	36,5	Devir alma	Evet	27	17,3	
	1	71	45,5		Hayır	129	82,7	
	2	17	10,9	Baba Girişimci Mi	Evet	67	42,9	
	3	6	3,8		Hayır	89	57,1	
	4+	5	3,2					

Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirlikleri de incelenmiş ve güvenilirliğin bir ölçüsü olan Cronbach's Alpha istatistiği dikkate alınmıştır. Ölçekleri bozan bir madde olup olmadığı soru bütün korelasyonlar ve doğrulayıcı faktör analizi birlikte ele alınarak karar verilmiştir. Ölçekte yer alan soruların girişimciler tarafından benzer sonuçlar verecek şekilde hazırlanıp hazırlanmadığını görebilmek için Hotelling T Kare değerlerine bakılmıştır.

Fırsat tanımlamada girişimcilerin kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik olan ölçeğin güvenilirliği incelenmiş ve Cronbach's Alpha istatistiğinin 0,701-0,742 arasında değiştiği belirlenmiştir. Fırsat tanımlamada girişimcilerin kişisel özellikleri ölçekleri her üç boyut için güvenilir bulunmuştur. Ölçeklerde en küçük ortalama 3,817 ile Teknik yetenek boyutunda elde edilirken, en yüksek ölçek ortalaması 4,282 ile Yönetimsel yetenek ölçeğinde elde edilmiştir. Ölçek bir bütün olarak ele alınmış ve tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,814, ortalaması ise 4,036 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Tüm ölçeklerde Hotelling T kareler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ölçeklerde yer alan sorular gerekli ve girişimcilerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğüne karar verilmiştir. Güvenirlik analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8: Fırsat Tanımlamada Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Boyutlar		Maddeler	$\bar{X}$	SS
Girişimsel yetenek	GR1	En güçlü yönlerimden birisi hangi mal ve hizmetin daha çok talep edileceğini tespit edebilmektir	4,23	,886
	GR2	Karşılanmayan müşteri ihtiyaçlarını en doğru şekilde belirleyebilirim	4,23	,744
	GR3	En güçlü yönlerimden birisi en kaliteli iş fırsatlarımı yakalamamdır	3,91	,980
	GR4	Fırsatları tespit etme konusunda özel bir duyarlılığım ve yeteneğim vardır	3,94	,962
	GR5	Gerçek bir fırsatı görme konusunda profesyonel araştırmacı ve analistlerden daha iyiyimdir	3,08	1,124
			<b>Cronbach's Alpha=0,718 Hotelling's T<sup>2</sup>=159,609 P=0,000 Ölçek ortalama=3,878</b>	
Yönetimsel yetenek	Y1	En güçlü yönlerimden birisi kaynakları organize etme etmektedir	4,47	,676
	Y2	En güçlü yönlerimden birisi insanları denetleme, etkileme ve yönlendirme yeteneğimdir	4,37	,674
	Y3	En güçlü yönlerimden birisi çalışanları organize ve motive ederek sonuçlara ulaşmak ve başarı sağlamaktır	4,44	,624
	Y4	En güçlü yönlerimden birisi etkin bir yetki devri kabiliyetimdir	3,98	,912
	Y5	Sınırlı olanaklar ve kaynaklarla en çok getiriyi sağlayacak biçimde kaynak tahsisi kararlarını verebilirim	4,15	,780
			<b>Cronbach's Alpha=0,742 Hotelling's T<sup>2</sup>=51,492 P=0,001 Ölçek ortalama=4,282</b>	
Teknik yetenek	T1	En güçlü yönlerimden birisi teknik veya fonksiyonel (üretim, pazarlama, muhasebe, finans, vb.) bir alandaki uzmanlığımıdır	3,84	1,038
	T2	En güçlü yönlerimden birisi teknik açıdan üstün mal ve hizmet geliştirebilme kabiliyetimdir	3,79	1,001
			<b>Cronbach's Alpha=0,701 Hotelling's T<sup>2</sup>=32,21 P=0,001 Ölçek ortalama=3,817</b>	
Tüm Ölçek			<b>Cronbach's Alpha=0,814 Hotelling's T<sup>2</sup>=268,843 P=0,001 Ölçek ortalama=4,036</b>	

Fırsat tanımlamada girişimcilerin kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik olan ölçeğin iç tutarlılığını ve ölçekte yer alan maddelerin doğrulanmasına yönelik NFI uyum ölçüsü hariç diğer uyum ölçüleri uygun standartlarda bulunmuş ve ölçek doğrulanmıştır. Uyum ölçüleri Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9: Fırsat Tanımlamada Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Ölçeği Uyum Ölçüleri**

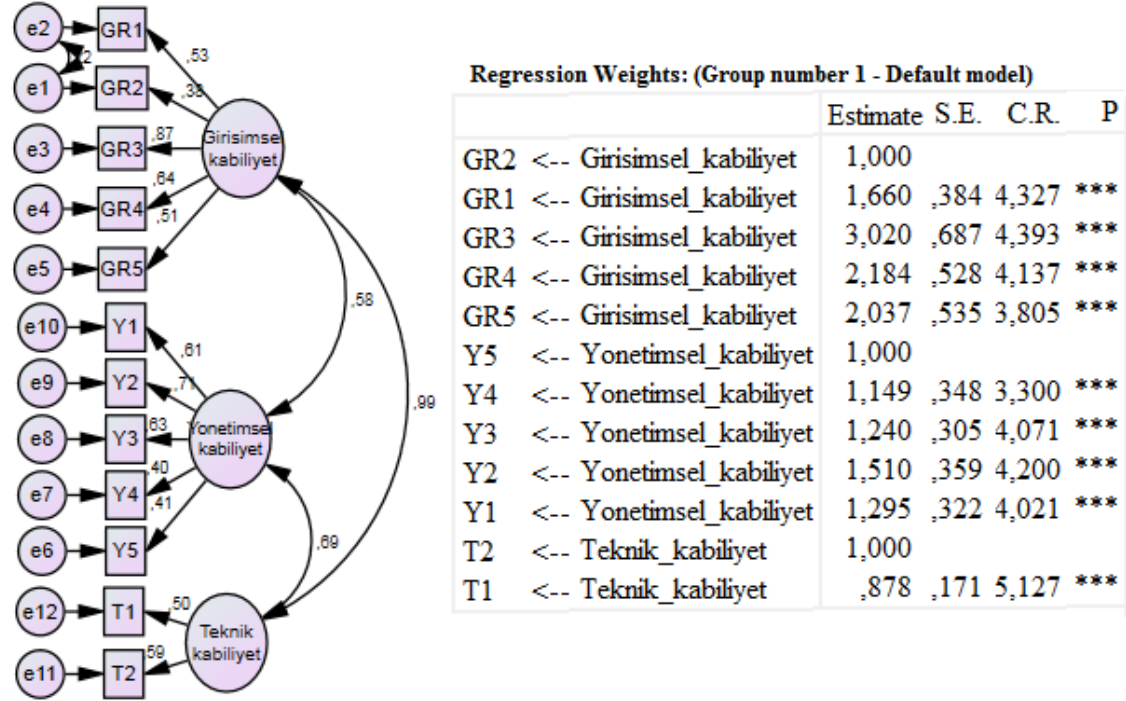
Uyum ölçüleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Ölçüm modeli
$\chi^2/sd.$	$0 \leq \chi^2/sd. \leq 2$	$2 < \chi^2/sd. \leq 3$	1,849
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,1$	0,057
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,914
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,810
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,951
IFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI < 0,97$	0,903
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,074

**Kaynak:** Karagöz 2016, Yılmaz ve Çelik, 2009, Bayram 2010, Aksu vd 2017.

Fırsat tanımlamada girişimcilerin kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik olan ölçeğin ölçüm modeli Şekil 7'de verilmiştir. Şekil 7 standart çözümü göstermektedir. Grafikte gözlenen değişkenler ile latent değişkenler arasındaki tüm yollar istatistiksel

olarak anlamlı bulunmuştur. En küçük  $Z=3,300>1,96$  olduğundan Z istatistikleri anlamlı bulunmuştur.

**Şekil 7: Fırsat Tanımlamada Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Ve Korelasyonlar**



Araştırmada girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden ana sebepleri belirlemeye yönelik ölçek Birley ve Westhead (1994) çalışmasından alınmıştır. Gerek araştırmacılar gerek bu araştırmada ölçek boyutlarının ilgili çalışmada sorunlu olduğu görülmüştür. Bu durumun üzerine ölçek keşfedici faktör analizi ile boyutlar araştırmada keşfedilmiştir. Keşfedici faktör analizi; birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (faktör, boyut) bulmayı, ortaya çıkartmayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Kalaycı 2006, 321). Yöntem olarak Temel Bileşenler yöntemi esas alınmıştır. İsimlendirilebilir ve yorumlanabilir faktörleri elde edebilmek için Direct Oblimin döndürme yöntemi kullanılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin ölçümüyle araştırılmış ve  $KMO=0,807$  hesaplanmıştır. Dolayısıyla örneklem hacminin yeterli olduğu belirlenmiştir. Faktör yükleri matrisinin hesaplanmasında kullanılan korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığı Barlett testi ile incelenmiş elde edilen ki-kare değeri 1244,64 hesaplanmış ve anlamlı bulunmuştur. Etken (ortak) varyanslar içinde en küçük varyans 0,535 elde edilmiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda özdeğeri bir den büyük 7 faktör belirlenmiştir. Yedi faktör toplam varyansın %70,594'ünü açıklamaktadır. Toplam

varyansın %27,447'sini açıklayan faktör “kabul görme ihtiyacı”, toplam varyansın %10,966'sını açıklayan ikinci faktör “bağımsızlık ihtiyacı”, toplam varyansın %8,295'ini açıklayan üçüncü faktör “zenginlik aracı”, toplam varyansın %7,061'ini açıklayan dördüncü faktör “vergisel fayda”, toplam varyansın %5,935'ini açıklayan beşinci faktör “rol modellerini izleme”, toplam varyansın %5,847'sini açıklayan altıncı faktör “toplumsal refah” faktörü olarak isimlendirilmiştir. Son faktör ise “kişisel gelişim ihtiyacı” olarak isimlendirilmiştir. Keşfedici faktör analizinde üç madde uygun faktör yapılarında yer almadığından analiz dışında tutulmuştur. Faktör analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10: İşletme Kurma Ana Sebepleri Faktör Analizi Sonuçları**

Faktör	İfade	Etken varyans	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Kabul görme ihtiyacı	K5	,799	,876						
	K4	,717	,773						
	K2	,758	,749						
	K3	,723	,632						
	K1	,646	,487						
Bağımsızlık ihtiyacı	B1	,759		,882					
	B2	,661		,743					
	B3	,535		,638					
Zenginlik aracı	Z3	,733			,789				
	Z2	,704			,716				
	Z1	,605			,573				
Vergisel fayda	V1	,773				,850			
	V2	,738				,806			
Rol modelleri	M2	,802					,883		
	M1	,723					,721		
Toplumsal refah	R2	,775						,859	
	R3	,799						,832	
	R1	,593						,442	
Kişisel gelişim ihtiyacı	G2	,740							,802
	G1	,640							,711
	G3	,600							,653
	<b>Özdeğer</b>		5,764	2,303	1,742	1,483	1,246	1,228	1,059
	<b>Açıklanan Varyans</b>		27,447	10,966	8,295	7,061	5,935	5,847	5,042
	<b>Birikimli varyans</b>		27,447	38,413	46,709	53,77	59,705	65,552	70,594
	<b>KMO</b>		0,807						
	<b>Bartlett istatistiği</b>		1244,64	P	0,0001				

Girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden ana sebepleri belirlemeye yönelik ölçeğin güvenilirliği incelenmiş ve tüm ölçek için Cronbach's Alpha istatistiği 0,861 olarak hesaplanmıştır. Faktör boyutlarında ise en küçük Cronbach's Alpha istatistiği 0,700 ile Bağımsızlık ihtiyacı boyutunda elde edilirken, en yüksek Cronbach's Alpha istatistiği 0,853 ile kabul görme ihtiyacı boyutunda elde edilmiştir. Tüm ölçekler güvenilir bulunmuştur. Boyutların ortalamasının 2,051 ile 4,256 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11: İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Boyutlar		Maddeler	$\bar{X}$	SS
Kabul görme ihtiyacı	K1	Bir şeyi başarmak ve bununla anılmak için	3,90	1,170
	K2	Toplumda yüksek bir mevkie sahip olmak için	3,21	1,263
	K3	Ailemin statüsünü ve itibarını artırmak için	3,46	1,272
	K4	Çevremde, arkadaşlarım arasında saygı görmek için	2,57	1,291
	K5	Yaşadığım toplumda daha sözü geçen ve etkili biri haline gelmek için	3,03	1,375
<b>Cronbach's Alpha=0,853 Hotelling's T<sup>2</sup>=145,933 P=0,0001 Ölçek ortalama=3,233</b>				
Bağımsızlık ihtiyacı	B1	İşimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak	4,29	,819
	B2	Zamanımın kontrolünün kendi ellerimde olmasını istediğim için	3,99	1,119
	B3	Ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği	4,17	,908
<b>Cronbach's Alpha=0,700 Hotelling's T<sup>2</sup>=16,705 P=0,001 Ölçek ortalama=4,147</b>				
Zenginlik için araç	Z1	Hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için	4,18	,974
	Z2	Kendime, aileme ya da eşime ve çocuklarıma güvence sağlamak için	4,29	,916
	Z3	Gelir seviyemi artırmak için (kar veya sermaye kazanımı)	4,30	,905
<b>Cronbach's Alpha=0,768 Hotelling's T<sup>2</sup>=32,21 P=0,001 Ölçek ortalama=4,256</b>				
Kişisel gelişim	G1	Öğrenmeye devam edebilmek için	3,62	1,182
	G2	Sürekli yenilikçi olabilmek için	3,59	1,223
	G3	Bir ürün fikri geliştirmek için	3,37	1,260
<b>Cronbach's Alpha=0,745 Hotelling's T<sup>2</sup>=6,627 P=0,040 Ölçek ortalama=3,526</b>				
Toplumsal refah	R1	İçinde yaşadığım toplumun refahına katkıda bulunmak için	3,79	1,111
	R2	Hemşerilerimin refahına katkı sağlamak için	2,52	1,267
	R3	Akrabalarımın refahına katkıda bulunmak için	2,75	1,288
<b>Cronbach's Alpha=0,724 Hotelling's T<sup>2</sup>=142,761 P=0,0001 Ölçek ortalama=3,021</b>				
Vergisel fayda	V1	Vergiden muafiyet gibi dolaylı bazı avantajlara ya da imkânlara erişebilmek için	2,04	1,138
	V2	Vergi yüklerinin altında ezilmemek adına bir araç olması için	2,06	1,193
<b>Cronbach's Alpha=0,773 Hotelling's T<sup>2</sup>=31,232 P=0,0001 Ölçek ortalama=2,051</b>				
Rol model	M1	Takdir ettiğim bir insanın izinden gitmek için	2,71	1,310
	M2	Aile geleneğini devam ettirmek için	2,38	1,356
<b>Cronbach's Alpha=0,702 Hotelling's T<sup>2</sup>=8,492 P=0,004 Ölçek ortalama=2,548</b>				
<b>Tüm ölçek: Cronbach's Alpha=0,861 Hotelling's T<sup>2</sup>=1067,203 P=0,0001 Ölçek ortalama=3,344</b>				

Keşfedici faktör analizi ile yedi boyut ve toplam 21 maddeden oluşan İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı LISREL 8,7 hazır yazılımı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda NFI uyum ölçüsü hariç diğer uyum ölçüleri uygun bulunmuştur. Uyum

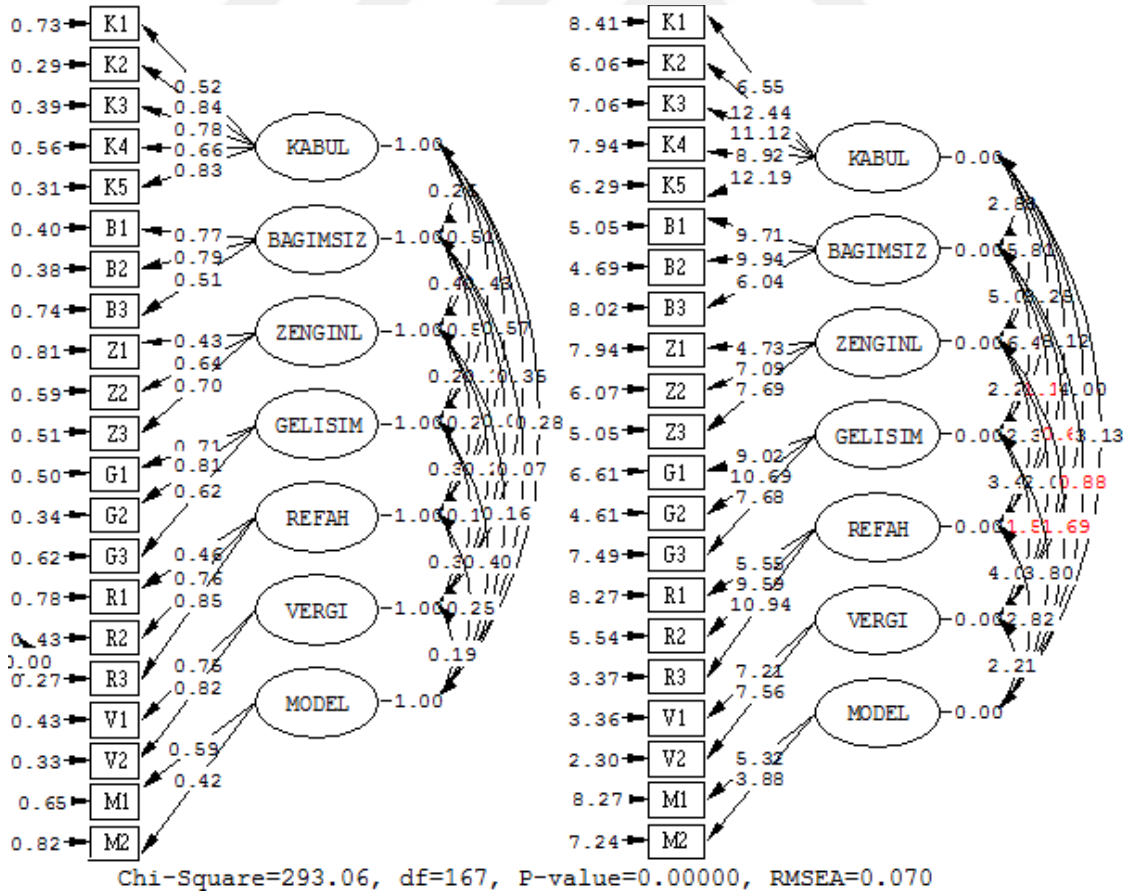
ölçülerine göre önerilen yedi faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir. Uyum ölçüleri Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12: İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Ölçeği Uyum Ölçüleri**

Uyum ölçüleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Ölçüm modeli
$\chi^2/sd.$	$0 \leq \chi^2/sd. \leq 2$	$2 < \chi^2/sd. \leq 3$	1,755
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,1$	0,084
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,95
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,88
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,95
IFI	$0,97 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI < 0,97$	0,94
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,070

İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Ölçeğinin ölçüm modeli Şekil 8’de verilmiştir. Şekil 8 standart çözümü göstermektedir. Şekilde gözlenen değişkenler ile latent değişkenler arasındaki tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. En küçük  $t=4,73 > 1,96$  olduğundan gözlenen değişkenlerle gizil değişken arasında yer alan tüm yollara ait korelasyonlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

**Şekil 8: İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Korelasyonlar ve t İstatistikleri**



Girişimcilerin kariyer tercih nedenleri de belirlenmiş ve toplumun %41 (n=64)'inin kariyer planlama nedeni "1" (işimle ilgili kendi yaklaşımını geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) olduğu belirlenmiştir. %20,5 (n=32)'inin ise kariyer planlama nedeninin "2" (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) olduğu belirlenmiştir. Girişimcilerin %13,5 (n=21)'u kariyer tercih nedeninin "6" (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) olduğunu belirtirken, %11,5 (n=18)'i kariyer tercih nedeninin "5" (gelir seviyemi arttırmak için) olduğunu belirtmiştir. Kariyer tercih nedenini "7" (kendime ve aileme güvence sağlamak için) olarak belirten girişimcilerin oranı %7,1 (n=11) olarak belirlenmiştir. Kariyer tercih nedeni "3" (işsiz kalmışım veya işten çıkarılmışım) ve "4" (yeni kurulan ve büyüyen bir işletmenin yarattığı fırsatlar ve problemler ile başa çıkmak için) olan girişimciler %1,9 olup üçer kişiden oluşmaktadır. Kariyer planının "8" (diğer sebepler) olduğunu belirten girişimcilerin oranı da %2,6 (n=4) olarak belirlenmiştir. Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre işletme kurmaya sevk eden sebepler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (TYVA) ile araştırılmıştır. Ancak kariyer tercih nedeninde "3", "4" ve "8"'i tercih eden girişimci sayısı yeterli olmadığından analiz dışında tutulmuştur. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre kabul görme ihtiyacı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,996 P=0,412). Nedenlere göre en yüksek ortalama "1"'i tercih edenlerde elde edilirken en düşük ortalama ise tercih nedeni "5"'de elde edilmiştir.
- Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre bağımsızlık ihtiyacı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=2,721 P=0,032). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görebilmek için LSD çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. LSD testine göre;
- Kariyer tercih nedeni "1" olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacı, kariyer tercih nedeni "5" olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacından daha yüksek bulunmuştur (P=0,036).
- Kariyer tercih nedeni "1" olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacı, kariyer tercih nedeni "6" olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacından daha yüksek bulunmuştur (P=0,008).



- Kariyer tercih nedeni “2” olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacı, kariyer tercih nedeni “6” olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacından daha yüksek bulunmuştur (P=0,028).
- Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre zenginlik için araç ana sebep görenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,276 P=0,893).
- Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre kişisel gelişim ana sebep görenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,549 P=0,191).
- Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre toplumsal refah ana sebep görenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,248 P=0,294). Ancak kariyer nedeni olarak “1” ve “7” yi belirleyen girişimcilerin toplumsal refah algısı daha yüksek bulunurken, “2” ve “5” tercih nedenlerini seçen girişimcilerin ortalama puanının kararsızım altında olduğu belirlenmiştir.
- Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre vergisel fayda ana sebep görenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,027 P=0,3396). Ancak girişimcilerin ortalama puanlarına bakıldığında kariyer nedenlerinde geçen ifadeler katılmadıkları söylenebilir.
- Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre rol modellerini izleme ana sebep görenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,979 P=0,421). Ancak girişimcilerin ortalama puanlarına bakıldığında kariyer nedenlerinde geçen ifadeler katılmadıkları söylenebilir. Elde edilen sonuçlar Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13: Kariyer Tercih Nedenlerine Göre İşletme Kurmaya Sevk Eden Nedenler Arası Farklılık Testi (\* Kariyer Tercih Nedenlerine)**

Boyutlar	KTN*	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kabul görme ihtiyacı	1	64	3,3750	,97623	0,996	0,412
	2	32	3,0188	1,07686		
	5	18	2,9667	,82960		
	6	21	3,1905	1,04590		
	7	11	3,2545	1,10667		
Bağımsızlık ihtiyacı	1	64	4,3073	,66482	2,721	0,032
	2	32	4,2708	,68490		
	5	18	3,8889	,90025		

Tablo 13'ün devamı;

	6	21	3,8095	,74215		
	7	11	4,0000	1,00000		
Zenginlik için araç	1	64	4,2500	,75826	0,276	0,893
	2	32	4,1458	,79846		
	5	18	4,3333	,57166		
	6	21	4,3016	,43339		
	7	11	4,2727	,51247		
Kişisel gelişim ihtiyacı	1	64	3,6771	,92766	1,549	0,191
	2	32	3,5104	1,00887		
	5	18	3,0556	1,18404		
	6	21	3,6349	,91229		
	7	11	3,3939	,86690		
Toplumsal refah	1	64	3,0990	1,08164	1,248	0,294
	2	32	2,7604	,82625		
	5	18	2,8704	,80957		
	6	21	2,9524	1,02353		
	7	11	3,4242	,92004		
Vergisel fayda	1	64	2,0938	1,06858	1,027	0,3396
	2	32	1,8750	1,03175		
	5	18	1,7778	,77121		
	6	21	2,3333	,99163		
	7	11	1,8636	1,28629		
Rol modellerini izleme	1	64	2,7109	1,15403	0,979	0,421
	2	32	2,7031	1,03845		
	5	18	2,1944	1,05912		
	6	21	2,3810	1,18221		
	7	11	2,5455	1,38662		

Girişimcilerin cinsiyete göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre;

- Erkek girişimcilerin iş kurma ana sebeplerinden kabul görme ihtiyacı kadın girişimcilerinkinden daha büyük olsa de cinsiyete göre kabul görme ihtiyacı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $t=1,324$   $P=0,187$ ).
- Girişimcilerin cinsiyete göre iş kurma ana sebeplerinden bağımsızlık ihtiyaçları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $t=0,30$   $P=0,976$ ).

- Kadın girişimcilerin iş kurma ana sebeplerinden zenginlik aracı görme sebebi, erkek girişimcilerinkinden daha büyük olsa de cinsiyete göre zenginlik aracı sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $t=1,242$   $P=0,222$ ).
- Kadın girişimcilerin iş kurma ana sebeplerinden kişisel gelişim ihtiyacı, erkek girişimcilerinkinden daha büyük olsa de cinsiyete göre kişisel gelişim ihtiyacı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $t=0,396$   $P=0,695$ ).
- Girişimcilerin cinsiyete göre toplumsal refah açısından iş kurmaya sevk eden sebepler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $t=2,62$   $P=0,010$ ). Belirlenen bu farklılığa göre erkek girişimcilerin toplumsal refah sebep algılaması kadın girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur.
- Gerek kadın gerek erkek girişimcilerin vergisel faydaya dayalı iş kurma ana nedenine bakıldığında her iki grup için ortalama puanlar kararsızım altında kaldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kadın girişimciler de erkek girişimcilerde vergisel fayda ana sebepleri oldukça düşüktür. Ayrıca cinsiyete göre girişimcilerin iş kurma ana nedenlerinden vergisel fayda yaratma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t=1,472$   $P=0,143$ ).
- Gerek kadın gerek erkek girişimcilerin rol modellerini izlemeye yönelik iş kurma ana nedenine bakıldığında her iki grup için ortalama puanlar kararsızım altında kaldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kadın girişimciler de erkek girişimcilerde rol modellerini izleme ana sebepleri oldukça düşüktür. Ayrıca cinsiyete göre girişimcilerin iş kurma ana nedenlerinden rol model izleme arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t=0,621$   $P=0,535$ ). Elde edilen sonuçlar Tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo 14: Cinsiyete Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Kabul görme ihtiyacı	Kadın	21	2,9619	,92004	1,324	0,187
	Erkek	135	3,2756	1,02269		
Bağımsızlık ihtiyacı	Kadın	21	4,1429	,83381	0,30	0,976
	Erkek	135	4,1481	,74276		
Zenginlik için araç	Kadın	21	4,3810	,45075	1,242	0,222
	Erkek	135	4,2370	,71104		
Kişisel gelişim ihtiyacı	Kadın	21	3,6032	,95812	0,396	0,695

Tablo 14'ün devamı;

	Erkek	135	3,5136	1,00312		
Toplumsal refah	Kadın	21	2,5079	,83413	2,620	0,010
	Erkek	135	3,1012	,98351		
Vergisel fayda	Kadın	21	1,7381	,96978	1,472	0.143
	Erkek	135	2,1000	1,05943		
Rol modellerini izleme	Kadın	21	2,4048	1,28081	0,621	0,535
	Erkek	135	2,5704	1,11329		

Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmıştır. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=2,033 P=0,093).
- Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=3,786 P=0,006). Bu farklılıklar Tamhane çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. Tamhane testine göre;
- Eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden bağımsızlık ihtiyacı, eğitimi lise olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,036).
- Eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden bağımsızlık ihtiyacı, eğitimi önlisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,043).
- Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=2,953 P=0,022). Bu farklılıklar Tamhane çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. Tamhane testine göre;
- Eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden zenginlik için araç sebebi, eğitimi ön lisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,047).

- Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=1,103 P=0,357).
- Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=2,94 P=0,023). Bu farklılıklar Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. Bonferroni testine göre;
- Eğitimi ilkokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi, eğitimi ön lisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,015).
- Eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi, eğitimi ön lisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,041).
- Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=2,722 P=0,032). Bu farklılıklar LSD çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. LSD testine göre;
- Eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden vergisel fayda sebebi, eğitimi ön lisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,008).
- Eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden vergisel fayda sebebi, eğitimi lisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,041).
- Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden rol modellerini izleme ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1514P=0,201). Elde edilen sonuçlar Tablo 15’de verilmiştir.

**Tablo 15: Eğitim Durumuna Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Eğitim	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kabul görme ihtiyacı	İlkokul	21	3,4476	1,04863	2,033	0,093
	Ortaokul	20	3,5800	,90589		
	Lise	53	3,1736	,97352		
	On lisans	12	2,6333	,90988		
	Lisans	44	3,1500	1,06891		

Tablo 15'in devamı;

Bağımsızlık ihtiyacı	İlkokul	21	4,2063	,77800	3,786	0,006
	Ortaokul	20	4,4667	,59628		
	Lise	53	3,9245	,85395		
	On lisans	12	3,7222	,66414		
	Lisans	44	4,3182	,62238		
Zenginlik için araç	İlkokul	21	4,4921	,50132	2,953	0,022
	Ortaokul	20	4,5333	,53421		
	Lise	53	4,1950	,69317		
	On lisans	12	3,8333	,64354		
	Lisans	44	4,1742	,76920		
Kişisel gelişim ihtiyacı	İlkokul	21	3,4762	1,05710	1,103	0,357
	Ortaokul	20	3,9000	1,01509		
	Lise	53	3,4654	,97037		
	On lisans	12	3,2500	1,13818		
	Lisans	44	3,4167	,92657		
Toplumsal refah	İlkokul	21	3,3175	1,15218	2,940	0,023
	Ortaokul	20	3,2167	,96896		
	Lise	53	3,0252	,87912		
	On lisans	12	2,1944	,59388		
	Lisans	44	2,9924	1,02549		
Vergisel fayda	İlkokul	21	2,1667	1,14382	2,722	0,032
	Ortaokul	20	2,5250	1,30258		
	Lise	53	2,1132	,94381		
	On lisans	12	1,5417	,65569		
	Lisans	44	1,7955	,91701		
Rol modellerini izleme	İlkokul	21	2,4048	1,20020	1,514	0,201
	Ortaokul	20	2,7000	1,06869		
	Lise	53	2,6604	1,17168		
	On lisans	12	1,8333	,61546		
	Lisans	44	2,5455	1,15042		

Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmıştır. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,735 P=0,569).

- Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,497 P=0,738).
- Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,717 P=0,581).
- Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,656 P=0,623).
- Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,873 P=0,482).
- Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,588 P=0,672).
- Girişimcilerin iş deneyim sayısına göre işletme kurmaya sevk eden rol modelleri izleme ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,908 P=0,112). Elde edilen sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16: İş Deneyimlerine Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	İş deneyim sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kabul görme ihtiyacı	0	16	3,0500	1,09179	0,735	0,569
	1	55	3,3636	,99933		
	2	34	3,1765	1,01595		
	3	23	3,0087	1,07277		
	4+	28	3,3357	,95538		
Bağımsızlık ihtiyacı	0	16	3,8958	,90036	0,497	0,738
	1	55	4,1697	,69054		
	2	34	4,1863	,74847		
	3	23	4,1884	,80294		
	4+	28	4,1667	,77247		
Zenginlik için araç	0	16	4,3750	,50000	0,717	0,581
	1	55	4,2909	,54075		
	2	34	4,1471	,88455		
	3	23	4,1304	,88042		

Tablo 16'nın devamı;

	4+	28	4,3571	,55872		
Kişisel gelişim ihtiyacı	0	16	3,2708	1,28362	0,656	0,623
	1	55	3,5333	,93316		
	2	34	3,5588	,87894		
	3	23	3,3913	1,09476		
	4+	28	3,7262	1,00228		
Toplumsal refah	0	16	2,9792	1,04328	0,873	0,482
	1	55	3,0121	,93616		
	2	34	3,1471	1,00568		
	3	23	2,7101	,81218		
	4+	28	3,1667	1,13855		
Vergisel fayda	0	16	2,2188	1,30344	0,588	0,672
	1	55	2,1545	1,12576		
	2	34	1,9559	,93231		
	3	23	2,0870	,99604		
	4+	28	1,8393	,95310		
Rol modellerini izleme	0	16	2,6563	1,19330	1,908	0,112
	1	55	2,8545	1,13722		
	2	34	2,3088	1,14160		
	3	23	2,2826	,91485		
	4+	28	2,3929	1,17345		

Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmıştır. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=2,254 P=0,066).
- Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,831 P=0,507).
- Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç olma ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,216 P=0,929).



- Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,736 P=0,145).
- Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=4,649 P=0,001). Bu farklılıklar Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. Bonferroni testine göre;
- Toplam girişimcilik sayısı üç olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi, toplam girişimcilik sayısı bir olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,048).
- Toplam girişimcilik sayısı iki olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi, toplam girişimcilik sayısı dört olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,046).
- Toplam girişimcilik sayısı üç olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi, toplam girişimcilik sayısı dört olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,002).
- Toplam girişimcilik sayısı beş olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi, toplam girişimcilik sayısı dört olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,042).
- Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,566 P=0,186).
- Girişimcilerin toplam girişimcilik sayısına göre işletme kurmaya sevk eden rol modelleri izleme ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,652 P=0,626). Elde edilen sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17: Toplam Girişimcilik Sayısına Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Toplam Girişimcilik sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kabul görme ihtiyacı	1	57	3,1930	,99568	2,254	0,066
	2	38	3,3105	,92613		
	3	25	3,2240	,95275		
	4	16	2,6750	1,2834		
	5+	20	3,6600	,92247		

Tablo 17'nin devamı;

Bağımsızlık ihtiyacı	1	57	4,0643	,82481	0,831	0,507
	2	38	4,1140	,71145		
	3	25	4,3600	,54365		
	4	16	4,0625	,80017		
	5+	20	4,2500	,80840		
Zenginlik için araç	1	57	4,2690	,71392	0,216	0,929
	2	38	4,2368	,63392		
	3	25	4,2533	,45420		
	4	16	4,3750	,61914		
	5+	20	4,1667	,96427		
Kişisel gelişim ihtiyacı	1	57	3,6901	,88385	1,736	0,145
	2	38	3,5789	,92896		
	3	25	3,4133	,92936		
	4	16	2,9792	1,2734		
	5+	20	3,5333	1,1667		
Toplumsal refah	1	57	2,8480	,99217	4,649	0,001
	2	38	3,1404	,93844		
	3	25	3,4933	,72085		
	4	16	2,3333	1,0399		
	5+	20	3,2500	,94822		
Vergisel fayda	1	57	1,8684	,99340	1,566	0,186
	2	38	2,2105	1,0438		
	3	25	2,4000	,93541		
	4	16	1,8125	1,0781		
	5+	20	2,0250	1,2719		
Rol modellerini izleme	1	57	2,5877	1,1956	0,652	0,626
	2	38	2,5132	1,0685		
	3	25	2,7200	1,1000		
	4	16	2,1563	1,0911		
	5+	20	2,6000	1,1876		

Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmıştır. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=4,642 P=0,004). Bu farklılıklar Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. Bonferroni testine göre;

- Şu anki işletme sayısı 4+ olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden kabul görme ihtiyacı, şu anki işletme sayısı bir olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,022).
- Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,126 P=0,34).
- Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,278 P=0,841).
- Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,156 P=0,926).
- Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=2,754 P=0,045). Bu farklılıklar LSD çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. LSD testine göre;
- Şu anki işletme sayısı 3 olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi, şu anki işletme sayısı bir olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,014).
- Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=3,64 P=0,014). Bu farklılıklar LSD çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. LSD testine göre;
- Şu anki işletme sayısı 2 olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden vergisel fayda sebebi, şu anki işletme sayısı 1 olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,023).
- Şu anki işletme sayısı 3 olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden vergisel fayda sebebi, şu anki işletme sayısı 1 olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,019).
- Şu anki işletme sayısı 2 olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden vergisel fayda sebebi, şu anki işletme sayısı 4 olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,047).

- Şu anki işletme sayısı 3 olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden vergisel fayda sebebi, şu anki işletme sayısı 4 olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,022).
- Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden rol modelleri izleme ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,258 P=0,291). Elde edilen sonuçlar Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18: Şu Anki İşletme Sayısına Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Şu anki İşletme sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kabul görme ihtiyacı	1	92	3,0130	1,01583	4,642	0,004
	2	39	3,4051	,97061		
	3	13	3,6615	,93233		
	4+	12	3,9000	,70065		
Bağımsızlık ihtiyacı	1	92	4,1051	,77022	1,126	0,340
	2	39	4,2821	,62846		
	3	13	4,2821	,62132		
	4+	12	3,8889	1,05728		
Zenginlik için araç	1	92	4,2174	,76466	0,278	0,841
	2	39	4,2906	,53628		
	3	13	4,3333	,60858		
	4+	12	4,3611	,54045		
Kişisel gelişim ihtiyacı	1	92	3,5181	,98507	0,156	0,926
	2	39	3,5726	,99104		
	3	13	3,5897	1,01063		
	4+	12	3,3611	1,16739		
Toplumsal refah	1	92	2,8551	1,02151	2,754	0,045
	2	39	3,1709	,88480		
	3	13	3,5641	,95631		
	4+	12	3,2222	,76980		
Vergisel fayda	1	92	1,8967	,96231	3,640	0,014
	2	39	2,3462	1,06471		
	3	13	2,6154	1,40169		
	4+	12	1,6667	,91287		
Rol modellerini izleme	1	92	2,4293	1,17572	1,258	0,291
	2	39	2,6154	,97644		
	3	13	2,7308	1,14774		
	4+	12	3,0417	1,23322		

Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmıştır. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=2,761 P=0,044). Bu farklılıklar Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. Bonferroni testine göre;
- Herhangi bir işletmeyi kapatmayan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden kabul görme ihtiyacı, üç işletme kapatan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,046).
- Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,634 P=0,184).
- Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,868 P=0,459).
- Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,944 P=0,125).
- Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,859 P=0,139).
- Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,611 P=0,609).
- Girişimcilerin kapatılan işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden rol modellerini izleme ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=2,287 P=0,081). Elde edilen sonuçlar Tablo 19'da verilmiştir.

**Tablo 19: Girişimcilerin Kapatılan İşletme Sayısına Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Kapatılan işletme sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kabul görme ihtiyacı	0	93	3,3398	,94168	2,761	0,044
	1	28	3,1429	1,04259		
	2	16	3,4500	1,04944		
	3	19	2,6632	1,13540		
Bağımsızlık ihtiyacı	0	93	4,0824	,78275	1,634	0,184
	1	28	4,1071	,84158		
	2	16	4,5208	,38430		
	3+	19	4,2105	,64032		
Zenginlik için araç	0	93	4,2652	,65857	0,868	0,459
	1	28	4,2738	,59527		
	2	16	4,4167	,49441		
	3	19	4,0526	,99544		
Kişisel gelişim ihtiyacı	0	93	3,6129	,91590	1,944	0,125
	1	28	3,5595	1,06980		
	2	16	3,5625	,83194		
	3	19	3,0175	1,27402		
Toplumsal refah	0	93	2,9928	,93377	1,859	0,139
	1	28	3,2262	1,01045		
	2	16	3,2917	,90164		
	3	19	2,6316	1,17007		
Vergisel fayda	0	93	2,0108	1,05547	0,611	0,609
	1	28	2,0714	,87891		
	2	16	2,3750	1,07238		
	3	19	1,9474	1,26814		
Rol modellerini izleme	0	93	2,6398	1,10179	2,287	0,081
	1	28	2,3393	1,22515		
	2	16	2,9375	1,19548		
	3	19	2,0789	,97558		

Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmıştır. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=2,941 P=0,056).

- Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,677 P=0,509).
- Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,002 P=0,370).
- Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,258 P=0,773).
- Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,272 P=0,283).
- Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,013 P=0,998).
- Girişimcilerin tespit ettikleri iş fırsatını işletmeye çevirme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden rol modellerini izleme ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,179 P=0,837). Elde edilen sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20: Girişimcilerin Tespit Ettikleri İş Fırsatını İşletmeye Çevirme Sayısına Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Dönüştürme*	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kabul görme ihtiyacı	0	57	3,0737	,95291	2,941	0,056
	1	71	3,2056	1,08495		
	2+	28	3,6286	,85499		
	Toplam	156	3,2333	1,01240		
Bağımsızlık ihtiyacı	0	57	4,1111	,75680	0,677	0,509
	1	71	4,1174	,71069		
	2+	28	4,2976	,85269		
	Toplam	156	4,1474	,75276		
Zenginlik için araç	0	57	4,3099	,56646	1,002	0,370
	1	71	4,1737	,71238		
	2+	28	4,3571	,81108		
	Toplam	156	4,2564	,68244		

Tablo 20'nin devamı;

Kişisel gelişim ihtiyacı	0	57	3,4620	,94440	0,258	0,773
	1	71	3,5869	1,02889		
	2+	28	3,5000	1,03240		
	Toplam	156	3,5256	,99464		
Toplumsal refah	0	57	2,9006	,95112	1,272	0,283
	1	71	3,0235	1,05157		
	2+	28	3,2619	,84793		
	Toplam	156	3,0214	,98351		
Vergisel fayda	0	57	2,0351	1,00383	0,013	0,998
	1	71	2,0563	1,08084		
	2+	28	2,0714	1,11151		
	Toplam	156	2,0513	1,05216		
Rol modellerini izleme	0	57	2,6140	1,17267	0,179	0,837
	1	71	2,4930	1,10677		
	2+	28	2,5536	1,15742		
	Toplam	156	2,5481	1,13419		

Girişimcilerin herhangi bir aile üyesinden kurulu işi devir alma durumuna göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre rol modellerini izleme boyutu hariç istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ancak rol modellerini izleme ana sebep boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $t=4,268$   $P=0,0001$ ). Belirlenen bu farklılığa göre aile fertlerinden birisinden kurulu işletmeyi devir alan girişimcilerin rol modellerini izleme sebebi aile fertlerinden kurulu bir işletme devir almayanların rol model izleme sebebinden daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar Tablo 21'de verilmiştir.

**Tablo 21: Aile Bireylerinden Kurulu Bir İşletme Devralma Durumuna Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Devir	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Kabul görme ihtiyacı	Evet	27	3,2519	1,13218	0,104	0,917
	Hayır	129	3,2295	,99030		
Bağımsızlık ihtiyacı	Evet	27	4,1358	,80733	0,088	0,930
	Hayır	129	4,1499	,74415		
Zenginlik için araç	Evet	27	4,1728	,62272	0,699	0,486
	Hayır	129	4,2739	,69528		
Kişisel gelişim ihtiyacı	Evet	27	3,3951	1,23010	0,749	0,455
	Hayır	129	3,5530	,94142		



Tablo 21'in devamı;

Toplumsal refah	Evet	27	2,9877	1,09186	0,195	0,858
	Hayır	129	3,0284	,96378		
Vergisel fayda	Evet	27	2,2037	1,33920	0,827	0,410
	Hayır	129	2,0194	,98505		
Rol modellerini izleme	Evet	27	3,3519	1,23891	4,268	0,0001
	Hayır	129	2,3798	1,03979		

Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmıştır. TYVA'ne göre;

- Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,064 P=0,366).
- Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=1,126 P=0,341).
- Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=3,177 P=0,026). Farklı grupları görebilmek için LSD çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. LSD testine göre;
- Yaş dağılımı 31-40 arasında olan girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebep algılaması yaş dağılımı 41-50 arasında olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,012).
- Yaş dağılımı 51 + olan girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç ana sebep algılaması yaş dağılımı 41-50 arasında olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,027).
- Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=2,725 P=0,046). Farklı grupları görebilmek için LSD çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. LSD testine göre;
- Yaş dağılımı 21-30 arasında olan girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebep algılaması yaş dağılımı 41-50 arasında olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,006).

- Yaş dağılımı 21-30 arasında olan girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden kişisel gelişim ihtiyacı ana sebep algılaması yaş dağılımı 51+ olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,030).
- Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,260 P=0,854).
- Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (F=0,668 P=0,573).
- Girişimcilerin yaş dağılımına göre işletme kurmaya sevk eden rol modellerini izleme ana sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (F=4,039 P=0,009). Farklı grupları görebilmek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bonferroni testine göre;
  - Yaş dağılımı 21-30 arasında olan girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden rol modellerini izleme ana sebep algılaması yaş dağılımı 41-50 arasında olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,006).
  - Yaş dağılımı 21-30 arasında olan girişimcilerin işletme kurmaya sevk eden rol modellerini izleme ana sebep algılaması yaş dağılımı 51+ arasında olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur (P=0,006). Elde edilen sonuçlar Tablo 22’de verilmiştir.

**Tablo 22: Yaş Dağılımına Göre Farklılık Testi**

Ana sebepler	Yaş dağılımı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kabul görme ihtiyacı	21-30	14	3,5286	1,08019	1,064	0,366
	31-40	42	3,3571	,95000		
	41-50	46	3,0609	1,05567		
	51+	54	3,2074	1,00261		
Bağımsızlık ihtiyacı	21-30	14	4,1429	1,01033	1,126	0,341
	31-40	42	4,1032	,83775		
	41-50	46	4,0217	,66815		
	51+	54	4,2901	,66995		
Zenginlik için araç	21-30	14	4,0238	,99111	3,177	0,026
	31-40	42	4,4206	,53627		
	41-50	46	4,0580	,77716		
	51+	54	4,3580	,55268		

Tablo 22'nin devamı;

Kişisel gelişim ihtiyacı	21-30	14	4,1429	,73629	2,725	0,046
	31-40	42	3,5952	,94435		
	41-50	46	3,3043	1,11295		
	51+	54	3,5000	,93331		
Toplumsal refah	21-30	14	3,2143	,98369	0,260	0,854
	31-40	42	2,9762	,91478		
	41-50	46	2,9710	,93973		
	51+	54	3,0494	1,08623		
Vergisel fayda	21-30	14	1,8929	1,02241	0,668	0,573
	31-40	42	2,1429	1,17019		
	41-50	46	1,9022	,91663		
	51+	54	2,1481	1,07996		
Rol modellerini izleme	21-30	14	3,4643	1,13450	4,039	0,009
	31-40	42	2,6310	1,14795		
	41-50	46	2,3696	1,04581		
	51+	54	2,3981	1,10479		

Kariyer tercih nedenleri ve girişimcilerin cinsiyeti arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak "1"i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %12,5 (n=8)'i kadın, %87,5 (n=56)'i erkektir. Kariyer tercih nedeni olarak "2"yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %12,5 (n=4)'i kadın, %87,5 (n=28)'i erkektir. Kariyer tercih nedeni olarak "5"i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin tamamı erkektir, kadınlarda hiç kimse tarafından tercih edilmemişken erkeklerde %100 (n=18)'ü tarafından tercih edilmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "6"yı (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %33,3 (n=7)'ü kadın, %66,7 (n=14)'si erkektir. Kariyer tercih nedeni olarak "7"yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %9,1 (n=1)'i kadın, %90,9 (n=10)'u erkektir. Elde edilen sonuçlar Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23: Kariyer Tercih Nedeni ve Cinsiyet Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * Cinsiyet					
		Cinsiyet		Toplam	
		Kadın	Erkek		
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	8	56	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	12,5%	87,5%	100,0%

Tablo 23'ün devamı;

	2	Sayı	4	28	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	12,5%	87,5%	100,0%
	5	Sayı	0	18	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	0,0%	100,0%	100,0%
	6	Sayı	7	14	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	33,3%	66,7%	100,0%
7	Sayı	1	10	11	
	Kariyer Tercih Nedeni %	9,1%	90,9%	100,0%	
Toplam	Sayı	20	126	146	
	Kariyer Tercih Nedeni %	13,7%	86,3%	100,0%	

Kariyer tercih nedenleri ve girişimcilerin eğitim durumu arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak ‘1’i (işimle ilgili kendi yaklaşımını geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 60 kişinin %63,4 (n=38)’ü ilkökul, ortaokul ve lise mezunuyken %36,6 (n=22)’si önlisans ve lisans mezunudur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘2’yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 30 kişinin %53,3 (n=16)’ü ilkökul, ortaokul ve lise mezunuyken %46,6 (n=14)’sı önlisans ve lisans mezunudur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘5’i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %66,7 (n=12)’si ilkökul, ortaokul ve lise mezunuyken %33,3 (n=6)’ü önlisans ve lisans mezunudur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘6’yi (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %71,4 (n=15)’ü ilkökul, ortaokul ve lise mezunuyken %28,6 (n=6)’sı önlisans ve lisans mezunudur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘7’yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %63,7 (n=7)’si ortaokul ve lise mezunuyken %36,3 (n=4)’ü lisans mezunudur. İlkokul ve önlisans mezunları kariyer tercih nedeni olarak ‘7’yi tercih etmemişlerdir. Elde edilen bulgular Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24: Kariyer Tercih Nedeni ve Eğitim Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * Eğitim								
			Eğitim					Toplam
			İlkokul	Orta okul	Lise	Ön lisans	Lisans	
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	7	10	21	5	17	60
		Kariyer Tercih Nedeni %	11,7%	16,7%	35,0%	8,3%	28,3%	100,0%
	2	Sayı	6	2	8	2	12	30
		Kariyer Tercih Nedeni %	20,0%	6,6%	26,7%	6,6%	40,0%	100,0%
	5	Sayı	3	3	6	2	4	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	16,7%	16,7%	33,3%	11,1%	22,2%	100,0%

Tablo 24'ün devamı;

	6	Sayı	2	2	11	3	3	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	9,5%	9,5%	52,4%	14,3%	14,3%	100,0%
	7	Sayı	0	2	5	0	4	11
		Kariyer Tercih Nedeni %	0,0%	18,2%	45,5%	0,0%	36,3%	100,0%
Toplam		Sayı	18	19	51	12	40	140
		Kariyer Tercih Nedeni %	12,9%	13,6%	36,4%	8,6%	28,6%	100,0%

Kariyer tercih nedenleri ve girişimcilerin iş deneyim sayıları arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak "1"i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %9,4 (n=6)'ünün daha önce hiç iş deneyimi olmamışken %90,6 (n=58)'sı bir veya üzerinde iş deneyimine sahiptir. Kariyer tercih nedeni olarak "2"yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %6,3 (n=2)'ünün daha önce hiç iş deneyimi olmamışken %93,7 (n=30)'si bir veya üzerinde iş deneyimine sahiptir. Kariyer tercih nedeni olarak "5"i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %5,6 (n=1)'sının daha önce hiç iş deneyimi olmamışken %94,4 (n=17)'ü bir veya üzerinde iş deneyimine sahiptir. Kariyer tercih nedeni olarak "6"yi (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %19 (n=4)'ünün daha önce hiç iş deneyimi olmamışken %81 (n=17)'i bir veya üzerinde iş deneyimine sahiptir. Kariyer tercih nedeni olarak "7"yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %27,3 (n=3)'ünün daha önce hiç iş deneyimi olmamışken %72,7 (n=8)'si bir veya üzerinde iş deneyimine sahiptir. Elde edilen bulgular Tablo 25'de gösterilmiştir.

Tablo 25: Kariyer Tercih Nedeni ve İş Deneyim Sayısı Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * İş deneyimi sayısı								
			İş deneyimi sayısı					Toplam
			0	1	2	3	4+	
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	6	23	13	6	16	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	9,4%	35,9%	20,3%	9,4%	25,0%	100,0%
	2	Sayı	2	11	9	6	4	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	6,3%	34,4%	28,1%	18,8%	12,5%	100,0%
	5	Sayı	1	7	3	3	4	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	5,6%	38,9%	16,7%	16,7%	22,2%	100,0%

Tablo 25'in devamı;

	6	Sayı	4	6	5	4	2	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	19,0%	28,6%	23,8%	19,0%	9,5%	100,0%
		7	Sayı	3	4	1	1	2
	Kariyer Tercih Nedeni %	27,3%	36,4%	9,1%	9,1%	18,2%	100,0%	
	Toplam	Sayı	16	51	31	20	28	146
		Kariyer Tercih Nedeni %	11,0%	34,9%	21,2%	13,7%	19,2%	100,0%

Kariyer tercih nedenleri ve girişimcilerin toplam girişimcilik sayıları arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak ‘‘1’’i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %70,3 (n=45)’ü bir veya iki girişimde bulunurken %29,7 (n=19)’si üç veya üzerinde girişimde bulunmuştur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘2’’yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %50 (n=16)’sı bir veya iki girişimde bulunurken %50 (n=16)’si de üç veya üzerinde girişimde bulunmuştur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘5’’i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %50 (n=9)’si bir veya iki girişimde bulunurken %50 (n=9)’si üç veya üzerinde girişimde bulunmuştur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘6’’yi (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %76,2 (n=16)’si bir veya iki girişimde bulunurken %23,8 (n=5)’i üç veya üzerinde girişimde bulunmuştur. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘7’’yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %45,5 (n=5)’i bir veya iki girişimde bulunurken %54,5 (n=6)’i beş ve üzeri girişimde bulunmuştur. Üç girişimde bulunanlar ile dört girişimde bulunanlar kariyer tercih nedenleri olarak ‘‘7’’yi tercih etmemişlerdir. Elde edilen bulgular Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26: Kariyer Tercih Nedeni ve Toplam Girişimcilik Sayısı Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * Toplam girişimcilik sayısı								
			Toplam girişimcilik sayısı					Toplam
			1	2	3	4	5+	
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	24	21	10	4	5	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	37,5%	32,8%	15,6%	6,3%	7,8%	100,0%
Kariyer Tercih Nedeni	2	Sayı	11	5	7	4	5	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	34,4%	15,6%	21,9%	12,5%	15,6%	100,0%

Tablo 26'nın devamı;

	5	Sayı	8	1	3	4	2	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	44,4%	5,6%	16,7%	22,2%	11,1%	100,0%
	6	Sayı	10	6	2	2	1	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	47,6%	28,6%	9,5%	9,5%	4,8%	100,0%
	7	Sayı	2	3	0	0	6	11
		Kariyer Tercih Nedeni %	18,2%	27,3%	0,0%	0,0%	54,5%	100,0%
Toplam		Sayı	55	36	22	14	19	146
		Kariyer Tercih Nedeni %	37,7%	24,7%	15,1%	9,6%	13,0%	100,0%

Kariyer tercih nedenleri ve girişimcilerin şu an ki işletme sayıları arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak "1"i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %82,8 (n=53)'ü bir veya iki işletmeye sahipken %17,2 (n=11)'si üç veya dört işletmeye sahiptir. Kariyer tercih nedeni olarak "2"yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %84,4 (n=27)'ü bir veya iki işletmeye sahipken %15,6 (n=5)'si üç veya dört işletmeye sahiptir. Kariyer tercih nedeni olarak "5"i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %83,3 (n=15)'ü bir veya iki işletmeye sahipken %16,7 (n=3)'si üç veya dört işletmeye sahiptir. Kariyer tercih nedeni olarak "6"yı (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %95,2 (n=20)'si bir veya iki işletmeye sahipken %4,8 (n=1)'i dört işletmeye sahiptir. Üç işletmesi olan girişimciler kariyer tercih nedeni olarak "6"yı tercih etmemişlerdir. Kariyer tercih nedeni olarak "7"yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %72,7 (n=8)'si bir veya iki işletmeye sahipken %27,3 (n=3)'ü üç veya dört işletmeye sahiptir. Elde edilen bulgular Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27: Kariyer Tercih Nedeni ve Şuanki İşletme Sayısı Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * İşletme Sayısı (Şuanki)							
		İşletme Sayısı (Şuanki)				Toplam	
		1	2	3	4		
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	35	18	8	3	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	54,7%	28,1%	12,5%	4,7%	100,0%
	2	Sayı	19	8	1	4	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	59,4%	25,0%	3,1%	12,5%	100,0%
	5	Sayı	13	2	1	2	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	72,2%	11,1%	5,6%	11,1%	100,0%

Tablo 27'nin devamı;

	6	Sayı	15	5	0	1	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	71,4%	23,8%	0,0%	4,8%	100,0%
	7	Sayı	6	2	2	1	11
		Kariyer Tercih Nedeni %	54,5%	18,2%	18,2%	9,1%	100,0%
Toplam		Sayı	88	35	12	11	146
		Kariyer Tercih Nedeni %	60,3%	24,0%	8,2%	7,5%	100,0%

Kariyer tercih nedenleri ile girişimcilerin kapattıkları işletme sayıları arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak ‘‘1’’i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %68,8 (n=44)’i hiç işletme kapatmamışken %31,2 (n=20)’si bir veya üzerinde işletme kapatmıştır. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘2’’yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %46,9 (n=15)’u hiç işletme kapatmamışken %53,1 (n=17)’i bir veya üzerinde işletme kapatmıştır. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘5’’i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %66,6 (n=12)’sı hiç işletme kapatmamışken %33,4 (n=6)’ü iki veya üzerinde işletme kapatmıştır. Bir işletme kapatan girişimciler kariyer tercih nedeni olarak ‘‘5’’i tercih etmemişlerdir. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘6’’yı (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %71,4 (n=15)’ü hiç işletme kapatmamışken %28,6 (n=6)’sı bir veya üzerinde işletme kapatmıştır. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘7’’yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %27,3 (n=3)’ü hiç işletme kapatmamışken %27,3 (n=3)’ü bir işletme, %45,4 (n=5)’ü üç işletme kapatmıştır. İki işletme kapatan girişimciler kariyer tercih nedeni olarak ‘‘7’’yi tercih etmemişlerdir. Elde edilen bulgular Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28: Kariyer Tercih Nedeni ve Kapatılan İşletme Sayısı Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * Kapatılan İşletme Sayısı							
			Kapatılan İşletme Sayısı				Toplam
			0	1	2	3	
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	44	12	5	3	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	68,8%	18,8%	7,8%	4,6%	100,0%
	2	Sayı	15	6	6	5	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	46,9%	18,8%	18,8%	15,6%	100,0%
	5	Sayı	12	0	3	3	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	66,6%	0,0%	16,7%	16,7%	100,0%



Tablo 28'in devamı;

	6	Sayı	15	3	1	2	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	71,4%	14,3%	4,8%	9,5%	100,0%
	7	Sayı	3	3	0	5	11
		Kariyer Tercih Nedeni %	27,3%	27,3%	0,0%	45,4%	100,0%
Toplam		Sayı	89	24	15	18	146
		Kariyer Tercih Nedeni %	61,0%	16,4%	10,3%	12,3%	100,0%

Kariyer tercih nedenleri ile girişimciler tarafından tespit edilen iş fırsatı sayıları arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak "1"i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %15,6 (n=10)'sı hiç iş fırsatı tespit edememişken %84,4 (n=54)'ü bir veya üzerinde iş fırsatı tespit etmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "2"yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %18,8 (n=6)'i hiç iş fırsatı tespit edememişken %81,2 (n=26)'si bir veya üzerinde iş fırsatı tespit etmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "5"i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %27,8 (n=5)'i hiç iş fırsatı tespit edememişken %72,2 (n=13)'si bir veya üzerinde iş fırsatı tespit etmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "6"yı (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %28,6 (n=6)'sı hiç iş fırsatı tespit edememişken %71,4 (n=15)'ü bir veya üzerinde iş fırsatı tespit etmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "7"yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %36,4 (n=4)'ü hiç iş fırsatı tespit edememişken %63,6 (n=7)'sı bir veya iki iş fırsatı tespit etmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29: Kariyer Tercih Nedeni ve Tespit Edilen İş Fırsatı Sayısı Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * Tespit edilen iş fırsatı sayısı									
			Tespit edilen iş fırsatı sayısı					Toplam	
			0	1	2	3	4		5
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	10	17	15	7	7	8	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	15,6%	26,6%	23,4%	10,9%	10,9%	12,5%	100,0%
	2	Sayı	6	6	8	6	2	4	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	18,8%	18,8%	25,0%	18,8%	6,3%	12,5%	100,0%
	5	Sayı	5	2	1	6	0	4	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	27,8%	11,1%	5,6%	33,3%	0,0%	22,2%	100,0%

Tablo 29'un devamı;

	6	Sayı	6	4	6	3	1	1	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	28,6%	19,0%	28,6%	14,3%	4,8%	4,8%	100,0%
	7	Sayı	4	2	5	0	0	0	11
Kariyer Tercih Nedeni %		36,4%	18,2%	45,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Toplam	Sayı	31	31	35	22	10	17	146	
	Kariyer Tercih Nedeni %	21,2%	21,2%	24,0%	15,1%	6,8%	11,6%	100,0%	

Kariyer tercih nedenleri ile girişimciler tarafından tespit edilen fırsatların işletmeye dönüştürülme sayısı arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak "1"i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %37,5 (n=24)'i tespit edilen fırsatı işletmeye dönüştürememişken %62,5 (n=40)'i tespit edilen fırsatı bir veya üzerinde işletmeye dönüştürebilmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "2"yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %25 (n=8)'i tespit edilen fırsatı işletmeye dönüştürememişken %75 (n=24)'i tespit edilen fırsatı bir veya üzerinde işletmeye dönüştürebilmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "5"i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %50 (n=9)'si tespit edilen fırsatı işletmeye dönüştürememişken %50 (n=9)'si tespit edilen fırsatı bir veya üzerinde işletmeye dönüştürebilmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "6"yı (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %42,9 (n=9)'u tespit edilen fırsatı işletmeye dönüştürememişken %57,1 (n=12)'i tespit edilen fırsatı bir veya üzerinde işletmeye dönüştürebilmiştir. Kariyer tercih nedeni olarak "7"yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %36,4 (n=4)'ü tespit edilen fırsatı işletmeye dönüştürememişken %63,6 (n=7)'sı tespit edilen fırsatı bir veya üzerinde işletmeye dönüştürebilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 30'da gösterilmiştir.

**Tablo 30: Kariyer Tercih Nedeni ve Fırsatların İşletmeye Dönüştürülme Sayısı Çapraz Tablosu**

Kariyer Tercih Nedeni * Fırsatların işletmeye dönüştürülme sayısı					
		Fırsatların işletmeye dönüştürülme sayısı			Toplam
		0	1	2	
1	Sayı	24	31	9	64
	Kariyer Tercih Nedeni %	37,5%	48,4%	14,1%	100,0%

Tablo 30'un devamı;

Kariyer Tercih Nedeni	2	Sayı	8	19	5	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	25,0%	59,4%	15,6%	100,0%
5	5	Sayı	9	5	4	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	50,0%	27,8%	22,2%	100,0%
6	6	Sayı	9	9	3	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
7	7	Sayı	4	4	3	11
		Kariyer Tercih Nedeni %	36,4%	36,4%	27,3%	100,0%
Toplam		Sayı	54	68	24	146
		Kariyer Tercih Nedeni %	37,0%	46,6%	16,4%	100,0%

Kariyer tercih nedenleri ile girişimcilerin ailesinden kurulu bir işletmeyi devir alması arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak ‘‘1’’i (işimle ilgili kendi yaklaşımını geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %20,3 (n=13)’ü ailesinden kurulu bir işletmeyi devir alırken %79,7 (n=51)’si ailesinden kurulu bir işletmeyi devir almamıştır. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘2’’yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %6,2 (n=2)’ü ailesinden kurulu bir işletmeyi devir alırken %93,8 (n=30)’i ailesinden kurulu bir işletmeyi devir almamıştır. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘5’’i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %11,1 (n=2)’i ailesinden kurulu bir işletmeyi devir alırken %88,9 (n=16)’u ailesinden kurulu bir işletmeyi devir almamıştır. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘6’’yi (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %19 (n=4)’u ailesinden kurulu bir işletmeyi devir alırken %81 (n=17)’i ailesinden kurulu bir işletmeyi devir almamıştır. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘7’’yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %45,5 (n=5)’i ailesinden kurulu bir işletmeyi devir alırken %54,5 (n=6)’i ailesinden kurulu bir işletmeyi devir almamıştır. Elde edilen bulgular Tablo 31’de gösterilmiştir.

**Tablo 31: Kariyer Tercih Nedeni ve Devir Alma Çapraz Tablosu**

Kariyer Tercih Nedeni * Devir Alma					
		Devir Alma			Toplam
		1	2		
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	13	51	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	20,3%	79,7%	100,0%
	2	Sayı	2	30	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	6,2%	93,8%	100,0%

Tablo 31'in devamı;

	5	Sayı	2	16	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	11,1%	88,9%	100,0%
	6	Sayı	4	17	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	19,0%	81,0%	100,0%
	7	Sayı	5	6	11
		Kariyer Tercih Nedeni %	45,5%	54,5%	100,0%
Toplam	Sayı	26	120	146	
	Kariyer Tercih Nedeni %	17,8%	82,2%	100,0%	

Kariyer tercih nedenleri ile girişimcilerin babalarının girişimci olup olmadıkları arasındaki çapraz tablo analizinde kariyer tercih nedeni olarak ‘‘1’’i (işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak) tercih eden 64 kişinin %42,2 (n=27)’sinin babaları girişimciyken %57,8 (n=37)’inin babaları girişimci değildir. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘2’’yi (ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği) tercih eden 32 kişinin %43,8 (n=14)’inin babaları girişimciyken %56,2 (n=18)’sinin babaları girişimci değildir. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘5’’i (gelir seviyemi arttırmak için) tercih eden 18 kişinin %38,9 (n=7)’unun babaları girişimciyken %61,1 (n=11)’inin babaları girişimci değildir. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘6’’yi (hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için) tercih eden 21 kişinin %52,4 (n=11)’ünün babaları girişimciyken %47,6 (n=10)’sının babaları girişimci değildir. Kariyer tercih nedeni olarak ‘‘7’’yi (kendime ve aileme güvence sağlamak için) tercih eden 11 kişinin %45,5 (n=5)’inin babaları girişimciyken %54,5 (n=6)’inin babaları girişimci değildir. Elde edilen bulgular Tablo 32’de gösterilmiştir.

Tablo 32: Kariyer Tercih Nedeni ve Baba Girişimci Mi Çapraz Tablosu

Kariyer Tercih Nedeni * Baba Girişimci Mi?					
			Baba Kendi İşine Sahip oldu mu?		Toplam
			1	2	
Kariyer Tercih Nedeni	1	Sayı	27	37	64
		Kariyer Tercih Nedeni %	42,2%	57,8%	100,0%
	2	Sayı	14	18	32
		Kariyer Tercih Nedeni %	43,8%	56,2%	100,0%
	5	Sayı	7	11	18
		Kariyer Tercih Nedeni %	38,9%	61,1%	100,0%
	6	Sayı	11	10	21
		Kariyer Tercih Nedeni %	52,4%	47,6%	100,0%

Tablo 32'nin devamı;

	7	Sayı	5	6	11
		Kariyer Tercih Nedeni %	45,5%	54,5%	100,0%
Toplam		Sayı	64	82	146
		Kariyer Tercih Nedeni %	43,8%	56,2%	100,0%

Araştırmada girişimcilerin fırsat tanımlamada kişisel özelliklerinin işletme kurmaya sevk eden sebeplere etkisi yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmiştir. Yapısal eşitlik modelleri gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz, 2004). YEM verilen bir modeldeki gözlenen değişkenlere (hem bağımlı hem bağımsız) ilişkin ölçüm hatalarını açıkça hesaba katan bir yöntemdir. YEM aynı zamanda değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlayan bir yöntemdir (Yılmaz, Çelik 2009; Hamarat ve diğ. 2014). Yapısal eşitlik modelinde girişimcilerin kişisel özellikleri ayrı ayrı modeller olarak ele alınmıştır. İlk olarak kişisel özelliklerden girişimsel yetenek özelliğinin işletme kurmaya sevk eden ana nedenlere etkisi araştırılmıştır. Girişimsel yeteneğin baz alındığı yapısal eşitlik modeli ile aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H<sub>G1</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken kabul görme ihtiyacı artar.

H<sub>G2</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken bağımsızlık ihtiyacı artar.

H<sub>G3</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken zenginlik için araç görme sebebi artar.

H<sub>G4</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken kişisel gelişim ihtiyacı sebebi artar.

H<sub>G5</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek artarken toplumsal refah sebebi artar.

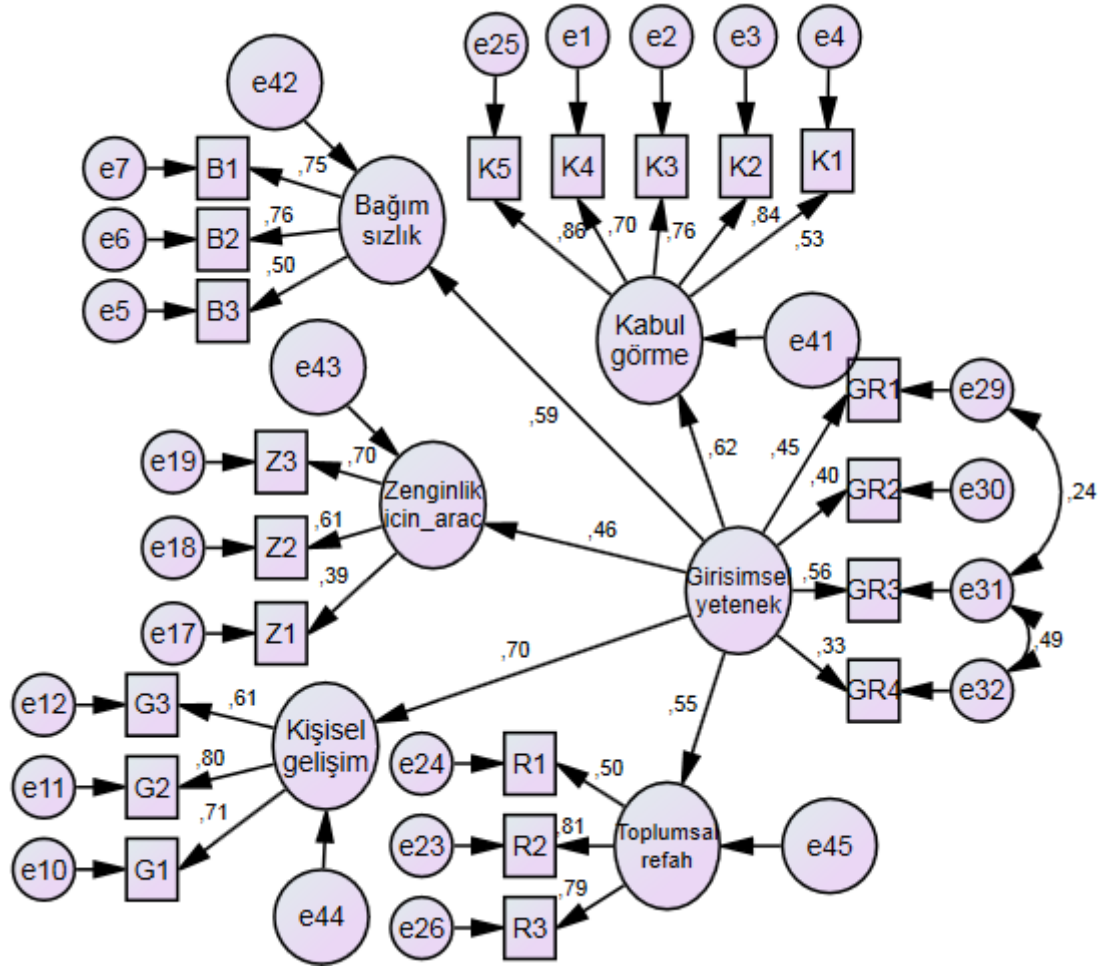
Araştırmanın hipotezleri AMOS 24 hazır yazılımında test edilmiştir. Öncelikle Girişimsel kabiliyet (yetenek) değişkeninin işlete kurmaya yönelik ana sebep değişkenlerine olası etkilerini belirlemeye yönelik ölçüm modeli test edilmiştir. Analiz

sonucunda uyum ölçülerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Analizde girişimsel yetenek boyutunda GR5 değişkenin faktör yükünün anlamsız olduğu görülmüş ve analizden çıkartılmıştır. Benzer şekilde ana sebepler ölçeğinde vergisel fayda ve rol modellerini izleme boyutları analizden çıkartılmıştır. Bu iki ölçüm modeli analizden çıkartıldığında uygun model elde edilmiştir. Analiz sonucunda uyum ölçüleri  $\chi^2/sd=1,823$  RMR=0,065 GFI=0,951 NFI=0,900 CFI=0,950 RMSEA=0,073 şeklinde hesaplanmıştır. Modelde gözlenen değişkenler arasında ve gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasındaki tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yollara yönelik Z istatistikleri Ek 2’de verilmiştir. Ölçüm ve yapısal modele yönelik yol grafiği Şekil 9’da verilmiştir.

Şekil 9’a göre;

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile kabul görme ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,62$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,907$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken kabul görme ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G1}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile bağımsızlık ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,59$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,331$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken bağımsızlık ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G2}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile zenginlik için araç sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,46$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,538$   $P=0,011$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken zenginlik için araç görme sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G3}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile kişisel gelişim ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,70$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,960$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken kişisel gelişim ihtiyacı sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G4}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile toplumsal refah sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,55$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,653$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken toplumsal refah sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G5}$  desteklenmiştir.

Şekil 9: Girişimsel Yeteneğin Etkisine Yönelik Yol ve Korelasyonlar



Yapısal eşitlik modelinde girişimcilerin kişisel özellikleri ayrı ayrı modeller olarak ele alındığından ikinci olarak kişisel özelliklerden yönetsel yetenek özelliğinin işletme kurmaya sevk eden ana nedenlere etkisi araştırılmıştır. Yönetsel yeteneğin baz alındığı yapısal eşitlik modeli ile aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H<sub>Y1</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y2</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken bağımsızlık ihtiyacı işletme kurma artar.

H<sub>Y3</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y4</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y5</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken toplumsal refah işletme kurma sebebi artar.

H<sub>Y6</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek artarken vergisel fayda işletme kurma sebebi artar.

Yönetsel yeteneğe yönelik araştırmanın hipotezleri AMOS 24 hazır yazılımında test edilmiştir. Analiz sonucunda uyum ölçülerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Analizde ana sebepler ölçeğinde rol modellerini izleme boyutu sorun oluşturduğundan analizden çıkartılmıştır. Analiz sonucunda uyum ölçüleri  $\chi^2/sd=1,829$  RMR=0,070 GFI=0,940 NFI=0,964 CFI=0,976 RMSEA=0,073 şeklinde hesaplanmıştır. Modelde gözlenen değişkenler arasında ve gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasındaki tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yollara yönelik Z istatistikleri Ek 3’de verilmiştir. Ölçüm ve yapısal modele yönelik yol grafiği Şekil 10’da verilmiştir.

Şekil 10’a göre;

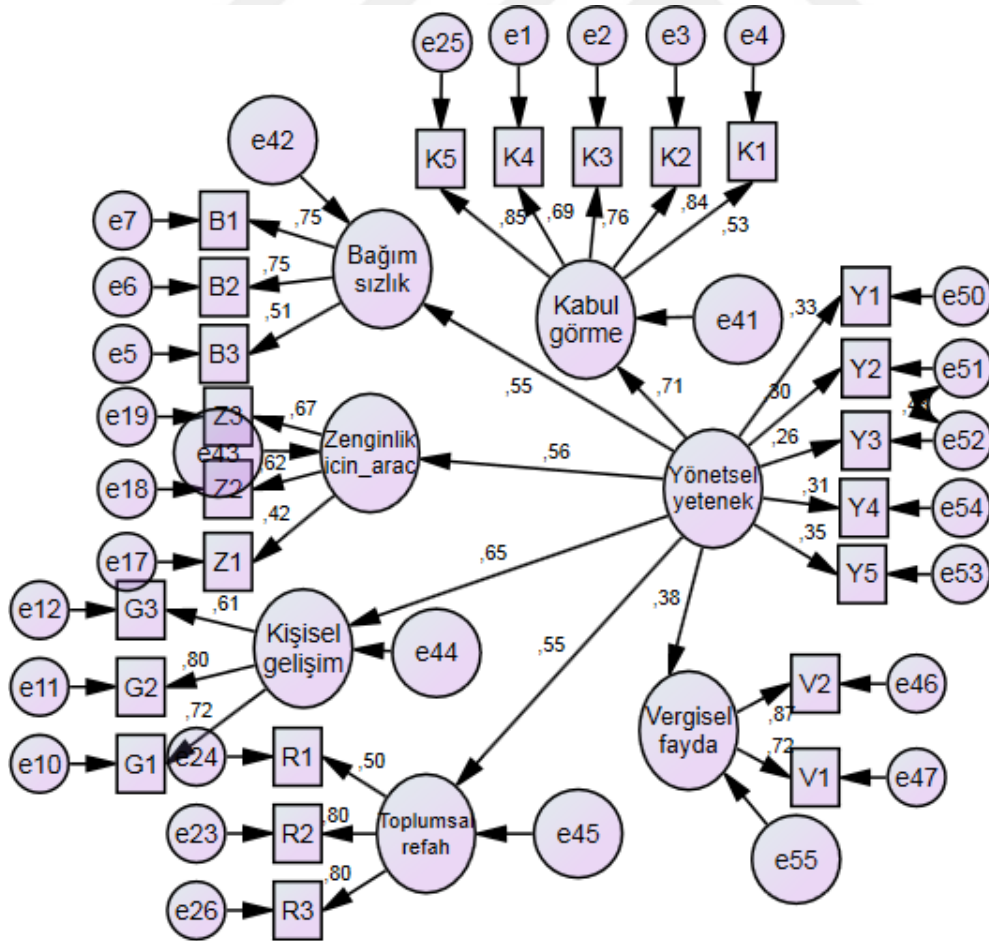
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile kabul görme ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,71$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir (Z=3,221 P=0,001). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken kabul görme ihtiyacı sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla H<sub>Y1</sub> desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile bağımsızlık ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,55$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir (Z=2,762 P=0,006). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken bağımsızlık ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla H<sub>Y2</sub> desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile zenginlik için araç olma işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,56$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir (Z=2,494 P=0,013). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla H<sub>Y3</sub> desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,65$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir (Z=2,493 P=0,013). Girişimcilerde yönetsel



yetenekler artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y4}$  desteklenmiştir.

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile toplumsal refah sağlama işleme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,55$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,022$   $P=0,003$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken toplumsal refah sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y5}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma işleme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,38$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,594$   $P=0,009$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y6}$  desteklenmiştir. Yapısal modele yönelik grafik Şekil 10'da verilmiştir.

**Şekil 10: Yönetsel Yeteneğin Etkisine Yönelik Yol ve Korelasyonlar**



Yapısal eşitlik modelinde girişimcilerin kişisel özellikleri ayrı ayrı model olarak ele alındığından üçüncü olarak kişisel özelliklerden teknik yetenek özelliğinin işletme kurmaya sevk eden ana nedenlere etkisi araştırılmıştır. Teknik yeteneğin baz alındığı yapısal eşitlik modeli ile ilgili aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H<sub>T1</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T2</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken bağımsızlık ihtiyacı işletme kurma artar.

H<sub>T3</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T4</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T5</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken toplumsal refah işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T6</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken vergisel fayda işletme kurma sebebi artar.

H<sub>T7</sub>: Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek artarken rol modellerin izlenmesi işletme kurma sebebi artar.

Teknik yeteneğe yönelik araştırmanın hipotezleri AMOS 24 hazır yazılımında test edilmiştir. Analiz sonucunda uyum ölçülerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Analiz sonucunda uyum ölçüleri  $\chi^2/sd=1,876$  RMR=0,018 GFI=0,930 NFI=0,960 CFI=0,976 RMSEA=0,075 şeklinde hesaplanmıştır. Modelde gözlenen değişkenler arasında ve gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasındaki tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yollara yönelik Z istatistikleri Ek 4’de verilmiştir. Ölçüm ve yapısal modele yönelik yol grafiği Şekil 11’de verilmiştir.

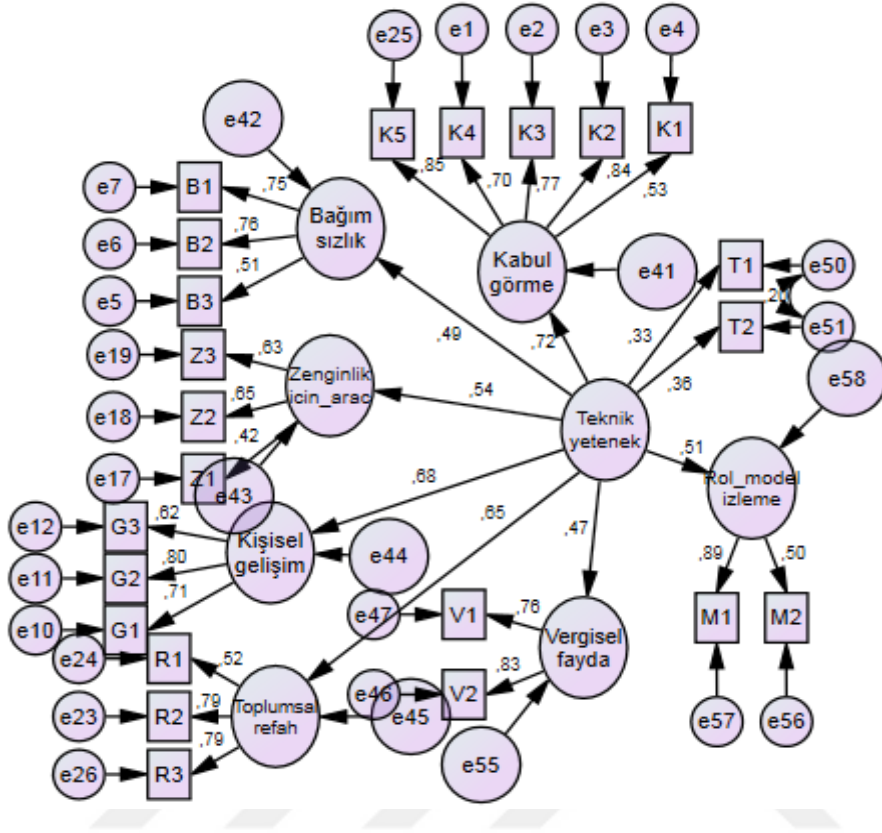
Şekil 11’e göre;

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,72$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir (Z=3,289 P=0,001). Girişimcilerde teknik yetenekler

artarken kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T1}$  desteklenmiştir.

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile bağımsızlık ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,49$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,706$   $P=0,007$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken bağımsızlık ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T2}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile zenginlik için araç olma işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,54$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,505$   $P=0,012$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T3}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,68$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,206$   $P=0,001$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T4}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile toplumsal refah sağlama işleme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,65$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,225$   $P=0,001$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken toplumsal refah sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T5}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,47$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,868$   $P=0,004$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T6}$  desteklenmiştir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile rol modellerin izlenmesi amaçlı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,51$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,239$   $P=0,025$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken rol modellerin izlenmesi amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T7}$  desteklenmiştir.

Şekil 11: Teknik Yeteneğin Etkisine Yönelik Yol ve Korelasyonlar



## SONUÇ

Girişimci kavramı günümüzde dört temel üretim faktöründen biri olarak karşımıza çıkmakta olup, üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi sağlayan önemli bir unsurdur. Doğal kaynakları etkin bir şekilde kullanarak mal ve hizmet üretip pazarlayabilen, sermayesini ortaya koyarak doğabilecek olası riskleri üstlenen ve işgücü yaratarak istihdama katkı sağlayan girişimcinin gelişen ekonomi içindeki önemi her geçen gün daha fazla artmaktadır. Girişimcileri daha iyi anlayabilmek adına onları işletme kurmaya sevk eden sebepleri ve kariyer olarak girişimciliği seçmedeki nedenlerini araştırmak hem toplumların hem de ülkelerin yararına olacaktır.

Kişilerin niçin girişimci olmayı tercih ettikleri ve girişimci olma kararlarını etkileyen nedenleri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bu araştırmada, Karabük ilindeki girişimcilerin profillerinin ortaya çıkarılması ve işletme kurmaya sevk eden nedenlerin belirlenmesi amaçlanmaktaydı. Bu amaç doğrultusunda Karabük Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı girişimciler üzerinde uygulanan anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 22, LISREL 8.7 VE AMOS 24 programları ile analiz edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, toplam girişimcilik sayıları, sahip oldukları işletme sayıları gibi çeşitli özelliklerinin yanı sıra kariyer tercih nedenleri, fırsat tanımlamada kişisel özellikleri ve işletme kurmaya sevk eden sebepleri araştırmada yer almaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların çoğunluğunun erkek girişimciler tarafından oluştuğu, girişimcilerin yaş ortalamasının kırk beş olduğu, eğitim durumu bakımından ise lise mezunlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Araştırmada katılımcıların ortalama olarak iki girişim sayısına sahip olduklarını belirlenirken toplam işletme sayısına bakıldığında çoğunluğunun tek işletmesi mevcuttur. İşletme kurmaya sevk eden sebepler; kabul görme ihtiyacı, bağımsızlık ihtiyacı, zenginlik için araç, kişisel gelişim ihtiyacı, vergisel fayda sağlama, toplumsal refah, rol modelleri izleme olmak üzere yedi boyutta incelenirken, fırsat tanımlamada girişimcilerin kişisel özellikleri; girişimsel yetenek, yönetsel yetenek ve teknik yetenek olmak üzere üç boyutta incelenmiştir.

Kişiler niçin girişimci olmayı tercih ederler? Araştırma sorusunun cevabı olarak girişimcilerin %41 (n=64)'i kariyer tercih nedenini "işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak" olarak belirtmişlerdir. Girişimcilerin

%20,5 (n=32)'inin ise kariyer tercih nedeninin "ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği" olduğu belirlenmiştir. Girişimcilerin %13,5 (n=21)'i kariyer tercih nedenini hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için olarak belirtirken, %11,5 (n=18)'i kariyer tercih nedenini gelir seviyemi arttırmak için olarak belirtmiştir. Kariyer tercih nedenini kendime ve aileme güvence sağlamak için olarak belirten girişimcilerin oranı %7,1 (n=11) olarak belirlenmiştir. Kariyer tercih nedeni "işsiz kalmıştım veya işten çıkarılmıştım" ve "yeni kurulan ve büyüyen bir işletmenin yarattığı fırsatlar ve problemler ile başa çıkmak için" olarak belirten girişimciler %1,9 olup üçer kişiden oluşmaktadır. Kariyer tercih nedenini "diğer sebepler" olarak belirten girişimcilerin oranı da %2,6 (n=4) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle girişimciler için kariyer tercihlerinde etkili olan en önemli sebebin özgürlüğe sahip olmak arzusu olduğu söylenebilir.

Girişimcilerin kariyer tercih nedenlerine göre işletme kurmaya sevk eden sebepler arasında yapılan tek yönlü varyans analizine göre kariyer tercih nedeni ile bağımsızlık ihtiyacı arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $F=2,721$   $P=0,032$ ). LSD çoklu karşılaştırma testine göre kariyer tercih nedeni olarak "işimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak" olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacı, kariyer tercih nedeni olarak "gelir seviyemi arttırmak için" olan girişimcilerin bağımsızlık ihtiyacından daha yüksek bulunmuştur ( $P=0,036$ ). Kariyer tercih nedeni ile işletme kurmaya sevk eden sebeplerden kabul görme ihtiyacı, zenginlik için araç, toplumsal refah, kişisel gelişim ihtiyacı, vergisel fayda ve rol model izleme arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Girişimcilerin özellikleriyle (cinsiyet, eğitim, yaş, şu anki işletme sayısı vd.) işletme kurmaya sevk eden sebepler arasında yapılan analizlere göre:

- İşletme kurmaya sevk eden nedenlerden kabul görme ihtiyacı boyutu ile girişimci özelliklerinden şu anki işletme sayıları ve kapatılan işletme sayıları özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- İşletme kurmaya sevk eden nedenlerden bağımsızlık ihtiyacı boyutu ile girişimci özelliklerinden eğitim arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

- İşletme kurmaya sevk eden nedenlerden zenginlik için araç olma boyutu ile girişimci özelliklerinden eğitim ve yaş özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- İşletme kurmaya sevk eden nedenlerden kişisel gelişim ihtiyacı boyutu ile girişimcilerin özelliklerinden yaş faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- İşletme kurmaya sevk eden nedenlerden toplumsal refah boyutu ile girişimci özelliklerinden cinsiyet, eğitim, toplam girişimcilik sayıları ve şu anki sahip olunan işletme sayıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- İşletme kurmaya sevk eden nedenlerden vergisel fayda sağlama boyutu ile girişimci özelliklerinden eğitim ve şu anki işletme sayıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- İşletme kurmaya sevk eden nedenlerden rol modelleri izleme boyutu ile girişimci özelliklerinden aile üyesinden kurulu bir işletmeyi satın alma ve yaş özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- Girişimci özelliklerinden iş deneyim sayıları ve tespit edilen iş fırsatını işletmeye dönüştürme sayıları ile işletme kurmaya sevk eden nedenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Girişimcilerin cinsiyete göre işletme kurmaya sevk eden sebepler arasında yapılan bağımsız çift örneklem t testine göre toplumsal refah işletme kurma sebebi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $t=2,62$   $P=0,010$ ). Belirlenen bu farklılığa göre erkek girişimcilerin toplumsal refah sebep algılaması kadın girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Cinsiyet ile işletme kurma sebeplerinden kabul görme ihtiyacı, bağımsızlık ihtiyacı, zenginlik için araç, kişisel gelişim ihtiyacı, vergisel fayda ve rol model izleme boyutları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Girişimcilerin eğitim seviyelerine göre işletme kurmaya sevk eden ana sebepler arasında yapılan tek yönlü varyans analizine göre girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden bağımsızlık ihtiyacı sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $F=3,786$   $P=0,006$ ). Yapılan tamhane çoklu karşılaştırma testine

göre eğitim seviyesi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden bağımsızlık ihtiyacı eğitim seviyesi lise ve önlisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden zenginlik için araç sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $F=2,953$   $P=0,022$ ). Yapılan tamhane çoklu karşılaştırma testine göre eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden zenginlik için araç sebebi eğitimi önlisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $F=2,94$   $P=0,023$ ). Yapılan Benferroni çoklu karşılaştırma testine göre eğitim seviyesi ilkokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden toplumsal refah sebebi eğitimi önlisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Girişimcilerin eğitime göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testine göre eğitimi ortaokul olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden vergisel fayda sebebi eğitimi önlisans ve lisans olan girişimcilerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Eğitim ile işletme kurmaya sevk eden kabul görme ihtiyacı, kişisel gelişim ihtiyacı ve rol model izleme boyutları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Girişimcilerin sahip oldukları şu anki işletme sayıları ile işletme kurmaya sevk eden nedenler arasında yapılan tek yönlü varsays analizine göre girişimcilerin sahip oldukları şu anki işletme sayısı ile işletme kurmaya sevk eden nedenlerden kabul görme ihtiyacı sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $F=4,642$   $P=0,004$ ). Yapılan Benferroni çoklu karşılaştırma testine göre şu anki işletme sayısı dört ve üzerinde olan girişimcilerin işletme kurma nedenlerinden kabul görme ihtiyacı şu anki işletme sayısı bir olan girişimcilere göre daha yüksek bulunmuştur. Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden toplumsal refah sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testine göre şu anki işletme sayısı üç olan girişimcilerin toplumsal refah sebebi bir işletmeye sahip girişimcilerden yüksek bulunmuştur. Girişimcilerin şu anki işletme sayısına göre işletme kurmaya sevk eden vergisel fayda sebebi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testine göre şu anki işletme sayısı üç olan girişimcilerin vergisel fayda sağlama sebebi bir işletmeye sahip girişimcilerden yüksek bulunmuştur. Girişimcilerin sahip oldukları şu anki işletme sayıları ile işletme kurmaya sevk eden nedenlerden bağımsızlık ihtiyacı, zenginlik için



araç, kişisel gelişim ihtiyacı ve rol modellerin izlenmesi arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Girişimcilerin fırsat tanımlamada kişisel özelliklerinden girişimsel yetenek boyutunun işletme kurmaya sevk nedenlere etkisi incelenmiş ve işletme kurma nedenlerinin boyutlarından kabul görme ihtiyacı, bağımsızlık ihtiyacı, zenginlik için araç görme, kişisel gelişim ihtiyacı ve toplumsal refah boyutlarıyla anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Girişimcilerin fırsat tanımlamada kişisel özelliklerinden yönetsel yetenek boyutunun işletme kurmaya sevk nedenlere etkisi incelenmiş ve işletme kurma nedenlerinin boyutlarından kabul görme ihtiyacı, bağımsızlık ihtiyacı, zenginlik için araç görme, kişisel gelişim ihtiyacı, toplumsal refah ve vergisel fayda boyutlarıyla anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Girişimcilerin fırsat tanımlamada kişisel özelliklerinden teknik yetenek boyutunun işletme kurmaya sevk nedenlere etkisi incelenmiş ve işletme kurma nedenlerinin boyutlarından kabul görme ihtiyacı, bağımsızlık ihtiyacı, zenginlik için araç görme, kişisel gelişim ihtiyacı, toplumsal refah, vergisel fayda ve rol model izleme boyutlarıyla anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Girişimcilerin fırsat tanımlamadaki kişisel özelliklerinin işletme kurmaya sevk eden nedenlere etkisi incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile kabul görme ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,62$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,907$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken kabul görme ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G1}$  desteklenmiştir. Bu durumda girişimsel yeteneği yüksek bir kişiyi kabul görme ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile bağımsızlık ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,59$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,331$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken bağımsızlık ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G2}$  desteklenmiştir. Bu durumda girişimsel yeteneği yüksek bir kişiyi bağımsızlık ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile zenginlik için araç sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,46$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,538$   $P=0,011$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken zenginlik için araç görme sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G3}$  desteklenmiştir. Bu durumda girişimsel yeteneği yüksek bir kişiyi zenginlik için araç sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile kişisel gelişim ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,70$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,960$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken kişisel gelişim ihtiyacı sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G4}$  desteklenmiştir. Bu durumda girişimsel yeteneği yüksek bir kişiyi kişisel gelişim ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada girişimsel yetenek ile toplumsal refah sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,55$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,653$   $P=0,0001$ ). Girişimcilerde girişimsel yetenekler artarken toplumsal refah sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{G5}$  desteklenmiştir. Bu durumda girişimsel yeteneği yüksek bir kişiyi toplumsal refah sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile kabul görme ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,71$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,221$   $P=0,001$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken kabul görme ihtiyacı sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y1}$  desteklenmiştir. Bu durumda yönetsel yeteneği yüksek bir kişiyi kabul görme ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile bağımsızlık ihtiyacı sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,55$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,762$   $P=0,006$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken bağımsızlık ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y2}$  desteklenmiştir. Bu durumda yönetsel yeteneği yüksek bir kişiyi bağımsızlık ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile zenginlik için araç olma işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,56$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,494$   $P=0,013$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y3}$  desteklenmiştir. Bu durumda yönetsel yeteneği yüksek bir kişiyi zenginlik için araç sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,65$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,493$   $P=0,013$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y4}$  desteklenmiştir. Bu durumda yönetsel yeteneği yüksek bir kişiyi kişisel gelişim ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile toplumsal refah sağlama işleme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,55$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,022$   $P=0,003$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken toplumsal refah sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y5}$  desteklenmiştir. Bu durumda yönetsel yeteneği yüksek bir kişiyi toplumsal refah sağlama sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada yönetsel yetenek ile vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma işleme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,38$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,594$   $P=0,009$ ). Girişimcilerde yönetsel yetenekler artarken vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{Y6}$  desteklenmiştir. Bu durumda yönetsel yeteneği yüksek bir kişiyi vergisel fayda sağlama sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,72$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,289$   $P=0,001$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken kabul görme ihtiyacı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T1}$  desteklenmiştir. Bu durumda teknik yeteneği yüksek bir kişiyi kabul görme ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile bağımsızlık ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,49$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,706$   $P=0,007$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken bağımsızlık ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T2}$  desteklenmiştir. Bu durumda teknik yeteneği yüksek bir kişiyi bağımsızlık ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile zenginlik için araç olma işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,54$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,505$   $P=0,012$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken zenginlik için araç görme işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T3}$  desteklenmiştir. Bu durumda teknik yeteneği yüksek bir kişiyi zenginlik için araç olma sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,68$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,206$   $P=0,001$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken kişisel gelişim ihtiyacı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T4}$  desteklenmiştir. Bu durumda teknik yeteneği yüksek bir kişiyi kişisel gelişim ihtiyacı sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile toplumsal refah sağlama işleme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,65$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=3,225$   $P=0,001$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken toplumsal refah sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T5}$  desteklenmiştir. Bu durumda teknik yeteneği yüksek bir kişiyi toplumsal refah sağlama sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.
- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,47$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,868$   $P=0,004$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken vergisel fayda sağlama amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T6}$  desteklenmiştir. Bu durumda teknik yeteneği yüksek bir kişiyi vergisel fayda sağlama sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.

- Girişimcilerde fırsat tanımlamada teknik yetenek ile rol modellerin izlenmesi amaçlı işletme kurma sebebi arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı  $\beta=0,51$  birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $Z=2,239$   $P=0,025$ ). Girişimcilerde teknik yetenekler artarken rol modellerin izlenmesi amaçlı işletme kurma sebebi de artmaktadır. Dolayısıyla  $H_{T7}$  desteklenmiştir. Bu durumda teknik yeteneği yüksek bir kişiyi rol model izleme sebebi işletme kurmaya sevk edebilir.

Girişimciler günümüzde gelişen ekonomiler içinde önemli bir konumda yer tutmaktadırlar. Devletler bu sebeple girişimcilere özel krediler verebilmekte ve vergiden muafiyet gibi avantajlar sağlayabilmektedirler. Bu sebeplerden ötürü girişimcileri iş kurmaya yönlendiren çalışmaların yapılması ve iş kurma nedenleri ve motivasyonlarının belirlenmesi gerekmektedir. Girişimcilerin iş kurma nedenlerini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırmanın gelecekte benzer çalışmalar yapacak bireyler için yol gösterici nitelikte olması öngörülmektedir. Araştırma örneklemini büyütülerek makro ölçekte daha kapsamlı çalışmaların yapılması girişimcilerin iş kurma nedenlerini belirlemede daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, S. (2011). *Girişimciliğin Temel Bilgileri*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Aksoy, B. ve Koçancı, M. ve Namal, M. K. (2019). "Girişimcilik Motivasyonu: Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılımcıları Örneği," *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 109-129.
- Aksu, G. ve Eser, M.T. ve Güzeller, C.O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aldrich, H. and Zimmer, C. (1986). *Entrepreneurship Through Social Networks. The Art and The Science of Entrepreneurship*, Sexton; Smilor, D. L.; Raymond, W. (Eds.), Cambridge Massachusetts: Ballinger Publishing Company.
- Alkış, H. Ve Öztürk, Y. (2009). "Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma," *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 212-236.
- Al-Zawahreh, A. ve Al-Madi, F. (2012). "The Utility Of Equity Theory İn Enhancing Organizational Effectiveness," *European Journal Of Economics, Finance And Administrative Sciences*, 46, 158-170.
- Arslan, M. (2018). "Özel Sektör Motivasyon Araçlarının Türk Kamu Sektöründe Uygulanabilirliği," *Sayıştay Dergisi*, 109, 103-136.
- Aşkın, A. ve Nehir, S. ve Vural, S. Ö. (2011). "Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi," *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6 (2), 55-72.
- Avşar, M. (2007). Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğitimlerinin Araştırılması, Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Aytaç, Ö. (2006). "Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif," *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 139-160.
- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2007). "Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif," *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 101-120.
- Bahadır, M. (2018). Hizmet Sektöründe Gelir Unsurunun İş Motivasyonuna ve Aile İçi Huzura Etkisi: Kastamonu Üniversitesi Örneği, *Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.

- Bakan, İ. (2015). *Girişimcilik, Kobiler ve Strateji*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Balaban, Ö. ve Çakmak, D. (2016). “Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Algılarının İncelenmesi,” *Sakarya İktisat Dergisi*, 5 (1), 1-17.
- Ballı, E. ve Ballı, A. İ. K. (2014). “Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ve Girişimcilik Eğilimleri,” *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (1), 101-121.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. İstanbul: Ezgi Kitapevi.
- Bhagavatula, S. and Elfring, T. and Tilburg, A. V. and Bunt, G. G. (2010). “How Social and Human Capital Influence Opportunity Recognition And Resource Mobilization In India’s Handloom Industry,” *Journal Of Business Venturing*, 25.
- Birley, S. ve Westhead, P. (1994) “A Taxonomy Of Business Start Up Reasons And Their Impact On Firm Growth And Size,” *Journal Of Business Venturing*, 9 (1), 7-31.
- Blaug, M. (1976). “The Empirical Status Of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey,” *Journal Of Economic Literature*, 14(3), 827–855.
- Bosma, N. and Praag, M. V. and Thurik, A. R. and Wit, G. D. (2004). “The Value Of Human And Social Capital Investments For The Business Performance Of Startups,” *Small Business Economics*, 23(3), 227–236.
- Bozkurt, Ö. (2007). “Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi,” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (2), 93-111.
- Bozkurt, Ö. Ç. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bölükbaşı, A. G. ve Yıldıztan, D. Ç. (2009). “Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması,” *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27 (2), 345-366.
- Büyük, Ö. (2014). *Girişimcilik Üzerine Notlar*, Edirne: Paradigma Akademi Yayınları.

- Bygrave, W. D. ve Churchill, N. (1989). "The Entrepreneurship Paradigm (I): A Philosophical Look at Its Research Methodologies," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14 (1), 7-26.
- Bygrave, W. D. ve Hofer, C. W. (1991). "Theorizing About Entrepreneurship," *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 16 (2), 17.
- Castanias, R. B. and Helfat, C. E. (2001). "The Managerial Rents Model: Theory And Empirical Analysis," *Journal Of Management*, 27, 661-678.
- Chapman, M. (2000). "When The Entrepreneur Sneezes, The Organization Catches A Cold": A Practitioner's Perspective On The State Of The Art In Research On The Entrepreneurial Personality And The Entrepreneurial Process," *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 9 (1), 97.
- Çevik Kılıç, D. B. (2016). "Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma," *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (36), 193-235.
- Dashdamirova, L. (2019). Duygusal Zekanın Girişimcilik Niyetine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Demirdağ, Ş. A. ve Çelikkanat, N. (2017). "Ortaöğretim Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Stajlarından Sağladığı İş Tatmini ve Kariyer Beklentilerine Muhtemel Etkileri," *International Journal Of Social Science*. 62, 429-441.
- Demirel, E. T. ve Tikici, M. (2004). "Kültürün Girişimciliğe Etkileri," *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 49-58.
- Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. ve Biçkes, M. (2017). *Başarılı Girişimciliğin Perde Arkasındaki Güçler*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Dirim, C. (2004). Kriz Döneminde Motivasyon Teorilerinin Geçerliliği ve Bir Uygulama, *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Doğan M. (2010). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, Ankara: Nobel Basım Yayım.
- Duman, H. (2019). Girişimcilik Ekosistemini Etkileyen Faktörler. *Iğdır Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.



- Ercan, S. Ve Gökdeniz, İ. (2009). "Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan," *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 49, 59-82.
- Erdem, A. R. (1997). "İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları," *Pamukkale Üniversite Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 68-76.
- Erdem, A. R. (1998). "Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları," *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51-57.
- Erdoğan, E. ve Çetinkaya, E. ve Kurutkan, M. N. (2006). "Bilgi Toplumunda Girişimciliğin Değişen Boyutu: Sanal Girişimcilik," *Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları*, 86, 418-430.
- Eroğlu, F. (2011). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eser, G. (2012). Girişimcilikte Kişisel, Bilişsel ve İlişkisel Unsurların Fırsat Tanımlama Üzerindeki Etkisi. (yayınlanmış doktora tezi), *Marmara Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul*.
- Fadahuni, A. (2000). "Researching Informal Entrepreneurship in Sub-Saharan Africa: A Note on Field Methodology," *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 5 (3), 254.
- Gartner, W. B. (1989). "Some Suggestions for Research on Entrepreneurial Traits and Characteristics," *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 14 (1), 27-37.
- Gartner, W. B. ve Shaver, K. G. ve Carter, N. M. ve Reynolds, P. D. (2004). *Handbook of Entrepreneurial Dynamics: The Process of Business Creation*, London: Sage Publications.
- Gökçe, G. Ve Şahin, A. Ve Bulduklu, Y. (2010). "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği," *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (20), 233-246.
- Gözübüyük, D. (2019). Yaratıcı, Eleştirel ve Yansıtıcı Düşünmenin Girişimcilik Becerisi Üzerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yaşam Boyu Öğrenme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Gümüsoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2014). "Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği," *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 97-116.

- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güreşçi, E. (2014). "Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO Örneği," *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9 (1), 23-38.
- Hamarat, B., Güler, O., Duran, E., Gümüş, M., & Tufan, E. (2014). Çevresel Tehdit, Çevresel Bilinç Ve Çevresel Tutum, Çevre Odaklı Davranışı Etkiler Mi? Çanakkale Sivil Toplum Kuruluşları Örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 26-56.
- Hoselitz, B. F. (1951). "Entrepreneurship and Economic Growth," *The American Journal Of Economics And Sociology*, 12 (1), 98.
- Kahyalar, V. (2014). *Başarılı Bir İşletme İçin Yeni Girişimcilik*, İstanbul: Erguvan Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (2006) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kantar, H. (2013). *İşletmede Motivasyon*, İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım.
- Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, *Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Kapu, H. (2001). Orta ve Güneydoğu Anadolu'da Yaşayan Girişimci / Yöneticilerin Yaşamı ve Girişimcilik Değerleri. (yayınlanmış doktora tezi), *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul*.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kaygın, E. ve Güven, B. (2015). *Girişimcilik: Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular*, İstanbul: Siyahinci Akademi.
- Kets De Vries, M.F.R. (1977). "The Entrepreneurial Personality: A Person at the Crossroads," *Journal of Management Studies*, 14 (1), 34-57.
- Kirchhoff, B. (1991). "Entrepreneurship's Contribution to Economics," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (2), 93-112.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım.

- Konur, D. Y. (2006). İş Yerlerinde Motivasyon Teorileri ve Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma, *Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.*
- Korkmaz, O. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14 (2), 209-226.*
- Kunday, Ö. (2014). “ Girişimci Olma Nedenleri ile Karşılaşılan Engeller Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma,” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9 (2), 309-322.*
- Küçük, O. (2011). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Küçüközkan, Y. (2015). “Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve,” *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1 (2), 86-115.*
- Latham, G. P. ve Locke, E. A. (1991). “Self-Regulation Through Goal Setting,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 212-247.*
- Louw, L. and Eeden, V. S. M. and Bosch J. K. and Venter, D. J. L. (2003). “Entrepreneurial Traits of Undergraduate Students At Selected South African Tertiary Institutions,” *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 9 (1), 5-26.*
- Lucas, R. (1988). “On The Mechanics Of Economic Development,” *Journal Of Monetary Economics, 22, 3-42.*
- Marangoz, M. (2013). *Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Maya, İ. Ç. ve Uzman, E. ve Işık, H. (2012). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Farklı Kaynaklardan Algıladıkları Sosyal Desteğin Yordaması,” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7 (1), 23-48.*
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). “Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki,” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (1), 41-52.*
- Mirza, Ş. (2019). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkileri: Yüksek Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.*

- Mitton, D. G. (1989). "The Compleat Entrepreneur," *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 13 (3), 9-19.
- Müftüoğlu, M. T. ve Durukan, T. (2004). *Girişimcilik ve KOBİ'ler*, Ankara: Gazi Yayınevi.
- Nafukho, F. M. and Hairston, N. R. and Brooks, K. (2004). "Human Capital Theory: Implications For Human Resource Development," *Human Resource Development International*, 7(4), 547-548.
- Nesterova, V. D. and Sabirianova, K. Z. (1998). "Investment İn Human Capital Under Economic Transformation İn Russia," *Eerc Working Paper Series*, 99(4).
- Odabaşı, Y. (2004). *Girişimcilik*, Anadolu Üniversitesi
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). "Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme," *Birey ve Toplum Dergisi*, 5 (10), 43-63.
- Özçoban, E. (2018). Temel Motivasyon Kaynaklarının Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Özden, E. (2018). "Hizmet İhracında Gelir ve Kurumlar Vergilerine İlişkin Kazanç İndirimi ve Uygulamada Karşılaşılan Bir Sorun," *Mali Çözüm Dergisi*, 28 (146), 113-142.
- Özkalp, E. Ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkul, G. ve Dulupçu, M. A. (2007). "Kişisel Gelişimin Girişimci Tipleri Üzerine Etkisi: Antalya-Isparta İllerinde Bir İnceleme," *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2 (2), 67-92.
- Özyakışır, D. (2011). "Beşerî Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme," *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(1), 46-71.
- Pişkinsüt, E. (2011). "Girişimciliğin Türkiye'deki Ekonomik Kalkınmaya Etkileri: Kobi Örneği," *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 94-116.
- Polat, D. D. (2011). "Girişimcilik Motivasyonu ve İşletme Yenilikçiliği Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Yönelik Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma," *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6 (2), 227-254.

- Porter, L. W. and Bigley, G. A. ve Steer R. M. (2003). *Motivation And Work Behavior*. New York Mcgraw- Hill.
- Reynolds, P. D. (1991). "Sociology and Entrepreneurship: Concepts and Contributions," *Entrepreneurship Theory and Practice*. 16 (2), 47.
- Salik, N. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği. *Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Sanlı, M. ve Şahsüvar, A. (2005). *Girişimciler İçin İş Planı Rehberi*, Ankara: KTSO-Tügidem Girişimcilik Okulu Yayınları.
- Sarihasan, İ. (2014). Motivasyon Teorileri ve Motivasyon İle İş Tatmini İlişkisi, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Saygın, M. (2017). *Kent Stratejisi "Silifke"*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Schaver, K. G. and Scoot, L. R. (1991). "Person, Process, Choice: The Psychology of New Venture Creation," *Entrepreneurship Theory and Practice*. 16 (2), 25-27.
- Seker, S. E. (2014). "Bilişim Sistemleri Ve Eşitlik Teorisi (Equity Theory)," *Ybs Ansiklopedi*, 1 (2), 22-25.
- Semerci, A. S. (2005). İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nda Bir Uygulama, *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara*.
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Soylu, A. ve Şenel, D. ve Kalfa, V. R. ve Kocaalan, M. L. (2015). "Girişimcilik Eğitimlerinin Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Olan Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yüksek Okulu Örneği," *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), 311-335.
- Sönmez, A. ve Toksoy, A. (2014). "Türkiye'de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz," *Yönetim ve Ekonomi*, 21 (2), 41-58.

- Sözcan, Z. (2019). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.*
- Stewart, A. (1991). "A Prospectus on the Anthropology of Entrepreneurship," *Entrepreneurship Theory and Practise, 16 (2), 73-74.*
- Suna, İ. (2017). Sosyal Girişimcilik. *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.*
- Şimşek, M. Ş. Ve Çelik, A. (2011). *İşletme Bilimlerine Giriş*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Taşdemir, S. (2013). Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi, *Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, İdari Uzmanlık Tezi Ankara.*
- Taşkın, Y. Ve Peker, İ. (2019). "Vergi Planlaması: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Alan Araştırması," *Mali Çözüm Dergisi, 29 (153), 67-87.*
- Timuroğlu, M. K. ve Çakır, S. (2014). "Girişimcilerin Yeni Bir Girişim Yapma Niyetlerinin Risk Alma Eğilimi ile İlişkisi," *AKÜ İİBF Dergisi, 16 (2), 119-136.*
- Tiryaki, A. (2008). İşletmelerde Modern Liderlik Yaklaşımları ve Çalışan Motivasyonu İlişkisine Yönelik Bir Uygulama, *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.*
- Tuncer, D. ve Ayhan, D. Y. ve Varoğlu, D. (2011). *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tutar, H. ve Küçük, O. (2003). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ucbasaran, D. and Westhead, P. and Wright, M. (2009). "The Extent and Nature Of Opportunity Identification By Experienced Entrepreneurs," *Journal Of Business Venturing, 24, 99-115.*
- Ulukoş, K. S. (2016). "Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi," *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4 (25), 247-262.*

- Uygun, M. ve Mete, S. ve Güner, E. (2015). “Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimlerinde Girişimciliğe Yönelik Motivasyonlarının Rolü,” *International Journal Of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1327-1349.
- Uygun, R. (2018). *Girişimcilik Teori ve Yaklaşımları*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Ünsal, M. D. (2018). İşletme Kurma Amacı Olan Adayların Girişimcilik Özelliklerinin Ölçülmesi Akşehir İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Yeşil, A. (2016). “Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme,” *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 158-180.
- Yıldırım, H. (2008). *Girişimcilik Ateşi ve İş Melekleri*, İstanbul: Değişim Yayınları.
- Yıldırım, H. M. ve Demirel, Y. ve İçerli, L. (2011). “İşletme Sahibi Yöneticilerin Girişimci Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişkinin Tespiti: Aksaray Örneği,” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 189-199.
- Yılmaz, V. (2004). “Consumer Behaviour of Shopping Center Choice,” *Social Behavior and Personality*, 32 (8), 783-790.
- Yılmaz, V., & Çelik, H. E. (2009). *Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-1*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Yörük, N. (2006). “Girişimcilikte Alternatif Finansal Tekniklerin Kullanımı,” *Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları*, 86, 313-322.
- Yurtkoru, E. S. ve Bozkurt, T. ve Bekta, F. ve Ahmed, M. J. ve Kola, V. (2017). “Application Of Goal Setting Theory,” *Global Business Research Congress*, 86, 796-801.

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Girişimci Nitelikleri .....	16
Tablo 2: Girişimci Tanımları Kaynak: (Demirtaş, Karaca ve Biçkes, 2017) .....	17
Tablo 3: Girişimciliğin Gelişim Aşamaları Kaynak: (Ercan ve Gökdeniz, 2009).....	21
Tablo 4: Girişimci ve Yönetici Arasındaki Temel Farklılıklar (Büyük, 2014). .....	25
Tablo 5: Önde Gelen Araştırmacıların Beşerî Sermaye Tanımları (Nafukho vd., 2004).....	30
Tablo 6: Motivasyon Teorileri ve Katkıları (Koçel, 2014). .....	61
Tablo 7: Girişimcilerin Özellikleri.....	63
Tablo 8: Fırsat Tanımlamada Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	65
Tablo 9: Fırsat Tanımlamada Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Ölçeği Uyum Ölçüleri .....	65
Tablo 10: İşletme Kurma Ana Sebepleri Faktör Analizi Sonuçları .....	67
Tablo 11: İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları .	68
Tablo 12: İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Ölçeği Uyum Ölçüleri.....	69
Tablo 13: Kariyer Tercih Nedenlerine Göre İşletme Kurmaya Sevk Eden Nedenler Arası Farklılık Testi .....	71
Tablo 14: Cinsiyete Göre Farklılık Testi.....	73
Tablo 15: Eğitim Durumuna Göre Farklılık Testi .....	75
Tablo 16: İş Deneyimlerine Göre Farklılık Testi.....	77
Tablo 17: Toplam Girişimcilik Sayısına Göre Farklılık Testi .....	79
Tablo 18: Şu Anki İşletme Sayısına Göre Farklılık Testi .....	82
Tablo 19: Girişimcilerin Kapatılan İşletme Sayısına Göre Farklılık Testi.....	84
Tablo 20: Girişimcilerin Tespit Ettikleri İş Fırsatını İşletmeye Çevirme Sayısına Göre Farklılık Testi .....	85
Tablo 21: Aile Bireylerinden Kurulu Bir İşletme Devralma Durumuna Göre Farklılık Testi ..	86
Tablo 22: Yaş Dağılımına Göre Farklılık Testi .....	88
Tablo 23: Kariyer Tercih Nedeni ve Cinsiyet Çapraz Tablosu.....	89
Tablo 24: Kariyer Tercih Nedeni ve Eğitim Çapraz Tablosu.....	90



Tablo 25: Kariyer Tercih Nedeni ve İş Deneyim Sayısı Çapraz Tablosu .....	91
Tablo 26: Kariyer Tercih Nedeni ve Toplam Girişimcilik Sayısı Çapraz Tablosu.....	92
Tablo 27: Kariyer Tercih Nedeni ve Şuanki İşletme Sayısı Çapraz Tablosu .....	93
Tablo 28: Kariyer Tercih Nedeni ve Kapatılan İşletme Sayısı Çapraz Tablosu.....	94
Tablo 29: Kariyer Tercih Nedeni ve Tespit Edilen İş Fırsatı Sayısı Çapraz Tablosu .....	95
Tablo 30: Kariyer Tercih Nedeni ve Fırsatların İşletmeye Dönüştürülme Sayısı Çapraz Tablosu .....	96
Tablo 31: Kariyer Tercih Nedeni ve Devir Alma Çapraz Tablosu .....	97
Tablo 32: Kariyer Tercih Nedeni ve Baba Girişimci Mi Çapraz Tablosu.....	98



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Girişimcilikte Dört Önemli Yetenek .....	19
Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Küçüközkan, 2015). .....	48
Şekil 3: Klasik Şartlandırma (Koçel, 2014) .....	53
Şekil 4: Sonuçsal Şartlandırma (Koçel, 2014).....	53
Şekil 5: Vroom Motivasyon Modeli (Tiryaki, 2008).....	56
Şekil 6: Lawler- Porter Modeli (Koçel, 2014).....	57
Şekil 7: Fırsat Tanımlamada Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Ve Korelasyonlar .....	66
Şekil 8: İşletme Kurmaya Sevk Eden Ana Sebepler Korelasyonlar ve t İstatistikleri .....	69
Şekil 9: Girişimsel Yeteneğin Etkisine Yönelik Yol ve Korelasyonlar .....	101
Şekil 10: Yönetmel Yeteneğin Etkisine Yönelik Yol ve Korelasyonlar.....	102
Şekil 11: Teknik Yeteneğin Etkisine Yönelik Yol ve Korelasyonlar .....	106

## EKLER

### Ek 1:

### ANKET FORMU

#### GİRİŞİMCİLERİN İŞ KURMA MOTİVASYON NEDENLERİNİN ARAŞTIRILMASI VE TAKSONOMİSİ: KARABÜK İLİ ÖRNEĞİ

Sayın girişimci, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans öğrencisiyim. Bu anket çalışması yüksek lisans tezimin bir kısmını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Karabük'de bulunan girişimcilerin profilinin ortaya çıkarılması ve bununla birlikte girişimcilerin iş kurma motivasyonlarının araştırılması hedeflenmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için hazırlanan anket formuna titizlikle vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak olup, cevaplarınız gizli tutulacak ve toplu olarak değerlendirilecektir.

Araştırmanın başarılı olabilmesi, sizlerin sorulara doğru ve anlaşılabilir cevaplar vermesine bağlıdır. Soru seçeneklerinden size en uygun olan şıkkı işaretlemeniz yeterlidir. Verdiğiniz bilgiler için teşekkür ederim.

**Furkan ASAR**

**Anketin Gerçekleştirildiği Tarihi:**

**Anketin Başlangıç ve Bitiş Zamanı:**

**Anketin Yapıldığı Yer:**

**Mülakat Yapılan Girişimcinin İsmi, Temsil Ettiği Firma ve Ünvanı:**

**Mülakat Yapılan Girişimcinin İletişim Bilgileri:**

Tel.:

Gsm:

Mail:

#### DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Doğum Yeriniz :
2. Doğum Tarihiniz :
3. Cinsiyet :
4. Eğitim Düzeyiniz?  
 İlkokul  Ortaokul  Lise  
 Önlisans  Lisans  Lisansüstü
5. Babanız iş kariyeri boyunca kendi iş ya da işletmesine sahip oldu mu?  
 Evet  Hayır  
Hangi iş alan(lar)ı:
6. Herhangi bir aile üyesinden kurulu işi devir aldınız mı?  
 Evet  Hayır  
Hangi iş alan(lar)ı:

#### İŞ DENEYİMİNE İLİŞKİN BİLGİLER

1. Günümüze kadar sahibi ya da ortaklık payı olmadan personeli/işçisi olarak çalışılan toplam işletme sayısı:
2. İlk işletmenin sıfırdan kurulmasından, miras yoluyla devir ya da satın alınmasından önceki işi ve statüsü nedir?
3. Girişimcilik kariyeri boyunca sahip olunan toplam işletme sayısı:
4. Şu anda tek başına sahip olunan ya da ortaklık payı bulunan toplam işletme sayısı
5. Kapatılan ya da satılan toplam işletme sayısı

**6. Aile işi ya da başka bir işte çalışan olarak edindiğiniz iş deneyimine dayanarak**

- İşletme kurdu m
- Ailemden devir aldım
- Satın aldım
- İşletme kurmadım

**İKİNCİ BÖLÜM: GİRİŞİMCİLERİ İŞLETME KURMAYA SEVK EDEN ANA SEBEPLER**  
**1 Kesinlikle Katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3 Kararsızım, 4 Katılıyorum, 5 Kesinlikle Katılıyorum**

		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	İşimle ilgili kendi yaklaşımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak	1	2	3	4	5
2	Zamanımın kontrolünün kendi ellerimde olmasını istediğim için	1	2	3	4	5
3	Hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için	1	2	3	4	5
4	Ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği	1	2	3	4	5
5	Gelir seviyemi artırmak için (kar veya sermaye kazanımı)	1	2	3	4	5
6	Kendime, aileme ya da eşime ve çocuklarıma güvence sağlamak için	1	2	3	4	5
7	Bir şeyi başarmak ve bununla anılmak için	1	2	3	4	5
8	Yeni kurulan ve büyüyen bir işletmenin yarattığı fırsatlar ve problemlerle uğraşmak için	1	2	3	4	5
9	Aileme ve kendime yeterli zamanı ayırabilecek esnekliğe kavuşabilmek için	1	2	3	4	5
10	Öğrenmeye devam edebilmek için	1	2	3	4	5
11	Sürekli yenilikçi olabilmek için	1	2	3	4	5
12	Bir ürün fikri geliştirmek için	1	2	3	4	5
13	Toplumda yüksek bir mevkie sahip olmak için	1	2	3	4	5
14	Ailemin statüsünü ve itibarını artırmak için	1	2	3	4	5
15	İçinde yaşadığım toplumun refahına katkıda bulunmak için	1	2	3	4	5
16	Takdir ettiğim bir insanın izinden gitmek için	1	2	3	4	5
17	Aile geleneğini devam ettirmek için	1	2	3	4	5
18	Çevremde, arkadaşlarım arasında saygı görmek için	1	2	3	4	5
19	Vergiden muafiyet gibi dolaylı bazı avantajlara ya da imkânlara erişebilmek için	1	2	3	4	5
20	Akrabalarımın refahına katkıda bulunmak için	1	2	3	4	5
21	İşsiz kalmıştım veya işten çıkarılmıştım	1	2	3	4	5
22	Hemşerilerimin refahına katkı sağlamak için	1	2	3	4	5
23	Yaşadığım toplumda daha sözü geçen ve etkili biri haline gelmek için	1	2	3	4	5
24	Vergi yüklerinin altında ezilmemek adına bir araç olması için	1	2	3	4	5

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: FIRSAT TANIMLAMADA KİŞİSEL ÖZELLİKLER

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

		1	2	3	4	5
1	En güçlü yönlerimden birisi hangi mal ve hizmetin daha çok talep edileceğini tespit edebilmektir	1	2	3	4	5
2	Karşılınmayan müşteri ihtiyaçlarını en doğru şekilde belirleyebilirim	1	2	3	4	5
3	En güçlü yönlerimden birisi kaynakları organize etme etmektir	1	2	3	4	5
4	En güçlü yönlerimden birisi insanları denetleme, etkileme ve yönlendirme yeteneğimidir	1	2	3	4	5
5	En güçlü yönlerimden birisi çalışanları organize ve motive ederek sonuçlara ulaşmak ve başarı sağlamaktır	1	2	3	4	5
6	En güçlü yönlerimden birisi teknik veya fonksiyonel (üretim, pazarlama, muhasebe, finans, vb.) bir alandaki uzmanlığımdır	1	2	3	4	5
7	En güçlü yönlerimden birisi etkin bir yetki devri kabiliyetimdir	1	2	3	4	5
8	En güçlü yönlerimden birisi en kaliteli iş fırsatlarını yakalamamdır	1	2	3	4	5
9	En güçlü yönlerimden birisi teknik açıdan üstün mal ve hizmet geliştirebilme kabiliyetimdir	1	2	3	4	5
10	Fırsatları tespit etme konusunda özel bir duyarlılığım ve yeteneğim vardır	1	2	3	4	5
11	Gerçek bir fırsatı görme konusunda profesyonel araştırmacı ve analistlerden daha iyiyimdir	1	2	3	4	5
12	Sınırlı olanaklar ve kaynaklarla en çok getiriyi sağlayacak biçimde kaynak tahsisi kararlarımı verebilirim	1	2	3	4	5

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: GİRİŞİMCİLİK KARIYERİNİN TERCİH EDİLMESİNİ SAĞLAYAN TEMEL NEDEN

Lütfen sizin için en önemli olan nedeni işaretleyiniz		
1	İşimle ilgili kendi yaklaşımımı geliştirmek için yeterli özgürlüğe sahip olmak	<input type="checkbox"/>
2	Ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirme isteği	<input type="checkbox"/>
3	İşsiz kalmıştım veya işten çıkarılmıştım	<input type="checkbox"/>
4	Yeni kurulan ve büyüyen bir işletmenin yarattığı fırsatlar ve problemlerle başa çıkmak için	<input type="checkbox"/>
5	Gelir seviyemi artırmak için (kar veya sermaye kazanımı)	<input type="checkbox"/>
6	Hayatımın o döneminde en mantıklı gelen karar olduğu için	<input type="checkbox"/>
7	Kendime, aileme ya da eşime ve çocuklarıma güvence sağlamak için	<input type="checkbox"/>
8	Diğer sebepler	<input type="checkbox"/>

## EK 2: Girişimsel Yeteneğin Etkisine Yönelik Z İstatistikleri

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)						
			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kabul_görme	<---	Girisimsel_yetenek	1,416	,362	3,907	***
Bağm_sızlık	<---	Girisimsel_yetenek	,685	,206	3,331	***
Zenginlik_icin_arac	<---	Girisimsel_yetenek	,441	,174	2,538	,011
Kişisel_gelişim	<---	Girisimsel_yetenek	1,501	,379	3,960	***
Tophumsal_refah	<---	Girisimsel_yetenek	1,407	,385	3,653	***
K4	<---	Kabul_görme	1,000			
K3	<---	Kabul_görme	1,078	,125	8,594	***
K2	<---	Kabul_görme	1,177	,126	9,324	***
K1	<---	Kabul_görme	,695	,113	6,151	***
B1	<---	Bağm_sızlık	1,340	,258	5,187	***
G1	<---	Kişisel_gelişim	1,000			
G2	<---	Kişisel_gelişim	1,166	,159	7,351	***
G3	<---	Kişisel_gelişim	,916	,143	6,426	***
Z1	<---	Zenginlik_icin_arac	1,000			
Z2	<---	Zenginlik_icin_arac	1,477	,429	3,441	***
Z3	<---	Zenginlik_icin_arac	1,665	,496	3,360	***
K5	<---	Kabul_görme	1,309	,138	9,476	***
B2	<---	Bağm_sızlık	1,868	,360	5,185	***
B3	<---	Bağm_sızlık	1,000			
GR2	<---	Girisimsel_yetenek	,752	,222	3,389	***
GR3	<---	Girisimsel_yetenek	1,362	,290	4,691	***
GR4	<---	Girisimsel_yetenek	,804	,272	2,957	,003
GR1	<---	Girisimsel_yetenek	1,000			
R3	<---	Tophumsal_refah	1,000			
R2	<---	Tophumsal_refah	1,008	,142	7,119	***
R1	<---	Tophumsal_refah	,550	,100	5,517	***

### EK 3: Yönetmel Yeteneğin Etkisine Yönelik Yol ve Korelasyonlar

#### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Kabul_görme	<--- Yönetmel_yetenek	2,866	,890	3,221	,001
Bağm_sızlık	<--- Yönetmel_yetenek	1,139	,412	2,762	,006
Zenginlik_icin_arac	<--- Yönetmel_yetenek	1,019	,409	2,493	,013
Kişisel_gelişim	<--- Yönetmel_yetenek	2,473	,795	3,109	,002
Tophumsal_refah	<--- Yönetmel_yetenek	2,566	,849	3,022	,003
Vergisel_fayda	<--- Yönetmel_yetenek	1,776	,685	2,594	,009
K4	<--- Kabul_görme	1,000			
K3	<--- Kabul_görme	1,077	,126	8,561	***
K2	<--- Kabul_görme	1,188	,127	9,358	***
K1	<--- Kabul_görme	,699	,113	6,169	***
B1	<--- Bağm_sızlık	1,348	,260	5,176	***
G1	<--- Kişisel_gelişim	1,000			
G2	<--- Kişisel_gelişim	1,148	,160	7,193	***
G3	<--- Kişisel_gelişim	,911	,142	6,397	***
Z1	<--- Zenginlik_icin_arac	1,000			
Z2	<--- Zenginlik_icin_arac	1,397	,383	3,642	***
Z3	<--- Zenginlik_icin_arac	1,502	,413	3,633	***
K5	<--- Kabul_görme	1,307	,138	9,439	***
B2	<--- Bağm_sızlık	1,833	,354	5,178	***
B3	<--- Bağm_sızlık	1,000			
R3	<--- Tophumsal_refah	1,000			
R2	<--- Tophumsal_refah	,980	,137	7,149	***
R1	<--- Tophumsal_refah	,541	,098	5,503	***
V2	<--- Vergisel_fayda	1,000			
V1	<--- Vergisel_fayda	,787	,218	3,607	***
Y1	<--- Yönetmel_yetenek	1,000			
Y2	<--- Yönetmel_yetenek	,903	,370	2,441	,015
Y3	<--- Yönetmel_yetenek	,721	,324	2,223	,026
Y4	<--- Yönetmel_yetenek	1,263	,507	2,491	,013
Y5	<--- Yönetmel_yetenek	1,245	,463	2,691	,007

#### EK 4: Teknik Yeteneğin Etkisine Yönelik Z İstatistikleri

##### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kabul_görme	<---	Teknik_yetenek	1,888	,574	3,289	,001
Bağm_sızlık	<---	Teknik_yetenek	,667	,247	2,706	,007
Zenginlik_icin_arac	<---	Teknik_yetenek	,646	,258	2,505	,012
Kişisel_gelişim	<---	Teknik_yetenek	1,686	,526	3,206	,001
Toplumsal_refah	<---	Teknik_yetenek	1,940	,602	3,225	,001
Vergisel_fayda	<---	Teknik_yetenek	1,364	,475	2,868	,004
Rol_model_izleme	<---	Teknik_yetenek	1,009	,451	2,239	,025
K4	<---	Kabul_görme	1,000			
K3	<---	Kabul_görme	1,080	,124	8,706	***
K2	<---	Kabul_görme	1,177	,125	9,438	***
K1	<---	Kabul_görme	,683	,112	6,102	***
B1	<---	Bağm_sızlık	1,316	,254	5,175	***
G1	<---	Kişisel_gelişim	1,000			
G2	<---	Kişisel_gelişim	1,155	,158	7,317	***
G3	<---	Kişisel_gelişim	,926	,143	6,465	***
Z1	<---	Zenginlik_icin_arac	1,000			
Z2	<---	Zenginlik_icin_arac	1,468	,405	3,627	***
Z3	<---	Zenginlik_icin_arac	1,405	,387	3,631	***
K5	<---	Kabul_görme	1,290	,136	9,491	***
B2	<---	Bağm_sızlık	1,821	,352	5,167	***
B3	<---	Bağm_sızlık	1,000			
R3	<---	Toplumsal_refah	1,000			
R2	<---	Toplumsal_refah	,978	,129	7,576	***
R1	<---	Toplumsal_refah	,570	,099	5,783	***
V2	<---	Vergisel_fayda	1,000			
V1	<---	Vergisel_fayda	,876	,188	4,648	***
T1	<---	Teknik_yetenek	1,000			
T2	<---	Teknik_yetenek	1,054	,341	3,088	,002
M2	<---	Rol_model_izleme	1,000			
M1	<---	Rol_model_izleme	1,707	,565	3,019	,003



## ÖZGEÇMİŞ

1994 senesi Karabük ili doğumlu Furkan ASAR, ilk orta ve lise öğrenimini Karabük'te tamamlamıştır. 2012 yılında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünü kazanmış ve 2016 yılında mezun olmuştur. Aynı yıl Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır.

