

KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞKUR'UN UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİNİN
ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ:
KARABÜK İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mustafa Burak ÇETİNKAYA

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK

Karabük
Mayıs - 2017

KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞKUR'UN UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİNİN
ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ:
KARABÜK İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mustafa Burak ÇETİNKAYA




Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK

Karabük
Mayıs - 2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Mustafa Burak ÇETİNKAYA' ya ait **"İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi: Karabük İli Örneği"** adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından İŞLETME YÜKSEK LİSANS programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Tez Kurulu Başkanı	: Yrd. Doç. Dr. Yaşar AKÇA	
Üye(Danışman)	: Yrd. Doç. Dr. M. Murat TUNÇBİLEK	
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ	

Tez Sınavı Tarihi: 26/05/2017

KARABÜK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullarışımda alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağılı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

26/05/2017

Mustafa Burak ÇETİNKAYA



ÖNSÖZ

Karabük il genelinde Türkiye İş Kurumu adına kamu hizmeti faaliyetinde bulunan taşra teşkilatı Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüdür. Bu kurumun Aktif İşgücü Hizmeti Yönetmeliği'ne göre yürüttüğü Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerini kapsayan bu araştırmanın temel amacı; bu yönetmelik çerçevesinde düzenlenen eğitimlerin etkinliğini ölçmek ve katılımcıların girişimcilik özelliklerini artırmadaki rolünü incelemektir. Bu çalışmada; 2010-2015 yılları arasında İŞKUR tarafından Karabük ilinde düzenlenen Girişimcilik eğitimlerine katılan 264 kursiyere uygulanan anketin sonuçları analiz edilmektedir.

Bu tez çalışması sürecinde her daim destek ve katkılarını esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK' e, anketi uygulamada ve tez yazım aşamasında her zaman yanımda olan mesai arkadaşlarım Emre KARA, Murat KUZÖREN ve Fatih BİLGİ' ye, gösterdiği anlayış ve sabır için sevgili eşim Mine ÇETİNKAYA' ya, varlıklarıyla daima bana güç veren ebeveynim Hanife-Satılmış ÇETİNKAYA' ya teşekkürlerimi sunuyorum.

Mustafa Burak ÇETİNKAYA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	İ
İÇİNDEKİLER	İİ
KISALTMALAR	V
TABLolar LİSTESİ	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	İX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK VE İŞKUR' UN GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİ

1.1. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI	1
1.1.1. Girişimciliğin Tanımı	1
1.1.2. Girişimciliğin Önemi	5
1.1.3. Girişimci ve Girişimcinin Özellikleri	6
1.2. EĞİTİM KAVRAMI	8
1.2.1. Genel Olarak Eğitim.....	8
1.2.2. Mesleki Eğitim	9
1.2.3. Türkiye'de Genel Mesleki Eğitim Sistemi.....	10
1.2.4. Eğitimin İnsana ve Topluma Etkisi.....	11
1.3. İŞKUR'UN UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİ.....	11
1.3.1. Girişimcilik Eğitimi Programının Hedefi Ve Uygulanması.....	13
1.3.2. Program Düzenleme Yöntemleri.....	14
1.3.3. Eğitimin Süresi Ve Eğitim Mekânı	14
1.3.4. Eğitim Modülleri.....	15

1.3.5. Katılımcılarla İlgili Hususlar	16
1.3.6. Katılımcıların Seçimi	16
1.3.7. Katılım Belgesi	18
1.3.8. KOSGEB'in Yeni Girişimci Desteği	18

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİMİN ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. EĞİTİMİN ETKİNLİĞİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	20
2.2. EĞİTİMLERİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜMÜNDE KULLANILAN YÖNTEMLER	22
2.2.1. Test-Tekrar Yöntemi	22
2.2.2. Önceki Sonraki Performans	22
2.2.3. Deney Kontrol Grubu	23
2.3. EĞİTİMLERİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜMÜNDE KULLANILAN DEĞERLENDİRME TÜRLERİ	23
2.3.1. Başarının Değerlendirilmesi	24
2.3.2. Programın Değerlendirilmesi	27
2.4. EĞİTİM ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN MODELLER	28
2.4.1. Kaufman'ın Beş Aşamalı Değerlendirme Modeli	29
2.4.2. Philips'in Beş Aşamalı ROI (Return On Investment- Yatırımın Geri Dönüşü) Modeli	29
2.4.3. CIPP (Context, Input, Process, Product; İçerik, Girdi, Süreç, Ürün) Modeli	30
2.4.4. TIER Modeli (Training Intervention Effectiveness Research; Eğitim Faaliyetinin Etkinliğinin Araştırılması)	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİNİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ

3.1. ARAŞTIRMA ALANININ TANITILMASI	33
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	37
3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	38
3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE KISITLARI	38
3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	38
3.6. KULLANILAN İSTATİSTİK YÖNTEMLER	39
3.7. VERİ TOPLAMA ARACI	40
3.8. HİPOTEZLER	40
3.9. VERİLERİN ANALİZİ	43
3.10. BULGULAR	45
3.10.1. Demografik Bilgiler	45
3.10.2. Araştırmanın Değişkenlerinin Gruplar Açısından Algılanışı	51
SONUÇ VE ÖNERİLER	66
KAYNAKÇA	75
EK 1: ANKET SORULARI	82
ÖZET	85
ABSTRACT	87
ÖZGEÇMİŞ	89

KISALTMALAR

Df	: Serbestlik Derecesi
%	: Yüzde
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KBÜ	: Karabük Üniversitesi
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MOB	: Meslek Odaları ve Birlikleri
N	: Eleman Sayısı
NACE	: Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması
P	: Manidarlık, Anlamlılık
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Ss	: Standart Sapma
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
T	: Standart Değer
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
UGE	: Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri
Vd.	: Ve Diğerleri
X	: Aritmetik Ortalama
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Girişimcinin Genel Özellikleri	7
Tablo 2. Yeni Girişimci Desteği Destek Unsurları*	19
Tablo 3. Kaufman'ın Beş Aşamalı Modeli	29
Tablo 4. Beş Aşamalı ROI Çalışması	30
Tablo 5. İŞKUR' un İşbirliği Yaptığı Kuruluşlar ve UGE Sayıları.....	34
Tablo 6. Girişimcilik Eğitime Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	34
Tablo 7. Araştırmanın Cronbach Alpha Güvenirliği	43
Tablo 8. Araştırmanın KMO (Kaiser Mayer Olkin)-Bartlett Testi.....	43
Tablo 9. Değişkenlerin Bileşenleri	45
Tablo 10. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	45
Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumları	46
Tablo 12. Katılımcıların Yaş Dağılımı	46
Tablo 13. Katılımcıların Girişimcilik Eğitime Katılmadan Önceki İş Tecrübesi... 46	
Tablo 14. Katılımcıların Girişimcilik Eğitime Katılmadan Önce İŞKUR'un Başka Bir Kursuna Katılma Durumu.....	47
Tablo 15. Katılımcıların Girişimcilik Eğitime Katılmadan Önce İŞKUR Aracılığıyla İş Arama Durumu	47
Tablo 16. İş Kurma Düşüncesinin Hangi Zaman Zarfı İçinde Gerçekleştiği	48
Tablo 17. Girişimcilik Eğitimi Sonrası KOSGEB'e İş Planı Sunma	48
Tablo 18. KOSGEB'e İş Planı Sunmama Nedenleri	49
Tablo 19. Girişimcilik Eğitimi Sonrası Kendi İşini Kurma.....	50
Tablo 20. Yeni Kurulan İşyerinde Personel İstihdam Etme Durumu.....	50
Tablo 21. KOSGEB 'ten Hibe /Kredi Desteği Alma Durumu	50
Tablo 22. İŞKUR'un Girişimcilik Eğitimlerini Çevreye Tavsiye Etme	51
Tablo 23. Katılımcıların Girişimcilik Eğitimleri İçin Genel Değerlendirmesi.....	51
Tablo 24. Cinsiyete Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi	52
Tablo 25. Cinsiyete Göre Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi	52

Tablo 26. Cinsiyete Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi	53
Tablo 27. Cinsiyete Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi	53
Tablo 28. Mezuniyete Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi.....	53
Tablo 29. Mezuniyete Göre Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi.....	54
Tablo 30. Mezuniyete Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi ...	54
Tablo 31. Mezuniyete Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi (Oneway)	55
Tablo 32. Mezuniyete Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi	55
Tablo 33. Yaş Kategorilerine Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi ...	56
Tablo 34. Yaş Kategorilerine Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi (Oneway)	57
Tablo 35. Yaş Kategorilerine Göre Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi ..	58
Tablo 36. Yaş Kategorilerine Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi.....	58
Tablo 37. Yaş Kategorilerine Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi	59
Tablo 38. Yaş Kategorilerine Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi (Oneway)	59
Tablo 39. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi.....	61
Tablo 40. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi.....	61
Tablo 41. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi.....	61
Tablo 42. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi.....	62
Tablo 43. Kendi İşini Kurma ile Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi.....	62
Tablo 44. Kendi İşini Kurma ile Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi.....	62
Tablo 45. Kendi İşini Kurma ile KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi	63
Tablo 46. Kendi İşini Kurma ile Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi	63
Tablo 47. KOSGEB Desteği Alma ile Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi	63

Tablo 48. KOSGEB Desteği Alma ile Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi	64
Tablo 49. KOSGEB Desteği Alma ile Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi	64
Tablo 50. KOSGEB Desteği Alma ile KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi.....	65
Tablo 51. Hipotezlerin Doğrulanma Durumu	70



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Girişimcilik Eğitime Katılanların Mezuniyet Durumları	35
Şekil 2. Yaşa Göre Girişimcilik Eğitime Katılanların Oranı	36
Şekil 3. KOSGEB'e İş Planı Sunmama Nedenlerinin Oranları	49
Şekil 4. Katılımcıların Değişkenleri Değerlendirme Derecesi	60



GİRİŞ

Son asırda teknolojik gelişmelerle birlikte makinelerin üretim süreçlerinde daha çok yer bulmasıyla insan gücü eskiye oranla önemini yitirmiş, işgücü piyasasında ve istihdam oranlarında da birtakım değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişikliklerin sonucu olarak, insan gücünü daha etkin kullanmak, istihdamı korumak ya da işsizliği azaltmak için yeni bir yapılanmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bilgiye ve akla dayalı, küresel ekonomik yarış ile birlikte bilişim ve iletişim teknolojilerinde yaşanan önemli gelişmeler, ülkelerin eğitim ve istihdam sistemlerini yeniden ele almalarını ve gelişmeler çerçevesinde yeniden yapılandırmalarını beraberinde getirmiştir. Bu süreçte işgücü eğitimi, istihdam ve işgücü piyasasını belirleyecek önemli stratejiler oluşturulmaya ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu stratejilerden biriside Girişimcilik eğitimi faaliyetleridir.

İŞKUR ilk kurulduğu dönemlerde, iş arayanlar ve işverenler arasında bir köprü vazifesi şeklinde tanımlanabilecek istihdam hizmetleri kapsamında, 1960'lerden itibaren çoğunlukla Almanya başta olmak üzere yurt dışına işçi gönderilmesi ile ilgili görev ifa etmiştir. Değişen dünya ve ekonomik gelişmeler bu kurumu da etkilemiş, değişim ve yenilik kaçınılmaz olmuştur. Bu gelişmeler ışığında bir sosyal politika aracı olarak günümüzde halen daha uygulaması devam eden işsizlik sigortası hizmeti ortaya çıkmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile bir İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. Fonun yönetilmesi ve bu çerçevedeki işlemlerin yürütülmesiyle ilgili görevlerin İŞKUR'a verilmesiyle pasif işgücü hizmetleri vermeye başlanmıştır. 2008 Dünya Ekonomik Krizinin neden olduğu istihdam kaybına bir nebze olsa merhem olması beklenen Ücret Garanti Fonu, İş Kaybı Tazminatı ve Kısa Çalışma Ödeneği hizmetlerinin uygulamaya başlaması ile kurumun yetki ve sorumluluğu genişlemiştir. Kurumun işgücü piyasasındaki etkisi; Mesleki Eğitim Kursları, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri ve Toplum Yararına Programları (TYP) ile artarak devam etmiştir. Özellikle 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın taşra teşkilatı olan Bölge

Çalışma Müdürlüklerinin İŞKUR il müdürlüklerine katılması kurumun insan kaynağını ve portföyünü genişletmiştir. 2012 ve 2013 yıllarında peyderpey yapılan 4000 kişilik iş ve meslek danışmanı istihdamı ile kurum bambaşka bir çehre kazanarak personel sayısı 8000 kişiye kadar ulaşmıştır.

Girişimcilik; insanlığın ve toplumların gelişmesinde daima önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Globalleşen dünyada da girişimciliğin ne kadar önemli bir olgu olduğu su götürmez bir gerçektir. Girişimciler sayesinde yeni işyerleri kurulur, yeni istihdam alanları yaratılır ve dolayısıyla işsizlik azalır. İŞKUR'un düzenlemiş olduğu Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin sonucunda girişimcinin harekete geçmesi ve KOSGEB'e iş fikrini sunması akabinde hibe/kredi desteği alması sağlanabilir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde girişimcilik kavramı ve önemi ile girişimcinin özellikleri hakkında bilgi verilmiş olup; eğitim ve mesleki eğitime ve ülkemizdeki mesleki eğitimlerin sistemine değinilmiştir. Daha sonra İŞKUR' un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin yönetmeliği ile KOSGEB' in Yeni Girişimci Desteği hakkında bilgiler verilmiştir.

İkinci bölüm eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi konusu ile başlayıp eğitimlerin etkinliğinin ölçümünde kullanılan yöntemlerle devam etmiştir. Eğitimin etkinliğinin ölçümünde kullanılan değerlendirme türleri ile bu değerlendirmeye ilişkin bazı modeller hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Karabük ilinde İŞKUR üzerinden bu eğitimi alan kişilerin demografik özelliklerinden bahsedilmiş, bu kişilerden 264 kişiye anket düzenlenmiş ve İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin etkinliğinin ölçülmesi için yapılan araştırmanın amacı ve yöntemine değinilmiştir. Son olarak elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiş ve çıkan sonuçlar Bulgular başlığı altında değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada temel amaç; gelişimin önemli kavramlarından olan girişimcilik alanındaki faaliyetlerin artırılmasına yönelik, rekabet ortamı oluşturmak için, Karabük ilinde kamu hizmeti veren Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün girişimcilik faaliyetleri ile 2010-2015 yılları arasında İŞKUR-KOSGEB işbirliğinde hazırlanan "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri" kapsamındaki eğitimlerin etkinliğini ve girişimciliğe olan etkisini belirlemektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞİMCİLİK VE İŞKUR' UN GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİ

Araştırmanın bu bölümünde; girişimciliğin tanımı yapılarak önemine vurgu yapılmıştır. Daha sonra eğitim kavramından bahsedilerek İŞKUR'un girişimcilik eğitimleri ve KOSGEB'in yeni girişimci desteği hakkında bilgi aktarılmıştır.

1.1. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

Girişimci, kelime olarak, “üretim için bir işe giren, kalkışan kimse, müteşebbis”; girişimcilik ise, “girişimci olma durumu” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr).

Girişimci kişilik; önüne gelen fırsatı görebilen, onu ihtiyaçlar doğrultusunda fırsatlara dönüştürebilen kişilik olarak değerlendirilebilir.

1.1.1. Girişimciliğin Tanımı

Girişimcilik kavramı milattan önce 4.yy'a kadar dayanmaktadır (Karayiannis, 2003: 553-563). İnsanoğlu tarihsel süreç içerisinde, ilkçağlardan bu yana yaşamını devam ettirmek amacıyla her türlü negatif şartlara rağmen ihtiyaçlarını karşılamıştır. Kaba taş, yontma taş, cilalı taş ve demirin icadına kadar olan tarihi devirler,

insanoğlunun girişimcilik ruhuyla ve risk almak suretiyle ortaya koyduğu birer yenilik süreçleridir (Durukan, 2007: 25).

İlk çağda insanoğlu yaşamını sürdürmenin yanında ticaret için; ortaçağda ise büyük riskler taşımayan geniş ölçekli projelerini yönetmek için girişimcilik faaliyetinde bulunmuşlardır (Wingham, 2004: 2).

Girişimci kavramının her kesim tarafından kabul gören tanımı, 18. Yüzyılın başlarında Richard Cantillon'un yaptığı tanımdır. Cantillon 1755 yılında basılan "Essai sur la nature du commerce en general" adlı eserinde, girişimcinin "risk alma" özelliğini vurgulamıştır. Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say ise Cantillon'un tanımını geliştirerek; "girişimcinin risk üstlenme kadar üretim faktörlerini örgütlenme ve yönetme niteliklerine de sahip olması gerektiği" üzerinde durmuştur (Hisrich ve Peters, 2013: 6).

Girişimci ve iktisat alanında gelişmedeki rolü ile ilgili belki de en çok anılan isim J. Schumpeter'dir. Erken dönem iktisatçıları girişimciliğin tanımını, kapitalist ekonomilerde yapısal değişimin ve verimliliğin geliştirilmesinin kaynağı olarak geliştirmemişlerdir. Bu teorik bakış Schumpeter'in 20.yy. çalışmalarında ortaya çıkmıştır (Jones ve Wadhvani, 2006: 5).

Schumpeter girişimcilik işlevinin; yeni bir mal veya hizmet ya da bunların daha iyi tanıtımı, yeni bir piyasanın açılması, yeni üretim şekillerinin tanıtımı, hammadde ya da yarı işlenmiş mal temini için yeni bir kaynağın bulunması, herhangi bir sektörde yeni bir organizasyonun yürütülmesi olduğunu vurgulamıştır (Sciascia ve De Vita, 2004: 6).

Girişimci; sermaye, kaynaklar ve işgücünü bir araya getirerek mal, hizmet ve fikir gibi insana özgü ihtiyaçları karşılayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Günümüz dünyasında beşeri faktörlerin hayatımızdaki önemi, insan faktörünün sağladığı faydalar gün yüzüne çıktıkça önem kazandığı görülebilecektir. Girişimciyi, üretim faaliyetlerinin tüm unsurlarını insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak değerlendiren ve risk alan kişi olarak tanımlayabilmekteyiz (Mucuk, 2013: 5-8).

Girişimcilik ile ilgili çalışma yapan birçok araştırmacı girişimcilik üzerine farklı tanımlamalar öne sürmüşlerdir.

Nybakk ve Hansen (2008: 474)'e göre girişimci, faaliyet halindeki bir örgüt içinde yeniliği ve yeniden yapılanmayı teşvik eden ya da yeni örgütlenmeler

oluşturan bir çalışan veya bağımsız bir şekilde faaliyette bulunan bireyler olarak tanımlanmıştır.

Neo-klasik yaklaşımın öncülerinden olan Alfred Marshall'a göre girişimci, hizmet veya mal üretmenin yanı sıra örgüt içerisindeki kontrol ve denetim fonksiyonlarının görevini yerine getirirken, bu fonksiyonlar sonrası ortaya çıkabilecek bütün sorumlulukları ve riski göze alan ve üstlenen kişi olarak ifade edilmiştir (Güney, 2015: 6).

Girişimciyi belirsizlik kavramı etrafında şekillendiren Knight; belirsizlik durumu karşısında cesaretle tepki verip, kendisi ve etrafındakiler için riskleri üstlenebilen kişinin, girişimci sayılabileceğini öngörmüştür. Gelecekteki durum ve olaylarla ilgili gerçekçi varsayımlar yapmanın girişimci olabilmenin en önemli kuralı olduğunu ileri süren Knight, gelecekte neyi talep edeceği bilinmeyen tüketicilerin olduğu bir piyasada geleceği tahmin ederek, riskleri üstlenip başarılı bir mal veya hizmet üretimi gerçekleştirme sürecini yöneten kişinin gerçek girişimci olduğunu söyler (Alp, 2009: 7).

Gelecekteki belirsizlik ortamının girişimci bireylere tahminlerde bulunma ve ortaya çıkabilecek fırsatları yakalama imkânı sunacağını düşünen Kirzner, girişimcilik tanımını yeni şeyler öğrenme, gözü açıklık ve uyanıklık kavramı etrafında şekillendirir. Bu kavramı tam anlamıyla gerçekleştirebilmek için de, girişimcinin sürekli yenilikleri takip ederek tetikte beklemesi gerekmektedir (Akın, 2007: 97).

Girişimciliğin risk ve sorumluluk almakla olmayacağını ifade eden Marshall, üretim safhasında ürünün maliyet hesaplamasının ve bu hesaplamada kullanılan yeni tekniklerinde girişimciliğin önemli aşamalarını oluşturduğunun unutulmamasını ifade etmektedir. (Alp, 2009: 6-7).

Girişimcilik, her şeyden önce ve en önemlisi bir zihniyettir meselesidir. Bir kişinin, tek başına ya da bir örgüt içerisinde, bir fırsatı belirleme ve yeni bir değer üretmek ya da ekonomik anlamda bir başarı yakalamak için bu fırsatın üzerine giderek istekliliğini ve kapasitesini artırmak olarak tanımlar. (Döm, 2015: 8).

Girişimcilik, geri kalmış ekonomilerde yeniden yapılanmaya gitmenin, gelişmekte olan ülkelerde gelişmeye yapmış olduğu katkının, gelişmiş ekonomilerde ise gelişmişliğin devamlılığı, dinamizm, çeşitlilik ve zenginlikler ve refah

yaratmanın yapı taşıdır (Naktiyok, 2004: 11). Görüldüğü gibi girişimcilik hakkında çok fazla tanım yapılmış olması bize bu konuda çok fazla çalışmanın yapılmış olduğunu göstermektedir.

Girişimci, bir topluluğun ihtiyacı olanları ve gelecekte ihtiyaç duyacağı ürünleri ve hizmetleri üreterek veya ticaret yaparak kar elde etmeyi amaçlar. Bu amaca yönelik kendi işini kurmak için harekete geçen ve iş fikrini ortaya çıkarmak için araştırma, planlama, örgütlenme ve koordinasyon çalışmaları yapar. Sonuçta gerekli bilgi-beceri, işyeri, eleman, teçhizat-donanım gibi işletme girdileri ile finansman kaynaklarını bir araya getirerek kendi işini kuran kişidir (Sanlı ve Şahsüvar, 2005: 3). Diğer bir açıdan girişimcilik; parasal ya da kişisel tatmine bir ödül sonucuyla ulaşmak amacıyla, zaman ve çaba harcayarak, finansal, psikolojik ve toplumsal riski üstlenerek farklı değerde mal ya da hizmet yaratma sürecidir (Yurtseven, 2001: 14). Bu tanımlar ışığında girişimci kişiliğın tanımını özetleyecek olursak; karşısına çıkan fırsatları tespit eden, tehditleri fırsata çevirebilen, bu fırsatları yerinde ve zamanında değerlendirebilen, maddi ve manevi bir riske girerek emeğinin karşılığını alma çabasına giren kişidir.

Girişimcilikle ilgili bazı benzer kavramlarda literatürde yerini almıştır. Bunlardan bazıları inovasyon ve yaratıcılıktır. İnovasyon, hem yenilemeyi ve yenilenmeyi hem de bir yeniliği anlatır. OECD literatürüne göre, inovasyon; süreç olarak, bir fikri pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir imalat ya da dağıtım yöntemine, ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürmeyi ifade eder (Göker, 2000: 11). İnovasyon, girişimciliğın belli bir fonksiyonudur. İnovasyon, girişimcinin yeni kaynaklar üreterek hizmet üretmesi veya hâlihazırda ki kaynakların potansiyelini artırarak hizmet üretmesidir (Drucker, 1998: 23). Yaratıcılık ise, aslında her bireyde olan ve insanın yaşamının her döneminde ortaya çıkarılabilen bir yetenek, günlük yaşamdan bilimsel çalışmalara kadar geniş bir yelpaze içinde olan bir tutum ve davranış biçimi şeklinde ifade edilmektedir. Yaratıcılık, ortaya çıkmış bir soruna, kişinin kendine has bir çözüm bulmasıdır. Yaratıcılık, kalıplardan kurtularak, karşımıza çıkan bir soruna farklı, alışlagelmişin dışında, başkasına benzemeyen çözümler üretebilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Yaratıcılık, insanlık tarihi boyunca bilimin, teknolojinin ve güzel

sanatların gelişmesinde en önemli rolü oynamıştır ve bundan sonraki süreçlerde de bu görevine devam edecektir (Kara, 2007).

1.1.2. Girişimciliğin Önemi

Girişimcilik özellikle geçen yüzyılda ekonomik kalkınma döneminde büyük önem kazanmıştır. Bu önem, başta yerel düzeyde kalkınma olmak üzere toplumun her kesimini içine almaktadır. Girişimciler, karşısına çıkan fırsatları en uygun şekilde değerlendirerek, yerel kalkınmalarda büyük bir rol üstlenmişlerdir (Güreşçi, 2014: 25).

Girişimciliğin önemi iki yönlü olarak düşünülebilir. Bunlardan ilki birey için, ikincisi ise toplum için olan önemidir (Güreşçi, 2014: 25):

Birey İçin Önemi: Bireylerin iş ile ilgili fikir sahibi olması, bu fikrini tatbik etmek istemesi ve bütün bunlar için makul bir risk alması, bireyin özgür ve olumlu davranışı için oldukça önemlidir. Girişimcilik ruhuna sahip olan bireylerin, kendilerine güvenleri daha fazla olup, iş yapabilme yetenekleri diğerlerine göre daha fazladır.

Toplum İçin Önemi: Toplumların gelişmesi ve kalkınması yeni iş fikirlerinin gelişmesine ve bunların uygulanabilmesine bağlıdır. Bu fikirler, sosyal hayatta olabileceği gibi ekonomik hayatta da var olabilecek düşüncelerdir. Toplumun kalkınması için, o toplumun sahip olduğu bütün değerlerin zenginleştirilmesi gerekmektedir. Girişimciliğin, bir toplumda gelişmesi ile beşeri kaynaklar en iyi şekilde kullanılabilir ve bu kaynaklardan daha çok fırsat doğabilecektir.

Toplumdaki dinamizmin kaynağı girişimcidir, girişimciliktir. Girişimci olmazsa ya da harekete geçmezse dinamizm oluşmaz. Dinamizm olmayınca da, buna bağlı yenilikler, üretimler, hizmetler, özetle gelişme ve ilerleme ortaya çıkmaz (Yalçıntaş, 2010: 97).

Girişimcilik, iktisadi kalkınma üzerinde birçok olumlu etkiye sahiptir. Bu etkiyi farklı yollarla ortaya koymak mümkündür (Çokgezen, 2012: 18):

- Yeni firmaların kurulması veya mevcutların büyütülmesi esnasında yapılan yatırımlar yeni işler yaratmaktadır. İstihdamın yarattığı gelir,

çarpan etkisiyle başka alanlarda da gelirlerin yükselmesine neden olmaktadır.

- Yeni firmaların kuruluşu hükümetlerin vergi gelirlerini ve buna bağlı olarak devlet hizmetlerini artırmaktadır.
- Yeni firmaların ortaya çıkışı bölgedeki yerel hizmet arzını, özellikle de perakendecilik faaliyetlerini artırır. Bu da o bölgeyi daha cazip hale getirir ve piyasayı teşvik eder.
- Yeni firmaların ortaya çıkışı, insanların motivasyonunu artırır. Girişimcilik faaliyetlerinde onun yolundan gitmelerine neden olur.

Girişimciliğin önemi küresel piyasada da artık tam anlamıyla hissedilmeye başlanmıştır. İşte bu yüzden bu konuda çok fazla araştırma ve inceleme yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir.

1.1.3. Girişimci ve Girişimcinin Özellikleri

Yelkikalan vd. (2006: 220)'e göre bir kimsenin girişimci olabilmesi için, risk alma ve sorumluluk üstlenebilme, dinamik bir kişilik yapısına sahip olma, yeniliklere açık olma ve yenilik yaratma yeteneği, gelişme ve ilerleme, büyüme arzusuna sahip olma, bağımsız olma isteğinin bulunması gerekir. Bu nitelikleri taşımayan hiç kimse, bir işletme kursa bile girişimci olamayacaktır. Girişimciler vizyon sahibi olan kimselerdir. Tehlikeleri fırsata dönüştürürler ve daima farklılık arayışı içindedirler. Bu yönleriyle ve özellikleriyle toplumun her kesiminde bir farklılık yaratırlar. Bu karakteristik özellikleriyle birçok insandan her daim önde giderler.

Girişimciler, kendi işletmelerini kurma riskini üstlenen kişilerdir. Risk üstlenen bu kişilerin başarılı olmasındaki temel etkenler altı başlık altında toplanmaktadır (Yelkikalan vd., 2006: 221). Bu başlıklar;

- Yüksek başarı güdüsü
- Risk üstlenme alışkanlığı
- Amaca odaklanma
- Yaratıcı düşünceler
- Etkili iletişim yeteneği

- Teknik yetenek

Girişimci, fırsatların farkına varır, onları değerlendirir ve pazarlanabilir bir fikre dönüştürür. Fırsatları çabayla, parayla ve becerilerle değerlendirir; bu fikirleri uygulamak için pazarın risklerini dikkate alır ve bu çabalarından ödül sağlar (Karabulut, 2009:332).

Yönetici kavramına değinecek olursak; yönetici, mal ve hizmet üretimi için üretim faktörlerinin bir araya getirilmesini yöneten kişidir. Bir yönetici aynı zamanda girişimci olabilir ya da bir girişimci adına ücret karşılığında bu işi üstlenmiş olabilir. Eğer yönetici bu işi ücret karşılığında yapıyorsa, işletmenin kâr ve zarar durumlarından doğrudan etkilenmez fakat bu durumlar kariyer olarak başarı ya da başarısızlığının bir göstergesi olabilir (Karalar, 2016:14)

Başarılı bir girişimcide görülen genel özellikler Tablo 1'deki gibi özetlenebilir.

Tablo 1. Girişimcinin Genel Özellikleri

Özellik	Açıklama
Gözlem	Piyasadaki gerçek ihtiyaçları görme, algılama.
Görev Odaklılık	Görevini tamamlama yönünde büyük gayret gösterme
Liderlik	Ekibini motive ederek, çalışmaya teşvik etme
Risk Yönetimi	Geleceği tehdit eden risklerden kaçınma
Objektiflik	Duygusallıktan uzak hareket etme
Pratik Zekâ	Detaylara takılmadan hemen çözüm üretme
İyimserlik	En kötü durumlarda bile iyimser olma
İkna	İkna kabiliyetini yüksek tutma
Uzlaşma	Ara çözümler üreterek uzlaşma yoluna gitme
Proaktif Yönetim	Geleceği görerek, ona göre plân yapma
Azim	Zorluk, risk ve stresten korkmama, başarısızlıktan yılmama
Bilgi	Yaptığı işin özünü bilmeli
Çevre	Kaynak yaratan, bağlantı kuran çevre edinme
Hesap	İş plânını iyi yapma

Uyarlanmış Kaynak: Yıldız, (2007: 8)

1.2. EĞİTİM KAVRAMI

Eğitim kavramı için tek bir tanım ile açıklama yapmak söz konusu değildir. Sözlük anlamı itibariyle eğitim; kişinin yeteneklerini geliştirmesini ve O'nu hayata etkin biçimde katılmasını sağlayacak bilgi ve becerilerle donatmayı amaçlayan etkinliklerin tümünü ifade etmektedir (Dictionnaire Larousse Ansiklopedik Sözlük, 1993:740).

1.2.1. Genel Olarak Eğitim

Eğitim en genel anlamı; insanları belli amaçlara göre yetiştirme ve geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte insanların kişilik yapıları farklılaşmaktadır. Eğitim, bireyin kazandığı bilgi, beceri, tutum ve değerler yolu ile gerçekleşmektedir. Bireyin yaşamının tamamını kapsayan bu süreçte eğitim, insanın içinde yaşadığı toplumdaki topluma değişiklik gösteren bir kavram olarak görülmektedir (Özkan, 2006: 29).

Durkheim'a göre, eğitim, çocukta fiziksel, entelektüel, ahlaki hallerin uyandırılması, geliştirilmesi halleridir (Ergün, Ergezer, Çevik ve Özdaş, 1999: 1). Gökalp'e (1992) göre eğitim, bir cemiyette yetişmiş neslin, yetişmekte olan nesiller üzerindeki etkisidir. Ertürk'e (2013: 12) göre, eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı ve istendik değişimler meydana getirme sürecidir. (Fidan, 2012: 6) eğitimi, insanları belli amaçlara göre yetiştirme süreci olarak tanımlarken, Mümtaz Turhan ise eğitimi, kültürü bir değer olarak genç nesillere kazandırmak ve mevcut kültürün geliştirilmesini sağlamak olarak tanımlamaktadır.

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişim meydana getirme süreci olduğu belirtilmiştir. (Ertürk, 2013: 12). Bu tanımda da belirtildiği gibi, eğitim aracılığıyla bireylerin mevcut davranışlarının, bilgi ve becerilerinin değiştirilebilmesi sağlamak mümkün olmaktadır. Bununla birlikte, eğitim bireyin kendi başına çok uzun zaman içinde edinebileceği bilgi ve becerilerin daha kısa sürede kazanılmasını sağlamaktadır. Eğitim, "bireyin kendisinde taşıdığı kendisinde var olan potansiyelini geliştiren" ve yaşam boyu süren bir öğrenme süreci olarak görülmektedir (Arslan, 2003: 67).

1.2.2. Mesleki Eğitim

Dünyadaki teknolojik değişim sürecinin yerini artık daha ileri düzeyde olan otomasyon sistemlerine devrettiği görülmektedir. Otomasyon sistemi de arkasından artan rekabet ortamını tetiklemiş ve işgücü piyasalarını buna uymaya zorlamıştır. Bu sayede işgücü piyasalarında insan gücündeki vasıflar artmış ve mesleki eğitimler hayati önem kazanmıştır (Aydın, 2011).

Mesleki eğitim almış kalifiye elemanların bilgi ve becerisi, ekonomik başarının temeli olarak görülmektedir. Meslek eğitimi özellikle iki amaca yöneliktir. Bir tarafta genç ve piyasaya girmeye hazırlanan insanlara başarılı bir meslek yolu çizmek, diğer yandan işgücü piyasasına nitelikli bireyler yetiştirmektedir. Günümüzde yaşanan hızlı gelişim ve değişimler, insanın her zamankinden daha iyi bir şekilde belirli bir sistem ve plan içerisinde piyasaya girmeye hazırlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu anlamda, gelişen ve değişen çevreye göre yapılandırılmış kaliteli bir meslek eğitimi de gerekli görmektedir. Bu durumda, sadece akademik eğitim ile piyasanın ihtiyaç duyduğu vasıflı bireyler yetiştirilmesi söz konusu olamamaktadır. Gelişmiş ülkelerin tümünde hem okul eğitimi sırasında ve okul sonrasında, hem de hükümlülerin ceza infaz kurumlarındaki geçirdikleri sürelerde mesleki eğitim teşvik edilmekte, istihdamın artırılmasında ve sosyal sorunların azaltılmasında mesleki eğitim kilometre taşı olarak görülmektedir (Önder, 2010: 9).

Mesleki eğitim; kişilere ilgi, istek ve yetenekleri çerçevesinde, iş hayatında kabul gören bir mesleği öğretmek için gerekli bilgi, beceri ve iş disiplini kazandırma ve kişinin işi bir araç olarak kullanarak kabiliyetlerini farklı açılardan geliştirme sürecidir (TESK, 2006). Mesleki eğitim genel anlamda “iş” ile “birey” arasında uyum sağlama sürecidir. İşgücü piyasasındaki hızlı değişimler mesleki eğitimin önemini daha da artırmaktadır. Mesleki eğitim ihtiyaca göre iş hayatına uygun olduğunda ve sektörün ihtiyaçlarına cevap veren bir nitelikte olduğunda etkinliği artacaktır. Çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde, işteki değişim sürekli izlenmekte, eğitime yansımaları analiz edilmekte ve mesleki eğitim sistemleri sürekli güncelleştirilmeye çalışılmaktadır (Öksüz, 2007: 3). Araştırmamıza konu olan İŞKUR’un uygulamalı girişimcilik eğitimleri bu tanıma uygun bir eğitim kavramı olabilmektedir.

1.2.3. Türkiye’de Genel Mesleki Eğitim Sistemi

Türkiye’de mesleki eğitim genellikle; Üniversiteler, İŞKUR, Bakanlıklar, Belediyeler, Vakıflar, Sivil Toplum Örgütleri vb. tarafından verilmektedir. Günümüze baktığımızda gençlere yönelik uygulanan en etkili mesleki eğitim programı çıraklık eğitim programlarıdır. Bu sistemde esas sorumluluk Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) aittir. İŞKUR mesleki eğitim programları çerçevesinde; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek veya özel sektörün ihtiyacı olan meslek kursları açmaktadır. Bu kurslardan girişimcilik eğitimleri kapsamında; iş arayanlara, engellilere, hükümlülere, dezavantajlı gruplara ve kendi işini kurmak isteyenlere girişimcilik kursları vermektedir. İŞKUR’un açacağı mesleki eğitim kurslarının içeriğini, sayısını ve kimlere yönelik kurs açılacağını, kamu ve özel kesim temsilcilerinin oluşturdukları il istihdam ve mesleki eğitim kurulları tarafından belirlenmektedir.

Türkiye’de mesleki eğitimin verildiği diğer kurumlar örgün ve yaygın eğitim kurumlarıdır. Örgün eğitim mesleki ve teknik eğitime yönelik orta öğretim kurumları, iki ana grupta toplanmaktadır. Bunlar, meslek liseleri ve teknik liselerdir. Meslek liselerinin bütün alanları temel eğitimini tamamlamış her kesime açıktır. Teknik liseler ise, Meslek liselerindeki ilk yılını başarıyla tamamlayan öğrencileri almaktadır. Anadolu meslek liselerinde bir yıllık hazırlık sınıfında yabancı dil öğretilmekte, üç yıllık mesleki eğitim bunu izlemektedir. Teknik liseler, mesleki eğitim müfredatlarıyla birlikte, genel liselerin fen kollarında uygulanan eğitime benzer bir eğitim vermektedir. Dolayısıyla, bu okullara devam eden öğrencilerin yükseköğrenime yerleştirilme şansları daha fazladır. Yaygın eğitim ise zorunlu temel eğitimini tamamlamış, gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle meslek öğrenmek isteyen 15 yaş ve üzerindeki vatandaşların teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi şeklinde gerçekleştirilmektedir (Kürklü ve Ergün, 2010).

1.2.4. Eğitimın İnsana ve Topluma Etkisi

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında önemli bir role sahip olan eğitim, kişiye yarar sağlaması ve toplumsal alandaki etkisiyle ülkelerin ekonomik kalkınmasında da önemli bir katkı sağlamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan toplumlar daha yenilikçi fikirlerle uygun fırsatlar dâhilinde ürün ve hizmet üretip bunu yatırıma dönüştürebilmektedirler. Böylece işsizlikte azalma, gelir seviyesinde yükselme, dolayısıyla toplumun refah düzeyinde de bir artış söz konusu olabilmektedir (Erdurur, 2012: 19).

Piyasadaki fırsatları yakalayıp yenilikçi fikirlerle birlikte başarılı girişimlerde bulunan bireyler, çevresindeki akrabaları veya arkadaşları tarafından model alınmakta ve böylece yeni girişimciler ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bazı bölgeler, girişimci ve potansiyel girişimciler için buluşma noktası olmakta ve diğer bölgelere kıyasla daha fazla yenilikçilik fikirlerin, faaliyetlerin gerçekleştirilmesi bu bölgelerde yeni işletmelerin kurulmasını arttırmaktadır (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007: 70).

KOSGEB, İŞKUR, TEKNOKENT gibi kuruluşlar devletin iş kurmak isteyen müteşebbislere yönelik kuruluşlarıdır. Küçük ve orta ölçekli işletmeler önemli istihdam kaynaklarıdır. Bu işletmelerin yeterli kredilerle desteklenmesi, vergi yüklerinin azaltılması ve pazarlama desteğinin sağlanması, istihdamı artırarak işsizlere iş olanağı sağlamaktadır (Ören, 2011: 81).

1.3. İŞKUR'UN UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİ

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri artan rekabete ve işgücü piyasasındaki hareketliliğe uyum göstererek piyasaya uygun girişimci adayları yetiştirmek için hazırlanan eğitim faaliyetleridir. Girişimcilik bir meslek olmadığı gibi sonradan kazanılan bir yeti olmadığı da göz ardı edilmemelidir. Bu eğitimler kişilerin girişimci özelliklerini ortaya çıkarmak için yürütülen en etkili programlar arasında gösterilebilir. Girişimcilik eğitimi almanın faydalarına baktığımızda;

-Ekonomik kalkınma ve istihdam sorunlarının çözümünün temel faktörü olan girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması,

-Başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulması,

- Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması,
- İş Geliştirme Merkezlerinin kurulması ile girişimciliğin geliştirilmesi,
- İstihdamın artırılması,
- Yerel dinamiklere dayalı girişimciliğin desteklenmesi, akla ilk gelen faydalardır.

Türkiye İş Kurumu işsizlerin mesleki özelliklerinin geliştirilmesine ve işsizliğin azaltılmasına, istihdamın artırılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri yönetmeliği kapsamında kendi işini kuracılara uygulamalı girişimcilik eğitimleri düzenlemektedir. Kursların açılmasından ve denetiminden İşKUR il müdürlüğü sorumludur.

Girişimcilik konusundaki en önemli hususlardan biri KOSGEB'in yeni iş kuracılara ya da işlerini geliştirmek isteyenlere yönelik yapmış olduğu destek programlarıdır. KOSGEB hibe desteğinin ilk ve en önemli basamağı uygulamalı girişimcilik eğitimi programıdır. Çeşitli dernekler ve kurumların yanı sıra İşKUR'da bu eğitim programını düzenleyebilmektedir. Bu programı başarıyla bitiren katılımcılara girişimcilik eğitimi sertifikası verilmektedir. Bu belgeye sahip katılımcılar KOSGEB tarafından kendi işini kurma amacındaki adaylara verdiği hibe ve kredilere başvurma hakkına sahip olacaktır. Özetle, girişimci kişinin KOSGEB'in desteklerinden yararlanabilmesi için öncelikle girişimcilik belgesine sahip olması gerekmektedir. Bu sebeple, kendi işletmesini açmak isteyenler için Uygulamalı Girişimcilik Sertifikası Eğitim Kursları hayati önem taşımaktadır. Buradan çıkan sonuç; İşKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin KOSGEB'e hizmet ettiğidir. İşKUR'un Girişimcilik eğitimlerinin tek başına bir anlam ifade etmediğini, yalnızca kişinin girişimci özelliklerini ortaya çıkarmaya yarayan bir eğitim faaliyeti olduğunu söyleyebiliriz. Bu eğitim sonunda alınan sertifikanın KOSGEB desteklerinden yararlanmak için bir araç olarak kullanıldığı ifade edilebilir.

1.3.1. Girişimcilik Eğitimi Programının Hedefi Ve Uygulanması

Programın amacı, İŞKUR’da kaydı bulunan kişilerin kendi işyerlerini açmalarına ön ayak olması için bu kurum tarafından girişimcilik eğitim programlarını düzenlemektir.

Girişimcilik eğitim programları işsizliğin azaltılması hedefi doğrultusunda ve istihdamın korunması çerçevesinde girişimciliğin geliştirilmesi ve yaygın hale getirilmesi, ekonomik anlamda yeni iş alanlarının oluşturulması ile uzun soluklu ve kurumsal işletmelerin kurulması ve bunların gelişim göstermesine yardımcı olmak amacıyla düzenlenmektedir.

Bahsi geçen program, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin ilgili hükümleri, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) arasında imzalanan Uygulamalı Girişimcilik Eğitim (UGE) İşbirliği Protokolü ve Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde yer alan usul ve esaslara göre yürütölmektedir. Program bitiminde katılım sertifikası almaya hak kazananlar, KOSGEB Yeni Girişimci Desteği’ ne başvurabilmektedir. Ayrıca programla ilgili bilgi ve belgeler için KOSGEB’in internet sayfasından bilgi sahibi olunabilmektedir.

İŞKUR’a kaydı olup, girişimcilik eğitim programından yararlanmak isteyen adaylar, İŞKUR ile KOSGEB’in ortaklaşa hazırladığı ön değerlendirmeden geçerek ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanarak yeterli katılımcıya ulaşılması halinde programdan faydalanabilmektedir. Katılımcı sayısının on kişiyi aşması halinde ise eğitim süre beklenilmeden başlayabilmektedir.

İŞKUR, yıllık işgücü eğitim planı hazırlarken düzenlenecek girişimcilik eğitim programları ve bu programlara katılacak kişi sayısına yer vermektedir. Gerekli durumlarda söz konusu bu planda gerekli değişiklikler yapılmaktadır.

Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1)’ de belirtilen girişimcilik eğitim programı kapsamında; İŞKUR, girişimcilik eğitim almış kişilere, iş kurma ve geliştirme konularında danışmanlık hizmeti ile birlikte finansal destek olanaklarına erişim imkânlarını kolaylaştırıcı hizmetleri verme çalışmalar sürmektedir.

Programla eğitim alan girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ait iş planını hazırlama ve bu planı uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyimi kazanmaları hedeflenmektedir.

1.3.2. Program Düzenleme Yöntemleri

Girişimcilik eğitim programları işbirliği ve hizmet alım yöntemi ile düzenlenmektedir. Öncelikle işbirliği yöntemi ile yapılan söz konusu program Aktif  şg c  Hizmetleri Yönetmeliği'nin 81. Maddesinde sayılan hizmet sağlayıcılar ile Kurumca belirlenen kriterler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

 şbirliği kapsamında programın düzenlenmesi için ilana çıkılması, teminat ve birim maliyet ile ilgili hususlar dışında Girişimcilik Eğitim Programları Protokolü, Aktif  şg c  Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgelere aykırı olmamak şartı ile isteklilerin teklifleri değerlendirilip ve uygun bulunan teklifler için protokol imzalanmaktadır.

Program, vakıf ve derneklerle işbirliği yöntemiyle de düzenlenmektedir. şayet bu şekilde düzenlenecek programlarda istekli dernek veya vakıfların tüzüğünün girişimcilik eğitimine uygun olması gerekmektedir.

Girişimcilik eğitim programlarının işbirliği yöntemi ile düzenlenemediği durumlarda bu program hizmet alımı yöntemiyle düzenlenmektedir.  şKUR ve ilgili kurum veya kuruluşlar arasında yapılan protokol çerçevesinde 4734 sayılı Kanunun 22. maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi hükmü uyarınca doğrudan temin usulü ile yapmaktadır. Hizmet alımı noktasında  şKUR il müdürlükleri yetkili ve sorumludur.

Hizmet alımı ve işbirliği yapılabilecek hizmet sağlayıcılar arasında;  niversiteler, özel  ğretim kurumları, eğitim için asgari standartlara sahip mekânı olan meslek birlikleri ve odalarıdır.

Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları ve kuruluş amaçlarına uygun olmak şartıyla dernek ve vakıflar ile işbirliği kapsamında bu program düzenlenmektedir.

1.3.3. Eğitimin Süresi Ve Eğitim Mekânı

Programın süresi tüm ünitelerle beraber 32 saattir. Bu süre, günlük en az 5 en fazla 8 saat ve haftada 6 günü geçmemek üzere kurum tarafından belirlenir. Yarım günlük tatiller dâhil olmak üzere milli, dini bayramlar ile resmi tatil olan günlerde eğitim yapılmaz ve bu s reler toplam eğitim gününe dâhil edilmez. Eğitimlerin mesai saatleri süresi içerisinde yapılması gerekmektedir. Ancak il müdürlüğünce uygun

görüldüğü takdirde, denetim imkânları da göz önünde bulundurularak bu maddeye aykırı olmamak kaydıyla, mesai saatleri ve günleri dışında da eğitim düzenlenmektedir.

Öğrenme güçlüğü çeken ve bunu belgeleyebilen engelli kişilere yönelik düzenlenen eğitimlerde günlük verilen eğitim saatlerinde değişiklik yapılmaktadır.

Program kapsamında girişimcilik eğitim programının uygulanacağı eğitim mekânının asgari düzeyde kıstaslara sahip olup olmadığının tespiti MEB tarafından yetkilendirilmiş kurum veya kuruluşlarca yapılmaktadır.

Gerçek veya tüzel kişilerle işbirliği içerisinde girişimcilik eğitim programı düzenlenecek ise; hizmet sağlayıcılar eğitim yapılacak mekâna ilişkin asgari düzeydeki kıstaslara sahip olmakla yükümlüdür. Bu programın uygulanacağı eğitim mekânı denetlenirken; eğitim için gerekli olan alt düzey kriterler ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin esaslar dikkate alınmaktadır.

1.3.4. Eğitim Modülleri

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 79. maddesine göre, girişimcilik eğitim programlarının eğitim içeriği, ilgili kurum ve kuruluşlar ile İŞKUR arasında imzalanan protokoller ışığında olmaktadır. İŞKUR ile KOSGEB arasında imzalanan Protokol çerçevesinde verilen bu eğitim, Temel Seviye Girişimcilik Eğitimi olarak KOSGEB mevzuatında belirtilen ana üniteler ile İŞKUR mevzuatında yer verilen destek bölümlerinden oluşur.

Eğitim mekânı dışında yapılan atölye çalışmaları ve saha incelemeleri ile saha araştırmaları eğitim süresine dâhil değildir. Bu eğitim süresi için katılımcılara ve yükleniciye herhangi bir şekilde ödeme gerçekleştirilmez.

Eğitimlerde kullanılan tekniklerden bazıları şöyledir: Örnek olay, egzersiz vb. uygulamalı ve interaktif teknikler... Atölye çalışmaları kapsamında, katılımcıların gerçekleştirdiği inceleme ve araştırma çalışmaları eğiticinin vereceği diğer örneklerle birlikte değerlendirilmektedir.

Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 79. maddesi ve Değişiklikler İşlenmiş Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1)'ne göre ilave üniteler de eğitim programına eklenebilmektedir. Bu üniteler işgücü piyasası ve yerel seviyede tespit edilen

ihtiyaçlar kapsamında; işyeri açma, kayıtlı işçi çalıştırma ve iş hukuku hakkında bilgiler, iç ve dış ticaret, elektronik ticaret, finansal okuryazarlık, KOBİ destek ve süreçleri, pazarlama yönetimi, muhasebe uygulamaları vb. gibi üniteler sınıf içi eğitim veya atölye çalışması şeklinde uygulanabilmektedir. Bu şekilde gerçekleştirilen girişimcilik eğitim programının süresi yüz altmış fiili günü geçmez. Bu ünitelerinin eklenmesi süreci programın en başında yapılmaktadır. Böylece eğitim programı onay sürecine ilişkin iş ve işlemlere başlanması gerekmektedir. Destek üniteleriyle beraber eğitim süresi program süresine dâhil edilir. Bu süre için katılımcılara durumlarına uygun olarak katılımcı zaruri gideri ve sigorta primi ödemesi yapılmaya devam edilmektedir. İlave bölümlerin olması durumunda işbirliği yöntemiyle düzenlenen girişimcilik eğitim programlarında eğitici ücreti ödemesi yapılmakta, hizmet alımı yöntemiyle düzenlenmesi halinde ise bu husus şartnamede belirtilmek şartı ile bunun için yükleniciye ödeme yapılmaktadır.

1.3.5. Katılımcılarla İlgili Hususlar

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 82. maddesine göre, girişimcilik eğitim programına katılacakların; İŞKUR'a kayıtlı, 18 yaşını doldurmuş ve daha önce girişimcilik eğitimi almamış olması gerekmektedir. Ayrıca Kuruma kayıtlı kişilerden işletme sahibi olan ve işletmesini geliştirmek isteyenler için de girişimcilik eğitimleri verilmektedir. Girişimcilik eğitim programlarına katılmak için İŞKUR'un diğer programlarından farklı olarak işsiz olma şartı bulunmamaktadır. Katılımcı adayların İŞKUR'un düzenlediği kurs ve programlara katılamaması yönünde bir yaptırım söz konusu olmamalıdır. İşsizlik ödeneği alan kişiler de girişimcilik eğitimi alabilmektedir. Söz konusu eğitimden faydalanacak kişilerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanması gerekmektedir.

1.3.6. Katılımcıların Seçimi

İŞKUR ve protokol tarafı kurumun yetkilileri tarafından, İŞKUR'a kayıtlı kişilerden, tarafsız ve fırsat eşitliği ilkesi göz önünde tutularak programın asil

katılımcıları ve bunların sayısının dörtte biri oranında yedek katılımcı belirlenmektedir. Yedek katılımcı kalmaması durumunda; kurum tarafından ilana çıkılacak ve günlük başvurular da programa yönlendirilmektedir. İş ve meslek danışmanları vasıtasıyla programa katılacakların seçilmesi kapsamında katılımcının Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgesinde belirtilen programa katılma şartlarını taşıyıp taşımadığına bakılmaktadır.

Girişimcilik eğitim programına katılmak isteyen İŞKUR'a kayıtlı kişilere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri noktasında bazı sorular yöneltilmektedir. Bu sorular; katılımcının bir iş fikrinin olup olmadığı, sermayesinin olup olmadığı veya ne kadar olduğu, işyerini hangi süre zarfı içerisinde kuracağı, daha önce işyeri açma girişiminde bulunup bulunmadığı, işletme ortağı olacak ise ortağı olmayı düşündüğü işletme ile görüşüp görüşmediği gibi sorulardır. Bu sorular ile adayın girişimcilik eğitimine katılma isteği belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu aşamada Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1) ekinde yer alan Girişimcilik Eğitim Programı Başvuru Değerlendirme Kriterleri Formu kullanılmaktadır.

İş ve meslek danışmanı tarafından yapılan değerlendirme ile ilgili olarak isteklilere yazılı bir doküman verilmemektedir. Kişilerin söz konusu programa katılıp katılmama konusunda son karar il müdürlüğündedir. Ancak, katılımcıların belirlenmesi basamağında seçim yapan komisyonda KOSGEB yetkililerinin de katılması, görüş belirtmesi ve destek sağlaması programın sağlıklı yönde başlaması için önemli bir husustur.

Seçme işlemi yapıldıktan sonra belirlenen asil ve yedek katılımcı listesi il müdürlüğünce İŞKUR'un internet sayfasında, müdürlüklerde bulunan ilan panosunda kamuoyuna en az 5 gün duyurulmaktadır. Sınıf mevcudu 10 kişiden az, 25 kişiden fazla olmamaktadır.

Girişimcilik eğitim programları ilin işgücü piyasası ve sosyoekonomik ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirli bir gruba yönelik olarak da düzenlenebilmektedir: genç, kadın, engelli girişimci adayı gibi...

1.3.7. Katılım Belgesi

KOSGEB; onaylanan UGE Başvuru Formunda belirtilen eğitimin tümünün uygulanıp uygulanmadığı ve katılımcının eğitim süresinin en az yüzde doksanına katılıp katılmadığı tespitini yaparak katılımcı listesini onaylar ve listeyi resmi yazı ile İŞKUR il müdürlüğüne bildirir. KOSGEB Müdürlüğü tarafından onaylanan UGE Katılma Belgesi Almaya Hak Kazanan Katılımcı Listesinde yer alan kişilere İŞKUR İl Müdürlüğü, KOSGEB Müdürlüğü ve yüklenici tarafından imzalanmış UGE Katılım Belgesi verilir. Bu belge, KOSGEB Yeni Girişimci Desteği 'ne başvurmak için ilk ve önemli bir belge niteliği taşımaktadır.

1.3.8. KOSGEB'in Yeni Girişimci Desteği

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, girişimcilik kültürünü ortaya çıkarmak ve bu kültürü yaygınlaştırmak amacı ile düzenlenmektedir. Bu eğitimlerin genel hedefi, uzun ömürlü ve köklü işletmelerin kurulması ve geliştirilmesidir. Programların amacı ise; girişimci özelliklere sahip kişilerin iş kurma konusunda bilgi ve beceri sahibi olmalarını sağlamak, sorumluluklarının farkına varmalarını ve özgün iş fikirlerini ortaya koyabilmeleri için iş planı hazırlama bilgi ve deneyimini kazandırmaktır.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri; KOSGEB müdürlüklerince düzenlenen, KOSGEB ile işbirliği içerisinde çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen eğitimler, üniversiteler tarafından örgün eğitim kapsamında verilen girişimcilik dersleridir.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, en az 30 saat süren, katılıma açık ve ücretsiz eğitimlerdir. KOSGEB'in Desteğinden faydalanmak için Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi tamamlayıp Girişimcilik Sertifikası almak gereklidir. Katılımcının başvuru tarihi itibarıyla son bir yıl içerisinde aynı faaliyet kapsamında kendisine ait bir işyeri bulunmamalıdır. Ayrıca katılımcıya ait tüzel kişi düzeyinde herhangi bir işletmede yüzde 50'den fazla ortaklığının olmaması gerekmektedir. Katılımcının kuracağı işyeri, Türk Ticaret Kanunu'nda tanımlı olan gerçek veya tüzel kişi düzeyinde olmalıdır. Katılımcının destek süresi içerisinde; SGK mevzuatına bağlı şekilde çalışmaması gerekmektedir.

Tablo 2’yi incelediğimizde KOSGEB’in yeni girişimci desteğinin unsurları hakkında bilgi sahibi olabilir ve bu unsurları şu şekilde sıralayabiliriz. İşletme kuruluş giderleri için geri ödemesiz olarak 2.000 TL destek sağlanır. Kuruluş dönemi makine, teçhizat, ofis donanım ve yazılım desteği kapsamında, işletmenin kuruluş tarihinden itibaren 24 ay içinde satın alınan veya alınacak makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanımları için geri ödemesiz olarak üst limiti 18.000 TL destek sağlanır. İşletme Giderleri Desteği kapsamında, işletme kuruluş tarihinden itibaren 24 ay içinde gerçekleşen işyeri kirası ve personel net ücretlerine yönelik olarak, aylık azami 5.000 TL ve toplamda geri ödemesiz olarak 30.000 TL destek sağlanır. Kuruluş dönemi makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanım desteği ile işletme giderleri desteği üst limitleri; bu destek unsurları için belirlenen üst limitlerin toplamını aşmamak üzere ihtiyaç duyulması halinde Kurul Kararı ile yüzde elliye kadar arttırılabilir. Bu durumda kuruluş dönemi makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanım desteğinin üst limiti 27.000 TL, işletme giderleri desteği üst limiti 45.000 TL ve her iki desteğin üst limitleri toplamı ise 48.000 TL’yi geçemez. Sabit Yatırım Desteği kapsamında, işletme kuruluş tarihinden itibaren 24 ay içinde satın alınacak makine, teçhizat ve yazılım için teminat karşılığı geri ödemeli olarak 100.000 TL destek sağlanır.

Tablo 2. Yeni Girişimci Desteği Destek Unsurları*

Destek Unsuru		Üst Limit (TL)	Destek Oranı (%) (1. ve 2.Bölge)	Destek Oranı (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İşletme Kuruluş Desteği		2.000		-
Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği	Geri Ödemesiz	18.000	60 Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli Girişimciye %80 uygulanır.	70 Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli Girişimciye %90 uygulanır.
İşletme Giderleri Desteği		30.000		
Geri Ödemesiz Destekler Toplamı		50.000		
Sabit Yatırım Desteği	Geri Ödemeli	100.000		

Kaynak: <http://www.kosgeb.gov.tr>

*11.11.2016 tarihi itibari ile geçerli olan destek limitleridir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. EĞİTİMİN ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde; eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi ile eğitimin etkinliğini ölçmede kullanılan yöntemlerden bahsedilecektir. Eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesine ilişkin modellere değinilmiş ve TIER Modeli üzerinde durulmuştur.

2.1. EĞİTİMİN ETKİNLİĞİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Eğitim süreci bilindiği gibi uzun zaman alan bir faaliyet olduğu kadar etkinliğinin ölçülmesi de bir o kadar zor ve zaman alıcı bir faaliyettir. Bu yüzden eğitimin etkinliğini ölçmek, başarıyı sayısallaştırmak, hedeflere ne oranda ulaşıldığını ölçmek için birçok araştırmada bu uzun sürecin herhangi bir noktasından kesit alınarak adeta sürecin bir fotoğrafı çekilmeye çalışılmaktadır. Bu ölçme ve değerlendirme işleminde dolayısıyla etkinlik ölçme işleminde bir diğer önemli zorluk ise bu sürecin birçok parametreden etkileniyor olmasıdır. Bir başka deyişle, eğitimin etkinliği, öğretmene, öğrenciye ve eğitim ortamı ile eğitim yardımcılara önemli bir biçimde bağlıdır (Yıldırım, 2007: 98). Bu bağlantıyı tespit etmek için birden çok etkeni işine katmamız gerekmektedir.

Etkinlik, “eğitimin amaçlarını gerçekleştirme derecesi” olarak tanımlanabilir. Bilindiği gibi, etkinlik, işleri doğru yapmak değil, doğru işlerin yapılmasıdır. Bu bağlamda, işletmeler doğru işleri gerçekleştirdikleri oranda etkindirler (Dinçer ve Fidan, 2015: 54)

Eğitimin etkinlik derecesini belirlemek için verilen eğitimin değerlendirilmesi gerekmektedir. Eğitimin değerlendirilmesi, eğitim alan iş görenlerin, eğitim öncesi ve sonrası performanslarının karşılaştırılması amacıyla yapılan sistematik bir çalışmayı ifade eder (Cascio, 2016: 253).

Eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi için kurumlarda uygulanan bir performans sisteminin kriterlerinin belli olması ve sayısallaştırılmaya elverişli olması gerekir (Uyargil, 2008: 26).

Adal (1981: 34)'e göre değerlendirme süreci, ölçme sonuçlarının aynı alana ait bir kriter ile kıyaslanarak bir değer yargısına ve oradan da bir karara ulaşma olarak tanımlanmıştır. Güvenilir bir değerlendirme için yargıların dayandığı değerleri açıklıkla ve doğru olarak ortaya koyan kriterler doğrultusunda yapılan bir ölçüm sonunda, bir karar ortaya çıkar ve değerlendirme süreci tamamlanmış olur.

Değerlendirme iki yönden önemlidir: Birincisi, kendisini izleyecek benzer faaliyetlerin daha başarılı bir şekilde uygulanmasına yardımcı olması; ikinci ise eğitsel faaliyetlerle bu faaliyetler sonucu gerçekleştirilecek amaçlar arasındaki uygunluk derecesinin saptanmasını sağlamasıdır (Kalkandelen, 1979: 98).

Eğitim faaliyetlerinin etkinliğini değerlendirmeyi zorunlu kılan nedenler;

- Eğitim yatırımının değerlendirilmesi gerekliliği
- Eğitim amaç ve hedeflerine ulaşıp ulaşılamadığı
- Eğitim programlarının geliştirilmesi veya yenilenmesi şeklinde sıralanabilir.

Öncelikle eğitim giderleri yatırım harcaması niteliğinde olduğundan, her yatırım sonucunu olumlu ve olumsuz yönleriyle ortaya koymak bir zorunluluk olmaktadır. Ayrıca yapılan yanlışlıklar ve aksayan yönler sonuçları tespit etmekle ortaya çıkarılır, bunların düzeltilmesi ve giderilmesi için gerekli önlemlerin alınmasına imkan yaratılmış olunur. Bunun yanında, değerlendirme işleminden elde edilecek bilgiler, eğitim önceliklerinin tespit edilmesinde ve amaç sorunun belirlenmesinde güvenilir bir kaynak oluşturmaktadır (Aktaş, 2007: 31).

2.2. EĞİTİMLERİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜMÜNDE KULLANILAN YÖNTEMLER

Ölçme geniş anlamıyla, herhangi bir niteliği gözlemek ve gözlem sonucunu sayılarla ifade etmektir (Yılmaz, 1998: 3).

Ölçme sonucunda ulaştığımız değerler kendi başlarına hiçbir şey ifade etmezler. Genel olarak ölçme kavramı “eğitsel faaliyetlerin doğal sonucu olarak kişilerin bilgi, beceri ve davranışlarında oluşan değişiklikleri belirli ölçütlere göre belirlenmesi” dir (Adal, 1981: 34).

Eğitimin etkinliğinin ölçümünde kullanılan 3 temel yöntemden bahsetmek mümkündür: (1) Test-tekrar test, (2) önceki sonraki performans ve (3) deney kontrol grubu yöntemleri.

2.2.1. Test-Tekrar Yöntemi

Bu yöntemde, eğitime katılanlara, programa başlamadan önce bir test uygulanmakta, eğitim programı tamamlandıktan sonra aynı test tekrar yapılmaktadır. Yöntemdeki zorluk, test sonuçlarındaki olumlu artışın, performansa yansıdığını doğrulamaya çalışmak ve iki test arasındaki farkların ne ölçüde eğitime bağlı olduğunu saptamaktadır (De Cenzo ve Robbins, 1988: 265).

2.2.2. Önceki Sonraki Performans

Test-tekrar yönteminde yanılma olasılığının yüksek olmasına karşılık, bu sakıncayı gidermek için önceki ve sonraki (ilk ve son) performans yöntemi geliştirilmiştir. Yöntemde her katılımcının eğitim öncesi performansı, performans değerlendirme yöntemleriyle değerlendirilir. Bundan sonra eğitim programı uygulanır ve program tamamlanınca, katılımcıların performansı tekrar ölçülür (De Cenzo ve Robbins, 1988: 265).

2.2.3. Deney Kontrol Grubu

En etkili olan ve en çok tercih edilen bu yöntemde, eğitime tabi tutulacak personelin (deney grubu) yanı sıra, benzer işi yapan ve benzer niteliklere sahip personelden oluşan bir grup da (kontrol grubu) eğitim faaliyetlerini değerlemede kullanılır. Kontrol grubuna dahil olan personel eğitimden geçmezler. Yalnızca deney grubundakiler eğitim alır. Eğitim öncesinde, her iki grupta da yer alan personel beceri, zeka, öğrenme yetenekleri ve işte gösterdikleri performanslar açısından değerlendirilirler ve karşılaştırılırlar. Eğitim sonrasında da aynı işlem yinelenir. Eğer eğitim gerçekten etkili olmuşsa, deney grubundaki iş görenlerin performanslarındaki artışın, diğer gruptakilerden daha çok artması beklenir (De Cenzo ve Robbins, 1988: 265). Bahsettiğimiz bu yöntemler literatürde en çok kullanılan ve en çok araştırma yapılan yöntemlerdir.

2.3. EĞİTİMLERİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜMÜNDE KULLANILAN DEĞERLENDİRME TÜRLERİ

Değerlendirme ölçmeden daha geniş bir anlam içerir. Ölçme sadece bir şeyin miktarı hakkında bilgi verir; bu bilginin yeterli olup olmadığı, istenilen miktar ve cinsten olup olmadığı ise bir değerlendirme sorunudur. Buna göre değerlendirme, ölçme sonuçlarının, aynı alana ait bir kriter ile kıyaslanarak bir değer yargısına ve oradan da bir karara ulaşma sürecini ifade eder. Değerlendirme, genel anlamda bir iş ya da faaliyetin faydası ve değeri hakkında bir hüküm vermektir. Eğitim etkinliğinin değerlendirilmesi kavramı, eğitimin sonucunda önceden saptanmış amaçlarla karşılaştırılması ve elde edilen sonuçların amaçlara ne ölçüde uygun olduğunun belirlenmesi sürecini kapsamaktadır. İşletmeler, eğitim programlarının geliştirilmesine ve etkili biçimde sürdürülmesine büyük ölçüde yatırım yaparken, bu programları da bir yandan değerlendirmeye almaktadırlar. İşletmeler çoğunlukla, eğitimlerinin değerlendirilmesini iki boyut üzerine inşa ederler. Birincisi, eğitim sürecini geliştirmeye dönük biçimsel değerlendirme, ikincisi ise eğitilenlerin aldıkları eğitim programları sonunda ne ölçüde değişim geçirdiklerini belirlemeyi amaçlayan topyekûn değerlendirmedir (Noe, 2009: 151-152).

Ölçme ve değerlendirme kavramları arasındaki ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için aralarındaki bağlantı şu şekilde açıklanabilir:

- Değerlendirme ölçmeyi de içine alan bir kavramdır. Bu açıdan ölçmeye göre daha geniş kapsamlı bir kavramdır.
- Ölçme ve değerlendirme sürecinde, önce ölçme işlemi sonra değerlendirme süreci gelir. Ölçme sonucuna dayanmayan bir değerlendirme sadece bir önyargıdan ibaret olacaktır.
- Ölçme daima objektiftir. Bir bakıma fotoğraf çeker gibi, mevcut durumu ortaya koymalıdır. Değerlendirme ise subjektiftir.

Buna göre eğitimlerin etkinliklerinin ölçümünde kullanılan değerlendirmeler yapılış maksadına göre, başarının ve programın değerlendirilmesi olmak üzere iki türde incelenebilir (Taymaz, 1981: 156-175).

2.3.1. Başarının Değerlendirilmesi

Eğitim programına katılan öğrencilerin başarılarını ölçmek ve değerlendirmek üzere yapılan çalışmalar, zaman ve hedeflerine göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir.

1. Ön Değerlendirme: Eğitim programının uygulanmasına başlamadan önce yapılan değerlendirmedir. Ön yerleştirmeye dönük olarak yapılan bu değerlendirme ile eğitim programına katılacak bireylerde ön şart niteliğindeki davranışların varlığı ve derecesi tayin edilir.

2. Ara Değerlendirmeler: Öğrencilerin öğrenme derecelerini saptamak, öğretim metod ve araçlarının uygunluğunu yoklamak üzere yapılır.

3. Son Değerlendirme: Uygulama sonunda durum muhasebesine dönük olarak, eğitim programı uygulandıktan sonra, bireylerin yetiştirme seviyesi ile eğitim sürecinin yetiştirme gücü hakkında karar vermek üzere yapılır.

4. İzleme Değerlendirmesi: Sistemin geliştirilmesine dönük olarak, eğitim gören personelin izlenmesi ile yapılan değerlendirmedir. Bireylerin yetiştirildikleri alanlarda kazandırılan bilgi ve becerileri uygulama durumları, öğrenim noksanlığından dolayı karşılaştıkları sorunlar, uygulanan eğitim programına ilişkin görüşleri, eğitim istek ve gereksinmelerini saptamak üzere yapılır. İzleme

değerlendirmesinin anlamlı olabilmesi için ölçmelerin belli bir süre devam etmesi gerekebilir. Arzulanan sonuçların belirginleştirilmesi, hangi durumların hangi sonuçlara götürdüğünün tespiti amacıyla bir değerlendirme takvimi hazırlanabilir (Eren, 2013: 441-442).

Eğitim sisteminde yapılan değerlendirme, ölçme sonuçları elde edildikten sonra kullanılan kıyaslama esasına göre hedefe ve norma dayalı olmak üzere iki kısma ayrılır.

1. Hedefe Dayalı Değerlendirme: Görelî veya değerlerin esas alındığı bu değerlendirmede ölçme sonuçları, beklenen davranışlarla kıyaslanır. Yapılan öğretimde amaç, bireyin davranışını değiştirmek veya yenilerini kazandırmak olduğuna göre kıyaslama ölçütü bu davranışları belirleyen değerler veya hedeflerdir. Hedefe dayalı değerlendirmede neyin başarılı olduğu belirlenir. Bu saptama yapılırken faaliyet ve davranış kontrolü ile değerlendirme sürecinin iyi bir şekilde yapılıp yapılmadığı da ortaya konur (Whelen, 2011: 301).

2. Norma Dayalı Değerlendirme: Ölçme sonuçlarının, uygulamaya girilmeden önce saptanmış norm ölçütlerle kıyaslanarak yapılan değerlendirmedir. Bu normlar belirli bir işin yapılmasında genellikle süre ve nitelik, kalite ile ilgili olarak alınır. Hizmet içi eğitim kurumunda verimliliği arttırmayı amaçlar. Eğitimde yapılan değerlendirme yetiştirme etkinliği ile ilgili sayısal verilerden yararlanarak bir hükme varma olduğundan, ölçmeyi ve sonuçlarının istatistiksel işlemlerle kolay anlaşılır ve yorumlanır hale getirilmesini kapsamına alan bir süreçtir. Ölçme ve değerlendirme amaç bakımından birbirine yakın iki ayrı işlemdir. Ölçme ile eğitimin sonuçları sayısal verilerle ortaya konur ve bu sonuçlar amaçlar ile karşılaştırılarak değerlendirme yapılır. Çünkü faaliyet veya davranış ölçüm sonuçları arasında görülebilir bir neden-sonuç ilişkisi vardır (Eren, 2013: 443).

Eğitimde ölçme, değerlendirme yapmak üzere gerekli verileri elde etmek için planlanır ve yapılır. Değerlendirme sonunda verilen kararın doğruluğu ve uygunluğu, ölçme sonuçlarına bağlanır. Bu nedenle ölçmenin hatasız olması ve bunun için ölçme işinde kullanılacak araçların aranılan niteliklere sahip olması gerekir. Diyelim; ölçme aracı olarak anket seçilmişse anketin, araştırmayı değersiz kılacak kapsam, örnekleme, ölçüm, yanıtız bırakma vb. hata kaynaklarından arındırılması gerekir (Baş, 2001: 12-13).

Diğer yandan, ölçmenin temel işlevi, daha duyarlı betimleme ve ayrımlara fırsat vermelidir. Ölçmede en büyük güçlük, gerekli kuralları koyup ona göre davranmaktır. Ölçmedeki kuralın iyi konulabilmesi, ölçülmek istenen değişkenlere bağlıdır (Karasar, 2016: 136-137).

Değerlendirmeye esas olacak sayısal verileri sağlayacak insan davranışlarının ölçülebilmesi için ya davranışların veya saptanan davranışlar sonunda ortaya koyduğu ürünün, ya da her ikisinin gözlenip nicelendirilmesi gerekir. Objektif değerlendirme yapabilme amacıyla, eğitim amaçları ve hedefleri ile bunlara ulaşma derecelerinin ortaya konması için bazı standartlar veya kriterler tanımlanır. Eğitimin içeriğini değerlendirmek amacıyla iç kriterler (tepki ve öğrenme), eğitim sonunda kazanılan davranışlar ve sonuçlar için ise dış kriterler dikkate alınır (Sencan ve Erdoğan, 2001: 143-144).

Bir eğitim programının uygulanması ile ilgili ön, ara ve son değerlendirmeleri yapmak üzere çeşitli testler hazırlanabilir. Eğitimde ölçme yapmak üzere en çok kullanılanlar; sözlü, yazılı ve iş veya performans testleridir. Testin türünün seçiminde ölçmenin amacı ve test için olanaklar göz önünde bulundurulur. Bilindiği gibi testlerin değerlendirilmesi, testlerin kullanılma alanı ve sınavın içeriğine bağlı olacak ve buna göre değişiklikler gösterecektir (Özsoy, 1968: 69).

Hazırlanması zor ve zaman alıcı olan bu testler, eğitim programının amacına uygun olarak hazırlandığında, ön ve son değerlendirmeler için kullanılır. Test programı çerçevesinde, çok sayıda test uygulamak yerine ihtiyaca cevap verecek yeterlilikte ve geçerlilikte testin kullanılması gerekir (Koç, 1987: 1-2).

Testlerin, farklı kullanım alanları olması güçlüğü arttırırken ve çok türünün olması bu güçlüğü daha da arttırmaktadır. Bunun yanı sıra, bu güçlükler aşıldıktan sonra testlerin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanması da dikkat edilmesi gereken bir başka önemli bir husustur. İşletme eğitimlerinde çok sık kullanılan testlerden bir kısmı aşağıda olduğu gibidir.

1. Sözlü Testler: Eğitimde sözlü yoklama veya müzakere adı verilen bu testler, öğrencinin bilgisini hatırlama, tertip ve tanzim ederek söz ile ifade etme yeteneğini ölçmek üzere kullanılır. Ayrıca, soruları cevaplarken tutumu ve hareketleri, problem çözümlenmede yararlandığı teknikler, konuşma tarzı, belirli konular ile ilgili fikir, görüş ve eğilimleri belirlenir. Bu testlerde sorular kolaylıkla

hazırlanır, ancak uygulanması çok zaman alır, soruların cevaplandırılmasında bireyin ifade yeteneği, gerçek başarıyı etkiler.

2. Yazılı Testler: Eğitimde en çok kullanılan lme araçlarıdır. Genellikle aynı koşullarda, büyük grupları oluşturan öğrencilere uygulanarak lme daha sonra puanlama ve değerlendirme yapmaya olanak verir. Ayrıca ğrencilerin sorulara verdikleri cevaplar saklı tutulabilir.

3. Performans Testleri: Eğitim programları, kurumda çalışan personelin yetiştirilmesi için hazırlanır ve uygulanır. Personelle bir iş veya görevi yapabilmesi için kendisine gerekli olan bilgi, beceri ve tutum kazandırılır. Bilgiyi kazanma derecesi ve davranışa dönüştürme niteliği, sözlü ve yazılı testlerle llmeye çalışılır. Beceri ve tutum ile ilgili amaçlara ulaşma derecesini ölçmek için bireyin iş veya görev başındaki davranışları gözlenir. Bu nedenle bu tip ölçmelere gözlem yolu ile lme adı verilir. Hüner ve becerilerin kazandırılması amaç edinilen öğretimde, birey davranışlarının gözlenerek lme yapılması için uygulanan testlerdir (Yıldırım. 2006: 48-49).

2.3.2. Programın Değerlendirilmesi

Eğitim programlarının değerlendirilmesi için öncelikle ölçülebilir eğitim hedeflerinin belirlenmesi gereklidir. Kirkpatrick'in ortaya attığı dört aşamalı eğitim değerlendirme modelinin ilk iki aşaması (tepki, öğrenme) eğitimden hemen sonra lldğ halde, son iki aşaması (davranış, sonuçlar) eğitilenlerin işbaşında eğitimin içeriğini ne kadar kullandıklarını ölçmektedir (Raymond, Edit Canan etin 1999: 154-156). Kirkpatrick modeline yeni ilaveler getiren eğitim programlarının değerlendirilmesi modelleri yeni kriterler (bilişsel, beceri temelli, duygusal kriterler v.b.) ortaya koyarak yatırımın geri dönüşü hesaplanmaktadır.

Eğitim programının hazırlanması ve uygulanmasında görev alan ilgili personelin görüşlerini kolaylıkla ve kısa zamanda elde etmek için genellikle anket uygulanır, ilgili personelin az olması ve yakın ilişki kurulabilmesi halinde, daha çok önerilerinin alınmasına önem verildiğinde görüşme yapılır. Görüşleri alınacak her grup için hazırlanacak anket veya görüşme formunda ayrı sorulara yer verilebilir. Ancak belirli konular hakkındaki görüşleri kıyaslayabilmek için aynı amaçla veri

sağlayacak sorular farklı ifadelerle hazırlanır. Sağlanan verilerin işlenebilmesi ve yorumlanabilmesi için cevapları bir derecelendirme sistemine göre verilebilecek kapalı uçlu sorulara ağırlık verilir (Yıldırım. 2006: 49).

2.4. EĞİTİM ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN MODELLER

Literatüre baktığımız zaman eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesine ilişkin çeşitli modeller yer almaktadır. Söz konusu olan modeller içerisinde günümüzde yaygın olarak kullanılan dokuz model şu şekilde sıralanabilir

1. Kirkpatrik'in Dört Aşamalı Değerlendirme Modeli,
2. Kaufman'ın Beş Aşamalı Değerlendirme Modeli,
3. Philips'in Beş Aşamalı ROI Modeli (Retun on Investment; Yatırımın Geridönüşü),
4. CIRO Modeli (Context, Input, Reaction, Outcome; İçerik, Girdi, Tepki, Çıktı),
5. CIPP Modeli (Context, Input, Process, Product; İçerik, Girdi, Süreç, Ürün),
6. TIER Modeli (Training Intervention Effectiveness Research; Eğitim Faaliyetinin Etkinliğinin Araştırılması),
7. Eisner Modeli,
8. Stake Modeli
9. Scriven Modelidir.

Bu çalışmada eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi için karma bir model baz alınacaktır. Bu çalışmada hedeflenen, eğitimin etkinliğinin ortaya konmasıdır. Yukarıda sözü edilen modellerden farklı olarak bu çalışmada, daha kısa bir zaman zarfı içerisinde eğitimin etkinliğini ortaya koymak ve eğitimin etkinliğinin; eğitilen kişinin bireysel özellikleri ile bireyin dışında kaynaklanan özellikler ile ne derece alakalı olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Eğitimin etkinliğini daha açık ortaya koymak amacıyla bu çalışmayı yönlendiren bazı modellerden birkaçı aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.4.1. Kaufman'ın Beş Aşamalı Değerlendirme Modeli

Söz konusu modelde kullanılan yöntemlerin, araçların ve süreçlerin kabul edilebilirliği ve etkinliği ile insan, finansal ve fiziksel kaynak girdilerinin ulaşılabilirliği ve kalitesi birinci aşamada yer almaktadır. Tablo 3'ü inceleyecek olursak; modele göre birinci düzeyde başarılı bir müdahale için, gerekli olan girdilerin olması gerektiği fikri vurgulanmaktadır. Üçüncü aşamada sonuçlar üzerinde durulmaktadır. Beşinci aşamada ise, işletmenin dışında programının çevreyi ve toplumu ne derecede olumlu etkilediği değerlendirilmektedir (Yıldırım, 2006: 73).

Tablo 3. Kaufman'ın Beş Aşamalı Modeli

Değerlendirme	Amaç
5. Toplumsal sonuçlar	Toplumun ve müşterilerin cevabı, sonuçları ve çıktıları
4. İşletme Çıktıları	İşletme katkılarının çıktıları ve sonuçları
3. Uygulama	İşletme içinde bireysel veya küçük grupların kullanımı, becerikliliği ve üstünlükleri
2. Kazanç	Bireysel veya küçük grupların yetenekliliği ve üstünlükleri
1b. Tepki	Kullanılan yöntemlerin, araçların ve süreçlerin kabul edilebilirliği ve etkinliği
1a. Olanaklar	İnsan, finansal ve fiziksel kaynak girdilerinin ulaşılabilirliği ve kalitesi

Kaynak: (Philips, 2012: 40).

2.4.2. Philips'in Beş Aşamalı ROI (Retun On Investment- Yatırımın Geri Dönüşü) Modeli

Yetiştirme ve geliştirme, insan kaynakları fonksiyonlarının en önemli faaliyetlerinden biri olduğu genel kabul görmektedir. Çünkü yetiştirme ve geliştirme, hem örgütün ileri ya da yana gelişmesine katkı yapmakta hem de yeni faaliyetler için yapılanmasına kolaylık sağlamaktadır. Eğitim faaliyeti sonucunda, verimlilik artmakta, kalite yükselmekte, maliyetler azalmakta ve zaman tasarrufu sağlanmaktadır. Bu yüzden, organizasyonlar eğitim faaliyetlerinden de ötede eğitim

faaliyetlerinin nasıl etkiler yarattığına odaklanmaktadır (Robinson D.G ve Robinson J.C, 1989: 43).

Tablo 4. Beş Aşamalı ROI Çalışması

Aşama	Tanım
Tepki ve Planlanmış Davranış	Katılımcıların programa tepkilerini ölçer ve uygulama için kesin planın dış hatlarını belirler
Öğrenme	Bilgi, beceri ve tutumlardaki değişimleri ölçer
İşe Uygulanması	İşteki davranış değişikliklerini ve eğiti materyallerinin işe uygulanmasını ölçer
İş Sonuçları	Programın işteki etkilerini ölçer
Yatırımın Dönüşü	Sonuçların parasal değerini ve programın maliyetini ölçer ve genellikle % olarak ifade edilir

Kaynak: (Philips, 2012: 43).

Tablo 4'ü irdelediğimizde; bu modelde yer alan beşinci boyut finansal bilgiler sunmaktadır. Beşinci boyut sonuçların parasal değerini ve programın maliyetini ölçer ve genellikle % olarak ifade edilir. Bu modeli yardımıyla yapılan değerlendirmede, katılımcıların programa tepkileri, öğrenme düzeyleri, göstermiş oldukları davranış değişimi ile eğitim programının işteki etkileri ölçülmüş olur. Bu nedenle, eğitim maliyetlerinin organizasyona ne ölçüde katkıları yaptığının hesaplanabilmesi için ROI'nin belirlenmesi bir anahtar işlem gibi karşımıza çıkmaktadır (Philips, 2011: 14).

2.4.3. CIPP (Context, Input, Process, Product; İçerik, Girdi, Süreç, Ürün) Modeli

İçerik, girdi, süreç ve üründen oluşan dört düzeyi bulunmaktadır. Eğitimciler tarafından geliştirilen bir yöntem olan CIPP modelinden, yönetimin eğitimi ve geliştirilmesinde yararlanılmaktadır. Ayrıca bu modelin, pratik, kolaylıkla anlaşılır olması ve dengeli bir yaklaşım ortaya koyması nedeniyle kullanımı çok yaygındır. İçeriğin değerlendirilmesi, uygun ortamı tanımlamakta, ihtiyaçları ve fırsatları

belirlemede ve belli problemleri teşhis etmektedir. İhtiyaç analizi, içerik değerlendirmesinin en sık kullanılan örneğidir (Yıldırım, 2006: 92).

CIPP yaklaşımı ile yatırımın geri dönüşü birçok boyut açısından değerlendirilerek ortaya konmaya çalışılmaktadır. Genel olarak, bu boyutlar strateji, kullanılan bütçe, izlenen politika, uygulanan programlar, süreçler olarak değerlendirilebilir. Ayrıca bu modelin açıklamaya çalıştığı finans boyutu, doğrudan maliyetler ve/veya dolaylı maliyetler açısından verilebilir (Iheagwara, Blyth, Kevin ve Kinn, 2004:651-665).

2.4.4. TIER Modeli (Training Intervention Effectiveness Research; Eğitim Faaliyetinin Etkinliğinin Araştırılması)

TIER modeli Amerikan İşçi Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü tarafından eğitimin etkinliğine etki eden önemli faktörleri belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Model eğitimin etkinliğinin ayrılmaz parçası olarak beş değişkeni göz önüne almaktadır. Bu değişkenler şunlardır (TIER, 1999: 12-13):

1. Bağımsız Değişkenler: Bağımsız değişkenler, eğitim sonuçlarını etkilediği varsayılan değişkenler olup eğitim girdileri ve çalışılmakta olan faaliyetlerle ilgili olabilirler. Eğitimin zamanlaması, biçimi, eğitim yeri, eğitim programının içeriği ve yaklaşımları içerebilirler.

2. Bağımlı Değişkenler: Bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenlerin uygulanmasından ortaya çıkan tasarlanan eğitim hedefleridir. Değişkenleri uyguladıkça sonuçlar değişebilir, etkinliğin ölçülmesine olanak sağlar. TIER modelinde bağımsız değişkenler, eğitimi kısa zaman içinde etkileyen değişkenler ve eğitimi uzun dönem içinde etkileyen bağımlı değişkenler olarak ikiye ayrılmaktadır. Eğitimi kısa zaman içinde etkileyen değişkenlere, eğitime katılanların memnuniyeti, bilgi düzeylerindeki ve davranışlarındaki değişim; eğitimi uzun dönem içinde etkileyen bağımlı değişkenlere ise, eğitim materyallerinin konulara dağılımı, bilgi ve tutumları akılda tutma, kazanılmış davranışların gerçek hayata geçirilmesi, öğrenilmiş bilgi ve becerilerin uygulamaya sokulması, eğitimin yeni kriterlere göre verilmesi, geçerli ders notlarının normal bir işleyiş içinde verilmesi örnek olarak gösterilebilir.

3. Kontrol Değişkenleri: Kontrol değişkenleri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini değiştirebilen değişkenlerdir. Bu yüzden söz konusu değişkenler sonuçların doğruluğunu korumak için, bütün araştırma koşulları için kontrol edilmeli ya da etkisiz hale getirilmelidir. Eğitime ilişkin değişkenler (yaş, cinsiyet, sosyoekonomik durum vb.), eğitmen değişkenleri (deneyim, öğretme tarzı vb.) ve içerik değişkenleri (sınıf büyüklüğü, sınıf eğitimi, işbaşı eğitimi vb.) eğitimin sonuçlarını değiştirebilirler.

4. Aracı (Müdahil) Değişkenler: Aracı değişkenler, sebep (bağımsız değişken) ve sonuç (bağımlı değişkenler) arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan kavramlardır. Aracı değişkenler, anlamlı bir şekilde gözlenemez işlenemez ya da ölçülemez. Örneğin; eğitilenin dikkati, yetenek ve öğrenme motivasyonu, öğrenme tarzları ve bireysel öğrenme farklılıkları eğitimin sonucuna etki eden aracı değişkenlerdir.

5. Şaşırtma Değişkenleri: Eğitim sonuçlarını, eğitilenin kontrolü dışında başka faktörler etkileyebilir. Bu değişkenler, bağımsız değişkenlerle sinerji içerisinde olduklarından bağımlı değişkenler üzerinde etkili oldukları düşünülür. Eğitim programının geri dönüşü hesaplamalarında, katılımcıların bilgi ve becerilerindeki artış, öğretme metotları gibi göstergeler kullanılabilir (Stuart, Van Auken ve Chrysler, Earl, 2005: 41-45).

TIER modeli, eğitimin etkinliğinin açıklamak amacıyla yukarıda sözü edilen değişkenleri göz önüne almaktadır. Bu modelde, eğitimi kısa zaman içinde etkileyen değişkenler (katılımcı memnuniyeti, katılımcı bilgi düzeylerindeki artış, katılımcının davranışlarındaki değişim vb.) ve eğitimi uzun dönem içinde etkileyen bağımlı değişkenler (eğitim materyalinin yeterliliği, bilgi ve tutumları akılda tutma, kazanılmış davranışların gerçek hayata geçirilmesi, öğrenilmiş bilgi ve becerilerin uygulamaya sokulması, eğitimin yeni kriterlere göre verilmesi, geçerli ders notlarının normal bir işleyiş içinde verilmesi) olarak ikiye ayrıldığı ifade edildi. Ancak, TIER modeli daha çok program değerlendirme olarak ünlenmişti buna karşın eğitim finansmanının geri dönüşü hakkında doyurucu bilgi verememiştir (Yıldırım, 2007: 94-95).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİNİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ

Bu bölümde; Karabük İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin etkinliğini ölçmek için düzenlenen anketin sonuçları ve yorumları ile işgücü piyasasına ve istihdama olan katkısı belirlenmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA ALANININ TANITILMASI

Değişen Dünya düzenine ve çağa ayak uydurma çabalarından biriside işgücü piyasasına kendini geliştirmiş, eğitilmiş ve nitelikli işgücünü yerleştirmektir. Girişimcilik eğitimleri; fırsatları fark eden ve yakalayan ve bunu değerlendirebilen bireyleri harekete geçirmek için organize edilen en önemli eğitim organizasyonlarından biridir.

Karabük ilinde kamu faaliyetinde bulunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü 2010 yılından itibaren Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliği çerçevesinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri düzenlemektedir.

Tablo 5. İŞKUR' un İşbirliği Yaptığı Kuruluşlar ve UGE Sayıları

İşbirliği Yapılan Kuruluş	UGE Sayısı
STK (Sivil Toplum Kuruluşları)	7
MOB (Meslek Odaları ve Birlikleri)	13
KBÜ (Karabük Üniversitesi)	3
İŞYERLERİ	9
TOPLAM	32

Kaynak: İŞKUR Kurumsal Veri Tabanı

2010-2015 yılları arasında farklı kurum ve kuruluşlar ile Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü işbirliğinde 32 Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri düzenlenmiştir. Tablo 5'te en fazla işbirliği yapılan kuruluşun Meslek Odaları ve Birlikleri olduğu görülmektedir.

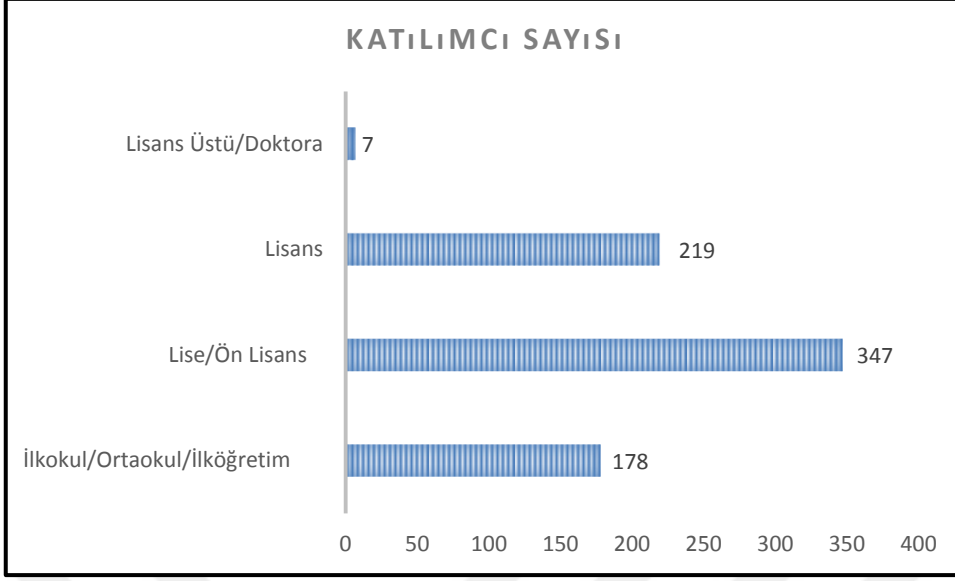
İŞKUR verilerine göre bu programlar için harcanan bütçe toplam 383.266,96 TL' dir.

Tablo 6. Girişimcilik Eğitimine Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Erkek	Kadın	Toplam
382	369	751

Kaynak: İŞKUR Kurumsal Veri Tabanı

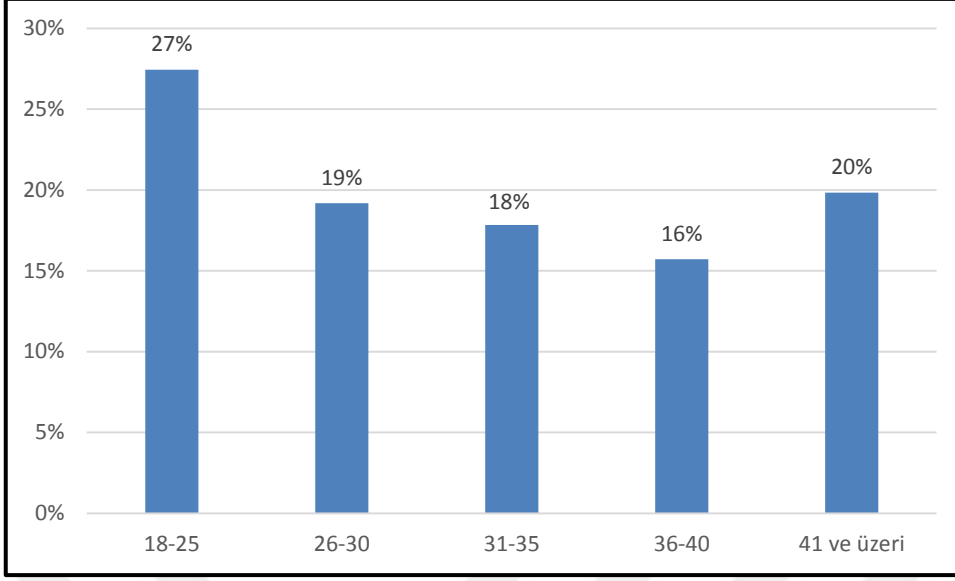
Tablo 6'da görüldüğü gibi Karabük İŞKUR'un girişimcilik eğitimlerine katılan kişi sayısı 751'dir. Erkek ve kadın katılımcıların sayılarına bakıldığında birbirine yakın değerlerin ortaya çıktığı gözlemlenmiştir.



Şekil 1. Girişimcilik Eğitimine Katılanların Mezuniyet Durumları

Kaynak: İŞKUR Kurumsal Veri Tabanı

Şekil 1’de katılımcıların mezuniyet durumlarına bakıldığında 347 kişiyle Lise/Ön Lisans mezunlarının tüm katılımcılar içinde en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Lisans mezunları ise 219 kişiyle ikinci sırada yer almaktadır. İŞKUR verilerine bakıldığında Karabük ilindeki tüm kayıtlı kişilerin mezuniyet durumlarında ilk sırada ilköğretim mezunları yer alırken, bu grubun girişimcilik eğitimlerine katılanlar içinde üçüncü sırada yer aldığı saptanmıştır.



Şekil 2. Yaş Göre Girişimcilik Eğitimine Katılanların Oranı

Kaynak: İŞKUR Kurumsal Veri Tabanı

Türkiye genelinde işsizlik oranlarına göz attığımızda; 15 yaş ve üzeri yaş grubunda işsiz sayısı 2016 yılı Eylül döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 420 bin kişi artarak 3 milyon 523 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 1 puanlık artış ile %11,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 1,4 puanlık artış ile %19,9 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 1,1 puanlık artış ile %11,6 olarak kayıtlara geçmiştir (TÜİK: 2016).

Kayıtlı işsizlerin büyük çoğunluğunun genç nüfustan oluşmasıyla bu genç nüfusun girişimcilik eğitimlerine katılmada ilk sırada yer alması kaçınılmaz olmuştur. Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi girişimcilik eğitimlerine katılanların yüzde 27'si 18-25 yaş aralığındadır. Zaten büyük çoğunluğu işsiz olan bu bireylerin kaybedecek pek fazla bir şeyleri olmadığı ve bu eğitimlerle girişimcilik ruhu kazanarak risk alma ve ortaya yeni fikirler çıkarma hevesinde ilk sırada olduğu söylenebilir.

Şekil 2'den de anlaşılacağı üzere yaş aralığı yükseldikçe girişimcilik eğitimine katılma oranı düşmektedir. Ancak 41 ve üzeri yaş grubunun bu genel görünümün aksine yoğun olarak girişimcilik eğitimlerine ilgi gösterdiği görülmektedir. Buna sebep olarak, adayların emeklilik veya emeklilik dönemine yakında dönemde girişimci olmak, bir girişimde bulunmak istemeleri gösterilebilir.

Hayatında birçok ödevi başarıyla yerine getirmiş bireyler, emeklilik yaşlarında yeni bir şeyler ortaya koyma ve kendini gerçekleştirme çabası içine girebilirler.

36-40 yaş arasındakilerin eğitime katılma oranının düşük olmasının en önemli sebeplerinden bir tanesi, bir iş ve aile hayatı düzenine ayak uydurmuş ve riskli iş yaşamından çıkarmış kişilerin olması gösterilebilir. Ortaya çıkan bu durum “kariyer platosu” tanımına örnek olacak niteliktedir. Kariyer platosu; Birtakım yeteneklerin ve becerilerin eksikliğinden ya da örgütsel şartların sınırlı fırsatlar sunuyor olmasından dolayı bireylerin aynı işlerde ya da pozisyonlarda kalması ve ilerleme şanslarının düşük olmasıdır (Stoner ve Freeman, 1992: 578-579). Aslında 36-40 yaş ve 41 ve üstü yaş kategorisindeki bireylerin girişimcilik eğitimlerine katılma oranını etkileyen unsurlar bile tek başına bir araştırma konusu niteliğindedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

İŞKUR’un Uygulama Girişimcilik Eğitimlerinin işgücüne, istihdama katkısını ve katılımcıların girişimci özelliklerini, bilgi ve becerilerini artırmada ne denli etkili olup olmadığını, harcanan para ve zamanın ne denli geri dönüşü olduğuna dair herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle böyle bir boşluğu doldurmak amacı ve niyetiyle bu araştırmaya yapmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu araştırmada temel amaç; İŞKUR’un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin Karabük ilindeki etkinliği ve katılımcıları tatmin edip etmediğidir. Alt amaçlarda ise;

- Kaç kişinin kendi işini kurduğu,
- Kaç kişinin istihdama katkıda bulunduğu,
- Kaç kişinin KOSGEB’e iş planı sunduğu,
- Kaç kişinin hibe/kredi desteği aldığını,
- Katılımcıların cinsiyete, yaşa, mezuniyet durumuna, KOSGEB’ e iş planı sunma, kendi işini kurma, KOSGEB desteği alma bağımsız değişkenlerine göre; eğitim-eğitici tatmini, eğitim teşviki tatmini, KOSGEB desteği tatmini ve mülakatların adaletliliği bağımlı değişkenlerine göre nasıl bir değişim gösterdiği hususlarında saptama yapmaktır.

3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Araştırmaya katılan kursiyer sayılarının araştırma bulgularının güvenilir olmasına yetecek sayıda oldukları varsayılmıştır.

2. Araştırmaya katılan kursiyerlere uygulanan ankete bilinçli ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

3. Araştırma sonuçları üzerinde araştırmacı, anket uygulanan çevre ve araştırma grubundan kaynaklanan etkilerin çok düşük düzeyde olduğu varsayılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE KISITLARI

Yapılan bu araştırma, Karabük ilinde 2010-2015 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılmış 264 mezun kursiyerin görüşleri ile sınırlıdır.

- a) Araştırma, veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ile sınırlıdır.
- b) Tümevarım yapıldığında bu araştırmanın sadece Karabük ili özelinde bir araştırma olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma İŞKUR tarafından düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin etkinliğini belirleme amacı güttüğünden tanımlayıcı araştırma modeli kapsamında tasarlanmıştır. Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırmadır (Kurtuluş, 2004: 310).

Bu çerçevede, Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 2010-2015 yılları arasında düzenlemiş olduğu Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin etkinliğini ölçmek için gerekli veriler; Türkiye İş Kurumu raporları, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri ile ilgili doküman inceleme ve anket aracılığıyla elde edilmiştir.

Araştırmanın evrenini, Karabük'te 2010-2015 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik eğitimlerine katılmış 751 mezun kursiyer oluşturmaktadır. Sekaran (2016: 253)' e göre 750-800 arası evren büyüklüğüne 254-260 arası örneklem grubu tekabül etmektedir. Anket, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılan ve mezun olan toplam 270 kişiye uygulanmıştır. Eksiksiz veya doğru şekilde doldurulan 264 anket çalışmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket 23 soru ölçeği oluşturularak katılımcılara uygulanmıştır. Ölçekte kişisel bilgiler kısmında cevaplayıcıların demografik özellikleri belirlenmiştir. Ölçeğin 12 sorusu; anket uygulanan kişilerin algı ve beklentilerini tespit etmek amacıyla 5'li Likert ölçeğinde “*Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Hiç Katılmıyorum*” cevabı verilerek, 8 sorusu; “*Evet-Hayır*” cevabı verilerek, 3 sorusu ise farklı cevaplar verilebilecek nitelikte uygulanmıştır. 5'li Likert ölçeğindeki sorular ölçeğin 5. ve 16. Sorular dahil ve arasındaki sorulardan oluşmaktadır. 4., 17. ve 23. sorular çoktan seçmeli sorular diğer sorular ise “*Evet-Hayır*” şeklinde cevap verilebilecek şekildedir. Anketi cevaplayanlara; yüz yüze görüşerek, posta yoluyla, telefon ve elektronik posta yoluyla ulaşılmıştır. Anket uygulaması tamamlandıktan sonra eksik ve yanlış doldurulduğu düşünülen 6 anket araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bunun yanında anketler bilgisayar ortamına aktarılırken her ankete numara verilmiştir. Anketlerin bilgisayara aktarılma işlemi tamamlandığında anket numarasına göre anketlerin bilgisayara doğru girilip girilmediği karşılaştırılmıştır.

3.6. KULLANILAN İSTATİSTİK YÖNTEMLER

Veriler SPSS Windows paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada eğitimin etkinliğine etki eden faktörler ortalama ve standart sapma değerleri ile ifade edilmiştir. Bu faktörlerin, çalışmaya katılanların çeşitli özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği T Testi ve ANOVA analizi ile test edilmiştir. Araştırmanın boyutlarını oluşturabilecek değişkenler ise faktör analizi ile tespit edilmiştir.

3.7. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada girişimcilik eğitimlerine katılanların listesi Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden temin edilmiştir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılanların kendi işini kurma, eğitimi ve eğiticiyi değerlendirme, KOSGEB destekleri hakkındaki düşünceleri, daha önce İŞKUR hizmetlerinden yararlanıp yararlanmadığı ve istihdamla ilgili bilgilerinin toplanabilmesi için EK-1’ de ki anket formu oluşturulmuştur.

3.8. HİPOTEZLER

Öncelikle araştırmaya konu olan hipotezlerin değişkenlerini ele alalım.

Eğitim ve eğitici tatmini değişkeni: İŞKUR’un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerini ve eğitimi veren eğiticiyi değerlendirme değişkenini temsil eder.

Eğitim teşviki tatmini değişkeni: İŞKUR işgücü eğitimi programlarında kursiyerlere günlük cep harçlığı ödemektedir. Bu değerlendirme İŞKUR’un Girişimcilik eğitiminde katılımcıya ödenen ücretin kursa katılmada önemli bir etken olduğunu değerlendiren değerlendirme değişkenidir.

KOSGEB desteği tatmini değişkeni: Katılımcıların; KOSGEB’in yeni iş kurmaya yönelik verdiği hibe/kredi desteği kriterlerinin ve KOSGEB’in vermiş olduğu hibe/kredi desteğinin yeni bir iş kurmak için yeterliliğinin değerlendirilme değişkenini temsil eder.

Mülakatların adaletliliği tatmini değişkeni: İŞKUR’un Girişimcilik eğitimleri öncesinde kursiyer seçimi için yapılan mülakatların ayırt ediciliğinin değerlendirme değişkenini temsil eder.

Bağımlı Değişkenler: İŞKUR UGE Etkinliği Değişkenleri

Bağımsız Değişkenler: İŞKUR’un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin katılımcı algıları ve katılımcıların demografik özellikleridir.

Araştırmanın ana hipotezi (H_0), “İŞKUR Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri amacına uygun sonuçlar vermiştir”

Araştırmanın alt hipotezleri ise aşağıdaki gibidir:

- 1) CA: Cinsiyet açısından grupların değişkenleri değerlendirmesi bakış açılarında farklılık yoktur.
 - a. CA1₀: Cinsiyet açısından grupların eğitim ve eğitici tatminine bakış açılarında farklılık yoktur.
 - b. CA2₀: Cinsiyet açısından grupların eğitim teşviki tatminine bakış açılarında farklılık yoktur.
 - c. CA3₀: Cinsiyet açısından grupların mülakatların adaletliliğine bakış açılarında farklılık yoktur.
 - d. CA4₀: Cinsiyet açısından grupların KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilmesi bakış açılarında farklılık yoktur.
- 2) MA: Mezuniyet durumları açısından grupların değişkenleri değerlendirmesi bakış açılarında farklılık yoktur.
 - a. MA1₀: Mezuniyet durumları açısından grupların eğitim ve eğitici tatmini bakış açılarında farklılık yoktur.
 - b. MA2₀: Mezuniyet durumları açısından grupların eğitim teşviki tatminine bakış açılarında farklılık yoktur.
 - c. MA3₀: Mezuniyet durumları açısından grupların mülakatların adaletliliğine bakış açılarında farklılık yoktur.
 - d. MA4₀: Mezuniyet durumları açısından grupların KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilmesi bakış açılarında farklılık yoktur.
- 3) YA: Yaş açısından grupların değişkenleri değerlendirmesi bakış açılarında farklılık yoktur.
 - a. YA1₀: Yaş açısından grupların eğitim ve eğitici tatmini bakış açılarında farklılık yoktur.
 - b. YA2₀: Yaş açısından grupların eğitim teşviki tatminine bakış açılarında farklılık yoktur.
 - c. YA3₀: Yaş açısından grupların mülakatların adaletliliğine bakış açılarında farklılık yoktur.

- d. YA4₀: Yaş açısından grupların KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilmesi bakış açılarındaki farklılık yoktur.
- 4) İPA: KOSGEB'e iş planı sunma açısından grupların değişkenleri değerlendirmesi bakış açılarındaki farklılık vardır.
- a. İPA1₁: KOSGEB'e iş planı sunma açısından grupların eğitim ve eğitici tatmini bakış açılarındaki farklılık vardır.
- b. İPA2₁: KOSGEB'e iş planı sunma açısından grupların eğitim teşviki tatminine bakış açılarındaki farklılık vardır.
- c. İPA3₁: KOSGEB'e iş planı sunma açısından grupların mülakatların adaletliliğine bakış açılarındaki farklılık vardır.
- d. İPA4₁: KOSGEB'e iş planı sunma açısından grupların KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilmesi bakış açılarındaki farklılık vardır.
- 5) İKA: Kendi işini kurma açısından grupların değişkenleri değerlendirmesi bakış açılarındaki farklılık vardır.
- a. İKA1₁: Kendi işini kurma açısından grupların eğitim ve eğitici tatmini bakış açılarındaki farklılık vardır.
- b. İKA2₁: Kendi işini kurma açısından grupların eğitim teşviki tatminine bakış açılarındaki farklılık vardır.
- c. İKA3₁: Kendi işini kurma açısından grupların mülakatların adaletliliğine bakış açılarındaki farklılık vardır.
- d. İKA4₁: Kendi işini kurma açısından grupların KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilmesi bakış açılarındaki farklılık vardır.
- 6) KDA: KOSGEB desteği alma açısından grupların değişkenleri değerlendirmesi bakış açılarındaki farklılık vardır.
- a. KDA1₁: KOSGEB desteği alma açısından grupların eğitim ve eğitici tatmini bakış açılarındaki farklılık vardır.
- b. KDA2₁: KOSGEB desteği alma açısından grupların eğitim teşviki tatminine bakış açılarındaki farklılık vardır.

- c. KDA3₁: KOSGEB desteği alma açısından grupların mülakatların adaletliliğine bakış açılarında farklılık vardır.
- d. KDA4₁: KOSGEB desteği alma açısından grupların KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilmesi bakış açılarında farklılık vardır.

3.9. VERİLERİN ANALİZİ

Güvenilirlik analizi için kullanılan temel analiz Cronbach Alpha (α) değerinin bulunmasıdır. Her bir madde için tek bir α değeri olabileceği gibi, tüm soruların ortalama bir α değeri de olabilir. Tüm sorular için elde edilen α değeri o anketin toplam güvenilirliğini gösterir ve genel kabul değerin 0,7'den büyük olması beklenir. Bu değerden düşük α değerleri anketin güvenilirliğinin zayıf olduğunu gösterir. Anketlerin Cronbach Alpha değerinin $\alpha \geq 0,9$ olması Mükemmel, $0,7 \leq \alpha < 0,9$ olması İyi, $0,6 \leq \alpha < 0,7$ olması ise Kabul edilebilir şekilde bir sınıflamaya sahiptir (George ve Mallery; 2003).

Tablo 7'de görüldüğü gibi bu çalışmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha (α) değeri 0,847 olarak ölçülmüştür. Bu değer bize anketin iyi bir güvenilirliği olduğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 7. Araştırmanın Cronbach Alpha Güvenirliği

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,847	0,883	12

Tablo 8. Araştırmanın KMO (Kaiser Mayer Olkin)-Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme Uygunluğu Ölçüsü	0,907
Bartlett's Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1579,113
Serbestlik Derecesi (sd)	45
Anlamlılık Düzeyi (P)	0,000

Ölçeğin yapı geçerliği analizlerini gerçekleştirmeden önce örneklem uygunluğunu incelemek amacıyla Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. Bir ölçme aracının geçerliliğini, ölçmeyi amaçladığı özelliği ne derece doğru ölçtüğüne bakarak saptayabiliriz. Faktör analizi aynı zamanda yapı geçerliliği hakkında bizi bilgilendirecektir. Faktör analizinin yapılabilmesi için yeterli sayıda örnekleme ulaşılması gerekmektedir. KMO katsayısı, 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygun olduğu, 1 olmasında ise mükemmel bir uyum olduğu anlamına gelir ve 0,70'in üzerinde değer veren veri kümeleri faktörleşme için uygundur (Pett, Lackey ve Sullivan, 2003; akt: Di Lorio).

Bartlett küresellik testi korelasyon matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek amacı ile kullanılır. Bartlett testi sonucunda elde edilen değerler istatistiksel açıdan anlamlı olduğu durumda verilerin faktör analizi için uygun olduğu kabul edilmiş olur (Munro, 2005).

Araştırma verileri ile gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Araştırmamıza ışık tutan anketin KMO değeri 0.907 ile 1'e çok yakın bir değerdir. Bu da bize örneklemin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Test sonuçlarına göre; Bartlett testi ki-kare değeri 1579,113 (df=45) ve istatistiksel açıdan anlamlı (p=0.000) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre veriler temel bileşenler analizi için uygundur.

Tablo 9'da araştırmaya konu olan değişkenlerin bileşenleri hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma dört değişkenden oluşmaktadır. Eğitim ve eğiticiyi değerlendirme değişkeninde anketteki sekiz soru, KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilme değişkeninde iki soru bulunmaktadır. Diğer iki soru ise Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirmesi ve Mülakatların Adaletliliği başlıklı ayrı ayrı değişkenler ortaya çıkarmıştır.

Tablo 9. Değişkenlerin Bileşenleri

Değişkenler	Bileşenler
Eğitim-Eğitici Tatmini	
1. İçerik Amaç Uygunluğu	0,852
2. Araç Gereç Uygunluğu	0,826
3. Eğitimi Yetkinliği	0,799
4. Kariyer Hedefine Ulaşma	0,796
5. Eğiticinin Zamanı Etkin Kullanımı	0,791
6. Eğitim Süresi Yeterliliği	0,788
7. Eğitimin Motivasyon ve Özgüven Artırma	0,788
8. Eğitiminin Kişiyeye Uygun Anlatım Yetkinliği	0,733
KOSGEB Desteği Tatmini	
1. KOSGEB Hibe Desteğinin Şartlarının Zorluğu	0,883
2. KOSGEB Hibe Desteğinin Yeterliliği	0,721
Eğitim Teşviki Tatmini	0,667
Mülakatların Adaletliliği	0,569

3.10. BULGULAR

3.10.1. Demografik Bilgiler

Tablo 10. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	124	47,0
Erkek	140	53,0
Toplam	264	100,0

Yukarıdaki tabloya göre çalışmaya katılan 264 kişiden yüzde 53'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu oranın girişimcilik eğitime katılanların cinsiyet dağılımıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Tüm evrene bakıldığında eğitime katılanların yüzde 51'i erkek, yüzde 49'u kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlk-Orta-İlköğretim	29	11,0
Lise / Ön Lisans	115	43,6
Lisans ve Üzeri	120	45,5
Toplam	264	100,0

Tablo 11’de çalışmaya katılanların mezuniyet durumlarına bakıldığında en fazla katılımcının lisans veya lisansüstü eğitim aldığı gözlemlenmektedir. Lise ve ön lisans mezunları ikinci sırada yer alırken lisans ve lisansüstü mezun grupla aralarında çok da belirgin bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Yaş Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
18-25	38	14,4
26-30	58	22,0
31-35	54	20,5
36-40	60	22,7
41 ve Üstü	54	20,5
Toplam	264	100,0

Cevaplayıcıların yaş dağılımı Tablo 12’de görülmektedir. Çalışmaya en fazla yüzde 22,7’lik oranla 36-40 yaş kategorisindekiler katılım sağlamışlardır.

Tablo 13. Katılımcıların Girişimcilik Eğitimine Katılmadan Önceki İş Tecrübesi

İş Tecrübesi	Frekans	Yüzde
Var	184	69,7
Yok	80	30,3
Toplam	264	100,0

Tablo 13'ten anlaşılacağı üzere anketi cevaplayanların yüzde 69,7'si girişimcilik eğitimine katılmadan önce en az bir iş tecrübesi edindiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 14. Katılımcıların Girişimcilik Eğitimine Katılmadan Önce İŞKUR'un Başka Bir Kursuna Katılma Durumu

Kurs Tecrübesi	Frekans	Yüzde
Katılmış	70	26,5
Katılmamış	194	73,5
Toplam	264	100,0

Tablo 14'te çalışmaya katılanların yüzde 73,5'i girişimcilik eğitiminden önce başka bir İŞKUR mesleki eğitim kursuna gitmediğini belirtmişlerdir.

Tablo 15. Katılımcıların Girişimcilik Eğitimine Katılmadan Önce İŞKUR Aracılığıyla İş Arama Durumu

İŞKUR Aracılığıyla İş Arama	Frekans	Yüzde
Evet	145	54,9
Hayır	119	45,1
Toplam	264	100,0

Yukarıdaki tabloda ankete cevap veren 264 kişiden 145'i İŞKUR aracılığıyla en az bir kez iş aradığını belirtmiştir. Bu demek oluyor ki çalışmaya katılanların yüzde 54,9'u İŞKUR'un iş arama hizmetlerinden daha önce yararlanmışlardır.

Tablo 16. İş Kurma Düşüncesinin Hangi Zaman Zarfı İçinde Gerçekleştiği

*Süre	Frekans	Yüzde
**Eğitimden Sonra İşini Kurmuş	57	21,6
3 Ay	22	8,3
6 Ay	46	17,4
1 Yıl	52	19,7
2 Yıl ve üzeri	87	33,0
Toplam	264	100,0

(*Anket çalışmasının yapıldığı tarih baz alınmıştır)

(**Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminden anket çalışmasına katıldığı süre içerisinde işini kurmuş olanlar)

Çalışmaya katılan ve işini henüz kurmamış olanlardan işini kurma düşüncesini ne zaman faaliyete dönüştüreceğiyle alakalı bir zaman dilimi seçmeleri, işini kuran kişilerin ise bir diğer soruya geçmeleri istenmiştir. Yukarıdaki tabloda katılımcıların yüzde 21,6 ‘sının eğitimden sonra kendi işini kurduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan ve işini henüz kurmamış olan 207 kişiden yüzde 42’lik bir kısım “2 yıl ve üzeri” seçeneğini işaretlemiştir. Başka bir ifadeyle yüzde 42’lik kısmın daha uzun vadede işini kurma düşüncesinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 17. Girişimcilik Eğitimi Sonrası KOSGEB’e İş Planı Sunma

KOSGEB’e İş Planı Sunma	Frekans	Yüzde
Evet	77	29,2
Hayır	187	70,8
Toplam	264	100,0

Çalışmaya katılan kursiyerlere girişimcilik eğitimi sonrası KOSGEB’e iş planı sunup sunmadıklarını ölçmek için bir soru yöneltilmiştir. Tablo 17’de görüldüğü üzere cevaplayıcıların yüzde 70,8 gibi büyük bir kısmı Girişimcilik eğitimi sonrası KOSGEB’e bir iş planı sunmamıştır. Bunun altında yatan sebepleri incelemeye çalıştığımızda iş planı sunmayan 187 kişiye ankette yer alan 18.soru

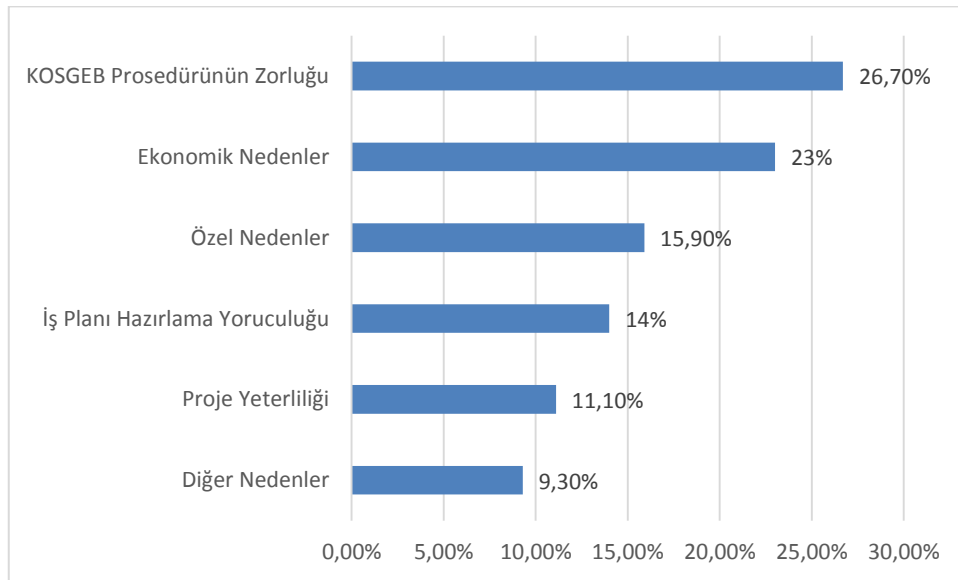
sorulmuş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir. (Katılımcılara 6 farklı sebep sunulmuş ve kendilerinden bir veya daha fazla seçenek işaretlemeleri istenmiştir).

Tablo 18. KOSGEB'e İş Planı Sunmama Nedenleri

İş Planı Sunmama Nedenleri	Frekans	Yüzde
KOSGEB Prosedürünün Zorluğu	101	26,7
Ekonomik Nedenler	87	23,0
Özel Nedenler	60	15,9
İş Planı Hazırlama Yoruculuğu	53	14,0
Proje Yeterliliği	42	11,1
Diğer Nedenler	35	9,3
Toplam*	378	100,0

*(Katılımcılara bu soruda birden fazla seçenek işaretleme imkânı verilmiştir)

Yukarıdaki Tablo 18'i incelediğimizde KOSGEB'e iş planı sunmama nedenleri arasında birinci sıradaki seçenek 101 kişi ile KOSGEB prosedürlerinin zorluğu seçeneğidir. İkinci sırada 87 kişi ile Ekonomik Nedenler seçeneği ve üçüncü sırada 60 kişiyle Özel Nedenler seçeneği yer almaktadır. Katılımcılar bu soruda birden fazla seçenek işaretleme yapabilmişlerdir. Bu yüzden 378 frekans meydana gelmiştir. Aşağıda yer alan Şekil 3'ten daha net bir bilgi edinilebilir.



Şekil 3. KOSGEB'e İş Planı Sunmama Nedenlerinin Oranları

Tablo 19. Girişimcilik Eğitimi Sonrası Kendi İşini Kurma

Kendi İşini Kurma	Frekans	Yüzde
Evet	57	21,6
Hayır	207	78,4
Toplam	264	100,0

Yukarıdaki tabloda çalışmaya katılan 264 kişiden 57'si kendi işini kurmuştur. Yani eğitime katılan her 5 kişiden biri kendi işini kurmuştur. Kendi işini kurma oranının düşük kaldığı söylenebilir.

Tablo 20. Yeni Kurulan İşyerinde Personel İstihdam Etme Durumu

İstihdam	Frekans	Yüzde
Var	35	61,4
Yok	22	38,6
Toplam	57	100,0

Kendi işini kuran 57 kişiden 35'i yani yüzde 61,4'ü açmış olduğu işyerinde en az 1 kişilik istihdam sağlamıştır. Başka bir ifadeyle aşağıdaki Tablo 20'de işyeri açan 57 kişi ve yanında en az 1 kişi çalıştıran 35 kişiyi göz önüne aldığımızda işgücü piyasasına en az 92 kişilik bir katkı sağlanmıştır. 4 kişilik bir çekirdek aile düşünülürse dolaylı yoldan yaklaşık olarak en az 400 kişiye ekonomik anlamda katkı sağlanmış olabilir.

Tablo 21. KOSGEB 'ten Hibe /Kredi Desteği Alma Durumu

KOSGEB Desteği	Frekans	Yüzde
Evet	29	50,8
Hayır	28	49,2
Toplam	57	100,0

Kendi işini kuran 57 kişiden 29'u KOSGEB' ten hibe/kredi desteği aldığını ifade etmiştir. Tablo 21'i yorumlayacak olursak; KOSGEB kendi işini kuranların yarısına destek sağlamıştır. Diğer yarısı ya KOSGEB' e hiç başvuruda bulunmamış

ya da başvuruda bulunmuş ancak başvurusu uygun bulunmadığı için hibe kredi desteğinden faydalandırılmamıştır.

Tablo 22. İŞKUR'un Girişimcilik Eğitimlerini Çevreye Tavsiye Etme

Eğitimi Çevreye Tavsiye	Frekans	Yüzde
Evet	262	99,2
Hayır	2	0,8
Toplam	264	100,0

Anketi cevaplayanların neredeyse tamamı Tablo 22’de görüldüğü üzere girişimcilik eğitimlerini çevresindekilere tavsiye edeceğini belirtmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların Girişimcilik Eğitimleri İçin Genel Değerlendirmesi

Eğitim Genel Değerlendirme	Frekans	Yüzde
Kötü	0	0,0
Zayıf	0	0,0
Orta	36	13,6
İyi	124	47,0
Mükemmel	104	39,4
Toplam	264	100,0

Cevaplayıcılara girişimcilik eğitimleri hakkındaki genel görüşlerini ölçmek için bir soru sorulmuş ve Tablo 23’te ki yüzde 47 ile “İyi” yüzde 39,4 ile “Mükemmel” sonucu çıkmıştır. Araştırmaya katılanların yüzde 85’inden fazlası girişimcilik eğitimlerini genel anlamda olumlu değerlendirmiştir. “Kötü” ve “Zayıf” seçeneği hiçbir katılımcı tarafından işaretlenmemiştir.

3.10.2. Araştırmanın Değişkenlerinin Gruplar Açısından Algılanışı

Çalışmaya katılanlara uygulanan anketin değerlendirme aşamasında cinsiyete, yaşa, mezuniyet durumuna, KOSGEB’ e iş planı sunma, kendi işini kurma, KOSGEB desteği alma bağımsız değişkenlerine göre; eğitim-eğitici tatmini, eğitim

teşviki tatmini, KOSGEB desteğinin tatmini ve mülakatların adaletliliği faktörlerine nasıl baktığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre; eğitim ve eğiticinin, eğitim teşvikinin ve KOSGEB desteğinin tatmini ve mülakatların adaletliliğinin değerlendirilmesini yaptığımızda cinsiyet açısından grupların faktörlere bakışında farklılık yoktur. Çünkü Tablo 24, 25, 26, 27’ de P değerlerine bakacak olursak 0.05’ten küçük bir oran bulunmamaktadır.

Tablo 24. Cinsiyete Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Kadın	124	4,39	0,596	1,552	262	0,122
Erkek	140	4,27	0,663	1,562	261,930	0,119

Hem kadınların hem erkeklerin eğitimi ve eğiticiyi değerlendirirken olumlu görüşte bulunduğu Tablo 24’te ortalama değerlerde(\bar{X}) görülmektedir. Kadınların ortalama değeri 4,39 iken, erkeklerin 4,27’dir. İki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark(P) yoktur.

Tablo 25. Cinsiyete Göre Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Kadın	124	2,35	1,210	-0,511	262	0,610
Erkek	140	2,42	1,163	-0,509	255,380	0,611

Eğitim teşviki tatminini değerlendirirken ortalama değer her iki cinsiyet içinde birbirine yakın bir değerde ve düşük bir düzeyde kalmıştır. Tablo 25’te kadınların ortalama değeri 2,35 iken, erkeklerin ortalama değeri 2,42’dir. Katılımcılar girişimcilik eğitimleri için, kendilerine ödenen cep harçlığı konusunda ortalamanın altında bir tatmin sağladıklarını ifade etmektedir. Gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark(P) yoktur.

Tablo 26. Cinsiyete Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Kadın	124	3,35	1,010	1,091	262	0,276
Erkek	140	3,21	1,075	1,095	261,081	0,274

Tablo 27. Cinsiyete Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	Df	P
Kadın	124	3,80	1,059	1,351	262	0,178
Erkek	140	3,61	1,221	1,362	261,887	0,174

Kursiyer seçimi için yapılan mülakatların adaletliliği ile KOSGEB'in desteğinin değerlendirilmesi aşamasında hem kadınlar hem erkekler açısından ortalama değerlerin ortaya çıktığı Tablo 26 ve Tablo 27'de görülmektedir. Kadınların ortalama değeri 3,35 ve 3,80 iken erkeklerin ortalama değerleri 3,21 ve 3,61'dir. Gruplar arasında anlamlı bir fark(P) olmadığı gibi her iki değerlendirmede de yüksek ortalama değer kadınlarda ortaya çıkmaktadır.

Tablo 28. Mezuniyete Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi

Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS
İlk-Orta-İlköğretim	29	4,45	0,518
Lise / Ön lisans	115	4,37	0,577
Lisans ve Üzeri	120	4,24	0,703
Toplam	264	4,32	0,634

Tablo 28'de mezuniyet durumlarına göre eğitimin-eğiticinin tatmininin değerlendirilmesine baktığımızda istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Lisans ve üzeri mezunlarının 4,24, ilk-orta-ilköğretim mezunlarının 4,45 gibi ortalamadan biraz daha yüksek tatminine rağmen bu değerler anlamlı bir fark ortaya çıkarmamıştır.

Tablo 29. Mezuniyete Göre Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi

Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS
İlk-Orta- İlköğretim	29	2,48	1,326
Lise / Ön lisans	115	2,48	1,165
Lisans ve Üzeri	120	2,28	1,166
Toplam	264	2,39	1,184

Tablo 29’da mezuniyet durumlarına göre eğitim teşviki tatmininin değerlendirilmesine baktığımızda; lisans ve üzeri mezunlarının 2,28 ortalama ile diğer gruplara göre daha düşük tatmin seviyesine rağmen diğer gruplarla arasında bir farklılık yoktur. Buradan çıkan sonuç, katılımcıların kursta kendilerine ödenen cep harçlığı için eğitime katılmadıklarıdır.

Tablo 30. Mezuniyete Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi

Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS
İlk-Orta- İlköğretim	29	3,60	0,839
Lise / Ön lisans	115	3,32	1,022
Lisans ve Üzeri	120	3,17	1,099
Toplam	264	3,28	1,045

Tablo 31. Mezuniyete Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi (Oneway)

Öğrenim Durumu		Ortalama Fark	Standart Hata	P
İlk-Orta	Lise / Ön lisans	0,286	0,216	0,187
	Lisans ve Üzeri	0,437*	0,215	0,043
Lise / Ön lisans	İlk-Orta-İlköğretim	-0,286	0,216	0,187
	Lisans ve Üzeri	0,151	0,136	0,268
Lisans ve Üzeri	İlk-Orta-İlköğretim	-0,437*	0,215	0,043
	Lise / Ön lisans	-0,151	0,136	0,268

KOSGEB desteğinin tatmininin değerlendirilmesine geldiğimizde Tablo 31’de ilk-orta-ilköğretim mezunlarıyla lisans ve üzeri mezunlar arasında 0,043 gibi bir ortalama değerle istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Tablo 30’da görüldüğü gibi lisans ve üzeri mezunları 3,17 ortalama değer ile KOSGEB desteğinin kriterlerini ağır bularak iş kurmak için yeterli görmezken, ilk-orta-ilköğretim mezunları 3,60 ortalama değer ile mezuniyet grupları içinde tatmini en yüksek gruptur.

Tablo 32. Mezuniyete Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi

Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS
İlk-Orta- İlköğretim	29	3,62	1,208
Lise / Ön lisans	115	3,77	1,095
Lisans ve Üzeri	120	3,65	1,193
Toplam	264	3,70	1,150

Tablo 32’de mezuniyet durumlarına göre mülakatların adaletliliğinin değerlendirmesi yapıldığında da anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Mülakatların ayırt edici olduğunu gösteren en yüksek ortalama değeri lise-ön lisans

mezunları(3,77), en düşük ortalama değeri ise ilk-orta-ilköğretim mezunları vermiştir(3,62).

Tablo 33. Yaş Kategorilerine Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi

Yaş	N	\bar{X}	SS
18-25	38	4,32	0,616
26-30	58	4,27	0,680
31-35	54	4,24	0,758
36-40	60	4,29	0,609
41 ve Üstü	54	4,50	0,452
Toplam	264	4,32	0,634

Tablo 34. Yaş Kategorilerine Göre Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi (Oneway)

Yaş		Ortalama Fark	Standart Hata	P
18-25	26-30	0,053	0,132	0,688
	31-35	0,079	0,134	0,554
	36-40	0,031	0,131	0,815
	41 ve Üstü	-0,173	0,134	0,197
26-30	18-25	-0,053	0,132	0,688
	31-35	0,026	0,120	0,826
	36-40	-0,022	0,116	0,848
	41 ve Üstü	-0,226	0,120	0,060
31-35	18-25	-0,079	0,134	0,554
	26-30	-0,026	0,120	0,826
	36-40	-0,049	0,119	0,682
	41 ve Üstü	-0,252*	0,122	0,039
36-40	18-25	-0,031	0,131	0,815
	26-30	0,022	0,116	0,848
	31-35	0,049	0,119	0,682
	41 ve Üstü	-0,204	0,119	0,087
41 ve Üstü	18-25	0,173	0,134	0,197
	26-30	0,226	0,120	0,060
	31-35	0,252*	0,122	0,039
	36-40	0,204	0,119	0,087

Yaş kategorilerine göre eğitim ve eğitici tatmininin sonuçlarına Tablo 33 ve 34'den bakacak olursak tüm kategorilerde yüksek bir ortalama değer olduğu görülmektedir. Yalnız P değerlerine bakacak olursak 31-35 yaş kategorisindekiler ile 41 ve üstü yaş kategorisindekiler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. 31-35 yaş kategorisindekilerin ortalama değeri 4,24 ile kategoriler arasında en düşük düzey, 41 ve üstü yaşındakilerin ortalama değeri ise 4,50 ile en yüksek düzeydedir.

Tablo 35. Yaş Kategorilerine Göre Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi

Yaş	N	\bar{X}	SS
18-25	38	2,58	1,106
26-30	58	2,31	1,143
31-35	54	2,56	1,192
36-40	60	2,30	1,239
41 ve Üstü	54	2,26	1,216
Toplam	264	2,39	1,184

Katılımcının eğitime katılan kursiyerlere ödenen ücret için gelip gelmediğini araştırmak için sorulan soruda Tablo 35’de yaş kategorilerinin verdiği değerler ortalamının biraz altında kalmıştır. En az tatmin olan grup 2,26 ortalama değeriyle 41 ve üstü yaş kategorisi, en fazla tatmin olan grup ise 2,58 ortalama değeriyle 18-25 yaş kategorisinde olanlardır. Yaş kategorileri arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 36. Yaş Kategorilerine Göre KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi

Yaş	N	\bar{X}	SS
18-25	38	3,22	1,137
26-30	58	3,17	1,015
31-35	54	3,37	1,095
36-40	60	3,19	1,050
41 ve Üstü	54	3,44	0,960
Toplam	264	3,28	1,045

Tablo 36’da KOSGEB desteğinin tatmininin değerlendirilmesine yaş kategorileri açısından baktığımızda kategoriler arası istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Genel itibariyle yaş kategorilerinde ortalama değerler ortaya çıkmış olup en yüksek tatmin düzeyi 3,44 ortalama değeriyle 41 ve üstü yaş, en düşük tatmin düzeyi 3,17 ortalama değeriyle 26-30 yaş kategorisindekilerdedir.

Tablo 37. Yaş Kategorilerine Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi

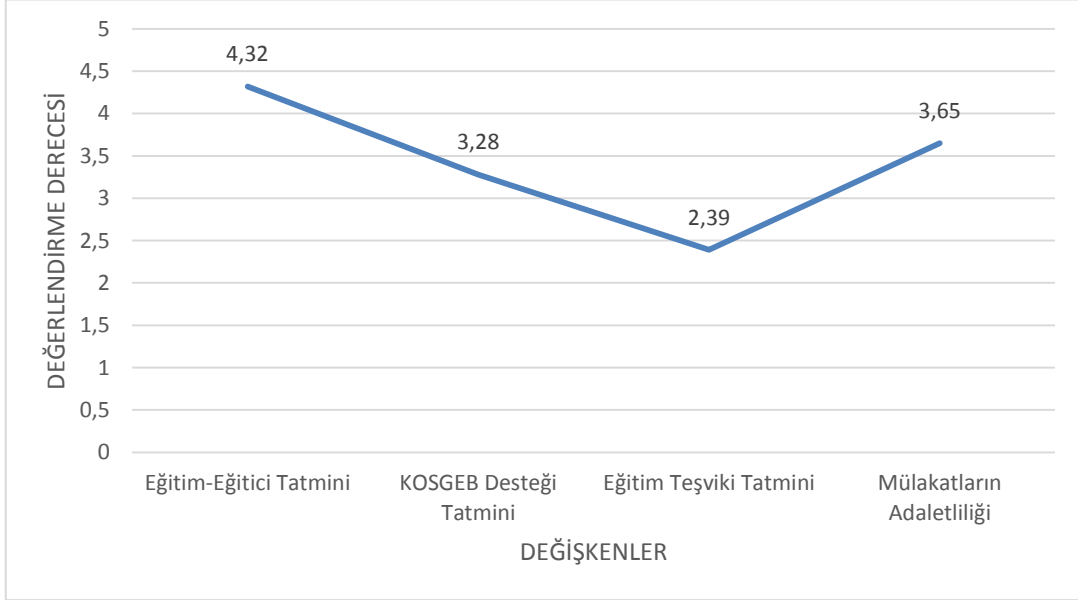
Yaş	N	\bar{X}	SS
18-25	38	4,16	0,886
26-30	58	3,78	1,125
31-35	54	3,48	1,270
36-40	60	3,57	1,155
41 ve Üstü	54	3,65	1,152
Toplam	264	3,70	1,150

Tablo 38. Yaş Kategorilerine Göre Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi (Oneway)

Yaş		Ortalama Fark	Standart Hata	P
18-25	26-30	0,382	0,238	0,109
	31-35	0,676*	0,241	0,005
	36-40	0,591*	0,236	0,013
	41 ve Üstü	0,510*	0,241	0,035
26-30	18-25	-0,382	0,238	0,109
	31-35	0,294	0,215	0,173
	36-40	0,209	0,210	0,319
	41 ve Üstü	0,128	0,215	0,554
31-35	18-25	-0,676*	0,241	0,005
	26-30	-0,294	0,215	0,173
	36-40	-0,085	0,214	0,690
	41 ve Üstü	-0,167	0,219	0,448
36-40	18-25	-0,591*	0,236	0,013
	26-30	-0,209	0,210	0,319
	31-35	0,085	0,214	0,690
	41 ve Üstü	-0,081	0,214	0,703
41 ve Üstü	18-25	-0,510*	0,241	0,035
	26-30	-0,128	0,215	0,554
	31-35	0,167	0,219	0,448
	36-40	0,081	0,214	0,703

Mülakatların adaletliliği değerlendirilmesini yaş kategorilerine göre yaptığımızda çok farklı değerler ortaya çıkmıştır. Tablo 38’de görüldüğü gibi 18-25 yaş kategorisiyle diğer yaş kategorileri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tablo 37’de 31-35 yaş kategorisindeki katılımcıların ortalama değeri 3,48 iken 18-25 yaş kategorisindekilerin ise ortalama değeri 4,16’dır. Başka bir deyişle yaş kategorileri arasında 18-25 yaşındakiler mülakatların ayırt edici

olduğunu diğer yaş grubundakiler ayırt edici olmadığını ve mülakatların adaletliliği konusunda çok fazla tatmin olmadıklarını söylemiştir.



Şekil 4. Katılımcıların Değişkenleri Değerlendirme Derecesi

Şekil 4'ten anlaşılacağı üzere en düşük ortalama değer eğitim teşviki tatmininin değerlendirilmesi değişkenindedir. 5' li Likert tipi bir testte 2,39 gibi ortalamanın altında bir değer ortaya çıkmıştır. Bu değer; katılımcıların girişimcilik eğitiminde kursiyerlere ödenen cep harçlığı için söz konusu eğitime gelmediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle; kursta ödenen cep harçlığı olmasa da katılımcılar bu eğitimlere katılma taraftarıdır. Bu değerlendirmede katılımcıların tatmini en düşük düzeydedir. Grafikte en yüksek ortalama değer 4,32 ile eğitimi ve eğiticiyi değerlendirme aşamasında ortaya çıkmıştır. Katılımcılar bu değerlendirmede en yüksek tatmine sahiptirler. KOSGEB desteğinin ve mülakatların adaletliliğinin değerlendirme aşamasında ise ortalama bir değer ortaya çıkmıştır. Grafığe bakarak her iki değerlendirme içinde hem olumlu hem olumsuz düşünceler olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 39. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi

İş Planı Sunma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	77	4,42	0,639	1,582	262	0,115
Hayır	187	4,28	0,630	1,572	139,858	0,118

Yukarıdaki tabloya bakıldığında katılımcılar KOSGEB' e iş planı sunmuş olsa da olmasa da eğitimi ve eğiticiyi değerlendirme aşamasında yüksek ortalama değerler ortaya çıkmıştır. İş planı sunanların ortalama değeri 4,42 iken sunmayanların ortalama değeri 4,22'dir. Bu değerler ışığında gruplar arasında anlamlı bir fark(P) yoktur diyebiliriz.

Tablo 40. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi

İş Planı Sunma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	77	2,39	1,160	0,029	262	0,977
Hayır	187	2,39	1,196	0,029	145,715	0,977

Tablo 40'a göre katılımcılar KOSGEB' e iş planı sunmuş olsa da olmasa da; eğitim süresince ödenen katılımcı cep harçlığı değerlendirmesi aşamasında grupların ortalama değeri 2,39'dur. Katılımcılar iş planı sunmuş olsa da olmasa da eğitim teşvikinden eşit ve düşük düzeyde tatmin olmuştur.

Tablo 41. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi

İş Planı Sunma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	77	3,55	1,116	2,676	262	0,008
Hayır	187	3,17	0,997	2,554	128,565	0,012

Tablo 41'de KOSGEB desteğinin tatmininin değerlendirilmesine KOSGEB' e iş planı sunma durumuna göre baktığımızda istatistiki açıdan anlamlı bir fark(P) ortaya çıkmaktadır. İş planı sunanlar KOSGEB desteğine 3,55 ortalama değeriyle daha olumlu yönde ve daha tatminkâr bakarken, iş planı sunmayanlar 3,17 ortalama değeriyle daha az olumlu ve daha az tatminkâr bakmıştır. Buradan çıkan sonuca

göre; iş planı sunanlar KOSGEB’i olumlu, sunmayanlar olumsuz değerlendirmiştir. Yani KOSGEB’le bir şekilde iletişim ya da etkileşim içinde bulunanlar KOSGEB hakkında olumlu görüşlere sahip olmuştur.

Tablo 42. KOSGEB'e İş Planı Sunma ile Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi

İş Planı Sunma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	77	3,81	1,193	0,981	262	0,327
Hayır	187	3,65	1,132	0,960	135,268	0,339

Tablo 42’de ise mülakatların adaletliliği noktasında anlamlı bir fark(P) yoktur. İş planı sunanların ortalama değeri 3,81 sunmayanların ortalama değeri 3,65’tir. Genel anlamda iş planı sunanlar değişkenleri değerlendirirken daha tatminkâr bir sonuç ortaya koymuşlardır.

Tablo 43. Kendi İşini Kurma ile Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi

İşini Kurma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	57	4,52	0,427	2,678	262	0,008
Hayır	207	4,27	0,671	3,424	140,338	0,001

Tablo 43’te görüldüğü gibi kendi işini kuran ya da kurmayan katılımcılar eğitim ve eğitici hakkında olumlu görüşte bulunurken, kendi işini kurmayanlar daha az olumlu görüş bildirmişlerdir. İşini kuranların ortalama değeri 4,52 işini kurmayanların ortalama değeri ise 4,27’dir. Bu da iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark(P) oluşturmuştur. Kısacası işini kuranlar eğitim-eğiticiden tatmin, işini kurmayanlar daha az tatmin olmuştur.

Tablo 44. Kendi İşini Kurma ile Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi

İşini Kurma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	57	2,32	1,298	-0,508	262	0,612
Hayır	207	2,41	1,153	-0,475	81,942	0,636

Tablo 44'e baktığımızda kendi işini kuran ya da kurmayan gruplar için eğitim teşviki tatmininin değerlendirilmesinde ortalamanın altında bir değer ortaya çıkmıştır. İki grup içerisinde anlamlı bir fark(P) yoktur. Evet cevabı verenlerin ortalama değeri 2,32 hayır cevabı verenlerin ortalama değeri 2,41'dir.

Tablo 45. Kendi İşini Kurma ile KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi

İşini Kurma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	57	3,61	1,153	2,757	262	0,006
Hayır	207	3,19	0,997	2,537	80,470	0,013

Kendi işini kuranlar KOSGEB desteğinin tatminini değerlendirme aşamasında daha olumlu, işini kurmayanlar daha az olumlu görüşte bulunmuştur. Yani; kendi işini kuranların 3,61 ortalama değeriyle KOSGEB desteğinden tatmin, işini kurmayanların 3,19 ortalama değeriyle daha az tatmin olduğu Tablo 45'de görülmektedir. Bu iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark(P) vardır.

Tablo 46. Kendi İşini Kurma ile Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi

İşini Kurma	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Evet	57	3,93	1,116	1,733	262	0,084
Hayır	207	3,63	1,154	1,766	91,653	0,081

Tablo 46'da görüldüğü üzere mülakatların adaletliliğinin değerlendirilmesinde kendi işini kuranlar ile kurmayanlar arasında anlamlı bir fark(P) yoktur. Kendi işini kuranlar 3,93 ile mülakatların daha adil ve ayırt edici olduğu konusunda diğer grupla kıyaslandığında(3,63) yüksek bir değerdedir.

Tablo 47. KOSGEB Desteği Alma ile Eğitim-Eğitici Tatmininin Değerlendirilmesi

KOSGEB Desteği Alma	N	\bar{X}	SS	t	Df	P
Evet	29	4,66	0,427	2,738	55	0,008
Hayır	28	4,37	0,380	2,744	54,642	0,008

Tablo 47'ye bakacak olursak; KOSGEB'e hibe ve/veya kredi desteği için başvuran 57 katılımcıdan 29'u KOSGEB' ten destek aldığını belirtmiş, eğitimi ve eğiticiyi değerlendirirken olumlu bir görüşte(4,66) bulunmuştur. Destek almayan katılımcılarda olumlu görüş belirtmiş olmalarına rağmen(4,37) destek alanlar ile istatistiki açıdan anlamlı bir fark(P) ortaya koymuştur. Kısacası KOSGEB desteği alanlar daha fazla tatminkâr, destek almayanlar daha az tatminkârdır.

Tablo 48. KOSGEB Desteği Alma ile Eğitim Teşviki Tatmininin Değerlendirilmesi

KOSGEB Desteği Alma	N	\bar{X}	SS	t	Df	P
Evet	29	2,45	1,378	0,782	55	0,438
Hayır	28	2,18	1,219	0,783	54,590	0,437

Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde, KOSGEB desteği alan ya da almayan katılımcıların eğitim teşviki tatminini değerlendirmesi genel itibariyle ortalamanın altında değerlerdedir. Destek alanların ortalama değeri 2,45 almayanların ise 2,18'dir. Destek alanların diğer gruba göre daha fazla tatminkâr olduğu görülmektedir. Her iki grup arasında anlamlı bir fark(P) yoktur.

Tablo 49. KOSGEB Desteği Alma ile Mülakatların Adaletliliğinin Değerlendirilmesi

KOSGEB Desteği Alma	N	\bar{X}	SS	t	Df	P
Evet	29	4,00	1,195	0,480	55	0,633
Hayır	28	3,86	1,044	0,481	54,466	0,632

Mülakatların adaletliliğinin değerlendirmesi aşamasında KOSGEB desteği alan ya da almayan katılımcılar genel itibariyle olumlu görüşte bulunmuştur. Destek alanların ortalama değeri 4,00 almayanların ise 3,86'dır. Her iki grup arasında anlamlı bir farkın(P) olmadığı Tablo 49'da görülmektedir.

Tablo 50. KOSGEB Desteği Alma ile KOSGEB Desteğinin Tatmininin Değerlendirilmesi

KOSGEB Desteği Alma	N	\bar{X}	SS	T	df	P
Evet	29	4,10	0,817	3,589	55	0,001
Hayır	28	3,11	1,242	3,564	46,445	0,001

KOSGEB' ten destek aldığını belirten katılımcılar, KOSGEB desteğini ve kriterlerini değerlendirirken olumlu bir grrste bulunmuştur. Destek almayan katılımcılar 3,11 ortalama değerleriyle daha az tatmin, destek alanlar 4,10 ortalama değerleriyle daha fazla tatmin olduğunu belirtmiş ve Tablo 50'de olduğu gibi iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark(P) oluşmuştur. Başka bir ifadeyle; destek alan kişinin destek veren hakkında olumlu görüş belirtmesinin normal bir davranış olarak görülmesi gerekmektedir. KOSGEB desteği alanların değerkenleri değerlendirirken destek almayanlara göre daha fazla tatmin olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankette “*Kişisel Bilgiler*” kısmında yer alan soruların analizini yapacak olursak;

Çalışmaya katılan 264 kişinin yüzde 53’ü erkeklerden oluşmaktadır. Kadın-erkek dağılımının yarı yarıya ve istenilen düzeyde olduğu söylenebilir

Katılımcıların mezuniyet durumlarına bakıldığında yarısına yakınının Lisans ve üzeri okul mezunu olduğu gözlemlenmektedir. En az oran ise ilk-orta-ilköğretim mezunlarındadır. Mezuniyet gruplarına göre eşit dağılım sağlanamasa bile eğitim grupları oluşturulurken her grup için eşit kontenjan belirlenebilir.

En fazla katılım yüzde 22,7’lik oranla 36-40 yaş kategorisindeki kişilerden olmuştur. En az katılım ise yüzde 14,4 ile 18-25 yaş kategorisindekilerdendir. Genç girişimciyi destekleyecek eğitimler düzenlenerek bu oran yukarı çıkartılabilir.

Çalışmada “*Eğitim Öncesi Bilgiler*” kısmında yer alan soruların analizini yapacak olursak;

1) Anketi cevaplayan kişilerin yüzde 69,7’si girişimcilik eğitimine katılmadan önce en az bir iş tecrübesi edindiğini ifade etmiştir. Bu oran bize iş tecrübesi olmayan kişilerin bu eğitimlere katılmada isteksiz davrandığını göstermektedir. Bu kişileri girişimciliğe teşvik edecek adımlar atılarak eğitime katılmalarını sağlamak yerinde bir uygulama olacaktır.

2) Çalışmaya katılanların yüzde 73,5’i girişimcilik eğitiminden başka bir İŞKUR mesleki eğitim kursuna katılmadığını söylemiştir. Başka bir ifadeyle İŞKUR’un sadece girişimcilik eğitimi hizmetinden faydalananlar büyük bir orana sahiptir.

3) Ankete cevap veren 264 kişiden 145’i İŞKUR kanalıyla en az bir kez iş aradığını aktarmıştır. İş arayan veya aramayan kişiler bu eğitime hemen hemen eşit sayıda katılım sağlamıştır.

4) Katılımcılardan işini henüz kurmamış olan 207 kişiden yüzde 42’lik bir kısım ankette yer alan “*İşinizi hangi zaman zarfı içinde kurmayı düşünüyorsunuz?*”

sorusuna “2 yıl ve üzeri” seçeneğini işaretlemiştir. Başka bir ifadeyle yüzde 42’lik kısmın daha uzun vadede işini kurma düşüncesinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Anketin “Eğitim ile İlgili Bilgiler” kısmında yer alan 5. ve 16. sorular dâhil olmakla birlikte arasında kalan soruların ve ortaya çıkan alt hipotezlerin analizini yapacak olursak;

- Çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre; eğitim ve eğiticinin, eğitim teşviki tatmininin, KOSGEB desteğinin tatmininin ve mülakatların adaletliliğinin değerlendirilmesini yaptığımızda cinsiyet gruplarının çok farklı hareket ettiği söylenemez. Cinsiyet grubuyla değişkenlerimiz arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Başka bir deyişle CA hipotezimiz alt hipotezleriyle beraber tamamen kabul edilmiştir. Hem kadınların hem erkeklerin eğitimi ve eğiticiyi değerlendirirken olumlu görüşte bulunduğu görülmüştür. Eğitim teşvikinin tatminini değerlendirirken ortalama değer her iki grup içinde düşük kalmıştır. Katılımcılar girişimcilik eğitimlerine, kendilerine ödenen cep harçlığı için gelmediklerini ifade etmişlerdir. Kursiyer seçimi için yapılan mülakatlar ile KOSGEB’ in değerlendirilmesi aşamasında hem kadınlar hem erkekler açısından ortalama değerlerin ortaya çıktığı görülmüştür.
- Mezuniyet durumlarına göre değişkenleri değerlendirdiğimizde MA hipotezi kısmen de olsa kabul edilmiştir. Sadece MA4₀ alt hipotezi olan KOSGEB desteği tatmini hipotezi reddedilmiştir. Eğitimin-eğiticinin tatmininin değerlendirilmesine baktığımızda anlamlı bir fark yoktur. İlk-orta-ilköğretim mezunlarının tatmin seviyesi diğer gruplara göre daha yüksektir. Fakat bu tatmin seviyesi anlamlı bir fark ortaya çıkarmamıştır. Mezuniyet durumlarına göre eğitim teşvikinin tatmininin değerlendirilmesine baktığımızda; lisans ve üzeri mezunlar en düşük tatmin seviyesine sahiptir. Fakat diğer gruplarla anlamlı bir fark yoktur. Buradan çıkan sonuç, katılımcıların kursta kendilerine ödenen cep harçlığı için eğitime katılmadıklarıdır. KOSGEB desteğinin tatmininin değerlendirilmesine geldiğimizde ilk-orta-ilköğretim mezunlarıyla lisans ve üzeri mezunlar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Lisans ve üzeri mezunlar KOSGEB desteğinin kriterlerini ağır bulmuş ve iş kurmak için yeterli görmemişken, ilk-orta-ilköğretim mezunları

mezuniyet gruplarına göre en yüksek tatmin seviyesini ortaya koymuştur. Eğitime katılmadan önce mülakata tabii tutulan katılımcıların mezuniyet durumlarına göre değerlendirme yapıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Mülakatların adaletli olduğunu gösteren en yüksek tatmin seviyesi lise-ön lisans mezunlarındadır.

- Yaş kategorilerine göre değişkenleri incelediğimizde YA hipotezinin bir kısmı kabul edilmiş bir kısmı reddedilmiştir. Reddedilen alt hipotezler YA1₀ ve YA3₀, yani eğitim-egitici tatmini ve mülakatların adaletliliği alt hipotezleridir. Yaş kategorilerine göre eğitim-egitici tatmini sonuçlarına bakacak olursak tüm kategorilerde yüksek bir ortalama değer olduğu görülmektedir. Yalnız 31-35 yaş kategorisindekiler ile 41 ve üstü yaş kategorisindekiler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. 31-35 yaş kategorisindekiler kategoriler arasında en düşük tatmin seviyesine sahip gruptur. Katılımcının eğitime katılan kursiyerlere ödenen ücret için gelip gelmediğini araştırmak için sorulan soruda yaş kategorilerinin verdiği ortalamalar düşük değerlerde kalmıştır. En düşük tatmin seviyesi 41 ve üstü yaş kategorisinde olanlardır. Yani katılımcılar girişimcilik eğitimine kursiyer cep harçlığı için gelmediğini beyan etmiştir. Yaş kategorileri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. KOSGEB desteğinin tatmininin değerlendirilmesine yaş kategorileri açısından baktığımızda kategoriler arası anlamlı bir fark yoktur. En yüksek tatmin seviyesi 41 ve üstü yaş kategorisindekilerdedir. Mülakatların adaletliliğinin değerlendirilmesini yaş kategorilerine göre yaptığımızda çok farklı değerler ortaya çıkmıştır. 18-25 yaş kategorisiyle diğer yaş kategorileri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. En düşük tatmin seviyesi 31-35 yaş kategorisinde ki katılımcılardadır. Başka bir deyişle yaş kategorileri arasında 18-25 yaşındakiler mülakatların ayırt ediciliğine ve adaletliliğine güvenirken 31-35 yaş grubundakiler ise mülakatların adaletliliğine daha az güvenmektedirler.
- Katılımcıların KOSGEB' e iş planı sunma durumunun incelendiği İPA hipotezi kısmen de olsa reddedilmiştir. Sadece İPA4₁ alt hipotezi olan KOSGEB desteği tatmininin değerlendirilmesi alt hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcılardan KOSGEB' e iş planı sunmuş olanlar eğitimi ve eğiticiyi değerlendirme aşamasında iş planı sunmayanlara göre daha yüksek tatmin düzeyi belirtmişlerdir. Bu düzey anlamlı bir fark oluşturmamıştır. KOSGEB' e iş planı sunma durumuna göre eğitim süresince ödenen katılımcı cep harçlığı değerlendirmesi aşamasında katılımcılar ortalama ve aynı tatmin düzeyi ortaya koymuştur. KOSGEB desteğinin tatmininin değerlendirilmesine KOSGEB' e iş planı sunup sunmama açısından baktığımızda istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. İş planı sunanlar KOSGEB desteğine olumlu yönde bakarken, iş planı sunmayanlar olumsuz yönde bakmıştır. Mülakatların adaletliliği noktasında anlamlı bir fark yoktur. KOSGEB' e iş planı sunanların tatmin seviyesi sunmayanlara göre daha yüksektir.

- Kendi işini kuran ya da kurmayan katılımcıların değişkenleri değerlendirdiği İKA hipotezi yarı yarıya kabul edilmiştir. İKA₁ ile İKA₄ alt hipotezleri olan eğitim ve eğitici tatmini ile KOSGEB desteği tatmininin değerlendirildiği alt hipotezler kabul edilirken diğer alt hipotezler reddedilmiştir. Kendi işini kuranlar eğitim ve eğitici hakkında olumlu görüşte bulunurken, kendi işini kurmayanlar olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu da iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Kendi işini kuran ya da kurmayan gruplar için eğitim teşvikinin tatminini değerlendirme aşamasında ortalamanın altında bir değer ortaya çıkmıştır. Diğer değişkenlere göre daha düşük ortalama değer eğilimi görülmektedir. İki grup içerisinde anlamlı bir fark yoktur. Kendi işini kuranlar KOSGEB desteğinin tatminini değerlendirme aşamasında daha yüksek tatmin seviyesi ortaya koyarken işini kurmayanlar daha düşük bir tatmin seviyesi ortaya koyma davranışında bulunmuştur. Bu iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Mülakatların adaletliliğinin değerlendirilmesinde kendi işini kuranlar ile kurmayanlar arasında anlamlı bir fark yoktur. Kendi işini kuranlar mülakatların daha adil ve ayırt edici olduğu konusunda diğer gruba göre daha yüksek bir tatmin seviyesi meydana getirmiştir.
- KOSGEB desteği alma açısından grupların değişkenleri değerlendirmesinin yapıldığı KDA hipotezi yarı yarıya reddedilmiştir. Alt hipotezlerden KDA₁

ile KDA₄ alt hipotezleri olan eğitim ve eğitici tatmini ile KOSGEB desteği tatmininin değerlendirildiği alt hipotezler kabul edilirken diğerleri kabul edilmemiştir. KOSGEB’ e hibe ve/veya kredi desteği için başvuran 57 katılımcıdan 29’ u KOSGEB’ ten destek aldığını belirtmiş ve bu kişiler eğitimi ve eğiticiyi değerlendirirken olumlu bir görüşte bulunmuştur. Destek almayan katılımcılarda olumlu görüş belirtmiş olmalarına rağmen destek alanlar ile istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koymuştur. KOSGEB desteği alan katılımcıların tatmin seviyesi eğitim teşvikinin tatmininin değerlendirilmesinde destek almayanlara göre daha yüksektir. Fakat her iki grup arasında anlamlı bir fark yoktur. Mülakatların adaleti ve ayırt ediciliğinin değerlendirmesi aşamasında KOSGEB desteği alan ya da almayan katılımcılar genel itibariyle olumlu görüşte bulunmuştur. İki grup arasında anlamlı bir fark yoktur. KOSGEB’ ten destek aldığını belirten katılımcılar, KOSGEB desteğini ve kriterlerini değerlendirirken olumlu bir görüşte bulunmuş destek almayan katılımcılar olumsuz görüş belirtmiştir. İki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

Tablo 51. Hipotezlerin Doğrulanma Durumu

CA: Cinsiyet	CA1 ₀	CA2 ₀	CA3 ₀	CA4 ₀
	Kabul	Kabul	Kabul	Kabul
MA: Mezuniyet	MA1 ₀	MA2 ₀	MA3 ₀	MA4 ₀
	Kabul	Kabul	Kabul	Ret
YA: Yaş	YA1 ₀	YA2 ₀	YA3 ₀	YA4 ₀
	Ret	Kabul	Ret	Kabul
İPA: İş Planı	İPA1 ₁	İPA2 ₁	İPA3 ₁	İPA4 ₁
	Ret	Ret	Ret	Kabul
İKA: İş Kurma	İKA1 ₁	İKA2 ₁	İKA3 ₁	İKA4 ₁
	Kabul	Ret	Ret	Kabul
KDA: Destek Alma	KDA1 ₁	KDA2 ₁	KDA3 ₁	KDA4 ₁
	Kabul	Ret	Ret	Kabul

Tablo 51’e göz attığımızda;

1₀ alt hipotez değişkeni grupların eğitim ve eğitici tatmini,

2₀ alt hipotez değişkeni grupların eğitim teşviki tatmini,

3₀ alt hipotez değişkeni grupların mülakatların adaletliliğinin tatmini,
4₀ alt hipotez değişkeni grupların KOSGEB desteği tatmini, olarak karşımıza
çıkılmaktadır.

Eğitim ve eğitici tatmini değişkeninde gruplar için ortaya attığımız alt
hipotezlerden cinsiyet, mezuniyet, kendi işini kurma ve KOSGEB desteği alma
gruplarında hipotezlerimiz kabul görmüştür. Katılımcıların girişimcilik eğitimini ve
eğiticiyi değerlendirme aşamasında olumlu görüş belirttikleri görülmektedir.
Katılımcılara bir işletmede staj imkânı sağlamak değişiklik yapılacaklar listesinde
olmalıdır. Teorik derslerin internet ortamından uzaktan eğitimle yapılması hem vakit
hem nakit tasarrufu sağlayacaktır. Türkiye’de ki girişim ve girişimci sayısını sadece
bu tarz eğitimlerle artırmak mümkün olmayacağı gibi, girişimciliğin önündeki
engelleri en alt seviyelere çekmenin daha sağlıklı bir tedbir olacağı yadsınamaz bir
gerçektir.

Grupların eğitim teşviki tatmini değişkeninde cinsiyet, mezuniyet ve yaş
gruplarında alt hipotezlerimiz kabul edilmiştir. Katılımcıların eğitim teşviki tatmini
değişkenini değerlendirme aşamasında diğer değişkenlere göre daha düşük bir
ortalama değer verdiğini daha önce de belirtmiştik. Bunun anlamı; katılımcıların
İşKUR’un eğitimlerinde kursiyerlere ödenen günlük cep harçlığı için eğitimize
katılmadığı, söz konusu eğitime katılmada ücretin belirleyici olmadığıdır. Başka bir
ifadeyle katılımcılara ödenen cep harçlığı miktarını artırsak da tamamen kaldırsak da
bu durum eğitimize katılımda bir farklılık oluşturmayacaktır.

Mülakatların adaletliliğini değerlendirmede ise sadece cinsiyet ve mezuniyet
gruplarında hipotezimiz kabul edilmiştir. Çalışmaya katılanların eğitim öncesi
katılımcı seçmek için yapılan mülakatların adaletliliği konusunda olumlu bir görüş
belirttiği görülmektedir.

KOSGEB desteği tatmininde gruplar için ortaya atılan hipotezlerden sadece
mezuniyet grubundaki alt hipotezimiz reddedilmiştir. Katılımcıların KOSGEB
desteğinin yeterliliğini ve şartlarını değerlendirmesinde ortalama bir tatmin seviyesi
ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre desteği artırma ya da destekten yararlanma şartlarını
kolaylaştırma yoluna gidilirse daha fazla iş kurma ya da maddi destek alma sonuçları
elde edilebilir. İş kurma süreciyle ilgili mevzuat, bürokrasiyi azaltacak şekilde

basitleştirilebilir. İş kurma, yatırım yapma, iş fikri hayata geçirme, patent alma gibi bürokratik işlemler hızlandırılabilir.

Çalışmanın başlangıcında ortaya atılan ve araştırmanın ana hipotezi olan (H_0), “İŞKUR Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri amacına uygun sonuçlar vermiştir” hipotezi 24 alt hipotezden 14 tanesinin kabul 10 tanesinin reddedilmesiyle kısmen de olsa kabul edilmiştir.

Çalışmada “*Eğitim Sonrası Bilgiler*” kısmında yer alan soruların analizini yapacak olursak;

17) Cevaplayıcıların yüzde 70,8 gibi büyük bir kısmı Girişimcilik eğitimi sonrası KOSGEB’e bir iş planı sunmamıştır.

18) İş planı sunmama nedenleri sorulduğunda ise; KOSGEB’in prosedürlerinin çok ağır olduğunu ifade eden seçenek 101 kişi ile en çok işaretlenen seçenektir. İkinci sırada 87 kişi ile Ekonomik Nedenler seçeneği ve üçüncü sırada 60 kişiyle Özel Nedenler seçeneği yer almaktadır.

19) Anketi cevaplayan 264 kişiden 57’si kendi işini kurmuştur. İş kurma oranı yüzde 21,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu üç soruyu birlikte değerlendirecek olursak; Girişimcilik eğitimi alan kişilerin iş planı sunma ve iş kurma oranını yukarılara çıkarmak için yapılması gereken en önemli husus KOSGEB prosedürlerini biraz daha hafifletmek olacağı söylenebilir. İş planı hazırlama ve KOSGEB prosedürlerinde değişiklik yapılarak katılımcıların iş planı sunması teşvik edilebilir. Ekonomik nedenlerin iş planı sunma oranını düşürmesinin nedeni katılımcıların iş kurma aşamasında önce harcamalarını yapması ve faturalandırması daha sonra KOSGEB’e faturalarını ibraz etmesi olarak gösterilebilir. Bir sermayesi olmayan girişimci için bu durum işyeri açmada aşılamayan bir settir. Ekonomik nedenler sebebiyle iş planı sunamayan girişimciler için hibe/kredi desteğinin belli bir miktarını iş kurmadan önce verme gibi bir revizyona gidilmesi iş planı sunma ve iş kurma için katalizör görevi yapabilir düşüncesi mevzuat yazarları tarafından ele alınması gereken bir konudur.

20) Kendi işini kuran 57 kişiden 35’i yani yüzde 65’i açmış olduğu işyerinde en az 1 kişilik istihdam sağlamıştır. Bu oranı daha da yukarılara çekmek istersek, işletme veya kuruluş giderinin büyüklüğüne göre istihdam zorunluluğu getirme gibi

değişiklikler yapılabilir. Yine sigorta prim teşvikleri, işbaşı eğitim programları gibi işvereni rahatlatıcı tedbirler alınarak istihdam sayısı artırılabilir.

21) Kendi işini kuran 57 kişiden 29'u KOSGEB' ten hibe/kredi desteği aldığını söylemiştir. Yani KOSGEB'e iş planı sunan girişimcilerden yüzde 50'si destek aldığını söylemiştir. Bu oranın, düşük olmamakla beraber yükseltilmesi için KOSGEB desteği kriterlerinin tekrar gözden geçirilmesi gerekebilir. İş planı sunmasına rağmen destek alamayanların destek alamama nedenleri araştırılabilir.

22) Katılımcılara yöneltilen İŞKUR' un girişimcilik eğitimlerini çevrenize tavsiye eder misiniz sorusuna katılımcıların neredeyse tamamı “*Evet*” cevabı vermiştir. Bu bize girişimcilik eğitimlerine katılan kişilerin eğitimlerden memnun olduğunu ve eş-dost ve çevreye tavsiye ettiğini göstermektedir.

23) Cevaplayıcılara girişimcilik eğitimleri hakkındaki görüşlerini ölçmek için bir soru sorulmuş ve ortaya yüzde 47 ile “İyi” sonucu çıkmıştır. Yani katılımcılar girişimcilik eğitimleri için olumlu bir görüş belirtmişlerdir. Bu sonuç girişimcilik eğitimlerinin olması gerekliliğini ortaya koymuştur.

Girişimcilik literatürü incelendiğinde ve ortak kanya ulaşıldığında girişimciliğin önündeki engellerden bazılarının yaptığımız çalışmayla örtüştüğü görülmüştür. Bu engeller;

- Eğitimin genel olarak teorik olması ve saha çalışmalarının sınırlılığı,
- KOSGEB prosedürleri ve iş planı hazırlama sürecinin zorluğu,
- Bireysel sermaye ve finansman eksikliği,
- Girişimcilere pratik yapma olanağı verilmemesi,
- Finans sisteminin ve hibe/kredi desteğinin gelişmiş ülkelerdeki gibi yeteri kadar gelişmemesi,
- Devlet teşviki ve desteklerinden yararlanma noktasında bürokratik engellerin fazla olması şeklinde sıralanabilir.

Öte yandan girişimciliğin önündeki diğer engeller olarak sıralanan; ekonomideki istikrarsızlık, günlük politika değişimleri, özgüven eksikliği, aile ve sosyal çevre baskısı, garantili bir işe girme tercihi vb. durumların bu tez çalışmasında incelenemediği için gözlemlenememiştir.

Bu araştırmada üzerinde durulamayan ya da açıklanamayan konularda vardır.

- Araştırmacılar için çalışma yapılabilir bir konu olarak girişimcilik eğitimi alanların KOSGEB'e iş planı sunma oranının neden düşük olduğudur. Çalışmaların bu oranın düşük olması ile iş planı sunmama nedenlerinin altında yatan sebepleri inceleme, irdeleme ve analiz etme doğrultusunda ilerlemesi araştırmacıların yararına olacaktır.
- İş kurma oranının yükseltilmesi için yapılması gerekenler çalışmamızın dışında kaldığı için bu konudaki açıklamalarımız tahminden öteye geçemeyecektir. Bu nedenle bu konudaki sorulara aranacak cevaplar başka araştırma konusu olarak araştırmacıları beklemektedir.
- Bu araştırmada yer almayan başka bir konu ise işini kuranların hangi sektörel alanda çalışma yaptığıdır. Yani yeni kurulan iş yerlerinin sektörlere göre dağılımıdır. Kurulan işyeri ya da işletmeler bayilik şeklinde mi yoksa yeni bir yaratıcı fikirle mi oluşturulmuştur. Bu soruların cevaplarını arama, yorumlama ve irdeleme şeklinde bir konu araştırmacılar için yeni bir çalışma alanı olabilecek niteliktedir.
- Yeni kurulan işyerlerinden yüzde 29'unda istihdam sağlanmıştır. Ancak elimizde kaç kişilik bir istihdam olduğuna dair net bir sayı bu çalışma sonucunda ortaya çıkmamıştır. Yeni açılan işyerlerindeki net istihdam sayısını ortaya koymak araştırmacılar için yeni bir çalışma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Adal, Z. (1981) “İşletmelerde Yetiştirme ve Geliştirme Programlarının Etkinliğinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi”, *Yönetim Dergisi*, Sayı.12.
- Akın, H. B. (2007) “Görünen Elden Görünmeyen Ele Girişimcinin Dönüşü: İnternet Çağında Kapitalizm ve Girişimcilik Üzerine Bir Değerlendirme”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2 (2), 97.
- Aktaş, Ş. (2007) “Meslek Yüksekokullarında Eğitimin Etkinliği ve Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Alp, S. (2009) “Temel Dinamikleri ve Değişen Yapısı ile Girişimciliğin İktisat Teorisi Tarihi İçindeki Yeri”, *Liberal Düşünce*, 56, 6-7.
- Arslan, B. (2003) “Bilgisayar Destekli Eğitime Tabi Tutulan Ortaöğretim Öğrencileriyle Bu Süreçte Eğitici Olarak Rol Alan Öğretmenlerin BDE’ye İlişkin Görüşleri”, *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, ISSN: 13036521 2(4), 10
- Aydın, M. (2011) “İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği”, *İstanbul Üniversitesi*.
- Baş, T. (2001) *Anket, Anket Nasıl Hazırlanır? Anket Nasıl Uygulanır? Anket Nasıl Değerlendirilir?*, Seçkin Yayıncılık, s.12-13
- Cascio, F.W. (2016) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Third Edition, McGraw Hill, New York.
- Çetin, C. (Ed). Noe, R.A. (1999) *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*, İstanbul: Beta Basım Dağıtım.

- Çokgezen, M. (2012) *Türkiye’de Devlet, Girişimcilik ve Yerel Kalkınma*, İstanbul: Ticaret Odası, Yayın No: 2010-110.
- De Cenzo, D. A. ve Robbins, S. P. (1988) *Personel Human Resource Management*, Third Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Değişiklikler İşlenmiş Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi, 2013/1
- Dictionnaire Larouse Ansiklopedik Sözlük, Cilt 2, Milliyet Yayınları, İstanbul, 1993, s.740
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2015) *İşletme Yönetimine Giriş*, 3.Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları s.54.
- Döm, S. (2015) *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Drucker, P. (1998) *The Discipline of Innovation*, Harvard Business Review.
- Durukan, T. (2007) “*Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21.Yüzyılda Girişimciliğin Önemi*”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 25-37.
- Erdurur, K. (2012) *Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.*
- Eren, E. (2013) *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: Beta Yayıncılık, s.441-442.
- Ergün, M., Ergezer, B., Çevik, İ. ve Özdaş, A. (1999) *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Ocak Yayınları.
- Ertürk, S. (2013) *Eğitimde Program Geliştirme*, Ankara: EDGE Akademi Yayıncılık.
- Fidan, N. (2012) *Okulda Öğrenme ve Öğretme Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- George, D. ve Mallery, P. (2003) *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon
- Gökalp, Z. (1992) *Terbiyenin Kültürel ve Sosyal Temelleri I* (Hazırlayan: Rıza Kardaş), İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Göker, A. (2000) *Prodüktivite, İnovasyon Yeteneği, Teknoloji ve Rekabet Gücü*, Tartışmalı Toplantı, MPM, Ankara.
- Güney, S. (2015) *Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 4. Baskı.
- Güney, S. ve Nurmakhmatuly, A. (2007) Kültürün Girişimciliğe Etkisi, Kazakistan ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürler Arası Araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (18), 62-86.
- Güreşçi, E. (2014) “Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9 (1), 25.
- Hisrich, R. D. ve Peters, M. (2013) *Entrepreneurship Starting, Developing and Managing a new Enterprise*, Chicago:, Irwin Publishing, Ninth Edition.
- Iheagwara, C., Blyth, A., Kevin, T. ve Kinn, D. (2004) “Cost effective management frameworks: the impact of IDS deployment technique on threat mitigation”, *Information & Software Technology*, 46 (10) 651-665.
- İŞKUR, (2013) “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” *T. C. Resmi Gazete*, (28585) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.17197&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=aktif%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20hizmetleri> (Erişim Tarihi: 07 Aralık 2016)
- İŞKUR, (2016) “Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1)” <http://dosya.corpus.com.tr/mevzuat/11002245/4f009f0755724e2fa7068b96f706edba.pdf> (Erişim Tarihi: 07 Aralık 2016)
- İŞKUR, Veri Tabanı, www.iskur.gov.tr

- Jones, G. ve Wadhvani, R. D. (2006) Schumpeter's Plea: Rediscovering History and Relevance In The Study of Entrepreneurship, <http://www.hbs.edu/research/pdf/06-036.pdf> (Erişim Tarihi: 02.09.2016).
- Kalkandelen, A.H. (1979) *Hizmet içi Eğitim El Kitabı*, Ankara: Ajans Türk Gazetecilik ve Matbaacılık San.
- Kara A. (2007) Okul Öncesi Dönemde 5-6 Yas Grubu Çocukların Yaratıcılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlere İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*
- Karabulut, A. T. (2009) "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini Ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 332.
- Karalar, R. (2016) Genel İşletme, İzmir.
- Karasar, N. (2016) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, 136-137.
- Karayiannis, A.D. (2003). Entrepreneurial Functions And Characteristics In A Proto-Capitalist Economy The Xenophonian Entrepreneur. *Wirts chafts politische Blatter*, 50 (1), 553-563.
- Koç, N. (1987) "Öğrenci Gelişiminin Değerlendirilmesi, Okul Test Programları", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19.
- KOSGEB Girişimcilik Destek Programları, (2010), <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1231/girisimcilik-destek-programi#destek>. (Erişim Tarihi: 11 Kasım 2016)
- Kurtuluş, K. (2004) *Pazarlama Araştırmaları*, İstanbul: Literatür Ders Kitapları.
- Kürklü, G. ve Ergün, A. (2010). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Çatı*, İzmir: 5. Ulusal Çatı ve Cephe Sempozyumu
- Mucuk, İ. (2013) *Modern İşletmecilik*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Munro, B. H.. (2005). *Statistical Methods for Health Care Research*, (5th Edition). USA: Lippincott Williams and Williams.

- Mutlu, S. (2014) “Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(2);133-147.
- Naktiyok, A. (2004) *İç Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Noe, R.A. (2009) *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*, Çetin, C.(Ed) İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Nybakk, E. ve Hansen, E. (2008) “Entrepreneurial Attitude, Innovation and Performance Among Norwegian Nature-Based Tourism Enterprises”, *Forest Policy and Economics*, 10, 474.
- Öksüz, N.(2007) “Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İşKUR’un Üstlenebileceği Roller”, *Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*
- Önder, M. (2010) *Çalışma İlişkileri Dergisi / Journal of Labour Relations*, Ankara: Çaşgem Yayınları, İhtiyaç Yayıncılık, 1 (1), 1.
- Ören, K. (2011) *Sosyal Politika*, Ankara, Pelikan Yayınları.
- Özkan, H. H. (2006) “Popüler Kültür ve Eğitim”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Mart, 14(1); 29-38
- Özsoy, Y. (1968) “Eğitimin İhtiyacında Testler”, Eğitim İhtiyaçlarının Tespiti Semineri Raporları, Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Yayın No:24, Ankara.
- Philips, J.J. (2012) *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*, Houston Third Edition, Routledge Publishing.
- Philips, J.J. (2011) *Return on investment and performance improvement programs*, Houston, Second Edition, Taylor and Francis Publishing.
- Robinson, D.G. and Robinson, J.C., (1989) *Training for impact: How to link Training to business needs and measure the results*, San Francisco:Jossey-Bass.

- Sanlı, M. ve Şahsüvar, A. (2005) *Girişimciler İçin İş Planı Rehberi*. Ankara: Ktso-Tügidem Girişimcilik Okulu Yayınları.
- Sciascia, S. ve De Vita, R. (2004) The Development of Entrepreneurship *Re-search Liuc Papers*, Serie Economiazziendale. 146 (19).
- Sekaran, U. (2016) *Research Methods for Business – A skill building approach*. (7nd Ed). United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Stoner, A.F. ve Freeman, R.E. (1995) *Management*, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Stuart, V.A. ve Chrysler, E. (2005) “The Relative Value of Skills, Knowledge, and Teaching Methods in Exploining Master of Business Administration (MBA) Program Return on Investment”, *Journal of Education for Business*.
- Şencan, H. ve Erdoğan, N. (2001) *İşletmelerde Eğitim İhtiyacı Analizi*, İstanbul: Beta Basım, s.2.
- Taymaz, H. (1981) *Hizmetçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- TDK, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5872a9c2842b69.82372360 Erişim Tarihi: 18.12.2016
- TESK, (2006) *Ülke Örnekleri ile AB’de Mesleki Eğitim ve AB ve AB Mali Kaynakları Rehberi*, Ankara: TŞOF Matbaacılık.
- TÜİK, (2016) Haber Bülteni, Sayı: 21575, www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=21575, Erişim Tarihi: 25.02.2017
- Uyargil, C. (2008) *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*, İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Wendy, E.A., Ruona, M. L., Elwood F. H. ve Bates R., (2002) “The Relationship Between Learner Utility Reactions And Predicted Learning Transfer Among Trainees” *International Journal of Training and Development*, (6), 4.

- Whelen, T.L. ve Hunger, J.D. (2011) *Stratejik Management and Business Policy*, McGraw-Hill, Singapore.
- Wingham, D. W. (2004). Entrepreneurship Through The Ages, <http://www.crcnetbase.com/doi/abs/10.4324/9780203356821.ch3>, (Erişim Tarihi: 05.08.2016).
- Yalçıntaş, M. (2010) “Çağımızda Girişimcilik” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 97.
- Yelkikalan, N. ve Kandemir, G. ve Serez, M. (2006) “Girişimcilik Mesleği ve Türkiye’deki İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri’nde Girişimcilik Eğitimi” *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 219-220.
- Yıldırım, O. (2007) “İşletmelerde Eğitimin Etkinliğine Etki Eden Faktörler ve Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Avcılar, İstanbul*.
- Yıldız, S. (2007) “Girişimcilik”, Yüksek Lisans Projesi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Yılmaz, H. (2002) *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*, Konya Çizgi Kitabevi 1.Baskı.
- Yurtseven, H. R. (2001) *Yaratıcı Yönetim*. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Yayınları.

EK 1: ANKET SORULARI

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Karabük Üniversitesinde gerçekleştirdiğim yüksek lisans tez çalışmam için hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, İŞKUR Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılan kursiyerlere bireysel kariyer planı oluşturmada sağladığı katkı ve Girişimcilik eğitimleri hakkında görüşleri ile bu eğitimlerin istihdama olan katkısını belirlemek ve sonuçlarını analiz etmektir.

Ankette konu ile ilgili hazırlanmış çeşitli önermeler yer almaktadır. Önermelerin doğru ve yanlış cevapları yoktur. Sizden istenen her bir önermeyi kendi bireysel kariyerinizi ve kişisel görüşlerinizi göz önüne alarak cevaplamanızdır. Ankete isim yazmak mecburi değildir. Verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak yaptığımız değerlendirmeler hakkında üçüncü şahıs ve kuruluşlara bilgi verilmeyecektir.

Kıymetli zamanınızı ayırıp tez çalışmama katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim. Saygılarımla.

M. Burak ÇETİNKAYA
Karabük Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLERİNİZ	
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> İlkokul/Ortaokul/İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise/Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisans Üstü/Doktora
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-30 <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 36-40 <input type="checkbox"/> 41 ve üstü
EĞİTİM ÖNCESİ BİLGİLER (Anketin bu kısmındaki sorular Girişimcilik Eğitimi öncesi bilgiler ile ilgilidir. Lütfen aşağıda yer alan her bir ifadeyi belirtilen kriterler doğrultusunda yanıtlayınız)	

1) İŞKUR'un Girişimcilik eğitimine katılmadan önce herhangi bir iş tecrübem vardı.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
2) İŞKUR'un Girişimcilik eğitimine katılmadan önce İŞKUR'un başka bir mesleki eğitim kursuna katıldım.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
3) Girişimcilik eğitiminden önce İŞKUR kanalıyla en az bir kez iş aradım.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
4) Eğitimden sonra hangi zaman dilimi içinde kendi işinizi kurmayı düşünüyorsunuz? (İşinizi kurduysanız 5.soruya geçiniz.) <input type="checkbox"/> 3 ay içerisinde <input type="checkbox"/> 6 ay içerisinde <input type="checkbox"/> 1 yıl içerisinde <input type="checkbox"/> 1-2 yıl içerisinde	

EĞİTİM İLE İLGİLİ BİLGİLER (Anketin bu kısmındaki sorular Girişimcilik Eğitimi sırasındaki durum ve olaylar ile ilgilidir. Lütfen aşağıda yer alan her bir ifadeyi belirtilen kriterler doğrultusunda yanıtlayınız)	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	HİÇ KATILMIYORUM
5) Eğitimin süresi yeterlidir.					
6) Eğitimin içeriği programın amacına uygundur.					
7) Eğitim Programının etkili ve verimli uygulanmasına yönelik araç-gereç ve dokümanın kullanımı uygundur.					
8) İŞKUR'un Girişimcilik eğitimine katılmamdaki amaç planladığım kariyer hedefine ulaşmaktır.					
9) İŞKUR'un Girişimcilik eğitimine katılmış olmam motivasyonumu ve özgüvenimi artırdı.					
10) İŞKUR'un Girişimcilik eğitimleri öncesinde yapılan mülakatlar ayırt edici niteliktedir.					
11) İŞKUR'un Girişimcilik eğitiminde katılımcıya ödenen ücret kursa katılmamda en önemli etkidir.					
12) Eğitimcilerin konuya hâkimiyeti (alanında yeterli bilgi birikimine sahip olması) yeterlidir.					
13) Eğitimciler zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanmışlardır.					
14) Eğitimciler konuları açık, anlaşılır ve katılımcıların seviyesine uygun işlemlerdir.					
15) KOSGEB'in yeni iş kurmaya yönelik verdiği hibe/kredi desteği kriterleri hafif şartlar içermektedir.					
16) KOSGEB'in vermiş olduğu hibe/kredi desteği yeni bir iş kurmak için yeterlidir.					

EĞİTİM SONRASI BİLGİLER	
<i>(Anketin bu kısmı Girişimcilik Eğitimi sonrası durum ve olaylar ile ilgili sorular içermektedir. Lütfen aşağıda yer alan her bir ifadeyi belirtilen kriterler doğrultusunda yanıtlayınız)</i>	
17) Girişimcilik eğitimi sonrası KOSGEB'e bir iş planı sundum.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
<i>(Cevabınız Evet ise 19. soruya geçiniz)</i>	
18) İş planı sunmama nedeniniz nedir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)	
<input type="checkbox"/> KOSGEB'in prosedürleri çok ağır <input type="checkbox"/> İş planı hazırlamak yorucu bir iş <input type="checkbox"/> Projemin yeterli desteği alacağına inanmıyorum <input type="checkbox"/> Özel nedenler <input type="checkbox"/> Ekonomik nedenler <input type="checkbox"/> Diğer	
19) Girişimcilik Eğitimi sonrası kendi işimi kurdum.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
<i>(Cevabınız Hayır ise 22. soruya geçiniz)</i>	
20) Açmış olduğum işyerimde istihdam ettiğim çalışanlar vardır.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
21) Kendi işyerimi açtıktan sonra KOSGEB 'ten hibe /kredi desteği aldım.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
22) İŞKUR'un Girişimcilik eğitimlerini çevremdekilere de tavsiye edeceğim.	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
23) İŞKUR'un Girişimcilik eğitimleri için genel değerlendirmeniz nedir?	<input type="checkbox"/> MÜKEMMEL <input type="checkbox"/> İYİ <input type="checkbox"/> ORTA <input type="checkbox"/> ZAYIF <input type="checkbox"/> KÖTÜ

Anketimiz bitti. Teşekkürler

ÖZET

Eğitim bir ülkenin gelişmesi, kalkınması ve refaha ulaşması için kullanılan en önemli ve en etkili araçlardan biridir. Eğitim; ihtiyaçlara göre iyi planlanıp, yönetildiğinde ve sağlıklı bir şekilde topluma aktarımı gerçekleştirildiğinde o toplumlar globalleşen dünyada en üst sıralarda yerini alacak ve her daim yerlerini koruyacaklardır. Girişimcilik eğitimleri ise; bir ülkenin ekonomik ve sosyokültürel yönden gelişmesi, küresel piyasada tutunması için ihtiyaç duyulan girişimci kimliklerin ortaya çıkmasını sağlar. Başka bir deyişle girişimcileri hareketlendirerek işgücü piyasasını geliştirmek ve korumak için kullanılan en önemli araçlardan birisi girişimcilik eğitimleridir. Ülkemizde bu eğitimi veren birçok kamu kurum ve kuruluşu vardır. Bunlardan bir tanesi de Türkiye İş Kurumu'dur.

Bu çalışmanın amacı, İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin girişimci kişilere ve dolayısıyla işgücü piyasasına olan katkısını ortaya koymak ve çalışmanın sonunda bu eğitimi alanlara, eğitim verenlere ve bu eğitimde paydaş olan kurum ve kuruluşlara bazı önerilerde bulunmaktır. Yapacağımız çalışma sonuçları, bu konu üzerinde mesai yapan araştırmacılara yeni çalışma konusu olarak önerilebilecektir.

Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 2010-2015 yılları arasında düzenlediği Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılanların bilgileri araştırma alanı olarak sunulmuştur. Bu eğitime katılanlara Cronbach's Alpha yöntemi kullanılarak uygulanan anket sorularının güvenilirliği ölçülmüştür. Eğitime katılanların demografik özellikleri ile fonksiyonel değişkenler arasında ilişki olup olmadığı bağımsız grup T ve Anova testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Sonuç olarak bu çalışmada Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılan katılımcıların eğitimle ilgili düşüncelerinin neler olduğu ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularına göre eğitime katılanların büyük çoğunluğu eğitimlerin mükemmel ve iyi düzeyde olduğunu ve çevresindekilere tavsiye edeceğini belirtmişlerdir. Çalışmaya katılanlar eğitimi ve eğiticileri yeterli görmüşlerdir. Sırf

eğitim sırasında İŞKUR tarafından katılımcılara 3denen cep harçlığını almak için eğitime katılan adaya rastlanılmamıŐtır. Eğitim 3ncesi katılımcıları seçmek için yapılan m3lakatların adaletliliği hakkında olumlu g3r3Ő belirten katılımcılar, yasal prosed3rlerin ve iş planının yoruculuğunu g3z ardı etmeksizin KOSGEB desteği tatmini içinde olumlu g3r3Ő belirtmişlerdir. Yapılan bu araştırma, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin geliştirilmesi, revize edilmesi için ışık tutabilmesi adına 3nem arz etmektedir.

ARŐIV Kayıt Bilgileri

Tezin Adı : İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin Etkinliğinin 3l3lmesi: Karab3k İli 3rneği
Tezin Yazarı : Mustafa Burak ÇETİNKAYA
Tezin Danışmanı : Yrd. Do. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK
Tezin Konumu : Y3ksek Lisans
Tezin Tarihi : 26/05/2017
Tezin Alanı : Karab3k 3niversitesi
Tezin Yeri :KB3SBE-KARAB3K
Anahtar S3zc3kler :Girişimcilik, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Eğitimlerin Etkinliğinin 3l3lmesi, İŞKUR

ABSTRACT

Education is one of the most important and effective tools for a country which is used to develop and reach prosperity and wealthy. When education is well planned and managed according to needs, and transferred in a healthy way, those communities will take their place in the top places in the globalizing world and so they can protect their places. Entrepreneurship training promotes the entrepreneurial identities needed for the economic and socio-cultural development of a country, and make them be favoured in the global market. In other words, entrepreneurship training is one of the most important tools used to mobilize entrepreneurs to develop and protect the labor market. There are many public institutions and organizations that provide this education in our country. One of them is the Turkish Employment Agency.

The aim of this study is to demonstrate the contribution of İŞKUR's Applied Entrepreneurship Trainings to entrepreneurial persons and consequently to the labor market, and to make suggestions to those who receive training, and to the institutions and organizations that are the stakeholders in this training. The results of our work will be offered to the researcher working on this subject as a new work topic.

The information of those who participated in Applied Entrepreneurship Trainings organized by Karabük Labor and Employment Institution Provincial Directorate between 2010-2015 was presented as a research area. Those who participated in this training were surveyed using Cronbach's Alpha method and the reliability of their questions was measured. Whether there is a relationship between the demographic characteristics of the trainees and the functional variables or not was analyzed by using the independent group T and Anova tests.

In conclusion, this study shows what As a result, it has revealed that what kind of thoughts participants in Applied Entrepreneurship Trainings have about education. According to research findings, the vast majority of trainees stated that the trainings were excellent and good ,and that they would recommend it to theothers. Those who

participated in the study found out these training and trainers were sufficient. During the training, İŞKUR did not find any trainees who wanted to take only the pocket money paid by the participant. Participants who expressed a positive opinion on the fairness of interviews to select pre-participants, expressed positive views on KOSGEB support satisfaction without ignoring the exhaustion of legal procedures and the work plan. This research is important in order to shed light on the development and revision of Applied Entrepreneurship Trainings.

ARCHIVE Information:

Name : Assessment of İŞKUR practical entrepreneurship training
in Karabuk Province

Writer : Mustafa Burak ÇETİNKAYA

Advisor : Asst. Prof. Mehmet Murat TUNÇBİLEK

Position : Masters

Date : 26/05/2017

Subject : Karabuk University

Place : KBÜSBE-KARABÜK

Key Words : Entrepreneurship, Applied Entrepreneurship Trainings, Measuring Efficiency of Trainings,

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa Burak ÇETİNKAYA, 18.12.1984'te Karabük'te doğdu. Lise öğrenimini Karabük Cumhuriyet Lisesi'nde tamamladıktan sonra Atatürk Üniversitesi Fen Fakültesi Fizik Bölümünde lisans ve aynı üniversitede Pedagojik Formasyon eğitimi aldı. 2011 yılında İstanbul Üniversitesi'nde Türkiye İş Kurumu tarafından açılan İş ve Meslek Danışmanlığı (Seviye 6) sertifika programını başarıyla tamamladı. Aynı yıl Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'nda memuriyet hayatına başlayan ÇETİNKAYA, 2012 yılından beri Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde İş ve Meslek Danışmanı olarak görev yapmaktadır.