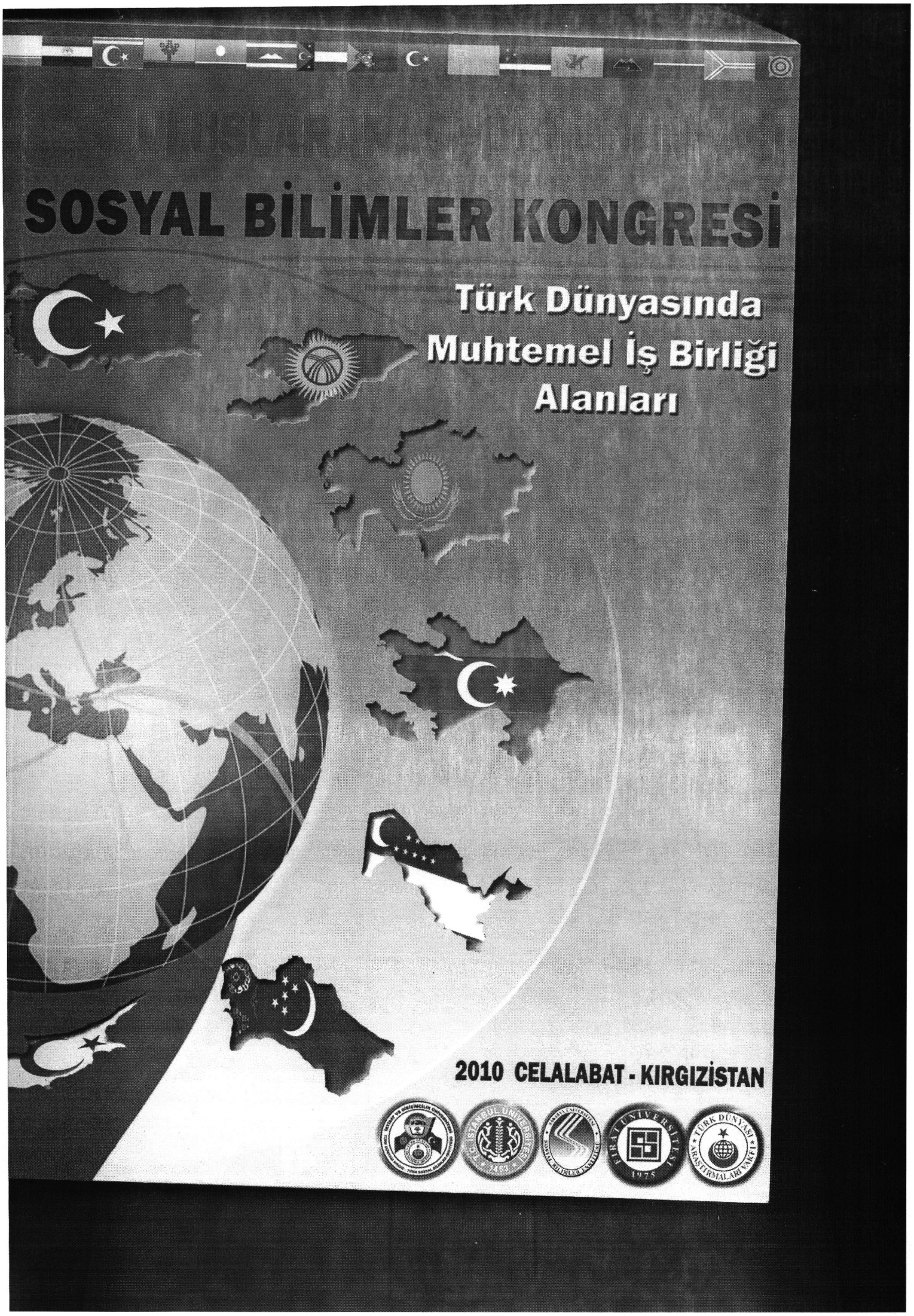

SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
Türk Dünyasında
Muhtemel İş Birliği
Alanları
2010 CELALABAT - KIRGIZİSTAN

8. ULUSLARARASI
TÜRK DÜNYASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ

9-13 Haziran 2010
Celalabat - Kırgızistan

TÜRK DÜNYASINDA MUHTEMEL İŞ BİRLİĞİ ALANLARI

Sempozyum Tebliğleri

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi
Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü
Celalabat / KIRGIZİSTAN

İstanbul Üniversitesi
İstanbul / TÜRKİYE

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sakarya / TÜRKİYE

Fırat Üniversitesi
Elazığ / TÜRKİYE

Ortaklığı İle...

Editörler:
Prof. Dr. A. Vecdi CAN - Arş. Gör. Kamil TAŞKIN - Arş. Gör. Samet GÜNER

TÜRK DÜNYASI ARAŞTIRMALARI VAKFI

İstanbul - 2011

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi
Türk Dünyası Kırgız - Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü
Celalabat - KIRGIZİSTAN

İstanbul Üniversitesi / İstanbul - TÜRKİYE

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sakarya - TÜRKİYE

Fırat Üniversitesi / Elazığ - TÜRKİYE

Ortaklığı ile...

8. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan bildirilerin yer aldığı bu kitap İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ tarafından bastırılmıştır.

ISBN 9754982077
9 789754 982077
ISBN: 978-975-498-207-7
Milli Yayın No: 2011-34-Y-0147-253

AB İSTİHDAM STRATEJİSİ ÇERÇEVESİNDE İŞSİZLİKLE MÜCADELE VE İSTİHDAM POLİTİKALARI (KIRGIZİSTAN İÇİN ÖNERİLER)
Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR 409

BANKA ÇALIŞANLARININ PERFORMANSINI ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL STRES FAKTÖRLERİNİN VE MEMNUNİYET DÜZEYLERİNİN TESPİTİ
Öğr. Gör. Ali ERBAŞI - Öğr. Gör. Osman ÜNÜVAR - Öğr. Gör. Tugay ARAT 421

STRATEJİK PLANLAMADA PAYDAŞ ANALİZİ VE ETKİN KAYNAK YÖNETİMİ AÇISINDAN ÖNEMİ: TÜRKİYE'DEKİ YEREL YÖNETİMLERDEN ÖRNEKLER VE ÖNERİLER
Öğr. Gör. Ali ERBAŞI - Yrd. Doç. Dr. Recep YÜCEL 431

GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE İŞSİZLİĞİN ALTERNATİF ÇÖZÜMÜ OLABİLİR Mİ?
Doç. Dr. Harun DEMİRKAYA - Yrd. Doç. Dr. Alim AYDIN 437

KÜRESELLEŞME KARŞITLIĞINDAN KÜRESEL TOPLUMSAL HAREKETLERE: BİR ANALİZ DENEMESİ
Doç. Dr. Mehtap YEŞİLORMAN - Muzaffer Çağlar KURTDAŞ 445

TÜRKİYE'DE TARIM ÜRÜNLERİNİN KOOPERATİFLERLE PAZARLANMASI: TRAKYA YAĞLI TOHUMLAR TARIM SATIŞ KOOPERATİFLERİ BİRLİĞİ (TRAKYA BİRLİK) ÖRNEĞİ
Öğr. Gör. Dr. Nilüfer SERİNİKLİ 453

OSMANLIDA GİRİŞİMCİLİK VE "MUDAREBE USULÜ"
Dr. Nuri KAVAK 459

SÜRDÜRÜLEBİLİR TURİZMİN SAĞLANMASINDA KÜLTÜR TURİZMİNİN YERİ VE ÖNEMİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ
Yrd. Doç. Dr. Şafak ÜNÜVAR 467

ULAŞTIRMA HİZMETLERİ İŞLETMECİLİĞİNDE MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNİN ÖNEMİ: ÖRNEK ALAN ARAŞTIRMASI
Yrd. Doç. Dr. Abdullah KARAMAN - Yrd. Doç. Dr. Şafak ÜNÜVAR
Yrd. Doç. Dr. Mete SEZGİN 475

OSMANLI DÖNEMİNDE VAKIF MUHASEBESİ VE ELVAN BEYOĞLU SİNAN BEY VAKFI ÖRNEĞİ
Prof. Dr. A. Vecdi CAN - Öğr. Gör. Mustafa ZEYTİN 485

KIRGIZİSTAN'DA DOĞRUDAN YABANCI SERMAYE YATIRIMNLARI, SON GELİŞMELER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Bekir Cihan UÇKAÇ 495

TÜRKİYE'DEKİ KÜRESELLEŞME KARŞITLARININ KÜRESELLEŞMEYE İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLARI
Yrd. Doç. Dr. Beyzade Nadir ÇETİN - Prof. Dr. Y. Cemalettin ÇOPUROĞLU 505

ORTA ASYA GÜVENLİĞİ VE ALTERNATİF BİR STRATEJİ OLARAK KAMU DİPLOMASİSİ
Arş. Gör. Hayati ÜNLÜ - Uzm. Bekir GÜNDOĞMUŞ 513

TÜRKİYE'DE YANGIN SİGORTASI KULLANIMI VE BİLGİ DÜZEYLERİ
Yrd. Doç. Dr. F. Burak GÜMÜŞ - Öğr. Gör. Ali AKAYTAY - Arş. Gör. Kamil TAŞKIN 523

AVRUPA'NIN ENERJİ GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA HAZAR BÖLGESİ ENERJİ KAYNAKLARININ ROLÜ
Dr. Gadir BAYRAMLI - Alimkul UMAROV 531

STRESİN İŞLETMELERDEKİ MALİYETİ VE ALINABİLECEK ÖNLEMLER
Yrd. Doç. Dr. İbrahim KAYNAR 539

PAZAR ODAKLILIK: ÖNCELLER VE SONUÇLAR BİR MODEL ÖNERİSİ
Şahin EKBER 545

YABANCI SERMAYE YATIRIMLARI VE TÜRKİYE'DE YABANCI SERMAYE SORUNU
Şennur SEZGİN - Seyfi YILDIZ - Selami SEZGİN 551

TMS 41 ÇERÇEVESİNDE CANLI VARLIKLARIN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ (YARIŞ ATLARI ÖRNEĞİ)
Öğr. Gör. Sema ÜLKÜ - Öğr. Gör. Ali AKAYTAY - Arş. Gör. Kamil TAŞKIN 561

AZERBAYCAN TÜKETİCİSİNİN SATIN ALMA DAVRANIŞLARI
Öğr. Gör. Oqtay QULIYEV - Öğr. Gör. Hayvat NORMATOV 571

TÜRKİYE-AVRASYA ÜLKELERİ ARASINDAKİ EKONOMİK VE TİCARİ İLİŞKİLER
Prof. Dr. Halil SEYİDOĞLU 581

8. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi
9-13 Haziran 2010

GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİ KİŞİLİK GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE İŞSİZLİĞİN ALTERNATİF ÇÖZÜMÜ OLABİLİR Mİ?

Harun DEMİRKAYA[136]

Alim AYDIN[137]

ÖZET

Ça
işsizlik sorununun çözümünde etkin bir seçenek olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktır. Kuramsal araştırma ve literatür taraması yöntemiyle yürütülen bu çalışmanın, "girişimci kişilikli insan kaynakları, iş ve istihdam sorunlarının çözümünde etkin olabilir mi?" sorusuna yanıt vereceği; gelişmekte olan ülkelerde, yeni yatırımların hayata geçirilmesinde ve işsizlik sorunlarının çözümünde girişimcilik ve girişimci kişilikte insan kaynağına sahip olmanın önemine vurgu yapacağı; bu nedenle girişimcilik odaklı bir insan kaynağı yetiştirilmesinin gerekliliğini ortaya koyacağı, düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Girişimcilik, İşsizlik, Girişimci Kişilik*

GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkelerde yatırım olanaklarının sınırlı olması nedeniyle, artan nüfusun ihtiyacını zamanında karşılayacak boyutta yeni istihdam sahaları açılamadığından, işsiz sayısı giderek artmaktadır.

Kamusal olanakların yeterli olamadığı bu ülkelerde bireysel girişimler, işsizlik sorununu çözmek ve yeni iş sahaları yaratmak için etkin bir seçenek olarak değerlendirilebilir.

[136] Doç.Dr., Selçuk Üniversitesi, İslam Felsefesi
[137] Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bireysel girişimi hayata geçirecek olanlar, girişimci kişilik özelliğine sahip insanlardır. Bu insanların en önemli özelliği, başkalarının göremediği fırsatları görüp, onları işe ve başarıya dönüştürme yeteneğine sahip olmalarıdır. Araştırmalara göre, girişimci kişiliğe sahip birey sayısının çok olduğu uluslarda; ekonomik büyümenin ortalamanın üzerinde gerçekleştiği görülmektedir.

Bu tespitten hareketle yapılan çalışmada öncelikle girişimcilik, girişimci kişiliğin özellikleri ve insan kaynakları açısından önemi incelenecektir. Girişimci kişiliğin iş ve istihdam yaratıcı etkisi ön plana çıkarılarak, gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorunun çözümünde önemli bir seçenek olarak, girişimci kişilikli insan kaynağı yetiştirmenin önemi, ortaya konulmaya çalışılacaktır.

GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI VE İŞLEVSEL ROLÜ

Girişimciliğe ilişkin davranışları insanlığın başlangıcına götüren düşünceler, insanoğlunun hayatta kalmak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için yaptığı toplayıcılık, avcılık, tarım, hayvancılık, ticaret gibi faaliyetleri birer girişimcilik örnekleri olarak nitelendirmektedirler.

Esasen sanayi toplumundan, bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte önem kazanan girişimcilik, 1980'li yıllardan itibaren dünya çapında itibarlı bir kavram olmuştur. Sovyetler Birliği'nin çözülmesi, Çin ve Vietnam'ın dışa açılması, dünya genelinde işsizlik oranlarının yükselmesi, bu itibarın artmasında önemli rol oynamıştır.

Girişimcilik anlayışının kökleri ekonomist Joseph Schumpeter'e dayanır. Schumpeter'e göre girişimci, bir fikir veya gelişmeyi yeniliğe dönüştürmeye istekli, organizatör kişidir. Frank H. Knight ve Drucker girişimciliğin risk alma yönünü dikkate alarak, girişimciyi, becerisini ve parasal kaynaklarını bir fikrin gerçekleştirilmesine adayan, para ve kaynaklarını riske eden kişi olarak görürler. Öte yandan Jeffry Timmons girişimciyi, "fırsatları kollayan kişi" olarak tanımlar (http://en.Wikipedia.org:2010).

Terminolojik açıdan girişimcilik, Fransızca'da "entreprende", İngilizcede "entrepreneurship", Almanca'da "unternehmen" kelimeleriyle karşılık bulur. Baltaş bunlara "intrapreneur" kavramını da ekleyerek, girişimcilik becerilerini şirket çıkarına kullanması için özerklik tanınan yöneticileri de kapsama dahil etmektedir (Baltaş, 2010). Girişimcilik, Türkçe'de "işi üstlenme" anlamına gelmektedir. Üstlenilen iş çoğunlukla mal ve hizmet üretimi olup, fırsatları araştırmayı, risk almayı, projeler üretmeyi ve projeleri hayata geçirmek suretiyle bireysel ve toplumsal tatmin yaratmayı kapsar. Amaç yeni bir değer yaratmak, yani yenilik yapmaktır.

Yenilik
olgudur. Modern toplumda girişimci, sürekli yenilik yapan, yaptığı yenilikleri somut ticari ürünlere dönüştüren kişi olarak algılanmaktadır (Titiz,1994:11). Bu nedenle modern ekonominin dinamik gücü girişimci kişilik sahibi bireylerdir denilebilir.

Ekonomistlerce, girişimcilik kavramı; risk, sermayenin tedarik edilmesi, arbitraj ve üretim faktörlerinin koordinasyonu gibi konular ele alınarak, açıklanmaya çalışılmıştır (Başar vd., 2001:4). İktisat kuramı girişimciyi tanımlarken, bu olguyu;

- piyasayı gözleyen ve talep açıklarını yakalayan,
- yeni talepler yaratan
- talepteki değişmeleri zamanında fark eden,
- kaynakları bir araya toplayarak üretim birimleri kuran,
- rekabetten kaçınmayan, tam tersine rekabeti varlığının temel koşullarından biri kabul eden,
- riske girmekten ve sorumluluk üstlenmekten çekinmeyen yaratıcı kişiler, olarak ifade etmektedir (Eyüpoğlu, 2004:10).

Girişimciler aldıkları kararlar ve giriştikleri uygulamalarla sahip olunan kaynakların kullanımında, yer aldıkları ekonominin baş aktörleri olarak rol oynarlar. Gelişmekte olan ülkeler daha çok özelleştirme derken, gelişmiş ülkeler ise girişimciliği geliştirici uygulamalara ağırlık vermektedirler. Piyasa mekanizmasına dayanan ekonomiler, girişimcilik rolünü "kar etmek" güdüsüyle hareket ettikleri varsayılan işletmecilere bırakırlar (Eyüpoğlu, 2004:10). Ancak girişimcilerin sadece maddi beklentilerle hareket ettiğini düşünmek yanıltıcı olabilir. Maddi beklentilerin yanısıra, bireysel tatmin ve toplumsal anlamda saygı ve itibar görmek, motive edici diğer faktörlerdir. Beklentilerin ve girişimciyi harekete geçiren güdülerin çoğu girişimci kişilik özelliklerine göre şekillenir.

GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN ÖNEMİ

Girişimci Kimliği ve Kişilik Özellikleri

Girişim ve girişimcilikle ilgili yukarıdaki açıklamalar girişimciyi tanımlamamızı kolaylaştırmaktadır. Kapsamlı bir tanımlama yapacak olursak "girişimci" toplumun gereksinim duyduğu ürünler üreterek, hizmetler sunarak ya da ticaret yaparak, maddi-manevi kazanç sağlamayı

hedefleyen, bu amaçla kendi işini kurmak için harekete geçen ve iş fikrini gerçekleştirmek için araştırma, planlama, örgütlenme ve koordinasyon

işlevlerini yerine getiren ve sonuçta gerekli bilgi-beceri, işyeri, eleman, makine-ekipman ve benzeri işletme girdileri ile finansman kaynaklarını bir araya getirerek

kendi işini kuran kişidir (Şanlı, 2005:5).

Girişimcinin amacı kazanç veya yarar sağlamaktır (Küçük, 2005:27). Bu bakış açısıyla girişimci, kar elde etmek amacı ile riski üstlenen kişidir. Ancak sadece kar elde etmek, para kazanmak girişimcilik değildir. Girişimci parayı etkin bir rekabet ortamında kazanan ve hatta zor kazanan kişidir.

Girişimci kişiler, bir heykeltıraş, bir yazar, bir müzisyen gibi, bir eseri yoktan var eden yaratıcı kişilerdir. Girişimci kimliğindeki baskın yaratıcılık özelliğinin, yenilikçi yönü ile de birleşmesiyle, sürekli farklı, yeni ve daha anlamlı olanı arayan bir kişilik ortaya çıkmaktadır. Bu kişiliğin oluşmasında mutlaka baskın faktörler olmalıdır.

Girişimci kimliğinin ortaya çıkmasında çevre faktörleri ve kişilik özelliklerinin hangisinin daha baskın olduğu en sık tartışılan konuların başında gelmektedir. Erdoğmuş'a göre [2001:535) girişimci kişilikle ilgili en çok araştırılan özellikler; başarma ihtiyacı, risk almak ve denetim odağıdır. Hem çevresel imkan ve fırsatlar, hem de bireyin kişilik özellikleri girişimciyi harekete geçiren temel özelliklerdir. Bunlardan herhangi birinin eksikliği girişimciliği olumsuz etkiler. Örneğin, dünyanın en yüksek girişimcilik eğilimi ve yeteneğine sahip milletler arasında bulunan Türkler, uygun girişimcilik ortamının bulunduğu Almanya'da en önemli girişimci bölümü oluşturmakta olup (Schmidt, 2000:63), 55 binden fazla girişimci çıkarmışken (Tekin, 2004:5), aynı başarıyı, koşulların uygun olmaması nedeniyle
çevre koşulları taşıyan ABD ve gelişmiş ülkelerde girişimciliğin de gelişmiş olması rastlantı değildir. Bu nedenle girişimciliğin doğumsal bir kazanım olduğu düşüncesi yanlıştır. Girişimcilikte mutlaka doğumsal kazanımlar, ebeveynler ve yetişme ortamı belirli ölçüde etkin olacaktır. Ancak girişimcilik, temelinde bilgi, yetenek ve deneyim gerektiren bir olgudur. Öte yandan bu durum, girişimciliğin geliştirilebilir bir olgu olduğunu da ortaya koymaktadır. Zira, girişimciliğin gelişmiş olduğu ülkelerde girişimciliğin öğrenime entegrasyonu için bir çok çalışma yapılmıştır. Halen devam eden bu çalışmalarla girişimcilik eğitimi ilkokul düzeyine inmiştir (Arıduru, 2010).

Öte yandan girişimciliğin gelişmediği bölgelerde finans yokluğu, girişim yetenek ve teşebbüsünün zayıflığı, mevzuat engelleri, ekonomik ve sosyal

problemlerin varlığı tipiktir (OECD:2004:106). Bunlara deneyim ve yetenek eksikliği ile model eksikliğini de ilave etmek gerekir (OECD, 2003:49) Bu durum, girişimci kimliğin ortaya çıkmasında eğitim ve çevre faktörlerinin etkili olduğunu göstermektedir.

Llewellyn ve Wilson'(2010)'a göre girişimci, mevcutla yetinmeyen, sürekli kazanma hırsı olan yeni hedefler ve fırsatlar peşinde koşan, geleceği planlayan ve gelecekte yaşayan insanlardır. Baltaş da (2010) girişimci kişilerin farklı kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirterek, "bu kişileri yönlendiren ve harekete geçiren kişilikleridir" demektedir. 1999 da Doğu Almanya'da Utsch ve arkadaşları küçük ölçekli girişimciler ve yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmada, girişimcilerin "başarı yönelimi", "yeterlilik duygusu" ve "kontrolden kaçınma" gibi özelliklere sahip olduklarını bulmuşlardır. Aynı tarihlerde diğer bazı yazarlar da proaktif kişilikle bireysel ve kurumsal girişimciliğin paralel özellikler gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Bundan başka yaş, cinsiyet, eğitim ve girişimci anne-baba figürlerinin girişimci kişiliği etkilediği görülmüştür. Ancak girişimcilikle proaktif özellikler arasındaki bağlantı hepsinden daha güçlü bulunmuştur. Literatürde girişimci kişiliğin 3 T ile ifade edilen (talent, temperament, technique synergy) boyutları ortaya konmaktadır. Bunlar yaratıcılık, cesaret, odaklanma, araştırma, fırsat kollama, fayda yönelimi, takım oluşturma gibi kavramları kapsayan yetenekleri; ego dürtüsü, görev bilinci, harekete geçirici etmenler, adanma, fırsatları görme, rekabetçilik, aciliyet, pratik davranabilmek (Tekbulut, 2005:16) gibi huy ve davranışları; girişimcilik becerilerinin düzenlenmesi, deneyim, yeteneklerin geliştirilmesi ve mizacın yönetilmesi gibi teknikleri kapsar.

Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, Türk toplumunun bir girişimcide olmasını beklediği özelliklerin başında risk alabilme, özgüven ve yaratıcılık gelmektedir. Diğer faktörler önem sırasına göre aşağıda gösterilmiştir (Kobi-Finans, 2010).

Türk Toplumunun Girişimcide Beklediği Özellikler

Özellik	%
Risk	
Özgüven	
Yaratıcılık	09.30
Liderlik	

İletişim Becerileri	07.67
Organizasyon / Planlama Yeteneği	07.61
İkna Kabiliyeti	07.44
Doğru Ekibi Kurma	07.14
İnisiyatif Alabilme	05.93
Yöneticilik Becerileri	
Kişisel Bağlantılar	04.95
Finans Bilgisi	04.66
Yeterli Sermaye	
Sonuç Odaklılık	04.05
Profesyonel İş Deneyimi	03:13

Öte yandan, Bibby (2006) tarafından girişimciye, harekete geçiren, odaklanan, kendinden emin, saldırgan, baskın, lider gibi sıfatlar da yakıştırılmaktadır. David Kirby, önemli bir girişimci kişilik özelliklerini listelerken en başa yaratıcılık özelliğini koymuştur. Yaratıcılığın içinde fırsatları görme özelliği gizlidir. İşgören seçimi de önemlidir, zira bu işi yapılır kılar. Girişimci motivleri, iş yapmayı ve meydan okumayı içerir. Kendine güven faktörü, başaracağına inanmayı ve zor işlere meydan okumayı içerir. Hatalardan ders alma, kendine gelmeyi, yeni fırsatlar aramayı ve cüretkarlığı içerir. Bilgiye susamış olma, öğrenmeyi eğlenceli hale getirmeyi, yaparak öğrenmeyi ve pratik olmayı içerir. İyi iletişim ve tutku sahibi olma ve personeli eğitme, amaçlara yöneltme ve yeni fikirler üretmeye cesaretlendirmeyi içerir

Johnson (2001:136) bunlara ilaveten, hızlı düşünme, belirsizlik altında karar verme yetenekleri olan, atak, girişken, özgüvenli, bilişsel özelliklere sahip bir kişilik ortaya koyar. Bunun gibi, girişimcinin özelliklerine ilişkin çok çeşitli kaynaklar değişik yorumlar ortaya koymuştur. Ancak, genelde sürekli belirsiz bir çevrede karar vermek durumunda olması nedeniyle, risk alma, girişimcilik davranışının en temel özelliğidir (Erdem, 2001:56). Risk almayı, cesaret, bilgi ve yetenek özellikleri tamamlamaktadır. Bunun yanında, işini sevmesi, yenilikçi olması, iyimser olması, hayal gücünün yüksek olması, bağımsız çalışma arzusu, emir altında çalışmama isteği yani özgür çalışma arzusu, iyi bir iletişim becerisi ve ikna kabiliyetine sahip olması, öngörü sahibi olması, zamanını yönetebilmesi, kendine güvenmesi, esnek olması, azimli ve sebatkar olması, ısrarlı olması, sorumluluk sahibi olması, karizma

sahibi olması ve başarı yönelimli olması gibi kişilik özellikleri de sıralanmaktadır. Başarılı girişimcilerde bu özelliklerin çoğunun var olması kuşkusuz bir rastlantı değildir.

Girişimci Kişiliğin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi

Girişimcinin ön plana çıkarılan özelliklerinin yanında ihtiyaç duyacağı kaynaklar da vardır. Bu kaynakların önde geleni bilgili insan kaynağındır. Günümüzde en stratejik kaynak bilgidir. Dolayısıyla, girişimcilerin önemli sorunlarından biri bilgiye, bilgi sahibi insan kaynağına sahip olmak ve onları etkin kullanmaktır. Bu durum bilgi bazlı yeni ekonomide stratejik önem kazanan insan kaynakları yönetimini (Werbel and DeMarie, 2005:247) küçük işletmeler için de önemli kılmaktadır.

Bilgiye ve bilgi kaynaklarına hakim, yaratıcı, yenilikçi, proaktif, girişimcilik yönü ağır basan bireylere sahip kurumlar, mal ve hizmet üretiminde fark yaratırlar. Kendilerini ve kurumlarını sürekli gelişme ve yenilenme temposu içinde tutarak, rekabet üstünlüğünü ele geçirir ve devam ettirirler.

Yaratıcı, proaktif, girişimci kişilik sahibi bireylerden oluşan bir işletmenin fikir stokları oluşturmada ve fikir yönetiminde (Dauphinais vd., 2002:301) daha başarılı olacağı beklenmelidir. Ayrıca böyle bir insan profiline sahip organizasyonlar muhtemel krizlere karşı dayanıklı, krizleri başarıya dönüştürmede etkin olacaklardır. Özellikle yaratıcı ve yenilikçi özellikleri ön plana çıkan profesyonel yöneticileri kadrosunda bulundurmak, her organizasyon için bir şans olarak değerlendirilmelidir.

Bütün bu nedenlerle, insan kaynakları yönetimi açısından, çalışanların kişisel özellikleri konusunda seçici davranmak son derece önemli hale gelmektedir. İnsan kaynakları birimi, eleman seçme ve yerleştirme süreçlerinde, eğitim ve geliştirme, kariyer planlama ve yükseltmelerde bu faktörü ağırlıklı olarak gözönünde bulundurmak suretiyle, girişimci bir kurum oluşturma amacına hizmet edebilir.

Bu niteliklere sahip çalışanların, organizasyonun misyonunu ve temel amaçlarını asla göz ardı etmeden, yetenek ve becerilerini ortaya koyacak şekilde güçlendirilmeleri, özerkleştirilmeleri ve yetkilendirilmeleri son derece önemlidir. Ayrıca, yenilik, yaratıcılık, girişimcilik faktörlerinin somut çıktıları, güdüleme, ücret ve ödül planlarıyla desteklenerek, girişimci kültürün devamını sağlayan bir insan kaynakları politikası da dizayn edilebilir.

Bugün iş hayatında yaygınlaşan dış kaynak kullanımı (outsourcing) uygulamaları sonucu, profesyoneller için yeni iş alanları doğmaktadır. Temizlik, güvenlik, yemek, servis hizmetleri gibi uygulamalarla başlayan dış kaynak kullanımı giderek üretim, depolama, muhasebe, pazarlama ve insan

kaynakları gibi birimlere kaymaktadır. Bu eğilim doğrultusunda insan kaynakları profesyonelleri arasında da girişimcilik önem kazanmaya başlamıştır. Mezun olduktan sonra büyük bir şirkette çalışmak yerine, uzmanlık alanı ile ilgili olarak, kendi işini kurmaya istekli olan insan kaynakları mezunu oranı bugün % 50'lere ulaşmıştır (Baron, 2003:253).

Özetle, insan kaynakları yönetimi girişimci insan kaynağının kuruma kazandırılmasında, yönlendirilmesinde ve yönetilmesinde etkin rol oynayabilir. Ayrıca, girişimci kişilikli insan kaynakları profesyonelleri, yeni trende uygun olarak oluşturacakları danışmanlık ve diğer hizmet şirketleri aracılığı ile iş ve istihdam oluşumuna katkı sağlayabilir.

GİRİŞİMCİ KİŞİLİĞİN İŞ VE İSTİHDAM YARATICI ETKİSİ

Günümüzde büyük ölçekli işletmelerin çoğu, rekabetten zarar görmemek ve olası krizlerden daha az etkilenmek için küçülme ve birleşme süreci yaşamakta, yeni iş ve istihdam yaratma yolunu tercih etmemektedirler. Yeni işlerin ve istihdamın çoğunlukla küçük işletmeler ve bireysel girişim sahipleri tarafından yaratıldığı dikkat çekmektedir. Örneğin, Türkiye'de Küçük ve Orta Boy İşletmeler tüm işletmelerin % 99.32 sini oluşturmaktadır (Ercan, 2010). Bu işletmeler, toplam istihdamın % 76 sını sağlamaktadır. Bu nedenle, girişimci sayısı artan ülkelerde işsizlik oranı düşmektedir. Bu anlamda, Hollanda'da 1994-1998 arasında hızlı büyüyen firmaların % 8'i istihdam artışının % 60'ını gerçekleştirmiştir. ABD'de kurulan 350 bin küçük ölçekli işletme 1993-1996 yılları arasında tüm yeni işlerin 2/3 ünü yaratmıştır. Aynı şekilde, 1990'larda Avrupa Birliği (AB) ortalamasının üç katına ulaşan %8,5 yıllık büyüme oranıyla AB içinde en hızlı büyüyen ekonomi olan İrlanda da, 1997'den itibaren açılan iş yeri sayısı 400 bin arttırmıştır. Mevcut işyeri sayısının 1/3'üne karışılık gelen bu artış, işsiz sayısının yarı yarıya azaltarak, % 5 in altına düşürmüştür (Whelan, 2002:38).

Küçük işletme yöneticilerinin ve bireysel girişimcilerin sabırlı, inisiyatifi elinde tutan, riski üstlenen, esnek ve yaratıcı kişiliği, ekonomik çalkantıların ortaya çıkardığı fırsatları başarıya dönüştürmede ve yeni istihdam yaratmada da önemli rol oynadıkları dikkat çekmektedir.

Bunun yanında, gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'de işçi, işveren ve küçük üretici kesimler ağız birliği etmişçesine, işsizliğin önlenmesi için alınacak tedbirlerin başına girişimciliği koymaktadırlar (Eyüpoğlu, 2003:78-90).

Bu itibarla, işsizlik sorununa çözüm bulmanın en etkili yolu, kişilerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesi olarak görülmektedir. Kendi işini kuran girişimcilerin zamanla büyüyen iş kapasiteleri; yeni girişimcilerin iş hayatına girmesine, yeni işlerin kurulmasına yol açacak ve böylece beklenen

fayda, işsiz bireylerin yanında, yeni istihdam yaratacak boyutlara ulaşacaktır. Sonuçta, kendi işini kuran girişimci sayısı ne kadar artarsa, işsiz kişi sayısı da buna bağlı olarak, o derece azalacaktır.

Bu kapsamda, Türkiye'de son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin patlattığı işsiz sayısını azaltmak için Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, İş Kurumu ve Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) aracılığı ile bir proje yürütmektedir. Bu proje kapsamında açılan "iş geliştirme merkezleri" çok olumlu sonuçlar vermektedir. Merkezlerde, iş kurma fikri ve enerjisi olan girişimci adaylarına iş geliştirme eğitimi verilmekte, makine, teçhizat alma, ucuz kredi, elektronik pazarlama gibi her türlü destek sağlanmaktadır. Bu proje doğrultusunda 2004 yılında Tarsus'ta açılan merkezde 50 girişimci öncülüğünde 400 kişilik istihdam yaratılmıştır. İşsizlerden, ev kadınlarına kadar geniş bir yelpazede yeni girişimci ordusu iş hayatına kazandırılmıştır. Projenin Van, Eskişehir, Mersin, Adana ve Zonguldak bölgelerinde uygulanmasından olumlu sonuçlar alınması üzerine yurt çapında yaygınlaştırılması kararlaştırılmıştır. Proje, devlet desteği ile girişimci kişilik oluşturmanın, girişimcilik kültürü aşılamanın ve sonuçta girişimci ve istihdam yaratmanın parlak örneklerinden biri olarak kabul edilebilir (Abigem, 2010).

Gelişmekte olan ülkelerde en önemli sorunlardan biri işsizliktir. Çoğunlukla yatırım eksikliğinden doğan işsizlik olgusunun çözümünde, girişimci, dolayısıyla yatırımcı sayısının artması, önemli bir seçenektir. Avrupa Birliği (AB) istihdam stratejisi de en başta girişimciliğin ve yenilikçiliğin teşviki olmak üzere, çalışma mevzuatının ve emek piyasasının esnekleştirilmesi, eğitimin geliştirilmesi ve toplumsal işbirliğine dayanmaktadır.

İşsizliği azaltmaya yönelik çabalar kapsamında, AB'yi bilgiye dayalı dünyanın en rekabetçi ve en dinamik ekonomisine dönüştürmeyi hedefleyen Lizbon Stratejisi, yüksek düzeyde girişimciliğin özendirilmesi, ekonomik refahın arttırılması, rekabet gücünün geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede işletmelerin gerçek potansiyellerini ortaya koyabilecekleri bir ortamın sağlanması esasına dayalıdır (TİSK, 2004:5).

Yarattığı işsizlik nedeniyle Türkiye'de bir hayli tepki çeken ve zor yapılan özelleştirme uygulamaları sonucu oluşan işsizliği önlemek, iş kurma düşüncesi ve teşebbüs cesareti olanları desteklemek amacıyla dünya bankası fonlarından desteklenen bir "özelleştirme destek projesi" (Worldbank, 2010) uluslararası anlamda istihdam yaratmak için girişimciliğin kullanımına iyi bir örnektir.

Değişen dünya koşulları, artık kalkınmanın devlet eliyle değil, özel sektör eliyle olması gereğini ortaya koymuştur. Buna bağlı olarak, devletin

fonksiyonları hızla değişmekte, ortadan kaldırılmakta ya da özel sektöre devredilmektedir. Bu süreci hızlandıran olaylardan biri de küreselleşme olgusudur. Ancak, hızla gelişen küreselleşme olgusu karşısında eş zamanlı olarak yükselen bir yerelleşme olgusu da vardır. Bu olgu genel anlamda devletin bazı fonksiyonları için yerel idareleri yetkili kılma eğilimini de içinde barındırmaktadır (Çarıkçı, 2006) İşte bu noktada, yerel yönetimlerin, yerel girişimciliğin önünü açmada, yerel bir girişimcilik kültürü oluşturmada aktif bir rol üstlenmesi, hem yerel imkan ve araçları harekete geçirmek, hem de işsiz kesime iş yaratmak ve yoksul kesimin belediyelerden beklentilerini asgariye indirmek adına bir çözüm olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Girişimcilik, ülkelerin ekonomik başarılarında ve işsizlik sorununun çözümünde etkisini kanıtlamış bir olgudur. İşletme çalışanlarının girişimci kişilik yapısına sahip olmaları, girişimci ve krizlere dayanıklı bir kurum oluşturmanın ilk adımıdır. Bunun için iş hayatında girişimci kişiliğe sahip kişilerin istihdam edilmesi önemlidir.

Organizasyonlar, insan kaynakları politikalarını dizayn ederken iş bulabilir ve istihdam edilebilir çalışan yaratmak düşüncesinin yanına, "kendi işini kurabilir-girişimci çalışanlar oluşturmak" düşüncesini de ilave etmelidir. Genelden farklı, çoğunluğun düşünce ve duygularına aykırı ve proaktif kişilik özelliklerine sahip insanların işe alınması, yetkilendirilmesi ve teşvik edilmesi, kurumsal girişimciliği de olumlu etkileyecektir. İşe alma, yetiştirme ve geliştirme, kariyer planlama olguları bu amaç doğrultusunda dizayn edilmelidir.

Girişimci kişiliği gelişkin insanların istihdamının olası krizlerde üç tür rolü olacaktır:

- Birincisi, girişimci nitelikleri yüksek çalışanlar yenilikçi ve yaratıcı kimlikleriyle ve öngörüleriyle organizasyonun krizle karşılaşmasında önleyici bir rol oynayabilirler.
- İkincisi, bütün önlemlere rağmen kriz kaçınılmaz ise, kurumsal bağlılığı yüksek, yaratıcı, kararlı kişilikli çalışanlar, krizin başarıyla yönetilmesine katkı sağlarlar. Krizin kayıplarını geri kazanmada stratejik bir rol üstlenirler
- Üçüncüsü, krizin önlenemez sonuçları ile karşılaşıldığında, girişimci kişiliğe sahip çalışanların yeni işler bulmaları veya yeni işler kurarak
  olanağı sağlayabilmeleri, akla daha yatkın bir olgudur.

Yeni iş kurma tutkusu ABD'de çılgınlık boyutundadır. Her yıl 1 milyondan fazla işyeri açılmakta ancak bunların % 40'ı yılsonunda kapanmaktadır (Gerber, 2008:2). Türkiye'de de yeni kurulan işletmelerin % 70'i kuruluşlarını takip eden ilk 5 yıl içinde, çoğunlukla yanlış planlama ve dış destekten yoksun olma nedeniyle kapanmak zorunda kalmaktadır. Girişimciliğin geliştirilmesi isteniyorsa, kuruluş aşamasından itibaren, sağlıklı bir yapıya kavuşuncaya kadar küçük girişimlere bilgi ve finansman, eğitim ve teknoloji desteği sürdürülmelidir. Bugün AB ülkelerinde 850'nin üzerinde işletme destek programı bulunmaktadır (Aksu, 2010)

Bilindiği üzere, ABD ve gelişmiş ülkelerde ailede verilmeye başlanan girişimcilik eğitimini alan çocuklar, ilk uygulamalarını çocuk bakıcılığı, sokak satıcılığı veya gazete dağıtıcılığı gibi çalışmalarla yapmaktadırlar. Hayatın ilerleyen dönemlerinde eğitimler ve yasal çevre, bireyin kişisel olarak iş yapma güdüsünü destekleyecek her türlü yapıyı oluşturmaktadır.

Girişimciliği geliştirmek ve girişimci kişilikli bireyler oluşturmak isteyen ülkelerde girişimcilik eğitimi, temel eğitim düzeyinden başlamak üzere, mesleki ve teknik eğitimden, üniversite düzeyine kadar, etkin bir şekilde eğitim programlarında yer almalıdır. Ayrıca, daha alt eğitim grubundan girişimci kişilerin önünü açmak bakımından, yaygın halk eğitim programları düzenlenmelidir. Bunların yanında yeni girişimcilere ve girişimci adaylarına iş fikirleri aşılayacak, yol gösterecek, mevzuat öğretecek, rehberlik edecek iş danışmanları oluşturulmalıdır.

Bunlara ek olarak, girişimcilik için elverişli çevresel koşulları da oluşturmak gerekir. Bu anlamda girişimciliğin önündeki bütün bürokratik engellerin kaldırılmasının, şirket kuruluşu, tasfiyesi, vergi ve sigorta uygulamalarının sadeleştirilmesinin, bireysel girişimin bir çok hukuki, mali ve sosyal programlarla desteklenmesinin, toplumsal ve bireysel kazanımlar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Son olarak girişimciler, iş ve istihdam yaratarak, vergi vererek, toplumların sağlıklı geleceğine katkı sunan insanlardır. Aynı şekilde işletme ölçeğinde girişimci kişilik sahibi çalışanlar, işletmeyi geleceğe taşıyan, fark yaratan kişilerdir. Girişimciler başarısız olmaları halinde yalnızlığa itilmemeli; tam aksine sahip çıkılmalı, en küçük başarıları bile ödüllendirilerek, hem potansiyel girişimcilerin özendirilmesine, hem de girişimci olmanın yüksek onurunu yaşamalarına olanak sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

ABİGEM (2010), www.abigem.org

AKSU, R. (2010), Girişimcilik İstihdam İlişkisi, http://www.abigem.org/TR/Ana/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF56573D7CD94618A3

ARIDURU, A. (2010), Ulusal Düzeyde Girişimcilik Nasıl Başarılı Olur?, http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020101/245

BALTAŞ, A. (2010), Girişimciliğin Ardındaki İnsan Profili, http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_5.htm

BARON, R., A. (2003), "Human Resource Management and Entrepreneurship", Human Resource Management Review, 13, .253

BAŞAR, M., TOSUNOĞLU, T.; DEMİRCİ, E. (2001), "Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası İş Planı", Ticaret Odası Yayını, Eskişehir.

B http://www.bibbygroup.com/starting-a-business/entrepreneurial-personality.html

ÇARIKÇI, A. (2006), Girişimcilik Kültürü Kalkınma ve Yerel Yönetimler, http://www.blogcu.com/ak/111900/

DAUPHINAIS, G, WILLIAM, G, PRICE, C (2002), Ceo'ların Bilgeliği, Çev. Uğur Alpkaya vd., Sistem Yayıncılık, İstanbul.

ER http://w3.gazi.edu.tr/~mkercan/kobiborsalari.pdf

ERDEM, F. (2001), "Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım", Akdeniz Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 2,1, s.

ERDOĞMUŞ, N. (2001), "Girişimci İşadamlarının Gelişim Deneyimleri ve Girişimcilik Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin Hayat Tarihi ve Yöntemiyle İncelenmesi", 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Silivri.

ERTUNA, Ö. (2004), "Geçmişten Geleceğe Özelleştirme Paneli, İstanbul" Ticaret Odası Yayını, İstanbul.

EYÜPOĞLU, D. (2004), "Girişimciliğin Geliştirilmesi", 2.b., Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

EYÜPOĞLU, D. (2003), "İşsizlik ve Çözüm Yolları", Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 674, Ankara, s. 78-90.

htpp

http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/EX
41137~piPK:141127~theSitePK:455688,00.html

GERBER, M.E., (2008), Girişimcilik Tutkusu, Çev. Tayfur Keskin, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

JOHNSON, D., (2001), "What Is Innovation and Entrepreneurship? Lessons For Larger Organizations", Industrial and Commercial Training, Vol: 33 No:4.

KOBİ-FİNANS (2010), Türkiye'de Girişimcilik, http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/020101/491

KÜÇÜK, O. (2005), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Seçkin, Ankara.

LLEWELLYN, D. J. and WİLSON, K. M. (2010), The controversial role of Personalitytraits in Entrepreneurial psychology, http://www.leedsmet.ac.uk/business-start up
%20psychology.pdf

LOCKWOOD, N. R. (2005), "Crisis Management in Today's Business Environment: HR's Strategic Role", HR Magazine, Dec. 2005, 50, 12.

OECD (2004), Entrepreneurship, A Catalyst for Urban Regeneration, OECD Yayını.

OECD (2003), Entrepreneurship and Local Economic Development. OECD Yayını.

SCHMIDT, L. P. (2000), Yeni Yüzyılda Girişimci Ruhu ve Kobiler, Ortak Konferanslar Dizisi, Tosyöv, Ankara.

ŞANLI , M. ŞAHSUVAR, A. (2005), "Girişimciler İçin İş Planı Rehberi", Kırıkkale Ticaret ve Sanayi Odası TUGİDEM Yayınları, Ankara.

TEKBULUT, T. (2005), "Kurumsallaşma Sürecinde Profesyonel Yöneticinin Rolü", Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Panel Notları, Sanayi Odası, İstanbul

TEKİN, M. (2004)", Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği", 4.b., Ankara.

TİSK- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2004), "Avrupa Birliğinde Girişimciliğin Geliştirilmesi", TİSK Yayınları No. 245, Ankara

TİTİZ, T. (1994), Girişimcilik, İnkılap Kitapevi, İstanbul.

TURKEYINTURKISHEXTN/0,,contentMDK:20772285~pagePK:141137~piPK:141127~theSitePK:455688,00.html

WERBEL, J.D., and DeMARIE, S. M. (2005), A"ligning strategic human resource management and person-environment fit," Human Resource Management Review, 15, 247

WHELAN, S. (2002), "Yatırım ve İstihdam Yaratma Alanında İrlanda Deneyimi", İşveren Dergisi, Aralık Sayısı, s. 38

W http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/