Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

İnsan Sermayesi Kaynakları Açısından Girişimci Özellikleri (Anadolu Girişimcileri Üzerine Bir Araştırma)

Adnan Akın*

Özet: Günümüz iş dünyasında, "insan sermayesi"nin gücünün farkına varılmıştır. Bu sayede, bireysel niteliklerden azami derecede yararlanılması daha mümkün hale gelmiştir. Girişimcilerin iş yaşamında sahip olmaları gereken insan sermayesi unsurları olarak entelektüel, sosyal ve duygusal sermaye bileşenleridir. Bu çalışmada, insan sermayesi unsurlarının iş yaşamında konumlandırılması ve belirleyiciliğine ilişkin olarak "Anadolu'daki girişimcilerin sahip oldukları potansiyel ve eğilimin tespit edilmesi" hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda, Anadolu'daki Türk Girişimcisinin, risk, insiyatif kullanma ve kendine güven gibi unsurlar açısından yaş, eğitim ve mesleki farklılıklara bağlı olmayan bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Bunun yanında, bilgisayar ve eğitim sektöründe faal girişimcilerin daha yenilikçi oldukları da, bir başka tespittir. Diğer bir bulgu ise, girişimcilerin davranışlarında bazen duygusal sermaye bazen sosyal sermaye bazen de entelektüel sermaye birikiminin belirleyici olduğudur.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, İnsan Sermayesi, Entelektüel Sermaye, Sosyal Sermaye.

Human Capital Components That Characterize Anatolian Entrepreneurs

Abstract: The power of "human capital" has been realized by business world. This fact has helped to utilize personal qualities at its maximum. Human capital components that entrepreneurs must have in their business life include intellectual, social ans sensational capital components. This study aims to analyze how human capital components are employed in business life in an effort to determine "the capacity and tendency that Anatolian entrepeneurs have". The research finds out that Anatolian entrepreneurs, in matters of self-confidence, taking risks and taking initiave, make their choices without any regard to such factors as age, education and vocational differences. Besides, that entrepreneurs in computer and education sectors are more innovative is another finding. And the last finding is that in each case one of the following factors, namely emotional capital, social capital or intellectual capital, is more decisive than others in shaping the preferences of entrepreneurs.

Key Words: Entreprenership, Human Capital, Intelectual Capital, Social Capital.

GİRİŞ

Piyasa rekabetine bağlı olarak işletmecilik faaliyetlerine yön veren farklı girişimcilik nitelikleri sözkonusudur. Bu nitelikler, kaynağını, bireyin hem doğuştan hem de sonradan kazandığı birikimlerden almaktadır. Sahip olunan bu nitelikler, iş süreçlerindeki yeniliklerin uygulama ve geliştirilmesi sürecinde etkili olmaktadır. İş yapma kapasitesini geliştirme yolunda sahip olduğu tüm bilgi, beceri, risk alma, insiyatif kullanabilme, liderlik etme, özgüven vb. özelliklerden oluşan nitelikleri, bireyin insan sermayesini oluşturmaktadır. Bu yönüyle, bireyin iş yaşamında fırsatlardan yararlanmasının yenilik yaratabilme yeteneklerine bağlı olduğunu ileri süren Onyx ve Bullen'e göre (2000:25-31), yapısal yetenekleri, bireyin sosyal sermaye özelliğinin varlığıyla sağlanabilir.

Stewart (1997:95) yenilikçiliğin teşvik edilmesi ve iş süreçlerindeki düzenlemelerin yapılması konusunda bireylerin sahip oldukları insan sermayesi potansiyelinin önemli rol oynadığını ileri sürmektedir. Bu şekilde, bilgi ve deneyimlerini yenilikçi süreçlerde kullanıldığında, insan sermayesi birikimi oluşturulmaya başlanmış demektir. Diğer taraftan, Abeysekera (2001:53)'a göre ise, işletmecilik faaliyetlerinde beklenen verimin elde edilebilmesi için, girişimci bireyin sahip olduğu insan sermayesinin örgütsel sermayeye dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu yönüyle, girişimcinin, işletmecilik faaliyetlerinde sürdürülebilir başarılar sağlayabilmesi için, sahip olduğu insan sermayesi potansiyelinin yalnızca bir nitelik olarak bulunmaması, aynı zamanda, işlevsel halde değerlendirilmesi

* Yrd.Doç.Dr. Kırıkkale Üniversitesi İİBF

gerekmektedir. Gratton ve Ghoshal'a göre (2003:3), yeni bir işe başlayabilmek için gerekli istek, yetenek ve cesaretin işlevselliği, bireye ait duygusal, sosyal ve entelektüel birikimin uygulanabilir olmasıyla mümkündür.

Literatürde, insan sermayesi kavramı ile ilgili olarak, özellikle 1960'lı yıllardan itibaren çalışmaların yapılmaya başlandığı görülmektedir. Brummet (1968); Elias (1972) ve Liebowitz ve Wright (1999), işletmelerdeki insan kaynaklarının bir değer olarak ele alınmasına yönelik çalışmalar yürütmüşlerdir (Üç, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=581). Stewart (1997:95) ise, insan sermayesi yaratılmasının temelinde, bireylerin yeteneklerini yenilikçi faaliyetlere yöneltmesinin yatmakta olduğunu ileri sürmüştür. Yine, Roslender ve Dyson (1992), personelin işletmelerde yarattığı katma değerin niteliği üzerinde durmuşlardır. Öte yandan, Gratton ve Ghoshal'a göre ise (2003:3), yenilikçilik için güçlü sosyal ilişkiler sağlayabilecek yaratıcı adımların atılması, ancak, sosyal, duygusal ve entelektüel sermayesi arasında bir sinerji oluşturulması ile mümkün olmaktadır. Abeysekara (2001), çalışanların bilgi ve becerilerinin işletmelerin varlıkları kapsamına alınmalarının, sahip oldukları insan sermayesinin örgütsel sermayeye dönüşmesi ile mümkün olabileceğini ileri sürmektedir. Yine, girişimcilik kuramlarından olan "özellikler yaklaşımında, girişimcilerin, onları, diğerlerinden ayıran ve onlara itici güç kazandıran benzersiz özellik, tutum ve değerlere sahip olduğu ileri sürülmektedir (Mueller ve Thomas,2000). Camphell (1992) ise, girişimcilik eylemlerinin risk içerdiğini, girişimci olmanın riskliliğini ileri sürmekte ve girişimcilik eylemini başlatan dış faktörlerin varlığını ve önemine değinmektedir. Rotter (1966:8-17), bireylerin iş yaşamlarındaki süreçlerde kontrolü ellerinde tutabilmeye ilişkin olarak dış faktörlerin rolünün yüksek olduğunu ileri sürmektedir. Cunningham ve Lischeron (1991:17-26) ise, iş yaşamında risk unsurunun girişimcilik eğilimi üzerindeki yoğun yönlendirici etkilerinin varlığını ileri sürmüşlerdir. Diğer taraftan, Hisrich ve Peters (2002:30-33), bir örgütsel yapı içinde etkili olmaya yönelik olarak bireyin girişimcilik kapasitesinin altında bilgi ve becerisi, enerjisinin önemli rolü olduğunu ifade etmektedirler. Drucker (1985), girişimcilerin belirli özelliklerle doğmadıklarını; girişimci davranışın rekabet avantajı sağlamak için işletme çalışanları arasında gelişmekte olduğunu ifade etmektedir. Kaplan ve Norton (1992), müşteri tatmini, ürün özellikleri ve imaj etkilerini ele almıştır. Brooking (1996), müşteri sadakati, markalar, işletme imajı, dağıtım kanalları süreçlerini incelemiştir. Edvinsson ve Malone (1997), müşteri sadakati ve işletmeye sağladığı katkıyı incelemiştir. Seveiby (1997), müşteri potansiyeli ve kalıcılığı ile farklılaştırmaları üzerine çalışmalarda bulunmuştur (www.erpakademi.com). Öte yandan, Eyüboğlu, (2003: 40-50) araştırmasında, birinci nesil olarak 50 yaşın üzerindekiler; ikinci nesil olarak 30-50 yaş ve 30 yaşın altındakilerin ise üçüncü nesil girişimciler olduğunu ifade etmektedir. Müftüoğlu (1991), Anadolu'daki girişimciler ve KOBİ'lere yönelik araştırmalarında, yaşanan başlıca sorunlar arasında, aile bireyleri arasındaki sosyal ve hukuki sorunların önemli etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Bozbura (2003:27-75) ise, insan sermayesi ile işletmelerin pazar değeri/defter değeri arasındaki ilişkiyi test ettiği ve aralarında pozitif yönlü ilişkiyi tespit ettiği çalışmada ve insan sermayesinin, bireyin hem genetik yapısı hem de sosyal ve mesleki birikiminden oluştuğunu ileri sürmüştür. Diğer taraftan, Çetin, (1996), yeniden yapılanma ve girişimcilik, küçük işletmeler ve bunların özendirilmesine ilişkin süreçleri ele alan çalışmalar yapmıştır. Keskin ve arkadaşlarının (2002), endüstriyel olarak gelişmiş bölgelerdeki iş adamlarının girişimcilik hisleriyle girişimcilik potansiyelleri arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Kutaniş ve Hancı (http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/11-02.pdf), Türkiye'deki girişimcilik felsefesi ve yapılanmasına yönelik çalışmalarında, kadın girişimcilerin ailelerinin işletmeci olmalarının, kendilerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ve bu kadınların çoğunun gelecek planlarında işini geliştirmenin temel bir hedef olduğu tespitinde bulunmuşlardır. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, Anadolu'daki girişimcilerin sahip oldukları "insan sermayesi unsurları"nın baskın faktörlerini, belirleyiciliğini ve yönelimlerini tespit etmektir.

İNSAN SERMAYESİ ve KAYNAKLARI

İnsan Sermayesi, entellektüel sermaye modellerinin temel bileşeni olarak kabul edilmektedir. En yalın haliyle, bir işletmenin çalışanlarına ait bireysel bilgi stoku olarak değerlendirmek mümkündür (Bontis vd., 2000). İşletmeler, bilgi, beceri ve deneyimiyle bir fonksiyon olarak bireyin mülkiyetine de sahip olmaktadır (Edvinsson, 1997:48-57). Bir başka açıdan, Lynn (1998:119), işletmelerin çalıştırdıkları personelin birikimlerini, işletmenin varlıkları kapsamına alarak, örgütsel sermayeye dönüştürmek istediklerini ifade etmektedir. Bu yönüyle, spesifik olarak, bir girişimci açısından başlıca insan sermayesi değerleri; kendini geliştirme isteği ve eğilimi, iş başarma isteği, fedakarlık, empati, risk üstlenme, çaba, sinerjik olabilme, sorumluluk alma, yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesine sahip olma, fırsatları yakalama ve değerlendirme, güvenilirlik, sosyal ilişkilerde duyarlılık, liderlik ve yöneticilik yapabilme ve dışa açıklık gibi nitelikleri olarak sayılabilir. Bir işletme açısından ise, bilgi, eğitim, rekabet gücü, yenilikçilik kapasitesi ve know-how öne çıkan insan sermayesi unsurlarıdır.

İnsan sermayesinin sosyal ve toplumsal kaynakları; birey, birey-grup çevresi, firma–diğer firmalar, kültür, aile, eğitim, ekonomi, siyasi kurumlar ve sivil toplum örgütlerinden oluşmaktadır. Makro pozitivist paradigmanın, insan sermayesini, toplumsal yapının ürünü olduğunu kabul ettiğini ve toplumsal yapının ürünü gördüğünü ifade eden Polama (2007:37)'ya göre, bireylerin, insan sermayelerini toplumsal yapıdan bağımsız olarak geliştirmeleri mümkün değildir. Yine bu anlayışa göre, bireyler özgür değildirler ve onların davranışlarını toplumsal yapı belirlediği kabul edilir. Bir başka ifadeyle, toplumsal yapı bireylerin neyi nasıl yapacağını belirler. Bu bağlamda, insan sermayesini, sosyolojik tahlilde farklı düzeylerde ele alınmaktadır. Mikro düzeyde, birey, sosyal çevresi ve firma bazında ele alınmakta iken; mezzo düzeyde, firma, piyasadaki diğer firmalar, toplumsal yapı, eğitim, din, ekonomi ve siyaset gibi kurumlar bazında ele alınmaktadır. Makro düzeyde ise, toplum ve toplumsal kurumlar, diğer toplumsal yapılar ve uluslar firmalar bazında olmak üzere üç düzeyde ele alınmaktadır. İnsan Sermayesi, entellektüel sermaye modellerinin temel bileşeni olarak kabul edilmektedir. En yalın haliyle, bir işletmenin çalışanlarına ait bireysel bilgi stoku olarak değerlendirmek mümkündür (Bontis vd., 2000). İşletmeler, bilgi, beceri ve deneyimiyle bir fonksiyon olarak bireyin mülkiyetine de sahip olmaktadır (Edvinsson, 1997:48-57). Bir başka açıdan, Lynn (1998:119), işletmelerin çalıştırdıkları personelin birikimlerini, işletmenin varlıkları kapsamına alarak, örgütsel sermayeye dönüştürmek istediklerini ifade etmektedir. Bu yönüyle, spesifik olarak, bir girişimci açısından başlıca insan sermayesi değerleri; kendini geliştirme isteği ve eğilimi, iş başarma isteği, fedakarlık, empati, risk üstlenme, çaba, sinerjik olabilme, sorumluluk alma, yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesine sahip olma, fırsatları yakalama ve değerlendirme, güvenilirlik, sosyal ilişkilerde duyarlılık, liderlik ve yöneticilik yapabilme ve dışa açıklık gibi nitelikleri olarak sayılabilir. Bir işletme açısından ise, bilgi, eğitim, rekabet gücü, yenilikçilik kapasitesi ve bilgi transferi öne çıkan insan sermayesi unsurlarıdır.

Mikro ya da Firma Düzeyinde İnsan Sermayesi Kaynakları

Değer yaratıcı alt bileşenlerden oluşan insan sermayesinin, sosyal, entelektüel ve duygusal sermaye olmak üzere üç kaynağı vardır (Gratton ve Ghoshal, 2003:8-17). Bunlardan, entelektüel sermaye, işletmedeki işlevlerle ilgili olarak bireyin karmaşıklığı çözme yeteneğini, fonksiyonel bilgilerini, becerilerini ve deneyimlerini içermektedir. İnsan sermayesi olgusu, sosyal sermaye ve kültürel sermaye kavramı ile iç içe değerlendirilmektedir. İnsan sermayesi, iş yapma bilgisi, beceriler ve şirket kültürü merkezlidir. Dahası, sahip olunan bir markanın nasıl yaratıldığına, vakıf olmakla ilişkilidir. Kültürel sermaye, genel itibariyle, eğitim, bilgi, beceri, kültürel donanım vb. bireyin sahip olduğu tipik niteliklerdir. Buna göre, bireyin çevresi, kültürel değerleri ve diploma, sertifika gibi sahip olunan somut kültürel araçların oluşturduğu bir boyuta sahiptir (Altay: 346). Sanayi toplumunda işgücü, örgütlenme sürecinde, standart çalışma kalıpları içinde dikey hiyerarşik olarak yapılanmıştır. Üretim sürecinde ast-üst ilişkisi son derede belirgindir. (Çetinkaya, 2009:14). Buna göre, insan sermayesi, sosyal boyutu itibariyle, birey-toplum ilişkileri kapsamındaki sorumluluklar ve normlarından oluşmaktadır. Toplumsal yapı içinde bulunmanın bir sonucu olarak güvene dayalı ilişkilerin varlığı, sosyal yapının gücünü ve kalıcılığını arttırmaktadır.

Sosyal Sermaye; çevreyle sosyal ilişkileri içeren ve bireyin özellikle mesleğiyle ilgili bir konuyu öğrenmesini içermektedir. Öte yandan, sosyal sermaye; insanlar, toplumlar, toplumlararası güç ilişkileri, güç grupları ve bunların küresel piyasalarda oluşturduğu hiyerarşiler, sosyal ilişki ağları hakkında birinci elden bilgiler ve deneyimlerle alakalıdır. Bu hiyerarşilere ve ağlara söz sahibi ve karar verici olarak girme, üstesinden gelinmesi gereken önemli sorundur. Bu sorunların üstesinden gelmek, yetkin ve verimli insan sermayesini firmada istihdam etmek ve profesyonel gruplarla beraber çalışılması açısından önemlidir. Siisiainen (2003:58-67) ve Coleman (1988:95-102)'e göre, toplumsal dokuya bağlı bir kaynak olarak birey ve toplum ilişkilerinde yönlendirici olan sosyal sermaye, çevreyi etkilemekle kalmayıp, kendisi de bu süreçten etkilenmektedir. Bourdieu'a (1996), göre ise, sosyal sermaye; sahip olduğu ilişkilerin kalitesinin bireyin yaşamındaki statüsünü yükseltebilmesidir. Bireyin farklı yönlerde hedeflerine ulaşmasını sağlayan sosyal sermaye, aynı zamanda, toplumun değişik birimleri oluşturan bireyler, grup ve çeşitli organizasyonların kendi aralarında kurduğu ilişkileri de etkilemektedir. Sosyal sermaye, aynı zamanda, insan sermayesi kavramı ile de yakından ilgilidir. Kültürel sermaye kavramı toplum düzeyindeki boyutuyla ele alınacağından, mikro planda yer verilmemiştir.

Duygusal Sermaye: sorunları çözebilme kapasitesini, bireyin ilişki kurma duyarlılığını ve daha nitelikli sosyal ilişkiler kurabilme yeteneğini içermektedir. Birey açısından, toplumsal role bağlı belli bir bilgi birikimine sahip olma ya da güçlü arkadaşlık bağlarının olduğu ilişkilere sahiplik yeterli olmayabilir. İnsanlar, duygusal zeka denen ve kapsamında dürüst olma, kendini tanıma, özgüven, irade ve egemen olma, özsaygı ve bazı özelliklere ihtiyaç duymaktadırlar. Öte yandan, insanların tepki ve yaklaşımlarını belirleyen olumlu ve olumsuz davranışları tespit edip

bunları ayırt edebilmesinin iş yaşamındaki rolüne değinen Cüceloğlu (2005:25-37), insanın sosyal yaşam içerisindeki birçok davranışının temelinde duygusal etkenler yer aldığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, insan davranışlarının temelinde yaşanan olayların duygusal etkileri ya da geleceğe yönelik hayaller belirleyici olduğundan, duyguların etkili yönetimi ile yaşanılan andaki mevcut olmayan tetikleyicilerin fark edilebilmesinin önemine değinmektedir.

Entelektüel Sermaye: Bilançonun aktifinde görülmeyen bir kalem olan entelektüel sermaye, işletmenin bilgiyi nasıl ürettiğini ortaya koymaktadır. Bir organizasyondaki faaliyet süreçlerinde değer yaratma potansiyeli olan bilgilerin, becerilerin, yeniliklerin ve yaratıcılıkların bütünüdür. Ölçülemediğinden dolayı şirket bilançolarında gösterilmesi mümkün olamayan bilgi merkezli varlıklarının tümünü oluşturmaktadır. Bilgiyi üreten, işletmelerin entelektüel sermayeleri yükseleceğinden, rekabet kapasiteleri dolayısıyla büyüme potansiyelleri yetenekleri artabilmektedir. Bu açıdan maddi olmayan varlıkları; marka, patent, yayın hakkı, ticari sır, müşteri tatmini, insan kaynakları, güven gibi varlıklar olarak sınıflandırmak mümkündür Brooking, (1996:8-11; Stewart, 1997:63-70). Öte yandan, Entelektüel sermayenin kurumsal etkiliği için organizasyon yapılarında yeni açılımlara gidilmesinin kaçınılmaz olduğunu ileri süren Akdemir (1998:38-40), entelektüel sermaye kavramının bir dönüşüm olduğundan bahsederek, işletmecilik ve yönetim anlayışında yaşanan yetki devri ve bilgi işçisi istihdamının arttırılmasının rolüne değinmektedir.

Entelektüel sermaye, işletmelerde çalışanların bilgilerini ve işletmeye olan katma değerlerini belirlemede önemlidir. Bu yönüyle, gelire, kara ya da başka bir değere dönüştürülebilen bir boyuta sahiptir. İşletmelerdeki başlıca fonksiyonel katkıları arasında; faaliyetlerde gerekli bilgi birikimine yönelik veriler sunmak, işletme değer tespitinde rol oynamak ve değişim yatırımlarında projeksiyon sağlamak gibi fonksiyonel yararları öne çıkmaktadır.

Makro ya da Toplum Düzeyinde İnsan Sermayesi Kaynakları

Sermaye türlerini farklı bir ölçekte ekonomik sermaye, kültürel sermaye, sosyal sermaye ve sembolik sermaye olmak üzere dört başlık altında ele almak da mümkündür. Nitekim, Bourdieu (1996)'nun yaklaşımına göre, ekonomik gücün seviyesini gösteren "ekonomik sermaye"; ikinci olarak, bireyin çevresi, kültürel değerleri ve sahip olduğu sertifika gibi belgelerde somutlaşan ve kültürel kurumların oluşturduğu "kültürel sermaye"; üçüncü olarak, bireylerin harekete geçirebilecekleri etkin bağlantı ağlarının miktarı ile kavramlaştırdığı "sosyal sermaye"dir. Öte yandan, Wacquant (1992:119), sembolik ve simgesel sermayeyi eklemektedir. Makro insan sermayesi kaynaklarını şu şekilde ortaya koymak mümkündür:

Sembolik sermaye ise, kişilerin ve firmaların çevreye, dünyaya, evrene bakış açılarıdır ve aynı zamanda, düşünsel çıkarlarını oluşturan duygusal, bilişsel ve davranışsal öğeleri içeren bilişsel haritalardır. İnsan sermayesi ve sosyal sermaye gelişiminin kaynağının toplumsal yapı mı yoksa bireyin eylemlerin eylemleri sonucunda mı geliştiği sorunu tartışmaya açıktır[1]. Sembolik sermaye, Bourdieu (1994) tarafından onur kavramıyla izah edilmektedir. Bu yönüyle, bireyin toplumsal statüsüne bağlı bilişsel algılamalarını içermektedir. Sembolik sermaye dışındaki sermaye türleri, zaman, enerji ve para harcayarak elde edilirler. Simgesel sermaye; her sermayenin içerisinde görülebilecek, sahip olunan simgesel değerler bütünüdür (Özsöz, 2009). Sosyal sermaye, örgütsel amaçlara ulaşmada bir kaynağa kavuşmak, ilişkileri pekiştirmek, güvene dayalı ilişkiler sunmak ile mümkündür (Bostrom, 2002: 517). Sosyal sermaye bireysel verimliliği artırma, güven ve işbirliğini geliştirmede önemli role sahiptir. Buna göre, sosyal sermaye, iki veya daha fazla iki arasında işbirliğini ilerleten bir unsurdur.

Simgesel sermaye; ekonomik, kültürel ve sosyal sermayenin algılamaya dayalı olarak aldıkları biçimlerle ilişkilidir. Bu bağlamda, ekonomik sermaye gerekli bir koşuldur; ancak, küresel marka olma yolunda yeterli değildir. Bir resim tablosunun parasal değerinin (ekonomik sermayenin) ötesinde, onun sanatsal ve estetik değerini (kültürel sermayesini) bilmek açısından sanatçı olmaya ilişkin bilgi, yetenek ve deneyim gereklidir.

[1]Sosyal sermaye, toplumsal yapı ve bireylerin eylemleri arasındaki etkileşimler hakkındaki tartışmalar konusunda bir değerlendirme için, bknz. Sargut, A. Selami, (2006) ile; bknz. "Sosyal Sermaye: Yapının Sunduğu Bir Olanak mı, Yoksa Bireyin Amaçlı Eylemi mi?", Akdeniz Üniv. İİBF Dergisi, (12), 1-13.

ANADOLU'DA GİRİŞİMCİLİĞİN GELİŞİM SÜRECİ VE GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİ

Anadolu'daki Türk işletmeciliği ya da girişimciliğinin yakın dönem içerisindeki tarihsel geçmişine bakıldığında, Devletin Türkiye'deki iş yaşamında önemli konumu, iş yaşamını biçimlendirici temel unsur olduğu görülmektedir (Buğra,1997:517-527). 1971 yılından sonra izlenen politikalar ile ekonomik potansiyeli güçlü yapı ortaya çıktığı yine bir diğer özelliktir (Yazıcı ve Şahin, 2006). 1980'li yıllardan itibaren ise, Türkiye'de yaşanan süreç ile girişimciliğin önemi tespit edilerek, teşvikler arttırılmıştır. (Özdemir, 2005). Bu bağlamda, Türkiye'de kurulan aile şirketlerinde %30'luk kısmı ilk nesil tarafından kurulduktan sonra ikinci nesile devredilmektedir (GEM, 2006). Uluslararası girişimcilik endeksinde kullanılan 100 yetişkin içinde şirket kuran insanların sayısına bakıldığında Türkiye 29 ülkeden daha az sayıda girişimciye sahiptir. Türkiye'de her 100 yetişkin içinde şirket kuran sayısı 4,6 iken bu sayı Meksika'da 18,7, İrlanda'da 12 ve ABD'nde 11,7'dir. Öte yandan, Aktoprak, (2010)'ın belirttiği şekliyle, girişimci sayısıyla ilgili bir bulgu ise, girişimci erkek ve kadınların oranlarıdır. Girişimciyi sadece işveren olarak tanımlayan uluslararası bir çalışmadaki 29 ülke sonuçlarına göre, erkek girişimcilerin kadın girişimcilerin iki misli olduğu saptanmıştır. Bu tanıma göre, Türkiye'de erkek girişimciler kadın girişimcilerin 29 katıdır. Türkiye genelinden şehirlerin girişimcilik performansına inildiğinde ise girişimcilik performansı en gelişkin olan illerin sadece İstanbul ve Kocaeli olduğu görülmektedir.

Girişimcilik, Türkiye'de, 1980 yılından itibaren önemli mesafeler kaydetmiştir. Temelinde KOBİ'lerin olduğu Türkiye'deki girişimci potansiyelinde, yenilikçilik, bağımsız hareket etme isteği, cesaret, hırs, nitelikler eğitim ve bilgi kapasitesinin payı büyüktür. Türk insanının tipik bir davranış özelliği olarak, Türk girişimcilerinde de kendisini gösterdiğini ileri süren Gürol ve Bal'a göre (2009), işletme sahiplerinde büyüme tutkusu oldukça belirgindir ve işlerinin başından kolay ayrılamazlar. Kurumsallaşma ihtiyacı, büyüme sürecinde yönetimde kişi olarak yetersiz kalmakta, dolayısıyla profesyonel yönetici istihdamı zorunlu hale gelmektedir. Türkiye'de girişimciliğin başlıca çıkmazları arasında, işletme sahiplerinin teknik kökenli olması, fizibilite çalışmalarının yetersizliği, piyasa araştırmalarına bakılmaksızın işletme kurulması, yenilik yaratılamaması, finansman desteğinin sağlanamaması, teminat sorununun çözümlenememesi, bilgi eksikliği ve örgütlenme gibi konular sayılabilir. Türk girişimciliği kişisel girişimcilik ile yatırımcı girişimciliğin özelliklerini taşımaktadır. Türk girişimcisinde, girişimcilik, teknisyenlik, yöneticilik ve mülkiyeti işletme sahibinde toplanmıştır. İşletme sahibi işletme faaliyetlerine doğrudan katkıda bulunur ve ustalık, satın alıcı ve pazarlayan ve yönetsel faaliyetlerini üstlenen kişidir.

Öte yandan, Payaslıoğlu'nun 1961 yılında yaptığı çalışmada, işletme sahibini girişimci olmaya motive eden unsurlar olarak bilgi ve deneyim sermaye ve çevre koşulları tespit etmiştir. Erdoğan Soral'ın 1974 yılındaki çalışmasında, yasalar çıkarılmadan önce iş çevrelerinin fikrinin alınması, yasaların herkese eşit uygulanması, işçi sendikalarının kontrol altına alınması şeklinde sıralanmıştır.1992 yılında kısa adı İSO tarafından imalat sanayiinde yaptırılan araştırmada, küçük ölçekli işletmelerin sayısında artış olduğu tespit edilmiştir. Canan Çilingir ve Erol Sayın tarafından 1994'de yapılan araştırmada ise, işletmelerin, sorunların çözümünde kimi zaman üniversitelere başvurdukları, ancak uygulamaya yönelik sonuçlar almakta güçlük ile karşılaşıldığı tespit edilmiştir. 1980 sonrasında kurulan işletmelerin çoğunluğunun sermayesi ticaretten geldiği ve yeni kuşak yatırımcı tipi genellikle yüksek öğrenim gören, işletme yönetiminde geleneksel işletme tekniklerinden uzaklaşan, modern işletmecilik tekniklerini işyerinde uygulamaya çalışan, kararlarında rasyonel davranan yenilikçi ve risk alan kişiler olduğu görülmektedir (http://notoku.com/10-turk-girisimciliginin-genel-profili/).

Tipik Türk girişimci özellikleri arasında ise, kapsamlı ve bağımsız düşünebilen, yaratıcı fikirler üreten, ikna kapasitesi yüksek, yenilik üretip geliştiren, iyi iletişim becerilerine sahip, esnek davranabilen ve iş faaliyetlerinde kendine güvenen bir girişimci tipinden bahsetmek çok da iddialı olmayacağını ileri süren Müftüoğlu (1991:95-104)'na göre, yapısal bir beceri birikimi olarak bu kabiliyetler ortalama Türk girişimcisinde potansiyel olarak mevcuttur. Kavrakoğlu'na göre (2002.37-45), Türk girişimcilerinin çoğunluğunda yaratıcılık ve yenilikçilik açısından çekingen davranışlar sözkonusudur. Bunun nedeni, sanayimizde kopyacılık ile yenilikçilik ve yaratıcılığın hedeflenmesidir. Çalışma kültürü araştırmalarında, Türkiye'deki KOBİ'lerin belirleyici özellikleri arasında, "risk alma" ve "belirsizliklerle baş etme" niteliklerinin hakim bir kültürel unsur olmadığı ortaya çıkmaktadır (Hofstede,1994: 122-123). Nitekim yapılan bir araştırmada (Bozkurt ve Baştürk, 2009:67), Türk toplumunda küçük üreticiliğin geleneksel bir biçim olması ve bu biçimde muhafazakar öğelerin belirleyiciliği görülebilir. Toplumun değerler bütünü risk almadan çok, durağanlığı ve temkinliliği; belirsizlik toleransından çok verili ilişkilerin devam ettirilmesini içermektedir. Yine, risk alma ile rekabete açıklık arasında önemli paralellikler olduğunu açıktır ve

rekabete açıklığın gerçekten de girişimcilerin belirleyici özelliği olarak değerlendirilmektedir. Ören (2009)'e göre de,Türk girişimcisinin genel profilinde hakim olan unsurlar arasında; ileri eğitim imkanlarından yararlanamamış kişilerdir. Büyük kısmı esnaflardan oluşmaktadır ve ilk kuşak sanayicileridir. Bunun yanında, girişimcilik ortamının oluşturulmasında girişimci tipini etkileyen etmenler olarak; yaşam felsefesi, toplumun değer yargıları, kültürel özellikleri, dini inançları yer almaktadır. Öte yandan bir başka özellik de, Türk girişimcisinin planlamayı sevmemekte ve bağımsızlık tutkusu ağır basmaktadır

ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖRNEKLEMİ VE YÖNTEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'de yaşayan girişimcilerin iş yaşamında geçerli olan insan sermayesi eğilimlerini ve ağırlıklarını ortaya koymaktır. Araştırma Ankara'da yapılmıştır ve farklı sektörlerden girişimler tespit edilmiş, birebir mülakat yapılmıştır. Araştırma için, amaçlı örneklem tekniği tercih edilmiş, bu bağlamda, *"aileden girişimci olan işletmeler"* araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu kısıtla, bir önceki nesilden bir girişim kültürü mirası bulunmayan firmaların insan sermayesi araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Bu açıdan, araştırma, "*aileden miras alınan insan sermaye konusunu*" içermemektedir. Araştırma yorumlaması, paradigma temelinde yapılmış bir nitel araştırmayı içermektedir.

GİRİŞİMCİLERİN İŞ YAŞAMI AÇISINDAN İNSAN SERMAYESİ UNSURLARININ İRDELENMESİ

"Oku, adam Ol" Anlayışından "Öz güvene" Dayalı İnsan Sermayesi Anlayışına

Geleneksel bakış açısına göre, okula gitmenin amacı, devlete katılmak ve memur olmak biçimindedir. Bu bakış açısında, eğitim kurumlarının amacı, bürokrasinin farklı pozisyonlarına yönelik işlevsel insan sermayesi hazırlamaktır/yetiştirmektir. Bu noktada, alan çalışmalarında bulunan araştırmacıların farklı değerlendirmeleri mevcuttur (Hoftsede, 2001; Sargut, 2001; Erdem, 1996; Çelik ve Akgemci, 1998, Wasti,1995). Diğer taraftan, Türk toplumundaki kültürel eğilimlerine bakıldığında, belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır Bunun nedeni, Sargut'a göre (2001:180), Türkiye'de uygulanan yaşam boyu istihdam anlayışı, yani, belirsizlikten ve risk algısından çok, güvencede olmaya atfedilen yüksek prestijdir.

Gelenekselden modern topluma geçiş sürecinde, toplum hayatına katılmada bürokratik pozisyonlar daha fazla avantaj getirmektedir. İnsan sermayesinin geliştirilmesi de bürokrasinin gereklerine ve işlevlerine göre değerlendirilmektedir. Bu bakış açısının toplum hayatında devletin ve bürokrasinin ağırlığını koruduğu sürece kendini devam ettirdiği söylenebilir. Toplum hayatında piyasanın ve iş hayatının ağırlığını artırmasıyla beraber bu bakış açısı da yavaş yavaş değişmeye başlamıştır. İnsanlar kendi beklentilerini yerine getirmeleri olası olan konumlardan çalışma hayatına tercih etmektedirler:

"Üniversite son sınıftayken arkadaş grubumum yaptığı davet üzerine mobilya imalatı yapan bir fabrikanın bayiliği almak üzere ufak bir sermaye ile işe başladık. Ben zaten ticarete atılmak istiyordum, öğretmen olup bir yerde kalmaktansa ticaretle uğraşıp belli noktalara gelme düşüncesi vardı. Bu ortaklık teklifi, buna, ilk adım oldu. Daha serbest çalışma, sosyal hayata daha etkin olarak katılmak hedefimdi" (Mobilyacı, 47).

Yukarıdaki ifadede, bireysel beklentiler ile kurumsal yönelimler (memur olma ve iş hayatına atılma) arasında bir karşılaştırma yaparak, iş hayatına girme ve girişimcilik yaklaşımı dile getirilmektedir. Girişimcinin, "daha serbest çalışma, toplum hayatına ve sosyal hayata daha etkin olarak katılma" biçiminde vurguladığı görülmektedir. Beklenti ve amaçları gerçekleştirme açısından, girişimciliğin, toplum hayatına katılma sürecinde daha elverişli ortamlar sağlayacağına dair inancıyla hareket ettiğini ifade etmektedir. Diğer bir girişimci yargısında ise, okulu ve eğitimi zaman kaybı olarak değerlendirip iş hayatına giriş yapıldığı açıklanmaktadır:

"Üniversite'de ticaretin benim için daha iyi olacağını düşünerek, inşaatçılığa başladım. Okuyarak zaman kaybedeceğimi düşünerek, gelip ticarete atılmayı tercih etim ve böyle başladım. Türkiye'deki ticari ve ekonomik şartların daha olumlu olması ve benim ticarette gelişeceğimi düşünerek, böyle karar aldım. Ailemin etkisinden çok, kendi öz güvenimle başladım bu ticarete ve nitekim belli bir yol aldım. Doğru karar verdiğimi düşünüyorum, pişmanlık duymadım" (Bilgisayar sektörü, üniversite, 33).

Bu girişimcinin tespitleri, Erdem'in yaklaşımı ile birlikte ele değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuç çok şaşırtıcı olmasa gerektir. Nitekim, Erdem'e göre (2001:56), eğitimin, belirsizliğe tolerans ve risk alma eğilimi arasında

beklenen ilişkiyi ters yönde geliştirmesine ilişkin bulgularını burada belirtmek anlamlı olacaktır. Ayrıca, eğitim düzeyinin artması ile girişimcinin riskli durumlara daha ihtiyatlı risk alması anlamına; eğitimin, riskin kavramsallaştırılmasında, algılanmasında veya riskli durumun değerlendirilmesinde, bireyin bilişsel süreçlerini etkilendiğini göstermektedir.

Girişimcinin, "okuyarak zaman kaybedeceğini" düşünmesi, eğitimin, insan sermayesine kazandıracağı katkıları dikkate almaması; öncelikle, eğitim ile iş hayatı arasındaki bağlantıyı algılayamadığını akla getirmektedir. Fakat, orta ve alt toplumsal tabaklardan iş hayatına katılan girişimcilerde, genel olarak böyle bir yargının varlığı göze alınınca, bu yargının kişisel olmadığı ve bu toplumsal tabakalarda bu yargının daha yaygın olduğu söylenebilir. Zaten, bu yargının yaygın olduğu toplumsal tabakaların eğitime, okul yoluyla kariyere, memur ve bürokrat olma olarak baktıkları hatırlanınca, algılama biçimindeki derinlik anlaşılmaktadır. Nitekim, Göka (2006:220)'ya göre, Diğer taraftan, iş hayatına girişte mevcut olan yargının, iş hayatı boyunca da devam etmiş olması ve girişimcinin okul hayatını yarıda bırakarak iş hayatına atılmış olmasından pişman olması, iş hayatındaki deneyim kazanmasına rağmen halihazırda eğitim ile iş hayatı arasındaki bağlantıyı kuramadığı biçiminde yorumlanabilir. Gündelik dilde okumakla devlet adamı olmanın eşitlendiği kültürel ortamda, böyle bir bakış açısı normal karşılanabilir.

Diğer taraftan, iş hayatına girişte mevcut olan yargının iş hayatı boyunca devam etmiş olması ve girişimcinin okul hayatını yarıda bırakarak iş hayatına atılmış olmasından pişmanlığı, iş hayatında deneyim kazanmasına rağmen hali hazırda eğitim ile iş hayatı arasındaki bağlantıyı sağlayamadığı biçiminde yorumlanabilir:

"İşletme ve iktisat gibi alanlarda okumak, sadece devlet dairelerinde işe yarıyor. Gerçek hayatta ise serbest muhasebeciliğin dışında pek bir şeye yaramıyor. Onların doğal hayattaki işlerini görmüyor. Eğitimin genel kültür olarak ve ya bir üniversite mezunu olmanın bir anlamda etiket olduğunu ve gerçek anlamda işlerle harmanlanan, yaşanan bir ortam olmadığını inanıyorum. Üniversitede verilen eğitim ile gerçek hayatta öğrenilen şeylerin birbirini tamamladığını, ama hem gerçek hayat hem de üniversiteyle birlikte teoriyle pratiği birleştirerek yoğrulursa, bu anlamda kalite artar (İnşaat sektörü, lise, 39).

"Eğitimli ya da eğitimsiz olması önemli değil, kişinin kendini yetiştirmesi illa okumakla, üniversite okumakla değildir. Kişi kendini özel sektörde ya da özel hayatında geliştirebilir. İlla üniversite okuyarak kişi yetişmez. Bugün baktığınızda, Türkiye'de, yazarların, belli bir roman yazarının, kitap yazarının okul üniversite okumadığını görüyorsunuz ama bu anlamda yetenekli ve kendini yetiştirdiğini görüyorsunuz. Dolayısıyla, insanın kendini yetiştirmesi üniversiteyle değil, kendi özel kişisel kaynaklarıyla kişisel özverisiyle oluyor". (İnşaat sektörü, lise, 39).

Yukarıdaki girişimci tespitleri, TÜSİAD'ın yaptığı araştırmanın bulguları ile uyumludur. Bu araştırmaya göre (2002:5), eğitimin girişimci ruhla alakası olmadığını düşünülüyor. İşe atılımı, özverisi ve becerisiyle açıklanmaktadır. Kişilerin aldıkları eğitim, örnek aldıkları kişiler, kişisel değer ve motivasyonları, girişimci olmalarında büyük pay sahibidir. Ailesinde girişimci olan çocuklar girişimci eğilimleri daha çabuk kapmaktadırlar. Aile ortamındaki moral ve işbirliği havası, girişimciye, kuruluş aşamasındaki firmanın karşılaşabileceği sorunları daha rahat çözmesinde yardımcı olmaktadır. Diğer bir Hodgetts ve Kuratko (1992:324-7)'ya göre, güven sarsıcı ahlaki sorunlar, yetenek eksikliğine bağlı bireysel yanlışlar ve dış etkilerle oluşan sorunlar işletmelerde daha çok hata potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Böylece, girişimci, işletmeyi, daha toleranslı bir şekilde yönetirken bir anda yanlışlar yapma riski ile karşı karşıya kalabilecektir.

Bir başka girişimci hikayesinde ise, eğitim olgusu, kırsal kesimden kentsel hayata ve iş hayatına katılmada aracı bir mekanizma olarak ele alınmaktadır:
"İş hayatım üniversite yıllarından sonra başladı. Anadolu'dan geliyor olmamız, kalabalık ailende geliyor olmamız, üniversite okuduktan sonra tekrar köyümüze dönme şansımızı ortadan kaldırmıştır. Üniversite okuma sürecinde böyle bir şeye katılmıyorsunuz; sadece üniversiteyi iyi başarılı bitirmenin yoluna bakıyorsunuz. Üniversite bittikten sonra önünüze kendi hayatınız çıkıyor ve bunu şekillendirmek için ondan sonra başınızı önünüze koyup düşünmek zorunda kalıyorsunuz. Ben işe başlarken hiçbir altyapı oluşmamıştı. İş başa düştükten sonra, o günün koşullarında konjonktür ne gerektiriyorsa o şekilde başladık" (bilgisayar sektörü, üniversite, 40).

Yukarıdaki değerlendirme, Entrialgo ve arkadaşlarının yaklaşımları ile uyumludur. Entrialgo ve arkadaşlarının görüşüne göre (2000:147), toplumsal amaçlar, değerler ve kalıplaşmış davranış biçimlerinin oluşmasında, farklı

yapısal öğeler önemli rol oynamaktadır. Toplumsal kurumların yeniliğe, belirsizlik ve risk algısına gösterdikleri tolerans, doğal olarak, girişimcilik kapasitesinin belirgin olarak ortaya çıkma ihtimalini de ortaya çıkarmaktadır. Araştırmalara göre, belirsizliğe toleransın yüksek olduğu toplumsal bağlamlarda, toplumsallaşan bireyler belirsizliği çok daha iyi anlayışla karşılayabilmektedir. Böylece, daha yenilikçi olmakta, daha fazla risk almakta, daha fazla yaratıcı davranışlar gösterebilmekte ve yüksek girişimci profiline sahip olmaktadırlar. Buna göre, girişimci olmak bilinçli bir tutumdan ve sertifikalardan çok yaşam zorunlulukları ile açıklanmaktadır ve hatta akademik başarı ile iş başarısı arasında bir bağlantı kurulamadığı ortaya çıkmaktadır.

Akademik ve İş Yaşamı Başarısının Bir Kazanımı Olarak İnsan Sermayesi

Araştırma bulguları, girişimcilerin, genel olarak akademik başarı ile iş başarısı arasında bağlantı kurmadıkları görülmektedir. Bu bağlantının kurulmamasının birçok nedeninden bahsedilebilir. Bunlardan ilki, girişimcilerin bu konuda bilgilerinin eksik olmasıdır. Buna göre, okul ile iş hayatına, neredeyse, birbirleriyle ilgisi olmayan alanlar olarak bakılmaktadır:

"Eğitimli ya da eğitimsiz olması önemli değil. Kişinin kendini yetiştirmesi illa okumakla, üniversite okumakla değil; kişi, kendini, özel sektörde ya da özel hayatında geliştirebilir; kişi, illa üniversite okuyarak yetişmez. Bugün baktığınızda, Türkiye'de, yazarların, belli bir roman ya da kitap yazarının okul, üniversite okumadığını görüyorsunuz, ama yine de yetenekli ve kendini yetiştirdiğini görüyorsunuz. Dolayısıyla, insanın kendini yetiştirmesi, üniversiteyle değil, kendi özel kişisel çabalarıyla ve özverisiyle oluyor" (İnşaat sektörü, lise, 39).

Yukarıdaki tespite ve yargıya bakıldığında, "yetenek ve kişinin kendini yetiştirmesi" gibi bireysel çabalarla girişimci olma durumunu ifade etmekte olduğu görülmektedir. Genel anlamda, üniversite ve iş hayatı arasında karşılıklı etkileşimin olmamasının, bu türden düşünceleri ortaya çıkardığı söylenebilir. Diğer taraftan, girişimcilik bilgi, kültür ve yeteneğinin geliştirilmesi, ilgili alanda eğitim almakla mümkündür. Üniversite öğrencileri üzerine yapılan araştırmalar, girişimcilik ilgili eğitim alan işletme ve iktisat bölümleri öğrencilerinin diğer fakülte öğrencilerinden daha fazla girişimcilik kültür ve altyapısına sahip olduklarını göstermektedir (Dündar ve Ağca, 2007; Akın ve Zor, 2008). Hiç şüphesiz, bireylerin girişimciliklerini etkileyen faktörlerden en önemlilerinden birisinin, alınan akademik eğitimin türü ve biçimi olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bununla birlikte, bir diğer girişimci yargısına bakıldığında ise, daha farklı değerlendirmeler ve düşüncelerin sözkonusu olduğu görülmektedir:

"Eğitimin, girişimci ruhla alakası olmadığını düşünüyorum. İş hayatına atılmam, tamamen kendi öz irade ve yeteneğimle gerçekleşti. İşletme ve iktisat gibi alanlarda okumak, bana göre, sadece devlet dairelerinde işe yarıyor" (İnşaat sektörü, üniversite, 39)

ifadelerle, işletme ve iktisat gibi alanlarda yapılan mesleki eğitimin, bürokrasiye işlevsel eleman sağlama gibi bir yönünün olduğunu ifade edilmektedir. Burada, özellikle yüksek öğretimin, bir genel kültür kazanımı ve bir anlamda etiket olduğunu ileri sürülmektedir. Üniversitede verilen eğitimle, gerçek, hayatta öğrenilen şeylerin birbirini tamamladığı vurgulanıyor. İş hayatında başarılı olma ve lider olma arasında farklılığın altı çiziliyor. Burada, ayrıca, iş hayatındaki başarının, adeta, doğuştan genel bir takım niteliklerle açıklanmak istendiği görülmektedir: "Bugün bakarsak, dünya şartlarında çok kariyer yapmış insanlar lider olamıyor. Akademik olarak çok üst düzeyde olan insanlar da liderlik yapamıyor (bilgisayar sektörü, üniversite, 40).

Geleneksel bakış açısıyla, eğitimin dolayısıyla diplomanın, memur olmadaki işlevselliğine vurgu yapılmakta, hatta böyle bir algının varlığı gözlenmektedir. Bu bakış açısının oluşmasında ve devam etmesinde, eğitimin içeriğinin iş dünyasının gerekleriyle örtüşmemesi ile bağlantısı olduğu söylenebilir. Buna ilave olarak, eğitimin ve diplomaların toplumdaki saygınlığının kurulamaması gibi bir sorunla da ilişkisi olduğunu da söylemek mümkündür. Uzmanlaşmanın gelişmesini hızlandıran en önemli etkenin, sahip olunan diplomaların toplumdaki saygınlığı olduğunu da bu arada ifade etmek gereklidir. Nitekim, Weber'in (1987: 213) tespitini bu arada hatırlamak gerekir: "Ekonomik yarara dönüştükçe bu belgelerin önemi artmaktadır". Bir başka ifadeyle (Alkış,1966:63-64), ekonomik değerinden dolayı insan sermayesi, üretim düzeyini yükseltmek, ekonomide yapısal değişiklikler gerçekleştirmek ve gelişmiş ekonomilerin düzeyine ulaşmak açısından kalkınmada önem verilmesi gereken bir faktördür. Bu yönüyle, büyüme, gelir dağılımında etkinlik, uluslararası rekabet edebilirlik düzeyinin yükseltilmesi, hukuki, kurumsal ve politik alanda iyileşmeler gibi kalkınmanın önemli amaçlarının gerçekleştirilmesinde rol oynamaktadır.

Bu durumun önündeki birinci etken, daha önce değinildiği gibi, eğitimin içeriğinin iş hayatına ve uygulamaya yönelik uzmanlıkları içermemesidir. İkinci etken ise, genel olarak toplumda, özel olarak ise, girişimcilerde ve iş hayatında diplomalara ilişkin saygınlığının yeterli düzeyde oluşmamış olmamasıdır. Bunun nedeni, girişimciliğin rasyonel temellere dayanmasıyla alakalıdır. Girişimciliğin öz güven, kazanma hırsı ve cesaret gibi bireysel niteliklerle açıklanması girişimciliğin rasyonel olmayan özelliklerine gönderme yapmaktadır.

Sosyal ve Politik Ağ Olarak İnsan Sermayesi

Burt'e göre (1997:339), sosyal sermayenin iki temel dayanağı mevcuttur. Bunlardan birincisi, bağlantılar ve ağ düzenekleridir; genellikle, aktörlerin kaynaklara ulaşmalarını sağlar. Bağlantılar olmadan ağ düzeneklerini düşünmek olanaksızdır. Bağlantılar bir ağ düzeneği oluşturabilmek için bir arada olmak zorundadırlar. İletişimsel ağların oluşumu bire bir ilişkilerden başlamaktadırlar. Buna göre, insanlar bir dizi iletişim ve etkileşim ağları ile birbirlerine bağlıdırlar. Bu ağlara girme ve bu ağlarda sosyal ilişkilerin sayısını artırma kişilere bir takım avantajlar getirmektedir. Bu sosyal ilişkiler ve sosyal ilişkiler üzerine inşa edilmiş ağlar, insanların tek başlarına iş başarmada zorluk çektikleri bilgi ve deneyim konularında iletişimde oldukları kişilerden, firmalardan, sivil organizasyonlardan ve politik kuruluşlardan destek almalarını sağlamaktadır. Bu ağlardaki kişi, firma ve organizasyon sayısı ne kadar fazlaysa karşılıklı ilişkilerin ortaya çıkardığı sosyal sermaye içeriği daha kapsamlı ve değeri de o derece fazla olacaktır. Girişimciler, bu çevresel ağları kendi yaklaşımları ile inşa etmeye çalıştıkları gözlenmektedir:

"Sağlıklı sosyal ilişkiler, iş yaşamında oldukça etkili olmaktadır; bununla, sosyal çevreyi genişletip işinizden ve potansiyelinizden etrafınızı haberdar etmeniz gerekiyor. Belli mesleki kuruluşlara üye olmanız gerekiyor. Bu durum, beraberinde sosyalleşmeyi getiriyor, dar alana hapsolmak ticarette yenilikleri takibi zorlaştırıyor" (tekstil sektörü, üniversite, 47).

Bu noktada, Bygrave ve Minniti (2000:22-28)'nin değerlendirmeleri önem kazanmaktadır. Yazarlara göre, sosyal ortam, girişimci tutum ve davranış biçimlerini önemli düzeyde etkilemektedir. Sosyal ortam, toplumu oluşturanlar açısından bir davranış düzlemi oluşturmakta; risk alma ve belirsizlikten kaçınma süreçlerinde ya da değişime karşı belirlenen tutumlarda yönlendirici olmaktadır. Dolayısıyla, girişimcilik olgusu, farklı sosyal etkilere neden olabilmektedir. Bunun yanında, (Tonus, 2004:223-232), işletmedeki yönetim yapısının belirlenmesinde zorluklar, aile ilişkilerinin yürütülmesinde yaşanan problemler, yetki ve sorumluluk dengesinin olmaması, işletme sahibinin her şeyden sorumlu tek kişi olması, sosyal süreçte önemli sorunlar olarak belirgin haldedir.

Makro çerçevede sosyal ağ ilişkileri siyasal unsurlarla bağlantılıdır. Bunun bir boyutunda, teşviklerden faydalanma varken, diğer boyutta ihaleleri alma söz konusudur. Her iki durum için de paternalizmin geçerli olduğu bir anlayışla yürütüldüğü söylenebilir. Nitekim, Yayla'ya göre (2002:106), işletmelerin piyasa koşulları ile oluşmadığı ve kendi kendine yeterli olmadığı dönemde siyasal iktidar tarafından korunması ve desteklenmesi olgusu, girişimcilikte siyasal ağlara girmeyi önemli hale getirmektedir:

"İşte, başarıda siyasi etken daha ağır basıyor; çünkü, Türkiye'de ekonomik krizler belli dönemlerde insanları sıfıra indirebiliyor. Bundan dolayı, işin gelişimde oldukça etken oluyor. Devlet kaynaklı yapılan işlerdeki kısılma böyledir. Konjoktur değiştiğinde, siyasi arena değiştiğinde, insanların kendilerini büyütmeleri ve iş alabilme olasılıkları azalıyor. Dolayısıyla, özel sektörde büyüyebilmeleri içinde büyük bir sermaye gücüne sahip olmaları gerekiyor. Ekonomik krizlerde sermaye küçüldüğü için, gerekli girişimi yapıp belli bir noktaya gelmekte zorlanıyor. Ama, siyasi bir destekle çok kısa zamanda çok farklı noktalara gelinebiliyor" (İnşaat sektörü, lise, 39).

Girişimci, burada, siyasal ağlara (oluşumlara) girmenin iş kısa zamanda başarıyı getirebileceğini belirtiyor. Firmanın kendi kendine yeterli olma, kendini imkanlarıyla geliştirmenin ötesinde konjonktüre bağlı politik bağlarla büyüme gibi bir strateji önümüze çıkmaktadır. Nitekim, Smith (1999:34-42), iş yaşamında, girişimcilerin sahip oldukları önemli niteliklerden birisinin, iyi iletişim kurma yetenekleri olduğunu ifade etmektedir.

Bir başka girişimci, bu stratejinin Türkiye'de geçerli olduğunu şu şekilde ifade etmektedir: "Türkiye'yi baz aldığımızda, siyasi ilişkilerin insanların önünü çok çabuk açabildiğini gördüm. Bu siyasi ilişkilerle, insanlar, bazen çok kısa zamanda çok mesafeler alarak, farklı noktalara geldiklerini gördüm. Bu siyası ilişkiler ve bağlantılar çoğu kez Türkiye'de etkili oluyor" (Bilgisayarcı, üniversite, 40).

Yukarıdaki değerlendirme, Buğra'nın değerlendirmeleri ile paralellik göstermektedir. O'na göre (1995:35-47), girişimcilik, farklı ülkelerdeki girişimcilik olgusunun özgünlüğü ile, o ülkede devletin ayrıcalıklılığını belirleyen bir dizi unsurun etkileşimi tarafından belirlenmektedir. Yine, piyasa gereklerine göre değil de, ancak koruma sayesinde firmaların büyümesi, kurumsal yapılarını köklü etkilemektedir. Böylece, rekabete dayalı firma anlayışından uzaklaşılmakta ve girişimci kültüründen farklılaşarak, siyasi yapının güdümünde bir bağımlılık yapısında hareket edilmektedir.

Hırs ve Cesarete Dayalı Girişimci Unsuru Olarak İnsan Sermayesi

Girişimcilik ile ilgili süreçlerde, girişimcilerin daha çok sahip olduğu insan sermayesinin duygusal boyutunu gündeme getirdikleri gözlenmektedir. Bu durum, başarı, risk ve cesaret gibi psikolojik faktörlerle açıklanmaya çalışılmakta olup, girişimcilerin, risk alma ve cesaret gibi psikolojik boyutu iki farklı düzlemde dile getirdikleri görülmektedir.

Buna göre, ilk planda, cesaret ve risk alma bireysel düzlemde ele alınmaktadır: "Kişisel beceri ve sosyal oluşum. Tecrübeyle söylüyorum. Risk alabilen ve cesaretli olabilen hep ön planda oldu ve hep bir adım önde gitti. Riski almazsanız, sürekli iş kovalamak zorunda kalıyorsunuz. İş yakalamanız mümkün olmuyor. Mutlaka risk almak zorundasınız (Mobilyacı, üniversite, 41)".

Bir diğer girişimci, iş yaşamında süreklilik ve başarı sağlanmasına ilişkin olarak yaklaşımını şu ifadelerle dile getirmektedir: "Daha çok cesaret ve hırs, ama başlangıçta çaresizliğin verdiği bir yönelimdi beni ticarete iten." (bilgisayar sektörü, üniversite, 40). Yine, bir başka girişimci ise: "kalite, kişisel sıcak temaslar, tanıtım ve cesaretle adım atmak.", diye bir görüş belirtmektedir (eğitim sektörü, üniversite,46).

Bu duruma ilişkin farklı değerlendirmelerde bulunmak mümkündür. Bu bağlamda, Luthans'ın yaklaşımı dikkate değerdir. O'na göre (2001,150); bireyler, iş yaşamlarında, rakiplerinden daha iyi işler ortaya koymak, zor hedeflere ulaşmak ya da işlerinde tam sorumlu olmak istemektedirler. Diğer bir değerlendirmede, McClelland'a göre, bireyin iş yaşamındaki başarı ihtiyacı, onun girişimci eğilimlerinde bulunmaktadır; benzer bir tespit de, başarı ihtiyacı ve girişimcilik arasında ilişkinin doğrusallığından bahseden Hisrich ve Peters'ten gelmektedir (1985:53). Busenitz'in değerlendirmesinde (1999:35-38) ise, temel girişimcilik özelliklerinden biri risk alma insiyatifine ilişkin düzey bazı bireylerde yüksek iken, bu durum her girişimci davranışında aynı öncelikte olmayabilmektedir. Sonuç olarak, girişimci risk alma nosyonu, iş yaşamındaki başarının istenen düzeyde olacağına inancı ve rasyonel karar vermeyi içerdiği ifade edilebilir. Yine, bireyin iş yaşamına ilişkin doğuştan gelen potansiyeli de, bireyin risk kabiliyetini belirlediği söylenebilir.

Burada, başarı için bireysel karakter özellikleri ön plan çıkarılmaktadır. Bu bağlamda, cesaret ve risk alma nitelikleri amaca götüren tek araç olma özelliği taşıdığı söylenebilir. Daha ileri düzeyde, işteki başarı faktörünü sadece risk alma ve cesaret olarak açıklayanların, aynı zamanda işteki başarıyı bireysel tatmin ve kişisel iyi olma hali açısından değerlendirdikleri söylenebilir. Nitekim, Kaya ve Ağca'ya göre (2009: 115-133), risk alma, yenilikçilik ve yaratıcılık iş yaşamındaki etkileri fiili süreçlerde ortaya çıkacaktır. Benzer bir değerlendirmede Eren (1982:17)'den gelmektedir: Yaratıcılılıkla üretilen fikirlerin yaşama geçirilmesinin, yeniliklerin kaynağını oluşturduğunu ve bu fikirlerin bazı sorunların çözümünde uygulanabilirlik niteliği taşımadığını veya ekonomik bağlamda uygulanma durumunun en azından o an için mümkün olmadığını ileri sürmektedir.

İkinci olarak ise, "özveri, "fedakarlık", "sabır", "hürmet", "merhamet" risk alma ve cesaret gibi iş başarısında kişisel birikimlerin düzeyi ortaya konmaktadır.

"Öncelikle cesaret ve azim öncelikli sonra fedakarlık ve iyi niyet birde dürüst olmak önemli" (Tekstil, lise, 51). Benzer şekilde, bir diğer girişimci tespiti ise, "hırs ve cesaret ticaretin anahtarı, her iş adamı bu yeteneklere sahip olmazsa yerinde sayar. İş sahibinin cesareti, fedakarlığı, hırsı, çalışma temposu, risk alma kapasitesi önemli etkendir" (tekstil sektörü, üniversite, 47)

şeklindeki ifadelerle, girişimcilikte kolektif unsuru ön plan çıkardıkları gözlenmektedir. Nitekim, bireysel ve kolektif unsurların bir arada anıldığı görülmektedir. Burada, iş yaşamında, bir işi kurma ve süreklilik sağlamanın gerekleri, risk düzeyinin azaltılması ve başarı şansının nasıl arttırılabileceği de önemli olduğunu vurgulayan Andrews'e göre

(1998:57-65), iş yaşamında belirsizliği fırsat bilen bireylerin, bir tehdit olarak algılayanlara göre girişimci potansiyeline daha fazla sahip olduğunu ileri süren görüşünü aktarmak gereklidir.

Üçüncü olarak ise, kolektif unsurlarla kendi girişimcilik hikayesi ifade edilmektedir:

"Başlangıç aşamasında sadece kendi özveri ve yeteneklerinizi ön plana çıkabilir. Bir işletmeyi kurmak ve onu ayakta tutabilmek için ilk başta çok ciddi bir şekilde kendi öz sermayeniz, öz güveniniz ön plana çıkar; ama işletmeyi belli bir noktaya getirdikten sonra sosyal, politik, siyasi çevredeki bütün konjönktürel yapılara bakarak belli bir noktada tutmak ve geliştirmek için bunları harmanlamanız gerekiyor. İşin başlangıç kısmı, sizin kendi özverinizdir; ondan sonra, diğer faktörleri kullanmanız gerekiyor (inşaat sektörü, lise, 39).

Bir diğer girişimci ise, kendi kolektiflik durumunu; "hırslı olmayacaksın", "fedakarım ve çok merhametliyim" ifadeleriyle dışa vurmakta ve devamla şunları öne sürmektedir:

"Güven, saygı, hürmet ve dürüstlük işte başarıda önemli olduğunu iyi ve kalıcı ilişkileri getirdiğini ifade ediyor. Hırslı olmayacaksınız azimli, güvenilir, işini iyi yapan insan olacaksın. Cana yakın ve hep fedakarım çok merhametliyimdir. Bu dururum insanların bana güvenmesini sağladı. Bu yönüm, en büyük sermayemdir"(Mobilya sektörü, lise, 57).

Burada görüldüğü şekliyle, girişimcilikte, insan sermayesi bağlamında üç farklı girişimci tipi ortaya çıkmaktadır; bireyci girişimciler, sentezci girişimciler ve kolektif girişimciler. Bunun ötesinde, genel anlamda, sermaye denilince, sermaye türlerinden birinin ekonomik sermaye olduğu akla gelmektedir. Nitekim, bir başka girişimcinin yaptığı şu tespit, mevcut durumu daha net olarak açıklamaktadır:

"Boşluğu gidermek açısından mali kaynaklarını ön planı tutarım. Bu bir ticaret. Ticarette mali kayıplar ve sermaye ön planda olduğu için tamam ilk kayıp olarak değerlendireceğim ilk şey mali boyuttur. Çünkü, insanın yerine bir alternatif bulabilirsiniz ama, sermayenin yerine alternatif bulamazsınız. İnsan, sermayeyi kazanır düşüncesi yanlıştır; sermaye insanı kazanır. Kaybedeceğim eleman açısından bakıyorum olaya. Kaybedeceğim elemanın yerini doldurabilirim ama; kaybedeceğim sermayenin yerini dolduramam. Sermayeyi kazanabilmek için uzun bir süre lazım elemanını insanı kazanmak benim için daha erken sonuçlanacağı için, ilk başta malı kaybı ön plana alırım (Mobilyacı, üniversite, 41).

Bu durumu, (Busenitz ve Lau'nun (1996:29-37), kültürel değerlerin kavrayış üzerindeki etkisine bağlı olarak belirsizlikten kaçınma eğilimi bir toplumda yüksek olmasının, daha düşük bir ihtimalle bireyin girişimcilik kapasitesini geliştireceğine ilişkin öngörüsü ile izah etmek mümkündür. Öte yandan, düşük düzeyde belirsizlikten kaçınanlarda ise, iş fırsatlarını değerlendirmenin öne çıkmakta olduğu vurgulanmıştır. Bu tespit bağlamında, yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimi ile girişimcilik eğilimi arasında olumsuz bir ilişkinin varlığından bahsetmek mümkündür. Buna göre, girişimcilik süreç ve ilişkilerinde, firma düzeyinde insan sermayesinin unsurları (sosyal, duygusal ve entelektüel sermaye) ve makro düzeyde sermaye unsurları (kültürel sermaye, sosyal sermaye ve sembolik sermaye) ikinci plana kalmakta ve önem verilmediği görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye'deki girişimci profili iş yaşamı bakımından değerlendirilirken, Osmanlı dönemi kurumsal ilişkilerini dikkate almak gerekir. Osmanlı iş çevreleri, Ahi Teşkilatları ile organize ve piyasa ilişkileri açısından ahlak ve kalite standardı oluşturmuşlardır. İzmir İktisat Kongresi ise, girişimciliği yeniden
canlandırma başlangıcı olmuştur. Nitekim, Sencer (1982:3-47)'e göre, Türkiye'de girişimci karaktere sahip olanlar, sorumluluk üstlenmediği gibi hatta bundan kaçınan bir kişilik yapısı hakimdir. Ancak, günümüzün rekabetçi yapısı içinde kendine yer bulabilme çabaları gösteren Türkiye'deki "girişimci ruh" şimdilerde önemli aşamalar katetmiştir. Bu birikimde, Türkiye'deki ortalama bireyin sahip olduğu cesur davranma, araştırmacı olma, insiyatif kullanabilme ve gelişmiş sosyal ilişkiler sahipliği gibi fonksiyonlar önemli rol oynamaktadır. Bu yönüyle bakıldığında, girişimcilik kapasitesi ya da birikimi, doğuştan sahip olunan bazı kişisel niteliklerle ilişkilendirilebileceği gibi, içinde bulunulan sosyal yapıya hakim olan sosyal, kültürel, felsefi ve ekonomik süreçlerle de bir şekilde irtibatlı olduğu açıktır. Sözkonusu sosyal, kültürel, felsefi ve ekonomik geçerlilik unsurları, girişimcinin sosyal yapıyı ve ilişkileri anlam ve değerlendirme biçimine bir şekilde etki etmektedir. Bu arada, sosyal yapı ve değer yargıları da, ekonomik ve sosyal

koşulları ve girişimci tutum ve davranışlarını direkt olarak etkilemektedir. İlişkide bulunulan sosyal çevre, kişiye daha sınırlı kanaatlere sahip olma ya da belli davranış kodlarını tekrarlama gibi yönlendirici etkilerde bulunmaktadır.

Mikro ve makro açıdan insan sermayesinin temel işlevinin bireysel refah düzeyini yükseltmek olduğunu ifade eden Alkış (2009)'a göre, bu amaca hizmet eden süreçler, sosyo-kültürel düzeyini yükseltmek, kalkınmanın sürekliliğini sağlamak, gelir dağılımını adil duruma getirmek, üretimde verimlilikleri arttırmak, teknolojik gelişme sağlamak, beyin göçünü engellemek ve eğitim, sağlık gibi hizmetlerde fırsat eşitliği yaratmak saymaktır. Bu yönüyle, girişimci, yeni iş alanları yaratma ve geliştirme faaliyetleri yanında, yeni iş fırsatlarını gelecek beklentilerine yönelik risk üstlenebilen ve geliştirme hedeflerini yenileyen kişi olarak öne çıkmaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, insan kaynakları potansiyeli ve sermaye potansiyeline bakış açısından birbirinden taban tabana zıt anlayış ve değerlendirmelerin olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim, mobilya sektöründen iki farklı girişimci değerlendirmesinde, bir girişimci, insan kaynağını önemserken; sergilemektedir. Kuşkusuz, bunun genel geçer bir yargı olarak ortaya konması mümkün değildir. Aynı sektörden diğer bir girişimci de, sermayenin kolay kolay elde edilemediğine işaret ederek, sermaye eğilimli bir tutumu benimsemekte olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, risk, insiyatif kullanma ve kendine güven gibi unsurlar açısından hem eğitim düzeyi ve hem de sektörlere göre bir farklılaşmanın olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin, öz sermaye ve öz güveni ön plana çıkarmakta ve yine insani ilişkileri ve fedakarlık boyutunu önceliklendirdiğini de ifade etmektedir. Bu değerlendirmeyi yapan iki girişimcinin de lise mezunu olduğunu ifade etmekte yarar var. Burada, şu soruyu sormak mümkün. Acaba, eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak duygusal öncelikler arka plana mı atılıyor? Tam bu noktada, benzer tespitlerin üniversite eğilimi almış girişimciler tarafından da dikkate alındığını görülmektedir ve tekstil ve bilgisayar sektöründen iki ayrı girişimcinin değerlendirmelerinde ise sosyal ilişkilerin güçlü etkisine işaret edilmektedir.

Öte yandan, yeni projeksiyonlar ortaya koyabilme açısından ise, özellikle, bilgisayar ve eğitim sektöründe yer alan girişimcilerin daha fazla eğilimli oldukları görülmektedir. İki girişimci değerlendirmesinde, trendlerin ve kalite unsurunun piyasa hakimiyetini belirlediğine işaret edilmektedir. Öte yandan, insan sermayesi unsurlarının ağırlığına bakıldığında, sektörel eğilimler içinde eğitim düzeyi başta olmak üzere farklı sosyal ya da mesleki algılama ve koşulların etkisi altında oldukları görülmektedir. Buna bağlı olarak, bazen duygusal bazen sosyal bazen de entelektüel sermaye girişimci bireylerin tutum ve davranışlarının şekillenmesinde belirleyici olmaktadır. Bazı durumlarda, sosyal ilişki duyarlılığı öne çıkarken; bazı durumlarda karmaşıklığı çözme yeteneği ya da becerileri ve deneyimleri daha fonksiyonel olabilmektedir. İnsan sermayesi, bireysel nitelikleri ve firma yapısını bu yönüyle kültürel bağlamda ele almaktadır. Dolayısıyla, bireysel faktörlerin öne çıktığı girişimciliğin öğretilebilir yönü, iş yaşamında organize girişimciliği destekleyecek şekilde düzenlenmelidir. Bu bağlamda, Türkiye'deki insan sermayesi potansiyelinin rasyonel kullanımı için şu önerileri sunulabilir;

- Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümede rasyonel kaynak kullanımı ile refahın sağlanması temeldir. Bu bağlamda, Ülkemiz kalkınması için ekonomik sermaye kadar insan sermayenin de önemi büyüktür. Bu yönüyle, Türkiye'deki insan kaynaklarının entelektüel üretkenliği ve niteliksel becerileri potansiyel gelişim için ivedilikle değerlendirilmelidir. Küresel platformda genç nüfusa sahip olmanın sağladığı rekabetçi insanın sağlayacağı potansiyel etkileri işletmeye taşıyabilmenin yolları açılmalıdır.
- İş yaşamında entelektüel potansiyele sahip çalışanların birikimleri ve işletme sadakati için ekonomik katkı, kurumsal işbirlikleri ve sosyal haklar açısında desteklenmelidir.
- İnsan sermayesinin ekonomideki-üretimdeki rolü sembolik olmaktan çıkartılıp, örgütsel sürece dönüştürülebilmelidir. Bunun için, bilgi tabanlı ekonomik yükselişin sağlayacağı katkılara paralel olarak doğuştan ve sonradan kazanılan bireysel nitelikleri geliştirici ortamlar genişletilmelidir.
- Çalışanların sahip olduğu sosyal ve entelektüel sermaye birikimine bağlı olarak işletmedeki mal ve hizmet üretiminde nitel ve nicel artışların sağlanması daha kolay olacağından, mevcut insan kaynaklarının üretkenliğini teşvik edici araçlar (sosyal ve teknik) kullanılmalıdır.
- Çalışanların sosyal ve entelektüel birikimleri sayesinde ortaya konan çabaların, işletmeler açısından fiziksel varlıklara sahip olmaktan çok daha fazla değer yaratacağı gözükmektedir. Bu bağlamda, işletmelerin yeni ve farklı iş alanlarda faaliyetlerde bulunmaları, ancak, mevcut insan kaynaklarının yaratıcı fikirlere sahip olması, bilgiyi üretmesi ve kullanması ile mümkündür.
- Küresel piyasalardaki rekabetçi gelişmeler, endüstriyel alandaki yenilikler ve insan kaynakları potansiyelinde ortaya çıkan değişimler, işletmelerde artık daha vizyoner kimlikli ve rekabetçi çalışanlara gerek duyulmasını beraberinde getirmektedir. Bunun için, işletmelerin endüstriyel mal ve hizmet piyasasında konumunu güçlendirmesi, böylece,

müşteri sadakati sağlayabilmesi insan sermayesinin potansiyel niteliklerinin ortaya çıkartılması ve etkililiğinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Bu amaçla, takım çalışmasını ve bireysel öğrenmenin sosyo-ekonomik desteklemesi gerekir.
- İşletme sahiplerinin yöneticilik kapasitelerini geliştirmeleri beklenmektedir. Bu ise, özellikle etkin bir rekabet ortamında kendini belli edecektir. Girişimcilik etiği önemsenmeli ve girişimcilik niteliklerine sahip kişilerin desteklenmesi gerekmektedir.
- Kurumsallaşmanın kaçınılmaz hale geldiği kritik büyüme aşamasında sürdürülebilirliği sağlayıcı yapısal önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

ABEYSEKERA, I. (2001), A Framework To Audit İntellectual Capital, Journal Of Knowledge Management Practice, August, 41-51.

ABEYSEKERA, I. and GUİTHRE, J. (2004), Human Capital Reporting In A Developing Nation,The British Accounting Rev., 36.

AKDEMİR, A. (1998), Entelektüel Sermaye Konseptinin İşletmecilik Anlayışındaki Dönüşümleri, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Der., 3.

AKTOPRAK, D. (2010), http://www.vicebusiness.com/makale4.php, (E.T. 09.01.2010).

ALTAY, A. (2009), Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi, http://eab.ege.edu.tr/pdf/7/C7-S1-M16.pdf, S. 346

AKIN, A. ve İSRAFİL ZOR (2009), "İşletmecilik Eğitiminin Bireyin Girişimci Niteliklerinin Geliştirilmesine Etkileri", Kocaeli Üniv. İş Güç Dergisi, Ocak.

ALKIŞ, M. T. (2009), http://www.bilgiekonomi.5u.com/insser.htm, E.T: 02.07.2009.

ANDREWS, KELLY J. (1998), "Born Or Bred?: What It Takes To Be An Entrepreneur", Entrepreneurial Edge Magazine, Edward Lowe Foundation, Vol. 3, Sum.

BONTİS, N. and W.C. KEOW and S. RİCHARDSON, (2000), "Intellectual Capital And Business Performance In Malasian Industries", Journal Of Intellectual Capital, 1-1, Pp. 85-100.

BOURDİE, P. (1994), Language and Symbolic Power, Çev. Gino Raymond; Matthew Adamson, Politiy Press, Cambridge.

BOZKURT, V. VE ALİ BAŞTÜRK (2009), KOBİ Girişimcilerinde Risk ve Belirsizlik Algıları: Bursa Örneği, http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/997/12131.pdf.

BROOKİNG, A. (1996), Intellectual Capital, Thomson Business Press, S.11—14.

BOSTOM, N. (2002), "Existential Risks: Analyzing Human Extinction Scenarios and Related Hazards"Journal of Evolution and Technology, 9. http://www.nickbostrom.com/existential/risks.html.

BUĞRA, A. (2008), Devlet ve İşadamları, 5. Baskı, İletişim Yayınları, Istanbul.

BUSENİTZ, L.W. and LAU, C. (1996), "A Cross-Cultural Cognitive Model of New Venture Creation", Entrepreneurship Theory and Practice, 20-4.

BUSENİTZ, LOWELL, W., (1999),"Entrepreneurial Risk And Strategic Decision Making", Journal Of Applied Behavioral Science, Volume 35, September, 325-341.

BYGRAVE, W and MİNNİTİ, M. (2000) "The Social Dynamics of Entrepreneurship" Entrepreneurship Theory and Practice, 24 (3).

CAMPBEL, C.A. (1992), "A Decision Theory Model For Entrepreneurial Acts", Entrepreneurship Theory and Practice, 17-1.

COLEMAN, J. (1988), "Social Capital İn The Creation Of Human Capital", American Journal Of Sociology, 94, 95-120.

ÇELİK, A. ve AKGEMCİ, T.(1998), Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler, Ank: Nobel Yay.

CÜCELOĞLU, D. (2005). Başarıya Götüren Aile, Remzi Yay., İstanbul.

ÇETİNKAYA,Ş.(2009), http://www.genbilim.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3878

ÇETİN, C.(1996), Yeniden Yapılanma Ve Girişimcilik, Küçük Orta Boy İşletmeler Ve Bunların Özendirilmesi, Der Yayınları, İstanbul.

DRUCKER, P. (1993), Gelecek İçin Yönetim, Çev. Fikret Üçcan, İş Bankası Yay., 327, İstanbul.

ENTRİALGO, M. (2000), "Psychological Characteristics and Process: The Role of Entrepreneurship in Spanish SMEs", European journal of Innovation Management, 3-3, Pp. 137-149.

ERDEM, F. (2001), Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (2) 2001, 43-61.

ERDEM, F. (1996) İşletme Kültürü, Fredrich-Nauman Vakfı Yay., Ankara, 1996.

EREN, E. (1982), İşletmelerde Yenilik Politikası, Fakülteler Matb., İstanbul.

GRATTON, L and GROSHAL, S. (2003), Managing Personal Human Capital: New Ethos For The 'Volunteer' Employee,Europen Management Journal, 21-1.

GÜROL, Y. ve Yasemin Bal, (2009), "Türkiye'de Girişimciliğin Evrimi ve Gelişimi İçin Girişimcilik Eğitiminin Önemi," Working Papers , http://ideas.repec.org/s/yil/wpaper.html

HISRICH, R.D. and PETERS, M. P, (1985), Entrepreneurship: Starting, Developing And Managing A New Enterprise, 3. Ed, Richard D. Irvin Inc.

HISRICH, R.D. and PETERS, M. P.(2002), Entrepreneurship, Mcgraw-Hill Higher Edu, NewYork.

HODGETTS, RİCHARD M. and DONALD F. KURATKO, 1992), Effective Small Business Management, 4. Edition, Dryden.

HOFTSEDE, G.(2001), Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values, Sage Public., Thousands Oakes and Beverly Hills, 2. Edi. New York.

KAVRAKOĞLU, İ. (2002), S. Gedik ve M. Balkır ile birlikte, Yeni Rekabet Stratejileri ve Türk Sanayisi, TÜSİAD Yay., Istanbul.

KAYA H. ve AĞCA, V. (2009), İktisat İşletme ve Finans, 24-275, Ss:115-1 33.

KESKİN, H., ALPKAN, L. ve ZEHİR, C.(2002), "Girişimcilik Hisleriyle Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişki: Gebze Ve Civarındaki Girişimciler Üzerine Bir Saha Araştırması", Doğu Akdeniz Üniversitesi 21. Yüzyılda KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar Ve Çözüm Önerileri Sempozyum Bildirileri Kitabı.

KUTANİŞ, RANA Ö. ve HANCI A. (2001), "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", Http://İibf.Ogu.Edu.Tr/Kongre/Bildiriler/11-02.Pdf.

LYNN, B. (1998), "Intellectual Capital", The Management Accounting Magazine, V.72-1.

MÜFTÜOĞLU, T. (1991), Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Sorunlar ve Öneriler, Sevinç, Ankara.

ONYX, J. and BULLEN, P. (2000), 'Measuring Social Capital İn Five Communities', Journal Of Applied Behavioral Science, Vol.1, Pp. 24-36.

ÖREN, M. (2009), TÜRKİYE'deki Girişim ve Girişimcilik, http://www.maviekspres.com/index.php?topic=5598.0;wap2.

ÖZSÖZ, C. (2009), Pierre Bourdieu'nün Temel Kavramlarına Giriş, http://www.sosyolojinotlari.com/PDF/sosnot1.pdf.

ROSLENDER, R. And FINCHMAN, R. (2003), Intellectual Capital Accounting In UK A Field A Studyt Perspective, Journal Of Intellectual Capital, 17-2.

ROTTER, J. B.(1966), "Generalized Expectancies For İnternal Versus External Locus Of Control Of Reinforcement", Psychological Monographs: General And Applied, 609,80.

SARGUT, S. (2001) Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, Ankara, İmge Kitabevi

SENCER, M. (1982), "Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral", Amme İdaresi Derg,15-1 ss. 3-47.

SİİSSİAİNEN, M. (2003), "Two Concepts Of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam", Paper Presented At Istr Fourth International Conference "The Third Sector: For What And For Whom ?", Trinity College, Dublin, Ireland, July, 5-8.

SMİTH, SCOTT S. (1999), "Rebirth Of A Salesman, Losing Your Edge?", Entrepreneur Mag., Jan.

STEWARD, A.T. (1997), Entellektüel Sermaye, Çev: Nurettin Elhüseyni, Mess, İstanbul.

LUTHANS, F. (2001), Organizational Behavior, Mcgraw Hill, New york.

TONUS, Z., (2004). "Yöneticilerin Aile İsletmeleri Sorunlarına Bakısı: Eskişehir Sanayi Odasına Bağlı Aile İşletmelerinde Bir Araştırma", Kültür Üniversitesi 1. Aile İşletmeleri Kongresi Bildiri Kitabı, 223-232, Istanbul.

TÜSİAD (2002) Türkiye'de Girişimcilik, TÜSİAD, Ankara.

ÜÇ, M," Entelektüel Sermaye ve Unsurları", http://www.Bilgiyonetimi.Org/Cm/Pages/Mkl_Gos.Php?Nt=581.

WASTİ, ARZU. (1995), "Kültürlerarası Farklılaşmanın Örgütsel Yapı ve Davranışa Etkileri: Karşılaştırmalı Bir İnceleme", ODTÜ Gelişme Dergisi, 22-4.

YAZICI, K. ve Tan Şahin, K., (Şubat 2006), "Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Kültürel ve Makro-Kurumsal Bağlamın Birlikteliği", İstanbul Üniv., Yönetim Derg., 17, 53, 18-28.

http://notoku.com/10-turk-girisimciliginin-genel-profili/, (E.T. 27.12.2009).

Global Entrepreneurship Monitor. (2006). Executive Report.