



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ali Onur ÖZBEY

KOSGEB GİRİŞİMCİLİK DESTEK PROGRAMININ (KOSGEB GDP) İSTİHDAM
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE GİRİŞİMCİLERİN KOSGEB GDP'YE KARŞI TUTUMLARI:
ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ali Onur ÖZBEY

KOSGEB GİRİŞİMCİLİK DESTEK PROGRAMININ (KOSGEB GDP) İSTİHDAM
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE GİRİŞİMCİLERİN KOSGEB GDP'YE KARŞI TUTUMLARI:
ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Bengi DEMİRCİ

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Ali Onur ÖZBEY'in bu çalışması, jürimiz tarafından Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Selim ALKAN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Bengi DEMİRCİ (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Çınla AKDERE (İmza)

Tez Başlığı: KOSGEB GİRİŞİMCİLİK DESTEK PROGRAMININ (KOSGEB GDP) İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE GİRİŞİMCİLERİN KOSGEB GDP'YE KARŞI TUTUMLARI: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 05/10/2020

Mezuniyet Tarihi : 05/11/2020

(İmza)
Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “KOSGEB Girişimcilik Destek Programının (KOSGEB GDP) İstihdam Üzerindeki Etkisi ve Girişimcilerin KOSGEB GDP’ye Karşı Tutumları: Antalya İli Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Ali Onur ÖZBEY





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Ali Onur ÖZBEY
Öğrenci Numarası	20185218016
Enstitü Ana Bilim Dalı	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr.Öğr. Üyesi Bengi DEMİRCİ
Tez Başlığı	KOSGEB Girişimcilik Destek Programının (KOSGEB GDP) İstihdam Üzerindeki Etkisi ve Girişimcilerin KOSGEB GDP'ye Karşı Tutumları: Antalya İli Örneği
Turnitin Ödev Numarası	1415857815

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 81 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 11.09.2020 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 12

alıntılar dahil % 19 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

15/10/2020

Dr. Öğr. Üyesi Bengi DEMİRCİ

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	i
TABLolar LİSTESİ.....	ii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	iii
ÖZET.....	iv
SUMMARY	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
ÖNSÖZ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK, İSTİHDAM VE KOBİ KAVRAMLARI

1.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramları	4
1.1.1. Girişimciliği Etkileyen Faktörler	8
1.1.1.1. Kantis'in Sınıflandırması	8
1.1.1.2. Braunerhjelm'in Sınıflandırması.....	9
1.1.1.3. Skripak'ın Sınıflandırması	11
1.1.2. OECD ve “Girişimcilik Teşvik Çerçevesi”	12
1.1.3. Sürdürülebilirlik perspektifinden girişimciliği etkileyen faktörler.....	14
1.1.4. Girişimcilerin Özellikleri.....	15
1.2. İstihdam Kavramı.....	20
1.2.1 İstihdam Çeşitleri.....	21
1.3. KOBİ Kavramı	21
1.3.1. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımlaması	22
1.3.2. ABD'de KOBİ Tanımlaması	23
1.3.3. OECD'nin KOBİ Tanımlaması	24
1.3.4. Türkiye'de KOBİ Tanımlaması.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM SAĞLAMAYA YÖNELİK DESTEKLER

2.1. İstihdam Politikaları	26
2.2. Türkiye'de İstihdam Sağlamaya Yönelik Destekler	29
2.2.1 KOSGEB Destekleri.....	29
2.2.1.1.KOSGEB Girişimcilik Destek Programı.....	29

2.2.1.2.KOSGEB Nitelikli Eleman İstihdam Desteği	33
2.2.1.3.KOSGEB KOBİGEL-KOBİ Gelişim Destek Programı Personel Giderleri Desteği.....	34
2.2.1.4.KOSGEB AR-GE, İnovasyon Destek Programı Personel Giderleri Desteği..	34
2.2.1.5.KOSGEB Endüstriyel Uygulama Destek Programı Personel Giderleri Desteği	34
2.2.1.6.KOSGEB İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı Personel Giderleri Desteği .	35
2.2.1.7. KOSGEB Stratejik Ürün Destek Programı Personel Giderleri Desteği.....	35
2.2.1.8.KOSGEB KOBİ Teknolojik Ürün Yatırım Destek Programı Personel Giderleri Desteği	36
2.2.2. TÜBİTAK Personel Gideri Destekleri	36
2.2.2.1.TÜBİTAK 1512 - Teknogirişim Sermayesi Destek Programı (BİGG) Personel Giderleri Desteği.....	36
2.2.2.2.TÜBİTAK 1601 - Yenilik Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destek Programı Personel Giderleri Desteği.....	37
2.2.2.3.TÜBİTAK 1501 - TÜBİTAK Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği	37
2.2.2.4.TÜBİTAK 1507 - TÜBİTAK KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı Personel Giderleri Desteği.....	37
2.2.2.5.TÜBİTAK 1511-TÜBİTAK Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projesi Destek Programı Personel Giderleri Desteği.....	38
2.2.2.6.TÜBİTAK 1505 - Üniversite-Sanayi İşbirliği Destek Programı Personel Giderleri Desteği	38
2.2.2.7.TÜBİTAK 1515 - Öncül Ar-Ge Laboratuvarları Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği.....	38
2.2.2.8.TÜBİTAK 1513 - Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği	39
2.2.2.9.TÜBİTAK 1509 - TÜBİTAK Uluslararası Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği.....	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOSGEB GİRİŞİMCİLİK DESTEK PROGRAMININ (KOSGEB GDP) İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE GİRİŞİMCİLERİN KOSGEB GDP'YE KARŞI

TUTUMLARI: ANTALYA İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

3.1	Araştırmanın Önemi	41
3.2	Araştırma Bölgesinin Özellikleri.....	41
3.2.1	Antalya İlinde KOSGEB Veri Tabanına Kayıtlı KOBİ'lerin Genel Özellikleri	42
3.3	Araştırmaya Yönelik Uygulama	43
3.3.1	Araştırmanın Kapsamı, Yöntemi ve Uygulanması.....	44
3.3.2.	Anket Sorularının Hazırlanması	44
3.3.3.	Anketin Değerlendirilmesi.....	45
3.3.3.1.	Girişimcilerin Yaşı	45
3.3.3.2.	Girişimcilerin Eğitim Durumu	45
3.3.3.3.	Girişimcilerin Cinsiyeti	44
3.3.3.4.	Kurulan İşletmelerin Türleri ve Ölçekleri	46
3.3.3.5.	Girişimcilerin Cinsiyeti ile İstihdam Edilen Personel Sayısı Arasındaki İlişki	47
3.3.3.6.	İstihdam Edilen Personelin Sayısı, Cinsiyeti ve Eğitim Durumu	48
3.3.3.7.	KOSGEB GDP'nin İstihdama Etkisine Dair Girişimcilerin Tutumu	49
SONUÇ		53
KAYNAKÇA.....		56
İNTERNET KAYNAKLARI		60
EK-1: Anket formu.....		63
ÖZGEÇMİŞ		65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Girişimci Süreç Modeli	7
Şekil 1.2 Girişimci Çerçeve Koşullarını Teşvik Etmek İçin Ana Politika Alanları	12
Şekil 2.1 Girişimcilik Destek Programı Destek Unsurları	31
Şekil 2.2 Girişimcilik Destek Programı İş Akış Şeması.....	33
Şekil 3.1 KOSGEB Veritabanı Sektör Dağılımı	43



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Modern Girişimciliğin Kavramsal Gelişimi	16
Tablo 1.2 Girişimcilerin Ayırt Edici Davranışsal Nitelikleri.....	18
Tablo 1.3 Avrupa Birliği’nde KOBİ Tanımı	22
Tablo 1.4 ABD’de KOBİ Tanımı	23
Tablo 1.5 Ülkemizde KOBİ Tanımı	24
Tablo 2.1 Sosyal Güvenliğin Kişi Olarak Kapsamı İle İlgili Gelişmeler	28
Tablo 3.1 KOSGEB Veritabanı Sektör Dağılımı.....	42
Tablo 3.2 Girişimcilerin Yaş Durumu	45
Tablo 3.3 Girişimcilerin Eğitim Durumu ve Faaliyet Alanı Arasındaki İlişki	46
Tablo 3.4 Girişimcilerin Cinsiyeti ile Faaliyet Alanı Arasındaki İlişki.....	47
Tablo 3.5 Girişimcilerin Cinsiyeti ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişki.....	48
Tablo 3.6 İşletme Türleri	48
Tablo 3.7 Girişimcilerin Cinsiyeti ile İstihdam Aralığı Arasındaki İlişki	49
Tablo 3.8 Girişimcilerin Yaş/Cinsiyet Karşılaştırması	50
Tablo 3.9 İstihdam Edilen Personelin Cinsiyet ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişki .	51
Tablo 3.10 KOSGEB GDP’nin Personel İstihdamına Etkisi var mı?.....	51
Tablo 3.11 KOSGEB GDP’nin İstidama Etki Ölçüsü	52
Tablo 3.12 KOSGEB GDP’de Destek Oran ve Üst Limitinin Artırılmasının İstihdama Etkisi	52

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ATSO	: Antalya Ticaret ve Sanayi Odası
GDP	: Girişimcilik Destek Programı
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
STO	: Sanayi Ticaret Odası
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

ÖZET

Girişimcilik bölgesel ekonomiden küresel ekonomiye tüm ölçekteki ekonomilerin gelişmesinde önemli bir role sahiptir. Ülke ekonomilerinin lokomotifleri olan küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvik edilmesi amacıyla girişimcilik faaliyetleri çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenmektedir. Türkiye’de girişimcilik kültürünün oluşturulması, yaygınlaştırılması ve girişimcilerin ekonomideki paylarının çoğaltılarak rekabet gücünün artırılması amacıyla Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) 15.06.2010 tarihinde Girişimcilik Destek Programını (GDP) uygulamaya koymuştur. KOSGEB GDP, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi tamamlamış girişimcilere girişimcilik desteği sağlayarak, onların yeni istihdam alanları yaratmalarını ve ülke ekonomisine katkı sağlamalarını amaçlamaktadır.

Ortaya konan bu destek programını devletin dolaylı istihdam politikaları kapsamında ele almak mümkündür. Devlet hem ekonomik hem de sosyal yönlerini dikkate alarak istihdamı arttırmak amacıyla da bu desteği yürürlüğe koymuştur.

Bu çalışmada, KOSGEB GDP’den faydalanan girişimcilerin, kurdukları işletmelerde istihdam sağlarken bu programdan ne ölçüde faydalandıkları ve programın istihdam üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda, girişimcilerin ve istihdam edilen personelin yaş, cinsiyet ve eğitim durumu incelenerek, KOSGEB GDP ile sağlanan istihdamın özellikleri ortaya konulmuştur. Girişimcilerin, KOSGEB GDP’nin istihdam üzerindeki etkisine dair tutumları incelenmiştir.

Çalışmada nitel ve betimleyici analiz yöntemlerinin kullanılmasının yanı sıra, alan araştırması kısmında, Antalya ilinde, 2016-2018 yılları arasında KOSGEB GDP’den yararlanmış olan 240 girişimciye e-posta kanalıyla anket uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 22 programıyla analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda; Antalya ilindeki girişimcilerin demografik ve sektörel özelliklerini yansıtan verilere ulaşılmasının yanı sıra, KOSGEB GDP’nin girişimcilerin istihdam yaratmasında önemli rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. KOSGEB GDP’den yararlanmış olan girişimcilerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi özellikleri ile girişimlerinin büyüklüğü, yarattıkları istihdam miktarı ve faaliyet gösterdikleri sektör arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Antalya ilinde KOSGEB GDP’den yoğun olarak faydalanan sektörler belirlenmiş ve buradaki işletmelerin sektörel dağılımının Türkiye geneli ile büyük ölçüde paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma, KOSGEB GDP’nin hem Antalya ili özelinde hem de ülke genelinde istihdam üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik alandan veri

sunmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, Türkiye’deki girişimci adayları ile bu alanda çalışan araştırmacılar ve karar alma pozisyonunda olanlar için yol gösterici olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, İstihdam, KOSGEB, Girişimcilik Destek Programı, Antalya.



SUMMARY

IMPACT OF KOSGEB ENTREPRENEURSHIP SUPPORT PROGRAM (KOSGEB GDP) ON EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURS ATTITUDES TOWARDS KOSGEB GDP: THE CASE OF ANTALYA

Entrepreneurship has an important role in the development of economies of all sizes from the regional economy to the global economy. Entrepreneurship activities are supported by various institutions and organizations in order to encourage small and medium-sized enterprises, which are considered as the engines of the economies. In order to realize the formation and dissemination of entrepreneurial culture in Turkey and to increase the competitiveness of entrepreneurs by increasing their share in the economy, the Small and Medium Enterprises Development Organization (KOSGEB) initiated the Entrepreneurship Support Program (GDP) on 15.06.2010. KOSGEB GDP aims to provide entrepreneurship support to entrepreneurs who have completed Applied Entrepreneurship Training, thus creating new employment areas and contributing to the national economy.

This support program can be considered within the scope of the indirect employment policies of the state. By taking into account its economic and social dimensions, the state has put this support program into effect to increase employment as well.

In this study, the extent to which entrepreneurs benefit from the KOSGEB GDP while providing employment in the enterprises they established and the effect of the program on employment are investigated. In this context, the age, gender and educational status of the entrepreneurs and employed personnel are examined and the characteristics of the employment provided by KOSGEB GDP are revealed. Entrepreneurs' attitudes towards the impact of the KOSGEB GDP on employment are examined.

Besides using qualitative and descriptive analysis, the research has also employed survey as a method where in the field research, a questionnaire has been applied to 240 entrepreneurs who benefited from KOSGEB GDP between the years 2016-2018 in Antalya province. The obtained data have been analyzed with SPSS 22 program.

As a result of the research; in addition to reaching the data reflecting the demographic and sectoral characteristics of the entrepreneurs in Antalya province, it was concluded that KOSGEB GDP plays an important role in the employment creation of entrepreneurs. It has been determined that there is a significant relationship between the age, gender, education level of the entrepreneurs who have benefited from KOSGEB GDP and the size of their enterprises, the amount of employment they create and the sector they operate in. Sectors

highly benefiting from KOSGEB GDP in Antalya are determined and the sectoral distributions of these enterprises are found to exhibit substantial similarity with the general pattern in Turkey. The research presents data from the field, which helps in understanding the effects of KOSGEB GDP on employment both in Antalya and throughout Turkey. The results and analysis derive from the research can serve as a guide for the prospective entrepreneurs, researchers working in this field and for those in decision-making positions in Turkey.

Keywords: Entrepreneurship, Employment, KOSGEB (The Small and Medium Enterprises Development Organization), Entrepreneurship Support Program, Antalya.



TEŞEKKÜR

Çalışmama başladığım ilk günden tamamladığım son güne kadar, bilgi birikimi ve tecrübelerinden fazlasıyla yararlandığım değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Bengi DEMİRCİ'ye çok teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında karşılaştığım zorluklarla mücadele etmemde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen annem Nuriye ÖZBEY'e ve babam Ramazan ÖZBEY'e çok teşekkür ederim.



ÖNSÖZ

Girişimcilik ve istihdam kavramlarının tarihi 18. yüzyıla kadar dayanmakla birlikte, tanımlamalar ile ilgili hâlâ bazı muğlaklıklar söz konusudur. Alanda kavramlar üzerine yapılmış pek çok çalışma olmasına rağmen genel kabul görmüş bir çerçeve bulunmamaktadır. Özellikle girişimcilik kavramını, iktisat bilimi ve iş dünyası farklı açılardan yorumlamaktadır. İktisatçılar girişimciliği ekonomik verileri düzelterken teşvikler olarak değerlendirirken, iş dünyası girişimciliği kendi işini kurmak ya da hali hazırdaki işi ileri bir boyuta taşımak olarak değerlendirmektedir. İstihdam kavramının ise, sözlük anlamı “bir görevde, bir işte kullanma” olmakla birlikte, ekonomi literatüründe emek faktörü ile birlikte diğer üretim faktörlerinin kazanç sağlamak amacıyla üretim süreçlerine katılması olarak tanımlanır (Güran, 1996: 32-35).

İstihdam konusu hem ekonomik hem de sosyal anlamda tüm toplumlar tarafından önemle ele alınmaktadır. Bu kapsamda, devletler, ekonomik ve sosyal sorumluluklarını göz önüne alarak çeşitli kurum ve kuruluşlarıyla istihdamı arttırmak amacıyla doğrudan veya dolaylı politikalara başvurmakta ve destek sunmaktadır. Bu noktada, dolaylı istihdam politikaları çerçevesinde anılan ve girişimciliği desteklemek amacıyla ortaya konulan destek programlarının öne çıkmaya başladığı görülmektedir (Dünya Bankası, 2013).

Değişen ekonomik koşullara bağlı olarak girişimcilik ve istihdam kavramlarının içeriği ve önemi değişmektedir. Son dönemde yapılan değerlendirmelerde girişimcilik kavramının, sadece ekonominin bir bölümüyle ilgili değil, toplumsal ve ekonomik hayatın tüm bölümleriyle ilgili olduğu görüşü yaygındır. Bu makro bakış açısı, girişimciliğin yeni bir şeyler ortaya koymanın haricinde toplumsal düzeyde sosyoekonomik bir iyileşme aracı olduğunu da göstermektedir. Girişimciler bulundukları bölgelerin potansiyelini keşfederek çevrelerine yeni istihdam alanları yaratmakta, bunun doğal sonucu olarak ekonomik ve sosyal refahın iyileşmesi sağlanmaktadır. Girişimciliğin sosyoekonomik kalkınmaya olan etkisi araştırmacıların ve özellikle politika yapıcıların dikkatini çekmekte, bunun doğal sonucu olarak devletin girişimciliği ve istihdamı geliştirmek amacıyla oluşturduğu politikalar ile kurduğu kurum ve kuruluşların önemi artmaktadır.

Devletin girişimciliği ve istihdamı geliştirmek için attığı adımların arka planını daha iyi kavrayabilmek için devletin ekonomideki değişen rolüne bakmak yerinde olacaktır. 1980’li yıllardan itibaren hayata geçirilen neoliberal politikalar ile devletin küçülmesi ve hizmet ve kapasitesinin düşürülmesi öngörülmüştür. Bu şekilde hayata geçirilen birinci kuşak yapısal reformlar ile devletlerinin ekonomik, siyasi ve yönetsel faaliyetlerinde ciddi

değişimler meydana gelmiştir. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise, küreselleşme sürecinin etkisi ile, düzenleyici devlet anlayışının ortaya konulduğu ikinci kuşak yapısal reformlar hayata geçirilerek bir önceki dönemin problemleri çözülmeye çalışılmıştır. İkinci kuşak reformlar ile devletin iktisadi-mali yönlerinin yanı sıra siyasi ve idari alanları da düzenlenmiştir (Doğan, 2016). Bu bağlamda KOSGEB'in 1990 yılında kurularak imalat sanayisi ve işletmelerini destekleme görevini üstlenmesi, Girişimcilik Destek Programı ile girişimciliği destekleyen faaliyetlerde bulunması, devletin 1980 sonrası geçirdiği yeniden yapılanma sürecinde, minimal devletten düzenleyici devlet anlayışına geçişine bir işaret olarak değerlendirilebilir.

Girişimciliğin gerek toplumsal faydası gerekse ekonomide yarattığı etkinin fark edilmesi sonucunda Türkiye'de girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, geliştirilmesi ve yeni istihdam yaratılması amacıyla bir dizi adım atılmıştır. Bu kapsamda 1990 yılında küçük ve orta ölçekli sanayinin geliştirilmesi ve desteklenmesi amacıyla kurulmuş olan KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı), girişimciliğin de geliştirilmesi ve desteklenmesi görevini üstlenmiştir. Üstlenilen bu görevle ilgili ilk ve en önemli adım 2010 yılında faaliyete geçirilen "Girişimcilik Destek Programı" (GDP) olmuştur.

KOSGEB Girişimcilik Destek Programı kapsamında girişimcilik kültürünün topluma aşılmasını, işletme kurmayı düşünen girişimci adaylarına çeşitli eğitimler vererek girişimcilik kültürünün ülkemizde geliştirilmesini ve en nihayetinde nakdi desteklerle girişimci adaylarının yeni istihdam alanları yaratmasını teşvik etmektedir. Girişimciliğin sosyo ekonomik gelişme ve istihdam üzerindeki olumlu etkisine yönelik görüşlerin politika belirleme süreçlerine yansımalarının sonucu olarak Girişimcilik Destek Programı ile girişimcilik ve girişimci faaliyetler desteklenmeye, geliştirilmeye ve başarılı işletmeler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Girişimcilik Destek Programı kapsamında yeni girişimcilere sunulan destek unsurları Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Yeni Girişimci Desteği, İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği ve İş Planı Ödülü'nden oluşmaktadır.¹ KOSGEB'in sunmuş olduğu desteklerin öncelikli amacı küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ), ekonomi içerisindeki rekabet güçlerinin, ihracattaki paylarının ve istihdam alanlarının yaratılmasındaki paylarının artırılarak bu işletmelerin kalıcı olmasının sağlanmasıdır. KOSGEB destek programlarının amacına ne ölçüde ulaştığı yapılacak bölgesel ve vaka odaklı

¹ http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Giri%C5%9Fimcilik/28.03_UE-0316_Giris%CC%A7imcilik_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf (erişim tarihi: 20.05.2020)

alışmalarla değerlendirilebilmektedir. Bu çalışmada yer alan, KOSGEB GDP’nin Antalya ilindeki istihdama etkisini ölçmeye yönelik alan araştırmasını bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Bu noktada çalışmadan elde edilen sonuçların, girişimci adaylarının yanı sıra, KOSGEB, politika yapıcılar/karar alıcılar ve konu ile ilgili araştırma yapanlar için alandan bilgi aktarımı sağlaması ve konu ile ilgili literatüre katkı sunması beklenmektedir.

Çalışmanın ana eksenini KOSGEB GDP’nin istihdam üzerindeki etkisinin anlaşılması ve bu destekten yararlanmış olan girişimcilerin programa karşı tutumlarının incelenmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda, çalışmanın temel sorusu, KOSGEB GDP’nin istihdam üzerinde, istihdamın yaratıldığı sektörler ve yaratılan istihdamın özellikleri açısından nasıl bir etkiye sahip olduğu ve programdan yararlanan girişimcilerin bu programı nasıl değerlendirdiğidir. Çalışma bu sorunun cevabını Antalya ilinde 2016/2018 yılları arasında KOSGEB GDP’den faydalanmış girişimciler üzerinde yapılan araştırmadan yola çıkarak vermektedir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle birincil ve ikincil kaynaklar kullanılarak nitel ve betimleyici analiz yöntemi kullanılmıştır. Daha sonra Antalya ilinde 2016/2018 yılları arasında KOSGEB GDP’den yararlanan girişimcilerden anket yöntemi kullanılarak çalışmanın ana sorularına yönelik veri toplanmıştır. Çalışmanın Antalya ili özelinde yürütülmesinde hem Antalya’nın nüfus ve işletme sayısı açısından Türkiye’nin beşinci büyük ili olması hem de verilere daha kolay ulaşılması etkili olmuřtur²

Çalışmanın birinci bölümünde girişimcilik, istihdam ve KOBİ gibi temel kavramlar açıklanmış ve bunların literatürdeki tanımları detaylı olarak incelenmiştir. İkinci bölümünde, istihdam politikaları ve Türkiye’de istihdam sağlamaya yönelik uygulanan KOSGEB GDP ve diğer benzeri destekler incelenmiştir. Bu kısımlarda birincil ve ikincil kaynaklardan yararlanılmış ve nitel ve betimleyici analiz yöntemi kullanılmıştır. nc bölümünde anket yöntemi kullanılarak yapılmış olan alan araştırması detaylı bir biçimde anlatılmış ve araştırmanın sonuçları analiz edilerek, elde edilen veriler yorumlanmıştır. Sonuç bölümünde ise devlet politikalarında ve kamu yönetiminde istihdamın öneminden bahsedilmış, yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler içerisinden dikkat çekici sonuçlar vurgulanmış ve KOSGEB GDP’nin önemi ve geleceğine dair bazı çıkarımlar yapılmıştır.

²<http://www.antalya.gov.tr/nufus> (erişim tarihi: 04.08.2020)

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK, İSTİHDAM VE KOBİ KAVRAMLARI

1.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramları

Girişimcilik kavramı olarak işletme ve iktisat bilimlerinde farklı şekilde tanımlanmaktadır. Fakat çoğunluk girişimciliğin, ekonomik büyüme ve istihdam fırsatlarını teşvik etmek için büyük öneme sahip olduğu konusunda görüş birliğine sahiptir. Bu durum, gelişmekte olan ülkelerde özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerin, istihdam alanları yaratmada ve yoksulluğun azaltılmasında en etkili ekonomik aktörler olduğuna işaret etmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) içerisinde çalışan İş ve Sanayi Danışma Komitesi'nin (*Business and Industry Advisory Committee*) 2003 yılında belirttiği üzere, “girişimciliği teşvik edecek politikalar istihdam yaratımı ve ekonomik büyüme için şarttır” (Walle, 2013: 189). Günümüzde pek çok devlet, özel mülkiyet hakkı ve rekabetçi piyasa şartlarını güçlendiren politika ve yasaları yürürlüğe sokarak, bireylere yeni işletmeler kurdurmayı ve onların girişimci kimliklerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

İktisatta bahsedilen temel üretim faktörleri; know how, iş gücü ve sermaye birikimi, ekonomik kalkınmayı açıklamada tek başına yetersiz kalmaktadır. Bu faktörleri, etkin, doğru ve maksimum verimlilikte kullanmak için başarılı bir girişimcilik ve inovasyon gerekmektedir. Ülke ekonomileri için bu denli önemli bir role sahip olan girişimcilik ve girişimci kavramlarının tam anlamıyla anlaşılması ve derinlemesine analizlerinin yapılması yerinde olacaktır.

Girişimcilik kavramının tarihine baktığımızda ilk kez 18. yüzyılda kullanılmaya başlandığı görülmekte olup (Holden, 2016) söz konusu kavramın tanımsal evrimi günümüzde de devam etmektedir. Richard Cantillon tarafından kullanılan ve girişimcilik/girişimci olma anlamına gelen Fransızca kökenli “entreprendre” terimi, ekonomi alanında kazanç elde etme ve alanda ortaya çıkan belirsizlik halini ortadan kaldırmak amacıyla kullanılmıştır (Ağca ve Yörük, 2006: 158).

Günümüzde girişimcilik kavramı genel olarak çoğu zaman kendi işini kurmakla aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak, ekonomi alanındaki çoğu teorisyen ve kuruluşa göre girişimcilik iş kurmaktan çok daha fazlasını, hatta farklı bir durumu ifade etmektedir. Bu doğrultuda kavramı ele alan modern tanımlamaların ve çıkarımların çoğu yapısal değişiklik ve yaratıcı yıkım olgularını girişimciliğin merkezine koyan Schumpeter'e dayanmaktadır. Yenilik yaratan girişimleri ortaya koyan girişimcileri, ekonomiyi durağanlıktan harekete geçirmenin anahtarı olarak gören Schumpeter, girişimciyi yeni karmalar yaratarak mevcut

sistemi daha etkin, verimli ve kârlı bir hale getiren kişi olarak tanımlamaktadır (Schumpeter, 2011; Er, 2012: 32). Bu açıdan bakıldığında, Schumpeter'in girişimcilik tanımında üç şey öne çıkmaktadır: yenilik, yeni birleşimler ve dinamizm.

Schumpeter, yenilikçi girişimcilerin, sahip oldukları fikirleri ve değerleri ekonomi içerisinde yer alan çarka sokarak maddi kazanç elde ettiklerini iddia etmektedir (Schumpeter, 2011; Er, 2012: 32). Ek olarak, Schumpeter ekonomide yer alan tüm iş insanlarını veya şirket yöneticilerini girişimci olarak görmemektedir. Schumpeter, şirket yöneticilerini genel olarak şirketin günlük faaliyetlerini takip eden bir kişi olarak tanımlarken, girişimciyi organizasyonun liderliğini yapan ve vizyonunu yaratarak yeni birleşimler oluşturan kişi olarak tanımlamaktadır (Kuratko, 2003; Kümbül Güleri 2008: 9-11). Buradan yola çıkarak, girişimcinin temel görevinin, belirlenen hedeflere nasıl ulaşılacağı sorusuna cevap aramak değil, direk olarak hedeflerin belirlenmesine karar vermek olduğu sonucuna varılmaktadır.

Schumpeter'in görüşüne paralel olarak, pek çok ekonomik ve sosyolojik araştırma girişimciliğin statik bir kavram olmadığını aksine dinamik bir süreç olduğunu belirtmektedir. Girişimciliği süreç olarak değerlendiren bir başka görüş ise Donald F. Kuratko tarafından ortaya atılmıştır. Girişimciliğin ekonomik ve sosyolojik bakımdan önemli bir güç olduğunu söyleyen Kuratko (2003: 2); bu gücü önsezi, değişim ve yaratıcılık ortaya koymada etkisini gösteren dinamik bir süreç olarak değerlendirmiştir. Bu sürecin makul bir motivasyon ve enerji ile başarıya ulaşabileceğini düşünmektedir. Kuratko, girişimcilik tanımındaki önemli unsurları "ölçülü risk alma istekliliği, verimli bir çalışma takımı oluşturma yeteneği, gerekli kaynakları yaratma becerisi, fizibilitesi mümkün bir iş planı modeli yaratma becerisi, diğer aktörler tarafından düzensizlik ve kaos olarak nitelendirilen ortamlarda fırsatları belirleme becerisi" olarak sıralamaktadır (Kuratko, 2003; Kümbül ve Güleri, 2008: 9).

Ballı (2017: 145) girişimcilik kavramını "fikir, yetenek, bilgi ve sermayenin" karışımı olarak değerlendirmektedir. Girişimciliğin risk, netlik ve çaba ölçülerinin değişebileceğini belirten Ballı (2017: 145), diğer pek çok teorisyenin de vurguladığı üzere kavramın dinamik bir olguyu ifade ettiğini belirtmektedir. Bu kavram gerek birey gerekse toplum için değerli olan ve ekonomik imkânlara cevap veren veya bu imkânları yaratan girişimci adayları tarafından oluşturulan, bununla birlikte ortaya yenilikler sayesinde ekonomik sistemde gelişmeye ve kalkınmaya sebep olan bir süreç veya süreçler silsilesi olarak açıklayan tanımlar da mevcuttur (Casson, 2005: 327).

Girişimcilik kavramını tanımlamaya yönelik alanda pek çok görüş yer alsa da çoğu tanımda bulunan ortak kavram yeniliktir. Girişimcilik özü itibarıyla ortaya çıkan fırsatları keşfetmek ve değerlendirmek olarak tanımlandığından, kavramın asıl amacı belirsizlik içinde

yenilikler yaratmaktır. Ferrante (2005) ortaya bir yenilik çıkarmanın özel bir yetenek olduğunu vurgulayarak, bu yeteneği bazı faktörlerin etkilediğini ileri sürmektedir: başarı arzusu, kontrol merkezi, risk alabilme, belirsizliğe karşı direnç, özsaygı, özgüven ve yenilikçilik (Bozkurt ve Erdurur, 2013: 59). Bridge ve arkadaşları (2003: 21) girişimciliği güçlü bir hayal kurma becerisi, yenilikçilik, yaratıcılık, gerektiğinde risk ve sorumluluk alabilme, karar alma becerisi ve çevreyle iletişim ile ilişkilendirmektedir.

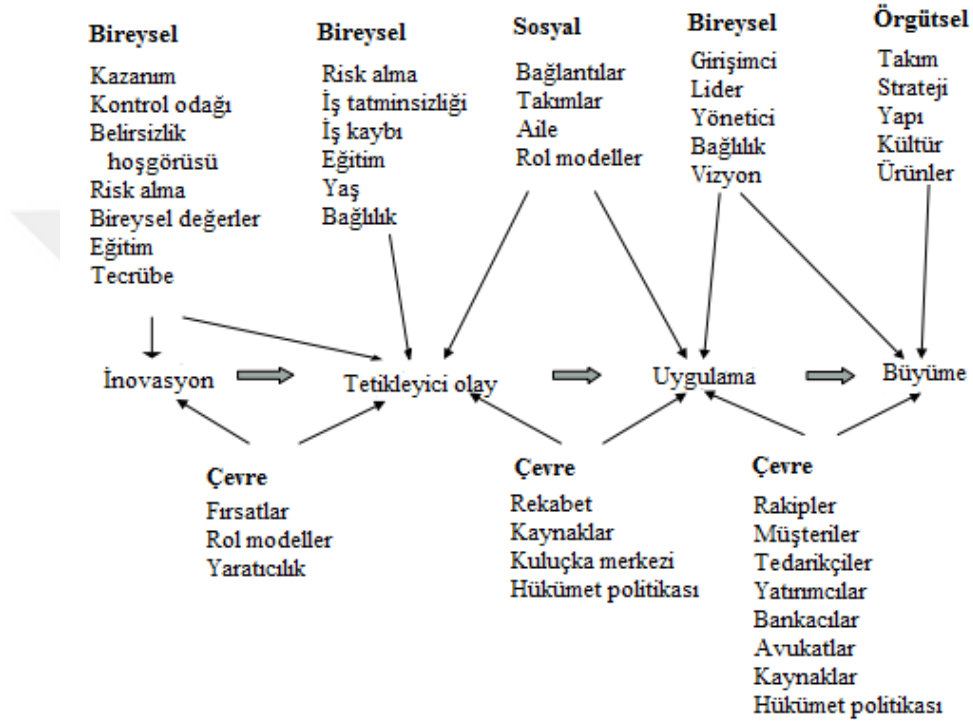
Dollinger (2008: 6-7) işletme ve iktisat literatüründe yer alan tanımları inceleyerek, girişimci eylemin üç temel özelliği olduğunu ifade etmektedir: yenilikçilik, yönetme becerisi ve risk alabilme kabiliyeti. Girişimcilik kavramı genellikle yeni bir ürün veya hizmet sunmak, yeni bir süreç veya yöntem uygulamak, yeni bir pazar yaratmak veya var olan bir pazarı geliştirmek amacıyla bir organizasyon biçimi oluşturmak olarak tanımlanabilmektedir (Dollinger, 2008: 4-6). Bu sebeple, kavramın özü “yeni” olanı ortaya çıkarmaktır. Bir ürün veya hizmet üretimi için kaynakların bir araya getirilmesi işletme olarak tanımlanırken, girişimcilik ise kazanç elde etmek için bir işletme kurmak olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, girişimcilikte mal ve hizmet üretimi yapmanın ötesinde, bu üretimi yapacak birimin (işletmenin) etkin, verimli ve doğru bir şekilde yönetilmesini kastedilmektedir. Dollinger’in girişimcilik kavramı ile ilgili olarak bahsettiği üç temel özelliğinin sonuncusu risk almadır. Risk kavramı, yapılan bir hareketin, girişimin, başlangıcının ve sonucunun bilinmemesidir. Bu sebeptir ki girişimciler, belirsizlik durumunda aldıkları kararların sonucunu belirli bir süre boyunca öngörememektedir. Kısaca, girişimcilerin ana motivasyonu yeniliğe ulaşma arzusu iken bu arzuya ulaşmada risk alma ve yönetebilme yeteneği belirleyicidir.

Frank Knight (1921), “*Risk, Uncertainty Profit*” (Risk, Belirsizlik ve Kâr) isimli ekonomi kitabında risk ve belirsizlik gibi değişkenlerin, girişimcinin kâr ve yatırım konuları hakkında karar alırken ne gibi etkilerinin olduğunu araştırmıştır. Girişimciyi belirsizlik ölçüsüyle tanımlayarak, girişimcinin asıl kazancının belirsizlik durumundayken aldığı kararlar olduğunu belirtmiştir. Söz konusu kitapta, ekonomik bir organizasyona tamamıyla girişim niteliği kazandıran ve girişimcinin kişisel gelirini açıklayan en önemli unsur gerçek belirsizlik olarak tanımlamıştır. Ayrıca risk ve belirsizlik durumlarında sorumluluk alabilme yeteneği, girişimcileri bordrolu çalışanlardan ayıran en önemli özellik olarak görülmektedir (Knight, 1942).

Girişimcilik denildiğinde risk ve belirsizlik kavramları ortaya çıksa da bu iki kavram arasında büyük bir fark mevcuttur; risk analiz edilebilir, ölçülebilir ve tahmin edilebilir bir

olguyken, belirsizlik ölçülemez (Wennekers vd., 2005). Buna karşılık, Knight, kârın ancak ve ancak belirsizlik durumunda ortaya çıkabileceğini söylemektedir (Knight, 1921).

Bygrave (2004: 3-5) girişimciliği art arda gerçekleşen olaylar ve süreçler dizisi olarak ele almaktadır. Bygrave’ın öne sürdüğü modelde bulunan diziler; iş fikrinin oluşması, tetikleyici harekete geçirici olay, faaliyet ya da uygulama ve büyüme olarak sıralanmaktadır (Şekil 1.1). Bygrave’e göre (2004: 5), “insan davranışlarına paralel olarak, girişimciliğin içeriğini de kişisel özellikler ve çevre belirlemektedir.”



Şekil 1.1 Girişimci Süreç Modeli (Bygrave, 2004:5)

Girişimci ile girişimci olmayanların farkını ortaya koyan en önemli şey kişisel özelliklerdir. Bu nedenle girişimciliğin tanımı kadar “Girişimci kimdir?” sorusunun cevabı da oldukça önemlidir. Oxford English Dictionary girişimciyi “risk ve inisiyatif ile kar etmeye çalışan kişi” olarak tanımlamaktadır.³ Sadece bu tanımdan yola çıkarsak, risk alarak faaliyete geçen her bir bireyi girişimci olarak gösterebiliriz. Ancak daha önce yaptığımız tanımlardan da göreceğimiz üzere, risk alıp faaliyete geçmenin yanı sıra, işletmenin kuruluş ve kâr elde etme yöntemleri de girişimciliğin tanımlanmasında önemlidir.

Bu çerçevede, girişimciliğin çalışma alanını “bir mal veya hizmetin nasıl, kim tarafından ve hangi yollarla ortaya çıkarılacağı, kullanılacağı ve sömürüleceği” sorusuna yönelik analizler belirlemektedir (Shaneve ve Venkataraman, 2000: 217-221). Bahsedilen sorudaki “kimin tarafından” bölümü girişimciyi belirtmektedir. Girişimci kavramı üzerine

³<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/entrepreneur> (erişim tarihi: 16.04.2020).

yapılan tartışmalarda çoğunlukla Wennekers ve Thurik'in tanımını öne çıkmaktadır. Wennekers ve Thurik'e (1999: 27-55) göre girişimci fırsatları fark edip ortaya çıkaran, yenilikçi, belirsizlik durumlarında çalışmalarına devam eden, ürettiği ürün ve hizmetleri piyasaya süren ve bu ürünlerin piyasada konuşlandırılması, yayılması ve kullanımına karar veren, işi yöneten ve piyasada rakipleriyle rekabet içinde olan kişidir.

Nassif ve arkadaşları (2010: 216), başarılı girişimcinin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır: risk alan, fırsatları tespit eden, iş alanını kavrayıp şekillendiren, karar alma becerisi yüksek, liderlik becerilerine sahip, bağımsız ve dinamik, olan. Clercq ve Arenius (2003: 5-8) ise girişimcinin beşerî sermayesi ile girişimcilik faaliyetinin başarısı arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu düşünmektedir. Bu sebeple, iyi bir eğitim almış, kişisel gelişimini büyük ölçüde tamamlamış, kendini geliştirmek için ciddi kaynak harcamış kişilerin, girişimcilik faaliyetlerinde başarılı olarak önemli maddi kazançlar elde edebileceği düşünülmektedir.

1.1.1. Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Literatürdeki yaygın görüşe göre, girişimciliğin temel belirleyicileri istihdam/işsizlik, GSYİH, maliyet yapısı, yatırımlar, faiz oranı ve enflasyondur (Bosma vd.,2005: 208-210). Ayrıca, devletin altyapı, eğitim öğretim ve sağlık alanında yaptığı yatırımlar, girişimleri pozitif olarak etkilemektedir (Reynolds ve Storey, 1993: 445-447). Diğer yandan, girişimciliğin en belirgin kavramları olan risk ve belirsizlik ülkeden ülkeye farklılık göstereceğinden, girişimciliği etkileyen faktörler girişimin yapıldığı yerin özelliklerine göre farklılık gösterecektir.

1.1.1.1. Kantis'in sınıflandırması

Girişimcilik kavramının kendine özgü yapısına rağmen girişimcilik düzeyini belirleyen faktörleri genel bir çerçeve içerisine koyan görüşlerde mevcuttur. Bu kapsamda Kantis (2005) *Developing Entrepreneurship: Experience in Latin America and Worldwide* isimli kitabında girişimciliği bir süreç olarak değerlendirmekte ve "girişimcilik gelişim sistemini" açıklayan bir model ortaya koymaktadır. Kantis'in modeline göre, girişimciliğin gelişmesinde yedi ana kategori yer almaktadır (2005: 30-38):

- Sosyal ve ekonomik faktörler: Girişimci adaylarının içinde bulunduğu şartları açıklayan faktörlerdir. Eğitim olanakları, sosyal sınıflar, alanla ilgili bilgiye erişim, gelir seviyeleri ve talebin özelliğın ya da ekonomik istikrar gibi tüm makroekonomik göstergeler bu başlık altında sıralanabilecek faktörlerdir.

- Toplumsal kültür: Toplum içinde barındırdığı her kesimi etkilediği gibi girişimcilik ruhunun oluşumunu da etkilemektedir. Bu bağlamda söz konusu başlık, girişimciye verilen toplumsal değer ve olası başarısızlık durumundaki toplumsal tepki algı anlamında girişimciliği etkilemektedir.
- Üretken yapı ve dinamizm: Burada işin kurulacağı ekonominin bölgesel özelliği, yapısal olarak ekonomik eğilim ve rekabet ortamı gibi hususlar yer almaktadır.
- Bireysel özellikler: Girişimci her şeyden önce bir insandır ve insanlar farklı özelliklere sahiptir. Yetiştirdiği aile ortamı, aldığı eğitimi, risk faktörüne bakış açısı, kaos durumunda gösterdiği tepki, yöneticilik becerileri ve yaratıcılık gibi faktörler bu grubun faktörleridir.
- Bağlantılar: Bir girişimcinin işe koyulmadan önce bağlantılarını iyi belirlemesi gerekir. Bunlar, sosyal (aile, eş, dost ve yakın çevre), kurumsal (profesyonel ilişkiler, iş, okul ve benzeri) ve ticari (pazarın özellikleri, müşteri ve tedarikçi grupları) bağlantılardan oluşmaktadır.
- Faktör piyasaları: Girişimcilerin banka kredisi, devlet teşvik ve destekleri, leasing şirketleri gibi her türlü finansal kaynaklara erişimini sağlayan kanalları, nitelikli iş gücünü ve danışmanlık faaliyetlerini içermektedir.
- Düzenlemeler ve politikalar: Girişimin yapılacağı bölgedeki, vergi, usul ve yönetmelikleri, devlet destekleri, kısaca denetleyici ve düzenleyici tüm mevzuata dair faktörlerdir.

1.1.1.2. Braunerhjelm'in sınıflandırması

Braunerhjelm (2010:452-471), yaptığı literatür analizinde girişimciliği etkileyen faktörleri 4 ana başlıkta sıralamıştır:

- Bölge, endüstri, şirket düzeyindeki faktörler

Alanda yapılan araştırmalar, girişimciliğin içinde bulunduğu bölgenin özellikleri ve şartlarındaki farklılıkların girişimciliği etkilediğini göstermektedir. Bu kapsamda, lojistik maliyetleri, beşerî sermaye yoğunluğu, ar-ge faaliyetleri ile birlikte finansal sermayeye ulaşılabilirlik girişimciliği etkileyen en önemli bölgesel faktörlerdendir (Reynolds et al, 1994). Endüstri alanında ise, kâr yüzdesi, piyasaya giriş protokolleri, talep özellikleri ve üretim kümeleri ile bunların yapıları girişimciliği etkileyen öneli faktörlerdir (Reynolds ve Storey, 1993). Girişimciliğin şekillenmesi, endüstriyel yapı, sosyoekonomik coğrafya ve bazı ekonomik teorilerden ortaya çıkan değişkenlerle ilgilidir. Esasen kâr, endüstri büyüklüğü ve sanayi ölçeği kavramları girişimcilikle pozitif yönde doğru orantılı iken, artan sermaye

ihtiyacı ve ürün çeşitliliği gereksinimi girişimcilik kavramıyla negatif yönde doğru orantılıdır. Daha mikro anlamda şirket seviyesinde, nitelikli iş gücü, girişimciliği etkileyen önemli değişkenlerden biri olarak gösterilmektedir. Nitelikli iş gücü, girişimcilik alanında kalitenin göstergesidir ve yeni kurulan bir işletmenin kuruluş aşamasında karşılaştığı sorunların çözülmesi anlamında oldukça önemlidir (Williamson, 1971).

- Norm ve kültür

Literatür incelendiğinde bir coğrafyadaki kültür ve normların girişimciliği önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Bu etkiyi ortaya koyan en önemli göstergelerden bir tanesi ebeveyn etkisidir. Ebeveyn etkisi, bir bireyin üst soylarının bir iş yerine veya şirkete sahip olması durumunda, aynı işi devam ettirmek adına veya tamamen farklı bir işi seçerek girişimciliğe yönelmesinin diğerlerine göre daha muhtemel olmasıdır (Gianetti ve Simonov, 2004). Aslında çok uzağa gitmeden bu durumu bizim kültürümüzde de gözlemleyebiliriz. Şöyle ki, ülkemizde memur veya bordrolu çalışan ebeveynlerin çocukları genellikle maaşlı çalışmayı tercih ederken, tüccar veya esnaf çocukları genellikle girişimciliği tercih etmektedir. Makro anlamda ise bir çevrede küçük ve bağımsız işletmelerin çok olması, o çevrede girişimciliği geliştirmekte ve girişimci olmayı düşünenleri cesaretlendirmektedir (Glaeser ve Kerr, 2009). Bunun doğal sonucu olarak o çevrede girişimcilik kültürü gelişir ve o bölgede girişim sayısı artar.

- Bireysel ve bilişsel faktörler

Girişimci adaylarının, potansiyel girişimcilerin iş fikri oluşturma ve fizibilite çalışmalarına başladığı bilişsel süreçlerle faaliyete geçme arasında sıkı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Braunerhjelm, 2008). Bu düşüncenin arkasında yatan esas fikir, girişimcilerin sahip olduğunu düşünülen belli başlı özelliklerdir. Örneğin, riske girme özelliği olan bir kişi, belirsizlik ve karışıklık durumlarına karşı daha dirençli olabilmektedir. Bu süreçte özerlik, bağımsızlık, başarıma arzusu ve kendi kendine yetebilme özelliklerine de girişimciler büyük ihtiyaç duymaktadır. Literatürde “Psikolojik Sermaye” diye adlandırılan bir faktör bileşiminden bahsedilmekte olup, bu birleşim kümesinde daha önce yapılmış olan çalışmalardan farklı olarak “insanların mutluluk kaynağı, anın keyfini çıkarma, duyguları kontrol altında tutulması, yaşam motivasyonu gibi daha kişisel özellikler kümesi ortaya koyulmaktadır (Sutter, 2009). Sayılan bu özellikler, “psikolojik sermaye endeksi” yaratılarak ölçülmektedir. Eğitime, beşerî sermayeye, sosyal imkânlar, fırsatlara, güvene ve yaratıcılığa erişimi ölçmek için yapılan çalışmalar, psikolojik endeksin girişimciliğin başarıya ulaşmasında önemli rol aldığını göstermektedir.

- Talep ve arz dayalı faktörler

İktisat ve işletme alanlarında da içerisinde kendisine yer bulan girişimcilik kavramı, doğal olarak arz ve talebe dayalı değişkenlerde etkilenmektedir (Fritsch ve Mueller, 2007). Ancak, yapılacak çalışmalarla söz konusu kavramın talepten veya tedarik zincirinden nasıl etkilendiğini somut olarak tespit etmek oldukça zordur. Bu kapsamda, sadece bazı coğrafyaların daha fazla girişimci arzına sahip olduğu görülmektedir (Glaeser ve Kerr, 2009). Bu fazlalıkların ortaya çıkmasında bölgeden bölgeye değişen normların, geleneklerin, taammümlerin, yani “hesaplanamaz” etkilerin olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, arz ve talebe dayalı faktörler alanda kabul görse de kesin faktörler olarak görülmemektedir.

1.1.1.3 Skripak’ın sınıflandırması

Stephen J. Skripak (2016), *Fundamentals of Business* (İşletmenin Esasları) adlı kitabında girişimciliği etkileyen veya tetikleyen faktörleri değil, farklı ama karşıt bir bakış açısından girişimciliği engelleyen faktörleri incelemiştir. Girişimlerin neden başarılı olup olamadığının araştırılmasından önce, neden çoğu fikrin daha fikir aşamasındayken yok olduğunun araştırılması gerektiğini vurgulayan Skripak (2016: 147-158), bir girişim öncesinde girişimcilerin karşılaştığı dört temel korku ve çekinceye işaret etmektedir:

Para: Bir girişimde girişimcin en temel gereksinimlerinden bir tanesidir. Potansiyel girişimcilerin fiili olarak çalışmaya başlamadan önce yapacakları ilk şey finansal kaynakları bulup sıralamak veya en azından finansman hakkında alternatif bir plan oluşturmaktır.

Güvenlik: Risk kavramının içerisinde de değerlendirilen güvenlik, insanların maaşlarından arttırarak biriktirdiği sermayeyi kolay kolay bir girişime feda edememesi olarak anılmaktadır. Potansiyel girişimciler, güvenlik endişesi yaşamaları durumunda, girişimlerinin başlangıç sürecinde asıl işlerini bırakmadan ya da girişimin devam etmesi adına yardımcı bir “ortak kurucu” ile çalışmayı tercih edebilmektedir.

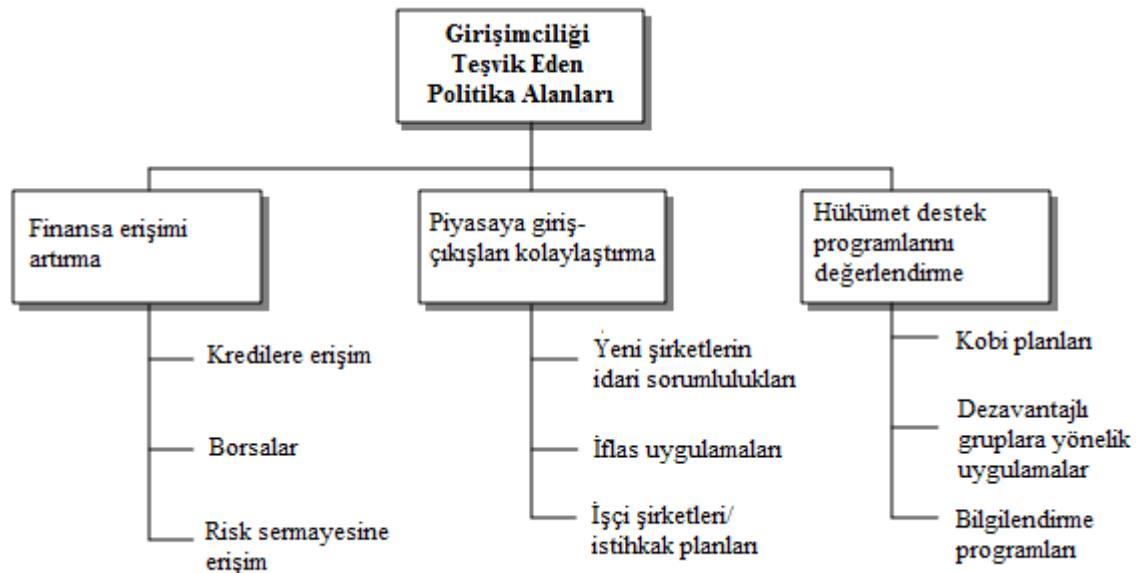
Rekabet: Pek çok girişimci kendi fikirlerini diğer fikirlerden ayırırken oldukça zorlanmaktadır. Bu sebeple, girişimci girişimini gerçekleştirirken potansiyel rakiplerine göre bir ürün veya hizmeti nasıl daha ucuz, daha kaliteli ve daha hızlı üretebilirim sorularının cevaplarını öğrenmelidir.

Fikir eksikliği: Birçok insan nasıl bir iş gireceği veya girdiği işin özellikleri hakkında net bir bilgiye sahip değildir. Girişimci adaylarının, girişimlerine başlamadan önce, söz konusu bu fikir eksikliğini ve belirsizliğini ortadan kaldırmak adına kendi istek ve arzularını belirlemeleri ve kuracakları iş hakkında gerekli bilgileri edinmeleri gerekmektedir. Bu süreçte

önerilerden biri hobi olarak yapılan bir şeyin profesyonel olarak girişime dökülmesi olabilir. Bir diğer öneri, piyasada müşteri portföyünü oluşturmuş, güvenilir, kaliteli, bilgi birikimi yüksek bir markanın bayiliğini (*franchise*) almaktır.

1.1.2. OECD ve “Girişimcilik Teşvik Çerçevesi”

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), girişimcilerin bir işe kalkışmasında cesaret ve başarı göstermelerinin, onları teşvik edip ödüllendirmekle ilgili olduğunu düşünmektedir (OECD, 2004: 11). Dolayısıyla politika yapıcılar, girişimcilerin ve girişimlerin desteklenmesinin girişimcilik kültürü ve toplumsal sermayenin, reel üretime dönüşmesine yardımcı olmada çok önemli bir faktör olarak görmektedirler. Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı’nda yayımlanan “Entrepreneurship and Economic Development: The EMPRETEC Showcase” (Girişimcilik ve İktisadi Kalkınma: EMPRETEC Vitriini) çalışmada, girişimcilik alanı için yapılacak politikalar üç önemli başlıkta belirtilmiştir. Bu başlıklar, “finansmana erişim”, “firma giriş ve çıkışını kolaylaştırma” ve “hükümet destek programları” olarak sıralanmaktadır (OECD, 2002: 8). Çalışmada, OECD üyelerinin iş alanları yaratma ve girişimciliğin teşvik edilmesi hususundaki politikalarını kıyaslamak için bir çerçeve oluşturulmuştur. Çerçeve, OECD üyeleri için oluşturulmuş olsa da, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki insanların girişimciliğe yönelmesi adına önemli politikalara atıfta bulunmaktadır (Şekil 1.2).



Şekil 1.2 Girişimci Çerçeve Koşullarını Teşvik Etmek İçin Ana Politika Alanları (OECD, 2010: 11)

Bireyleri girişimciliğe yönlendirmenin en etkili yolu finansal kaynağa erişim ve finansal kaynak çeşitliliğini arttırmadır. Reynolds ve arkadaşları (2000: 29), potansiyel girişimcilerle gerçekleştirdikleri görüşmeler sonucunda, girişimlerin önündeki en büyük

engelin finansman yetersizliği olduğu sonucuna varmıştır. Banka ve diğer finansman kurumları, mikro ve küçük ölçekli işletmelere finansman kaynağı oluşturmaya istekli olmadıklarından, ortaya çıkan bu eksikliği telafi etmek adına devletler teşvik ve destekler sunmaktadır. Devletlerin sağlamış olduğu bu teşvik ve destekler, söz konusu ekonomik olumsuzluğu azaltmaktadır.

Girişimcilik, ekonomide meydana gelen olaylardan etkilendiği gibi, hükümetlerin yürürlüğe koymuş olduğu düzenleyici ve denetleyici faaliyetlerden de etkilenmektedir. Bu düzenleyici ve denetleyici idari şartlar, işletme kuruluşundaki standartları etkiler ve idari şartlara uyum sağlama, işletmeler için bazen önemli bir maliyet oluşturabilmektedir. Bazı karşılaştırmalı analizler, bu düzenleyici ve denetleyici kuralların ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini ve bu farklılığın ülkeden ülkeye işletme kurmanın maliyetleri ve diğer zorlukları arasında ciddi farklar oluşturduğunu ortaya koymuştur (OECD, 1998: 20). Yasal mevzuattan kaynaklı şartlar çoğu zaman girişimci adaylarını girişimden vazgeçmeye sürüklediğinden, devletler yasal mevzuatı sadeleştirip, kurumlar arasındaki koordinasyonu artırarak girişimci adaylarının işlerini kolaylaştırıp onları desteklemelidir. Ancak, hükümetler girişimci adaylarının önünde bulunan bu engelleri kaldırıp süreçleri kolaylaştırırken, kamu yararı ile dengeyi korumak zorundadır. Örnek olarak, sağlık, güvenlik ve çevre politikalarında, sırf girişimciliğin teşvik edilmesi adına yasal mevzuatta yer alan korumacı politikaların kaldırılması doğru değildir (OECD, 2002: 10). Dolayısıyla, politika üreticiler, çalışmalarında kamu yararını gözeterek girişimciliğin önünü açacak çalışmalar yapmalıdır.

Devletlerin sunmuş olduğu teşvik ve destekler, tek başına iyi işleyen bir piyasa görevi görmese de, bir piyasanın iyi işleminde uygun ortamın yaratılması adına önemli yardımcılardır (OECD, 1998: 24). Devlet destek ve teşvikleri, girişimcilerin önündeki engellerin kaldırılmasında ve girişimcilerin cesaretlendirilmesinde önemli faktörlerdir. Bu kapsamda, KOBİ'lerin veya dezavantajlı işletmelerin ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik politikalar, devlet destek ve teşviklerinin sorun çözücü işlevine örnektir. Sorun çözücü bu politikalar, dezavantajlı grupların veya işletmelerin ekonomiye katılımını sağlayarak, ülke ekonomisinin potansiyelinin gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır (Reynolds vd., 2000: 43-44).

Devlet destek ve teşviklerinin beklenen etkiyi yaratabilmesi için hedeflerin doğru belirlenmiş ve iyi planlanmış olması gerekmektedir. Dolayısıyla, mevcut destek ve teşvik programlarının belirli aralıklarla kontrol edilerek, uluslararası deneyimleri takip etmek, programların ve politikaların etkisini artıracaktır. Devletler destek ve teşviklerin dışında yardımlarını bilgi aktarım yöntemiyle de yapmaktadır. Bilgi programları, girişimcilerin ve

işletmelerin fırsatlara yönelik farkındalığını arttırabilmektedir. Ekonomideki fırsatlar keşfedildikçe daha çok girişimci desteklerden faydalanmakta, bunun sonucunda ekonomide büyüme ve kalkınma yaşanmaktadır. Bu programların diğer teşvik ve destek programlarına göre avantajı, maliyetlerinin daha düşük olmasıdır.

1.1.3. Sürdürülebilirlik perspektifinden girişimciliği etkileyen faktörler

Günümüzde bir politika veya plan yaparken sadece bir girişimi teşvik etmek değil, aynı zamanda o plan veya programın çevresel sürdürülebilirliğini sağlamak da gerekmektedir. Bu nedenle, girişimciliğin geliştirilmesinin yanında; girişimciliğin sürdürülebilirlik yönünü destekleyen faktörler de gerekmektedir. Sürdürülebilir girişimcilik, sosyal refah ve çevresel iyileştirmenin yanı sıra, aynı zamanda girişim sahibine kazanç sağlayan işleri de kapsamaktadır. Burada amaç, ekonomik yönden kâr elde ederken sürdürülebilir kalkınmaya da destek vermektir. Sürdürülebilir girişimcilik bu açıdan baktığımızda köklü sosyo ekonomik dönüşümlere olanak sağlamaktadır.

Tur-Porcar ve arkadaşları (2018: 1-12) yaptıkları araştırmada sürdürülebilirliği etkileyen faktörleri; “çevresel ve ticari faktörler” ve “davranışsal ve insan ilişkilerine dayalı faktörler” olarak iki ana başlık altında ele almışlardır. Çalışmalarında girişimciliği etkileyen faktörlerden yola çıkarak, işletmelerin sürdürülebilirliğini etkileyen faktörleri tespit etmeye çalışmışlardır. Yaptıkları analize göre, sürdürülebilir girişimcilik kavramıyla ilişkilendirilen faktörler şu şekilde sıralanabilir: çevre (sürdürülebilirlik, sosyal farkındalık, çevre politikaları ve düzenlemeleri), davranış (istek, arzu, fedakârlık, etik, empati, öz saygı, liyakat ve rekabetçi zeka), insan ilişkileri (takım çalışması, uyum ve liderlik) ve iş dinamikleri (gelir ve kazançlar, gereksinimlere erişim, iş tatmini).

Çevresel sürdürülebilirlik kavramı, kaynak verimliliğini ve çevrenin insan tüketimine dayanma kapasitesini ifade etmektedir (Norton, 2012: 300-307). Sürdürülebilirlik kavramının alt başlığı olarak görülen “toplumsal çevre bilinci” ise çevreye verilebilecek zararları ve çevre eğitimi hakkında farkındalığın arttırılması için planlanan çalışmaları ifade etmektedir (Jordan, 2001:95-99).

Tur-Porcar ve arkadaşları (2018) sürdürülebilirlik kavramının, kişisel değerler ve etik ile yakından ilişkili olduğunu söylemektedir. Bu iki kavram, genel olarak insan davranışlarının oluşmasında ve sürdürülebilir eylemlerin ortaya koyulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Değerler, insanların davranış şeklini belirleyen sosyal bilişleri ifade etmektedir (Schwartz vd., 2009: 520). İnsan davranışları, insanların kişisel değerleri ile genellikle paralel olmaktadır. Böylece, bu davranışlar zaman içerisinde sosyal norm haline gelmektedir. Söz

konusu bu normlar, sürdürülebilirliği amaçlayan devlet destek ve teşvikleriyle birlikte, sürdürülebilir girişimciliği kolaylaştırmaktadır. Araştırmalar, sürdürülebilir girişimcilik kavramının toplum ve kültür tarafından önemli ölçüde etkilendiğini göstermektedir (O'Neill vd., 2006: 40).

Değer ve etik kavramlarına ek olarak, Tor-Porcar ve arkadaşları, duyguları da girişimleri ve girişimcileri etkileyen önemli değişkenlerden biri olarak düşünmektedir. İstek, coşku, motivasyon, stresle başa çıkabilme özelliği bu açıdan olumlu duygulardan bazılarıdır. Söz konusu olumlu duygular, girişimlerin başarılı olmasında etkili olup, başarı oranlarını direkt olarak etkilemektedir.

1.1.4. Girişimcilerin Özellikleri

Girişimcilik kavramı hakkındaki temel tanımlamalar ve özelliklerin belirlenmesi Cantillon'la (1755) başlamış, çeşitli şekillerde yorumlanarak günümüze kadar gelmiştir (Tablo 1.1). Jean-Baptiste Say ise girişimcilerin sistemsel fonksiyonel rolünü tanımlayan ilk iktisatçı olarak kabul edilmektedir. 19. yüzyılın ilk yıllarında Say, “girişimciler ekonomik kaynakları düşük üretkenlik alanlarından yüksek üretkenlik ve yüksek verim alanına götürmektedir” (Braunerhjelm, 2010: 9-10) şeklindeki yorumlamasıyla girişimcilerin diğer iş insanı, meslek grupları ve işleme sahiplerinden farkını ortaya koymuştur. Say ilk olarak toprağı benzersiz bir zenginlik kaynağı olarak kabul eden yaygın görüşe katılmadığını söylemiştir (Braunerhjelm, 2010). Bu yaklaşımın aksine, ticaret de dâhil olmak üzere üretimi ve imalat sanayisini zenginliğin kaynağı olarak kabul eden yeni bir yaklaşım ortaya koymuştur. Ayrıca, klasik iktisat teorisinde üç temel üretim aracı olarak gösterilen emek, sermaye ve toprağın eksik olduğu, bu teorideki eksikliği gidermek için ise girişimciyi dördüncü faktör olarak teoriye dâhil etmek gerektiğini vurgulamıştır. Girişimciyi diğer üç üretim aracını düzenleyen ve üretim ile dağıtımı birlikte yönetebilen faktör olarak değerlendirmiştir.

Literatürü incelediğimizde, girişimcilerin niteliklerini kullanarak, değişiklik yaratmaları, üretim kaynaklarını bir araya getirmeleri ve yeni üretim alanları oluşturarak değer yaratmaları oldukça mümkündür. Burada bahsedilen değişiklik ya girişimci tarafından yaratılır ya da mevcut değişik durum girişimci tarafından ortaya çıkartılır. Yönetim alanında pek çok konuda olduğu gibi bu kavramda da girişimcilik kişinin genlerinde mi var yoksa sonradan mı öğrenilir sorusunda net bir görüş birliği yoktur. Genel görüş girişimciliğin “doğuştan gelen bir yetenek” olduğunu yönünde olsa da girişimciliğin sonradan öğrenilebilen bir beceri olduğunu düşünen araştırmacılar da mevcuttur. Girişimciliğin bir uygulama

olduğunu söyleyen Drucker (1985: 300-305), bu kavram hakkında söylenen çoğu bilginin yanlış olduğunu savunmaktadır.

Drucker (1985: 300-305), girişimciliğin genlerle ilgili bir kavram olduğu fikrine katılmamaktadır. Girişimciliğin bir disiplin olduğunu, diğer pek çok disiplin gibi, onu da insanların öğrenebileceğini söylemektedir. Bu nedenle, Drucker'ın düşüncesinde eğitim ve öğretim önemli bir yer tutmaktadır. Kavram ilk zamanlarında bir iş yeri kurma, işletme kurma ile ilişkilendirildiğinden, zamanla öğrenilecek ve geliştirilebilecek bir olgu olduğunu düşünmek makul gelmiştir.

Tablo 1.1' de yukarıda bahsettiğimiz literatürün oluşmasındaki kronolojik sıralama yer almaktadır. Bu kapsamda tabloyu incelediğimizde hem kronolojik bir sıralama görülürken hem de her yazarın kavrama farklı perspektiflerden yapmış oldukları katkılar göze çarpmaktadır.

Tablo 1.1 Modern Girişimciliğin Kavramsal Gelişimi (Eternad, 2004: 12-15)

Tarih	Yazar	Girişimci Kavramı
1755	Cantillon	“Entreprendre” (sorumluluk alabilmek/idare edebilmek) sözcüklerinden yola çıkarak girişimcilik kavramını alana tanıttı.
1803, 1817	Say	Girişimcinin keşfedilmemiş fırsatlara yanıt vermek için kaynakları kullanılabilir hale getirme yeteneğine vurgu yapmıştır.
1871	Menger	Girişimcilerin, değişim değeri olan “ekonomik mallar” ile diğer mallar arasında ayırım yapma yeteneğine vurgu yapmıştır.
1893	Ely ve Hess	Girişimcilere, temel üretim kaynakları olan, sermaye, emek ve fikri bir araya getirerek bütünleşik eylem yapma becerisi atfedildi.
1911, 1928, 1942	Schumpeter	Girişimcilerin, verimsiz ve etkisiz pazarların “yaratıcı yıkımı” yoluyla “yenilikçi birleşmeleri” tercih ederek proaktif şekilde fırsat yarattığı söylenmiştir.
1921	Knight	Girişimcilerin sürdürülebilir anlamda çalışmalar yaparak “verimlilik” sağlamaya çalıştıklarını, risk ve belirsizlikle etkin bir şekilde başa çıkmada beceriye sahip olduklarını

		ve fırsat-risk-ödöl ilişkisini anladıklarını ifade etmiştir.
1948, 1952, 1967	Hayek	Avusturya analitik girişimci geleneğini sürdürerek, girişimcilerin keşif ve eylem kabiliyetlerine atıfta bulunmuş, suiistimal edebilecekleri bilgi dezenformasyonunun varlığını kabul etmiştir.
1973, 1979, 1997, 1999, 2009	Kirzner	Fırsatları yakalama ve en uygun şekilde değerlendirme hususunda girişimcilerin özellikleri arasında “uyanıklık” hissiyatını saymıştır.
1974	Drucker	Girişimcilerin, piyasada yaşanabilecek önemli olayları önceden tahmin edebilme, öngörü yeteneği gibi konularda becerisi olması gerektiğini savunmuştur.
1975, 1984, 1985	Shapero	“Güvenilir Fırsatların” tespiti açısından gerekli algı yeteneğine bağlı olarak girişimcilerin sahip olması gereken niteliklere “yargılama” yeteneğini eklemiştir.

Bygrave (2004: 5), girişimcileri diğer insanlardan ayırmayı sağlayan net bir davranışsal nitelikler dizisi olmadığını öne sürmektedir. Girişimcilerin diğer insanlardan daha üst seviyede kontrol odağına sahip olduklarını, başka bir deyişle kaderlerini tayin etmeye daha fazla istek duyduklarını söyleyen Bygrave (2004: 5) girişimcinin özelliklerini tanımlamak için psikolojik terimler kullanmak yerine, “10 D” adını verdiği bir dizi sözcük kullanmaktadır (Tablo 1.2). “10 D” ifadesi kendi dilinde kullandığı “D” harfi ile başlayan on sözcüğün ilk harflerini belirtmektedir.

Bygrave’ın Tablo 1.2’ de gösterilen çalışmasında girişimcilerin nitelikleri detaylı şekilde sıralanmaktadır. Bu sıralamadaki kavramlar ise daha çok soyut duygular üzerine kuruludur. Burada hayal etmek, kararlı ve azimli olmak, adanmışlık, kader, paylaşım gibi kavramların önemini vurgulamaktadır.

Tablo 1.2 Girişimcilerin Ayırt Edici Davranışsal Nitelikleri (Bygrave, 2004: 5)

10 D	
Hayal (<i>Dream</i>)	Girişimciler, geleceğin kendileri için neler sunabileceğine dair bir öngörüye ve hayallerini gerçekleştirme yeteneğine sahiptir.
Kararlılık (<i>Decisiveness</i>)	Girişimciler pek çok durumda hızlı karar vermek zorundadır. Alınacak kararlarda hızlılık girişimcilerin başarısı için önemli bir faktördür.
Failler (<i>Doers</i>)	Bir girişime karar verdikten sonra, mümkün olan en kısa sürede uygulamaya koyulurlar.
Azim (<i>Determination</i>)	Başladıkları işi büyük bir istek ve arzuyla sürdürürler. Bu süreçte karşılaşılan zorluklar sonucu nadiren vazgeçerler.
Bağlılık (<i>Dedication</i>)	Girişimciler kendilerini işlerine adanmışlardır ve bu durumu çevresindekilere yansıtırlar.
Kendini adama (<i>Devotion</i>)	Yaptıkları işi sevdiklerinden, ürettikleri ürün veya hizmeti sunarken büyük memnuniyet duyarlar.
Detaylar (<i>Details</i>)	Girişimin tüm süreçlerinde yaşanabilecek tüm ihtimalleri hesaplarlar.
Kader (<i>Destiny</i>)	Belli bir işe veya iş yerine bağlı olmaktansa, kendi işleriyle kendi kaderlerini belirlemek isterler.
Para (<i>Dollars</i>)	Girişimcinin asıl motivasyonu para değildir. Para sadece başarılı olduklarında alacakları ödüllerden bir tanesidir.
Paylaşım (<i>Distribute</i>)	Girişimciler, kazançlarını, başarılarını, komuta kademesindeki personeliyle paylaşırlar.

Günümüzde girişimcilik kavramı, sadece ekonomi ile ilgili değil toplumun tümüyle ilgili bir yaşam biçimi olarak değerlendirilmekte ve bu düşünce girişimcilikle ilgili eğitime farklı bir bakış açısı getirmektedir. Bu kapsamda, ihtiyaç duyulan eğitim yöntemi, bireyin bir olayı kavrayışını, davranışlarını, yetenek ve kabiliyetlerini iletirmeye yardımcı olmak durumundadır. Kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve diğer her türlü sosyal girişimde farklı konularda değer yaratmak oldukça önemlidir. Lichtenstein ve Lyons (2001), girişimcilerin farklı beceri ve yeteneklere sahip olduğunu söylemekte, dolayısıyla yetenek ve becerilerine göre gelişim gösterecekleri alanlarda eğitim almaları gerektiğini belirtmektedir.

Holden’a (2016) göre, farklı yaş gruplarından, gelir düzeylerinden, cinsiyetten başarılı girişimciler çıkabilmektedir. Ek olarak, girişimcilerin eğitim düzeyleri, bilgi birikimi ve tecrübelerinde farklılıklar olabilmektedir. Tüm bu farklılıklara rağmen, alanda elde edilen sonuçlar girişimcilerin birçok ortak özelliğe sahip olduklarını göstermektedir. Bu özelliklerden bazıları; yaratıcılık, kararlılık, adanmışlık, liderlik, öngörü sahibi olma ve kendine güven olarak sıralanmaktadır (Holden, 2016: 4).

Günümüzde pek çok insana kendi işinin kurma, kendini işinin patronu olma fikri cazip gelmektedir. Bu nedenle, girişimcilik kavramının tanımı yapılırken göz önüne alınması gereken bir diğer husus, bireyin patron olmaya, lider olmaya uygunluğunun olmasıdır. Hangi iş kolu olursa olsun yeni bir iş kurmak ve bu işi planlı şekilde yönetmek belirli bir bilgi birikimi, yönetim becerisi ve planlama özelliği gerektirmektedir. Beraberinde stratejik yönetim uygulaması süreci de günümüzde giderek önem kazanmaya başlamıştır. Hedeflerini belirleyen girişimciler öncesinde iç ve dış çevre analizini yapmakta, ardından da SWOT analizini gerçekleştirerek planlarını oluşturmaktadırlar (Erkiş, 2019:35). Girişimci adaylarının, girişimlerine başlamadan önce cevaplarını alması gereken sorular vardır (Holden, 2016: 8-10): Kişi girişiminden ötürü sorumluluk almak istiyor mu? İşletmenin sunacağı doğru ürün veya hizmet hangisi olmalıdır? Pazarın özellikleri nedir ve pazar nerededir? Girişim, kazandıracaklarıyla girişimcinin, ortaklarının ve çalışanlarının giderleri karşılayacak mı? İş için gereken sermayeye nasıl ulaşılacak? Girişimci mevcutta bir işi varsa bu işi bırakıp tam zamanlı mı çalışacak? Girişimci hareket ederken ortaklarıyla mı yoksa kendi mi karar verecek?

Bir girişimci adayı, başarılı bir girişim sahibi olmak istiyorsa, önce bu soruların farkında olmalı, daha sonra bu sorulara makul cevaplar bulmuş olmalıdır. Ancak bu soruların, herkes için ortak doğru cevapları yoktur; girişimin türüne ve girişimcinin hedeflerine göre farklı cevapları mevcuttur. Başka bir deyişle, cevaplar her girişimcinin bireysel kararlarına göre değişmektedir. Adayın, girişimle ilgili esas kararları vermeden önce mümkün olduğunca çok bilgi ve tavsiye toplaması gerekmektedir. Bu durumun sağlanması durumunda, karşılaşılan risklere daha hazır olunur ve girişimcinin başarılı olma ihtimali artmış olur.

Başarılı ve başarısız olan girişimleri analiz eden ekonomistler, umut vadeden girişimciler için bazı hayati öneme sahip başlıkları sıralamaktadır. Bu başlıkların dikkate alınması durumunda işletme sahiplerinin ortaya çıkacak riskleri azaltabileceği, aksi takdirde işletmenin sonunu hızlandıracağı belirtilmektedir. Bu başlıklar, “strateji, motivasyon ve reel vizyon” olarak sıralanmaktadır (Holden, 2016: 9-12).

Bir girişim için gereken tek şeyin sadece para olduğunu söylemek yanlış ve sık bir yorumdur. Girişim sahiplerinin başarılı olması durumunda büyük paralar kazandığı doğru olsa da, yeni girişimciler için para ilk zamanlarda çok kısıtlıdır. Çoğu girişimci, girişiminde başarıya ve hedeflerine ulaşana kadar paradan hariç bir itici güce, yani motivasyona ihtiyaç duymaktadır.

Girişimciyi diğer işletme sahiplerinden ayıran bir diğer konu stratejidir. Bu strateji üreteceği ürün ya da hizmeti diğerlerinden ayırt edebilme stratejisi ve projesini yalnız satış fiyatı hususunda rekabet ederek değil, piyasada yaratacağı farkı gözeterek oluşturmaktır. Aslında fiyat bir girişimci için önemli bir fark unsurudur, ancak sadece fiyat adayı rekabet etmek girişimci için birçok risk barındırır. Büyük ölçekli seri üretim yapan firmalar fiyat stratejisinden önemli bir rekabet avantajı sağlarken, girişimciler piyasada varlığını sürdürebilmek için fiyatın dışında ufku sağlam ileriye dönük stratejilere ihtiyacı duymaktadır.

Son olarak, girişimcinin kurduğu işletmenin ayakta kalabilmesi için gerçekçi bir vizyona sahip olması gerekmektedir. Başarısızlık hikâyeleri incelendiğinde, girişimcilerin verdiği en yaygın cevabın finansman konusuyla ilgili olduğu görülmektedir. Girişimciler genellikle maliyet konularındaki sorunları hafife alarak daha çok satış ve satış sonrası gelire odaklanırlar. Ancak bir işletme sahibinin kuruluş aşamasında genellikle ilk bir yıl hayal kırıklığına uğramaması için nihai maliyet hesaplarını %40-50 oranında fazla hesaplaması ve satış geliri üzerine yaptığı tahminleri normalin altında tutması tavsiye edilmektedir (Holden, 2016: 9-12). Bu durumda, ayakları yere basan bir hedef oluşturulmuş olup, nakit akışı takip edilerek, planlanan girişimin uygun olup olmadığı görülmüş olur.

1.2. İstihdam Kavramı

Türk Dil Kurumu'ndaki (TDK)⁴ tanımına bakıldığında istihdam, “bir görevde, bir işte kullanma” manasına gelmekte iken, ekonomi literatüründe emek faktörü ile birlikte diğer üretim faktörlerinin kazanç sağlamak amacıyla üretim süreçlerine katılması olarak tanımlanır (Ulusoy ve Akarsu, 2012: 110-111). Üretim faktörlerinin optimum seviyenin dışında kullanılması durumunda ekonomide refah seviyesi ideal seviyeyi bulamayacaktır. Bu sebeple sadece emek faktörünün istihdamı değil, aynı zamanda diğer üretim faktörlerinin istihdamı da önem arz etmektedir.

⁴ <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 30.05.2020).

1.2.1. İstihdam Çeşitleri

İstihdam kavramı kullanılış seviyesine göre eksik, tam ve aşırı istihdam olmak üzere üç farklı gruba ayrılmaktadır (Güran, 1996:35).

Tam İstihdam: Bir ekonomide yer alan tüm üretim faktörlerinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılması ve üretim sürecine dahil edilmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu istihdam türünde ekonomi içinde kendi niteliğine göre iş arayan herkes kendine uygun bir iş bulabilmektedir. Bu durum uygulamada hayal gibi gözükse de tam istihdam ekonomisinde %2-3' lük bir eksik istihdam oranı kabul edilebilir bir orandır. Tam istihdam ekonomisinde esas nokta iş arayan kişi sayısından fazla iş sayısının olmasıdır (Aren,1992:25).

Eksik İstihdam: Bir ekonomide yer alan üretim faktörlerinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılamaması ve üretim aşamasına dâhil edilememesi, bazı üretim faktörlerinin atıl kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu istihdam türünde ekonomi normalde üretebileceği mal ve hizmet seviyesinin altında üretim yapmakta ve bunun sonucunda ideal refah seviyesi yakalanamamaktadır (Dinler,2003:447). Aslında eksik istihdam sadece iş arayanların iş bulamayıp işsiz kalması anlamında değil, aynı zamanda işsizlik sigortası olmayan veya istediği iş niteliğinde bir işte çalışamayanlarında olduğu bir istihdam anlamına gelmektedir.

Aşırı İstihdam: Üçüncü ve son istihdam türü olan aşırı istihdamda, üretim faktörlerinin etkin bir biçimde çalışması ve üretim sürecine dâhil olmasına rağmen daha fazla üretim faktörüne ihtiyaç duyulduğu, talebin ortaya çıkan arzdan çok daha fazla olduğu bir durum söz konusudur (Eyuboğlu,2003:12). Bu durumun sonucunda enflasyonist bir ekonominin oluşması ve üretim araçlarının aşırı çalıştırılması durumu ortaya çıkmaktadır.

1.3. KOBİ Kavramı

KOBİ'ler, dünya ekonomisinde olduğu gibi, Türkiye ekonomisinde de lokomotif görevi görmekte olup, ülke ekonomisinin dinamik ve sürükleyici unsurlarıdır. KOBİ'lerin genel kabul görmüş tanımı; "küçük sermaye ihtiyacı yanında daha yoğun el emeği ile çalışan, hızlı karar verme yeteneğine sahip iktisadi teşebbüslerdir" (Müftüoğlu, 2002: 18). Bu genel tanımın yanında tüm ekonomilerin ortak olarak kullandığı bir KOBİ tanımı bulunmamaktadır. Kimi ülkeler çalışan sayısını baz alırken, kimileri mali bilanço toplamını veya her ikisini birlikte dikkate almaktadır (Sarıaslan, 1994: 12).

Ülke ekonomilerinin gelişmişlik düzeylerine, işletmelerin faaliyet gösterdiği iş kollarına ve tercih ettikleri üretim şekillerine bağlı olarak ülkeler arasında, hatta aynı ülkenin farklı coğrafyaları ve faaliyetleri arasında KOBİ tanımları farklılık gösterebilmektedir (Karataş, 1991: 25). Türkiye'nin ekonomik potansiyelinin maksimum oranda

değerlendirilmesinde KOBİ'ler baş aktör olarak görülmektedir. Bu sebeple KOBİ'lerin desteklenmesi, güçlendirilmesi ve geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir (Karataş, 1991: 45).

KOBİ'lerle ilgili faaliyet gösteren kamu kurum/kuruluşlarında da farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Tanımlarda farklı rakamların ortaya çıkışı, ülkelerin ekonomilerinin büyüklüğüne göre değişmektedir. Bu kapsamda küresel ölçekte kabul görmüş temel ölçüt, işletmelerde istihdam edilen kişi sayısıdır.

1.3.1. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımlaması

Ülkemizle benzer bir tanımlama yoluna gitmiş olan Avrupa Birliği'nde de ikili bir ayrıma gidilmiş olup, çalışan sayısı ve mali rakamlar KOBİ tanımlanmasında esas alınmıştır. Esas alınan bu iki faktör ışığında, istihdam sayısı 250'nin altında ve toplam iş hacmi veya bilanço toplamı 50 milyon Avronun altında olan işletmeler KOBİ sınıfına dâhil edilmiştir.⁵

Tablo 1.3 Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımı⁶

İşletme Büyüklüğü	Kişi Sayısı	Toplam İş Hacmi veya Toplam Bilanço	
Mikro	10	≤ € 50 milyon 1996'da 40 milyon	≤ € 43 milyon 1996'da 27 milyon
Küçük	50	≤ € 10 milyon 1996'da 7 milyon	≤ € 10 milyon 1996'da 5 milyon
Orta	250	≤ € 2 milyon 1996'da tanımlanmamış	≤ € 2 milyon 1996'da tanımlanmamış

Yukarıda bahsi geçen istihdam sayısı ve mali rakamların dışında AB'nin tavsiye kararında (Recommendation 2003/361/EC), bir işletmenin KOBİ sınıfına girebilmesi için işletme hisse ve yönetim hakkının en fazla %25'inin başka bir işletmeye ait olması kabul edilebilmektedir.⁷ Belirlenen bu %25'liksınırın aşılması durumunda ikinci işletme ile esas

⁵ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-03-652_en.htm?locale=en (erişim tarihi: 17.11.2019)

⁶ ((Avrupa Komisyonu Basın Bülteni Veritabanı) EuropeanCommissionPressRelease Database, Brüksel, 2003 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-03-652_en.htm?locale=en. (erişim tarihi: 03.04.2020)

⁷ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-03-652_en.htm?locale=en (erişim tarihi: 17.11.2019)

işletmenin istihdam ve mali rakamları toplanarak, tek bir işletmeymiş gibi değerlendirilerek KOBİ olup olmadığına karar verilmektedir. Buna benzer bir düzenleme KOSGEB mevzuatında da yer almaktadır. Bu kapsamda KOBİ olarak değerlendirilen bir işletmede ikinci bir işletmenin %50 den fazla ortaklığının bulunması durumunda, söz konusu KOBİ bağımlı işletme olarak görülmekte olup, bağlı olduğu işletmenin ölçeğinin KOBİ vasfını aşması durumunda veri tabanında KOBİ olarak değerlendirilen işletme KOSGEB desteklerinden faydalanamamaktadır.

1.3.2. ABD’de KOBİ Tanımlaması

ABD’de KOBİ tanımı üzerine resmi bir mevzuat bulunmamaktadır. Ancak yapılan tanımlamalar incelendiğinde, tanımlama yapılırken net satış hâsılatı ve istihdamın esas alındığı görülmektedir. ABD’de KOSGEB benzeri bir kuruluş olan SBA(Small Business Administration) (Küçük İşletmeler İdaresi) KOBİ tanımında sektörel bir ayrıma gitmiş ve KOBİ tanımını üç sınıfa ayırmıştır. Buna göre imalat sektörü için istihdam sayısı 500-1500 kişi arasında olanlar, toptan satış sektörü için 500 kişiye kadar istihdamı olanlar ve 25 milyon Dolara kadar net satışı olanlar ile perakende satış sektörü için net satışı 3-13 milyon dolar arasında olanlar KOBİ olarak tanımlanmıştır (Şengezer, 1992: 12).

Yukarıda yapılan tanımlamalarda sektörel farklılıklara göre ölçeklerin değişmekte olduğu görülmektedir. Bu ölçeklerden istihdam sayıları esas alınarak yapılan KOBİ sınıflandırmaları Tablo 1.4’de gösterilmektedir.

Tablo 1.4 ABD’de KOBİ Tanımı⁸

Ölçek	Çalışan Kişi Sayısı
Küçük İşletmeler	1-499
Orta İşletmeler	500-1499
Büyük İşletmeler	1500’den fazla

⁸ ((Küçük İşletmeler İdaresi)US Small Business Administration),2015, <https://www.sba.gov/contracting/getting-started/size-standards>, (erişim tarihi: 14.01.2020)

1.3.3. OECD'nin KOBİ Tanımlaması

OECD'nin (Organisation for Economic Cooperation and Development) (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü), KOBİ tanımında sadece çalışan kişi sayısı esas alınmıştır. Buna göre çalışan sayısı 500'ün altında olan işletmeler KOBİ tanımına girmekte olup, KOBİ'ler çalışan sayısına göre üç alt sınıfa ayrılmaktadır:

1-9 kişi arasında istihdamı olanlar mikro,

10-99 arasında istihdamı olanlar küçük,

100-499 arası istihdamı olanlar orta ölçekli işletmedir (Durman ve Önder 2007: 10-11).

1.3.4. Türkiye'de KOBİ Tanımlaması

Uluslararası ekonomide farklı KOBİ tanımları yapıldığı gibi, ülkemizde de kamu kurum/kuruluşlarında arasında farklı KOBİ tanımları yapılabiliyordu. Bu tanım kargaşasının önüne geçmek amacıyla 4 Kasım 2012 tarihinde "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe konmuş, böylece ülke çapında sektör farkı gözetmeksizin ortak bir KOBİ tanımına ulaşılmıştır. İlgili yönetmelik 24 Haziran 2018 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2018/11828 sayılı karar ile revize edilmiştir. Buna göre güncel KOBİ tanımı aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 1.5 Ülkemizde KOBİ Tanımı⁹

İşletme Büyüklüğü	Kişi Sayısı	Yıllık Net Satış Hasılası veya Yıllık Mali Bilanço Toplamı
Mikro	<10	≤ 3 milyon TL
Küçük	<50	≤ 25 milyon TL
Orta	<250	≤ 125 milyon TL
Büyük	250+	>125 milyon TL

Tablo 1.5'de yapılan tanımı incelediğimizde, tanımın iki ana faktörü esas aldığı görülmektedir. Bunlardan ilki istihdam sayısı diğeri ise mali bilanço veya net satış hasılatıdır.

⁹https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/KOBİ%CC%87%E2%80%99lerin_Tan%C4%B1m%C4%B1_Nitelikleri_ve_S%C4%B1n%C4%B1fland%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Yo%CC%88netmelik.pdf (erişim tarihi: 02.02.2020)

Bu iki ana faktör göz önüne alınarak bir işletme 250 (iki yüz elli) kişiden az çalışan sayısına sahip olup, 125 (yüz yirmi beş) milyon TL'den az net satış veya mali bilanço toplamına sahip olduğunda KOBİ olarak değerlendirilir.¹⁰ Bu kapsamda bir işletme 250kişiye kadar istihdam yarattığında KOBİ tanımına girerken, KOBİ'ler kendi içinde üç sınıfa ayrılmaktadır. Buna göre bir işletmede çalışan sayısı 10'dan az ise mikro, 10 dâhil 50 kişiye kadar çalışan varsa küçük ve 50 dâhil 250 kişiye kadar çalışana varsa orta ölçekli olarak sınıflandırılmışlardır. Diğer faktör olan mali rakamlarda ise net satış veya mali bilanço toplamı 125 milyon liraya kadar olan işletmeler KOBİ tanıma girerken, KOBİ'ler mali rakamlar açısından da üç sınıfa ayrılmaktadır. Bu kapsamda mali bilanço toplamı veya net satış hasılatı 3 milyon liraya kadar 3 milyon lira dâhil olanlar mikro işletme, mali bilanço toplamı veya net satış hasılatı 3 milyon liradan yüksek 25 milyon liraya kadar 25 milyon lira dâhil olanlar küçük işletme ve mali bilanço toplamı veya net satış hasılatı 25 milyon liradan 125 milyon liraya kadar olanlar orta büyüklükte işletme olarak sınıflandırılmaktadır.¹¹

¹⁰https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/KOBİ%CC%87%E2%80%99lerin_Tan%C4%B1m%C4%B1, Nitelikleri ve S%C4%B1n%C4%B1fland%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Yo%CC%88netmelik.pdf (erişim tarihi: 02.02.2020)

¹¹https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/KOBİ%CC%87%E2%80%99lerin_Tan%C4%B1m%C4%B1, Nitelikleri ve S%C4%B1n%C4%B1fland%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Yo%CC%88netmelik.pdf (erişim tarihi: 02.02.2020)

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE’DE İSTİHDAM SAĞLAMAYA YÖNELİK DESTEKLER

Bu bölümde istihdam politikaları ve Türkiye’de istihdam politikaları kapsamında proje bazlı destek verilen KOSGEB ve TÜBİTAK’ın destekleri incelenecektir.

2.1. İstihdam Politikaları

İstihdam alanlarının yaratılması ve işsizliğin ortadan kaldırılması, ülkelerin sosyo ekonomik kalkınmalarının ilk şartıdır. Dünyada mevcut istihdam alanlarının büyük bir çoğunluğunun özel sektör tarafından yaratıldığı dikkate alınırsa, istihdam yaratmada özel sektörün önemi yadsınamaz (Biçerli, 2004: 20-30). Bu noktada kamuya düşen görev, özel sektör için uygun çalışma alanları yaratıp yatırımları ülkeye çekmek, yeni ve çeşitli iş alanları yaratmak ve yatırımcıların önündeki engelleri ortadan kaldırmaktır ((Dünya Bankası) World Bank, “World Development Report: Jobs”, 2013).

İstihdam politikaları, işsizlerin liyakat ve yetkinliklerini artırmaya yönelik çalışmaları içeren aktif politikaların yanı sıra işsizlik maaşı gibi işsizlik sonrası dönemi hesaba katan korucuyu pasif politikalardan oluşmaktadır. OECD bu istihdam politikalarını yedi başlık altında toplamıştır (Biçerli, 2004: 45):

- 1) Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
- 2) Mesleki eğitim
- 3) Sübvansiyon edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik sübvansiyon, kendi işini kuranlara yardım, doğrudan kamu sektöründe istihdam v.s.)
- 4) Gençlere yönelik politikalar
- 5) Engellilere yönelik politikalar
- 6) İşsizlik sigortası
- 7) Erken emeklilik

Yukarıdaki politikalardan ilk beşi aktif politikalar içerisinde değerlendirilirken, geri kalan ikisi pasif politikalar içerisinde değerlendirilmektedir. Uzun süredir işsiz kalanlara ve daha çok gençlere uygun olan aktif politikalar, eğitim ile desteklenmesi durumunda istihdam edilebilirliği artırarak kalıcı ve üretimi teşvik edici olabilmektedir. Pasif politikalar, işsizliğin uzun sürmesi durumunda kişileri tembelliğe itebilir bu durumda söz konusu politikaların maliyetlerini arttırabilir ((Dünya Bankası) World Bank, “World Development Report: Jobs”, 2013). Bunun yanı sıra aktif politikaların da bazı ters etkileri olabilmektedir. Bu kapsamda

devlet teşviklerden faydalanmak için halihazırda istihdam edilmiş olan personeli ile yeni istihdam edilecek olan personelin yer değiştirilmesi ve kamu istihdamı gibi geçici istihdam yolları ile istihdam edilerek kişilerin kalıcı iş bulmasının geciktirilmesi hatta zorlaştırılması durumları ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle aktif politikaların kısa zamanda pozitif etkileri olurken orta ve uzun vadede negatif etkileri de olabilmektedir (Kluve, 2013: 10).

İşgücü piyasalarının özellikleri ekonomiden ekonomiye değişiklik göstermekte olduğundan farklı politikaların uygulanmasına ihtiyaç duyulabilmektedir. 2013 yılında yayımlanan Dünya Kalkınma Raporu'nda işgücü piyasası açısından ülkeler sekiz ayrı sınıfa ayrılmıştır. Yapılan bu sınıflandırmada Türkiye “yaşlanmakta olan ve kayıt dışılığın azalmakta olduğu ülkeler” arasında değerlendirilmektedir. Dünya Bankası bu sınıftaki alt ve orta gelir seviyesindeki ülkelere, sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden dizayn edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu durumun uyumlu ve sürdürülebilir olması için teşvikler oldukça önemlidir. Ayrıca Dünya Bankası teşviklerin yanı sıra, uygun yatırım ortamının yaratılması, özel sektörün payının artırılması, yetişkin eğitimi ve girişimciliğin ön plana çıkarılmasını da tavsiye etmektedir ((Dünya Bankası) World Bank, “World Development Report: Jobs”, 2013).

Türkiye’de aktif istihdam politikalarında en önemli rollerden birini üstlenmiş olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işsizlerin mesleki yeterliliklerinin sağlanmasını, işsizlik oranının düşürülmesini, kadınların, gençlerin, engellilerin ve eski hükümlülerin istihdama katılmasına katkı sağlayıcı mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, uygulamalı girişimcilik eğitimi programları ve kursların düzenlenmesini sağlamaktadır. Bu program ve kurslara katılım sağlayanlara uluslararası geçerliliği olan Mesleki Yeterlilik Belgesi, İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi gibi sertifika ve belgeler verilmekte ve özel sektörde istihdama katılmaları ve iş kurmaları sağlanmaktadır (İŞKUR Aktif İşgücü Programları, 2018: 1).

10. Kalkınma Planının “İstihdam ve Çalışma Hayatı” isimli başlığı altında yapılan durum değerlendirmesinde ülkemizin 2008’dekiküresel kriz sonrası OECD ülkeleri içerisinde işsizliği en yüksek oranda düşüren ülke olduğu bilgisine yer verilmiş, özellikle kadınlarda istihdama ve işgücüne katılım oranının artış gösterdiği ve işsizlik oranlarının tek hanelere düştüğünün altı çizilmiştir. 2007-2012 yılları arasında 4,4 milyon kişiye istihdam alanı yaratılmış, kayıt dışı istihdam rakamları tarım dışındaki faaliyetlerde ciddi ölçüde düşürülmüştür.

Kısmi süreli çalışan oranı 2006 yılından 2011’e kadar ki 5 yıllık süreçte, %7,6’dan %11,7’ye yükselmiştir. Aktif istihdam programına ayrılan bütçe 2007-2012 döneminde

artırılmış bunun sonucunda bu politikalardan faydalanan kişi sayısı önemli ölçüde artış göstermiştir.5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, 2008-2016 dönemi istihdam ve işgücüne katılım oranı ile ilgili rakamlar Tablo 2.1’de gösterilmiştir. (Alper,2017:10)

Tablo 2.1 Sosyal Güvenliğin Kişi Olarak Kapsamı ile İlgili Gelişmeler (2008-2016)¹²

	2008	2016 (Ekim)	2008/2016 (%)
Toplam Nüfus (Bin)	71,517	78,966	10,4
İşgücüne Katılım Oranı	44,9	52,4	16,7
İşgücüne Katılım Oranı (Kadınlar)	24,5	33,1	35,1
İstihdam Oranı	40,4	46,2	14,3
Kayıtdışı İstihdam	43,5	33,9	-28,3

10. Kalkınma Planında “İstihdam ve Çalışma Hayatı” başlığı içerisinde bahsedilen politik hedeflerde yerel, bölgesel ve sektörel işgücü dinamiklerinin ışığında, önceliğin gençlere ve kadınlara verilmesi kaydıyla, tüm kesimlerde nitelikli istihdam alanlarının yaratılmaya devam edileceği, işgücü ve istihdama katılım oranlarını yukarı çekmek için iş ve aile yaşamı dengesini koruyucu politikaların uygulanacağı ve istihdam desteklerinin etkinleştirileceği, kayıt dışı istihdamı azaltıcı politikalarla birlikte buradan elde edilecek kazanımların işgücü maliyetini azaltmada kullanılacağı, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri gibi aktif işgücü politikalarının yaygınlaştırılacağı, işgücü eğitim düzeyinin artırılarak istihdam edilebilirliğin yükseltileceği ve işgücü piyasasında hakim olan becerilerin edinilmesine yönelik yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verileceğine dikkat çekilmektedir. Bu durumla ilgili 11. Kalkınma Planının aynı başlığı altında 2018-2023 yılları arası istihdam ve çalışma hayatı adına,10. Kalkınma Planındaki başarının devam etmesi için yeni hedefler belirlenmiştir.¹³

¹²http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (erişim tarihi: 21/01/2016)
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (erişim tarihi: 21.01.2017)

¹³<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> (erişim tarihi: 20.05.2020)

2.2. Türkiye’de İstihdam Sağlamaya Yönelik Destekler

Ülkemizde birçok kurum istihdam desteğini de içeren çeşitli destekler vermektedir. Çalışmanın bu bölümünde istihdama yönelik KOSGEB GDP’nin yanı sıra KOSGEB ve TÜBİTAK’ın doğrudan veya dolaylı personel gideri kalemi bulunan desteklerine de yer verilecektir.

2.2.1. KOSGEB Destekleri

KOBİ’lerin hem sosyal hayatta hem de ekonomik hayattaki etkilerinin fark edilmesi sonucunda ülkemizde KOBİ’lerin ekonomi içerisindeki payının artırılması, rekabet güçlerinin yükseltilmesi ve ekonomik hayatta ömürlerinin uzatılmasını sağlayacak bir dizi adımlar atılmıştır. Bu kapsamda 1990 yılında küçük ve orta ölçekli sanayinin geliştirilmesi ve desteklenmesi amacıyla kurulmuş olan KOSGEB İdaresi Başkanlığı, 2008 bu görev ve misyonu genişleterek “sanayi” ifadesini kaldırmış ve yerine “işletme” ifadesini getirerek Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı olmuştur. Bu bağlamda yaklaşık üç yüz bin sanayiciye hizmet veren kurum, bir anda üç milyon KOBİ’ye hizmet vermeye başlamıştır. Tüm KOSGEB desteklerine başvurmanın ilk koşulu olan ölçek büyüklüğünün küçük veya orta ölçekli olması, programa başvuru yapan girişimcilerin aslında birer KOBİ olduğunu da ispatlamaktadır. Bu nedenle KOSGEB’in KOBİ’lerle ilgili olan bu genel vizyon ve misyonun, aslında girişimcilik destek programı özelinde de devam ettiğini söylemek doğru olacaktır.

KOSGEB’in personel istihdamına yönelik sunmuş olduğu destekler özelliklerine göre doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan personel istihdamına yönelik olarak sunulan destek programı Nitelikli Eleman İstihdam Desteği iken, diğer istihdam destekleri bir proje içerisinde sunulan dolaylı desteklerdir. Destekler, ilgili programa, sektöre ve bölgeye göre %50 ila %90 arasında değişebilmektedir.

2.2.1.1.KOSGEB Girişimcilik Destek Programı

KOSGEB Destekleri içerisinde doğrudan istihdam ve girişimciliğin gelişmesini hedef alan ilk ve temel olan destek programı Girişimcilik Destek Programı’dır. Bu program dört alt programdan oluşmaktadır.¹⁴

- *Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi
- *İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği
- *İş Planı Ödülü

¹⁴<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi>
(erişim tarihi: 20.05.2020)

*Girişimcilik Destek Programı

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi'nde, girişimcilik kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasını hedef alan eğitim kısmı düzenlenmektedir. Programa başvuru için bir anlamda vize görevi gören Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini tamamlanmadan işletmenin kurulmaması gerekmektedir. Kısaca programa başvurunun ilk ve en temel şartı girişimcinin işletmesini kurmadan önce Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini almış olmasıdır.¹⁵

İşletme Geliştirme Merkezi Desteği ise doğrudan girişimcilerin başvuracağı bir destek olmayıp, Belediye, İl zel İdaresi, niversiteler gibi Kamu Kurumlarının girişimcilere yer tesis etmek maksadıyla bir nevi Teknokent, Teknopark benzeri kurmuş olduğu tesislerin desteklenmesini esas almaktadır.¹⁶

İş Planı dl ise hem girişimcilere temsili miktarlarda maddi para dlleri verilmesini içeren hem de Sanayi Bakanı ve KOSGEB Başkanı ile yurt dışında belirlenen bir iş gezisine tüm masraflarının karşılanarak katılımını sağlayan bir programdır.¹⁷ Buradaki amaç girişimcilerin rekabet etme arzusunu arttırarak onların motivasyonunu yüksek tutmaktır.

Programın bizim için esas başlığı ise Girişimcilik Destek Programıdır. Girişimcilik Destek Programı, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini alarak işini kurmuş olan girişimcinin başvurusunun onaylanması sonucu 4 başlık altında sunulur. Bunlarda İşletme Kuruluş Desteği, Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat ve Ofis Donanım Desteği ve İşletme Giderleri Desteği hibe destek şeklinde geri ödemesiz sağlanırken, Sabit Yatırım Desteği geri ödemeli olarak sağlanır. KOSGEB desteklerinde geri ödemeli desteklerin ödemesi faizsiz olup, projenin sona ermesi takiben altınca aydan başlamak üzere üçer aylık dönmelerde ve sekiz eşit taksitle sağlanır. Programın destek unsurları aşağıdaki şekilde özetlenmektedir.¹⁸

¹⁵<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> (erişim tarihi: 20.05.2020)

¹⁶<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> (erişim tarihi: 20.05.2020)

¹⁷<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> (erişim tarihi: 20.05.2020)

¹⁸<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> (erişim tarihi: 20.05.2020)

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

Şekil 2.1 Girişimcilik Destek Programı Destek Unsurları¹⁹

Programın en temel desteği, program başvurusu onaylanan tüm işletmelere verilen İşletme Kuruluş Desteğidir. Bu kapsamda, girişimcinin iş kurarken karşılaştığı oda kaydı, noter masrafı, ilan gibi giderlerinin karşılanması amacıyla 2.000 TL’lik destek sağlanır. Bu masrafların girişimci tarafından karşılanması zorunlu olduğundan, talep esnasında herhangi bir fatura dekont benzeri ödeme belgesi istenmez.

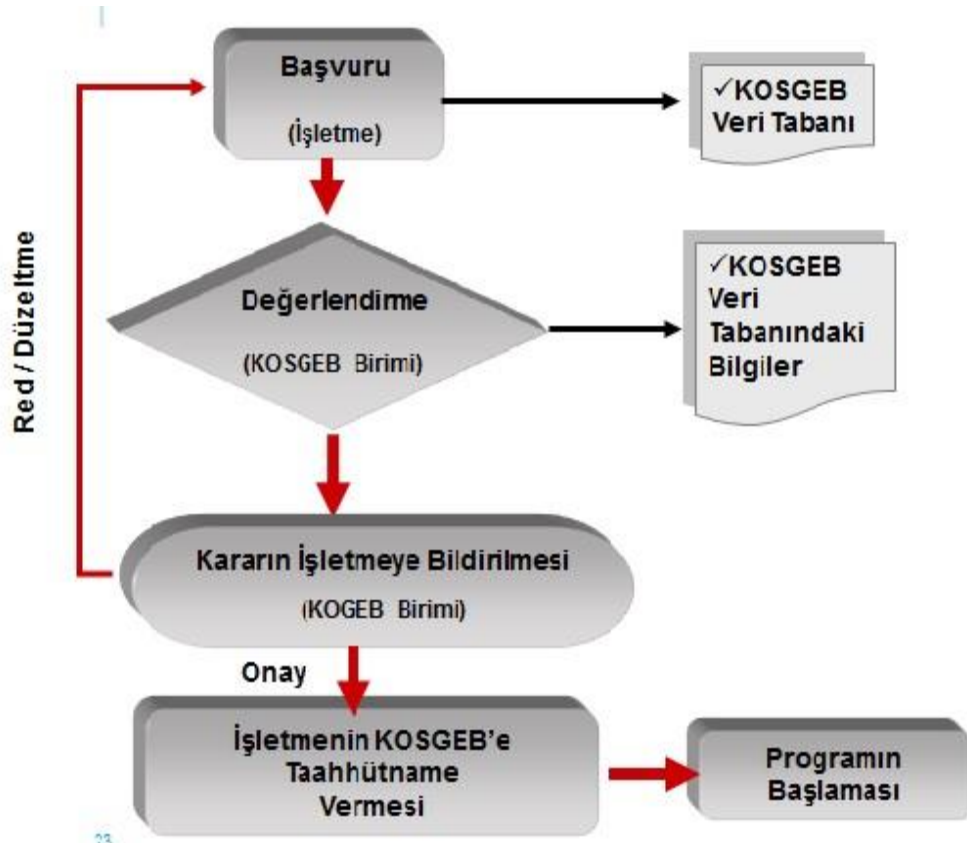
Girişimcilik Destek Programının ikinci başlığında, girişimcilerin yürütecekleri faaliyetlerinde kullanacakları makine, teçhizat ve ofis donanımları için yapacakları harcamalarındaki gider kalemleri desteklenir. 18.000 TL tutarında olan bu destek, artırılacak tutar işletme giderlerinden kesilmek şartıyla kurul kararı ile %50 arttırılarak 27.000 TL’ye kadar yükseltilebilmektedir.

Girişimcilik Destek Programının destek bakımından büyük bir kısmına denk gelen İşletme Giderleri Desteği iki ana kalemden oluşur. Bunlardan birincisi işletme iş yeri kirası diğeri ise personel desteğidir. İşletmenin kuruluş tarihi itibari ile iki yıl içerisinde gerçekleştirilen işletme giderlerini kapsayan bu destek geri ödemesiz olup, üst limiti aylık 5.000 TL, destek süresince ise toplam 30.000 TL’dir. Personel desteğinde asgari geçim indirimi, ikramiye, prim, vb. ek ödemeler destek tutarına dâhil edilmez. Ayrıca diğer destek programlarının aksine istihdam edilecek personelin mezuniyet durumuna, daha önceden işletmede çalışıp çalışmadığına ve proje ile nitelik olarak uyumlu olup olmadığına bakılmamaktadır (KOSGEB Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları,2018,24).

¹⁹<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> (erişim tarihi: 04.05.2020)

KOSGEB GDP'nin son alt başlığı ise Sabit Yatırım Desteğidir. Bu destek geri ödemeli olması yönünden ilk üç başlıktan ayrılmaktadır. Harcama kalemi olarak işletmenin işi gereği kullanması gereken makinelerin alımlarına istinaden verilen bu desteğin üst limiti 100.000 TL'dir.

Bu aşamada Girişimcilik Destek Programının nasıl işlediğinden kısaca bahsetmek yerinde olacaktır. (Bkz. Şekil 2.2 Girişimcilik Destek Programı İş Akış Şeması) Sürecin nasıl işlediği KOSGEB Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları ile ortaya konmuştur. Buna göre, Girişimcilik Destek Programı başvurusu öncesi girişimci Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini alıp, en erken eğitim bitiminden bir iş günü sonrası olacak şekilde işletmesini kurar. Daha sonra program başvurusunu KOSGEB Veri tabanı üzerinden yapar. Başvuruyu takiben 40 gün içerisinde başvurusu Antalya Müdürlüğü'nde yer alan Karar Kurulu tarafından değerlendirilir. Başvuru sonucu değerlendirme ret, düzeltme veya onay şeklinde olabilir. Değerlendirme kararının düzeltme olması durumunda girişimciden belirtilen süreler içerisinde başvurusunu düzelterek yeniden başvuru yapması istenir. Değerlendirme kararının ret olması durumunda girişimcinin bir defaya mahsus itiraz hakkı bulunur ve reddin tebliğ itibariyle girişimciden 15 gün içerisinde gerekçeli itiraz başvurusunu yapması istenir. Redde itiraz olması durumunda, başvuru Ankara'da bulunan İtiraz Komisyonu tarafından değerlendirilir ve reddin uygun veya uygun olmadığına karar verilir. Ret kararı uygun bulunursa süreç sonlanır; aksi takdirde girişimciden tekrar başvuru yapması istenir. Kurulda verilen kararın onay olması durumunda, karar tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içerisinde girişimciden program taahhütnamesi sunması istenir. Belirtilen sürede taahhütname sunulursa iki yıllık süreyle destek programı başlamış olur; aksi takdirde girişimcinin başvurusu reddedilmiş sayılır (KOSGEB Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları,2018,10-30).



Şekil 2.2 Girişimcilik Destek Programı İş Akış Şeması²⁰

2.2.1.2.KOSGEB Nitelikli Eleman İstihdam Desteği

KOSGEB Nitelikli Eleman İstihdam Desteği, destek başvuru tarihi esas alınarak son bir yıl içerisinde başvuru yapan işletmede istihdam edilmemiş, iki veya dört yıllık yüksek öğretim veren fakülte veya meslek yüksekokulundan mezun ya da Seviye 5 Mesleki Yeterlilik Belgesine hak kazanmış kişiler için tam zamanlı çalışma şartı ile işletmeye sağlanan bir destektir.

İşletmeler, destek üst limitini aşmadan aynı anda en fazla iki ve 2 yıllık program süresi boyunca toplamda dört elemandan faydalanabilir. Destek başlangıç tarihi baz alınarak her bir personel için sağlanacak desteğin aylık üst limitleri;

İki yıllık ön lisans mezunları ile öğrenim durumları gözetilmeksizin en az Seviye 5 Mesleki Yeterlilik Belgesini hak etmiş kişiler için 1.500 TL,

Lisans mezunları için 2.000 TL,

Yüksek Lisans ve üzerindeki mezuniyetler için 2.500 TL'dir. Bunlara ek olarak destek kapsamında istihdam edilecek kişinin; ticaret sicilde ilan edilen şirket sözleşmesinde şirketin yönetiminde ve temsilinde görevli olması, o elemanın kadın veya başvuru tarihi itibarıyla 30

²⁰<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> (erişim tarihi: 03.05.2020)

yaşından gün almamış olması halinde bahsedilen limitlere 1.000 TL ilave edilir. Programın üst limiti her hâlükârda 50.000 TL'dir. (KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları,2018,14)

2.2.1.3.KOSGEB KOBİGEL-KOBİ Gelişim Destek Programı Personel Giderleri Desteği

KOSGEB'in sunmuş olduğu diğer desteklerde olduğu gibi personelin net kazancı üzerinden bir hesaplama yapılır. Desteğe asgari geçim indirimi, ikramiye, prim, vb. ek ödemeler dâhil edilmez. Desteklenmesine karar verilen projelerdeki gider grupları ve destek türleri, proje teklif çağrısında belirtilen üst limit, oran ve varsa diğer kısıtları aşmayacak şekilde Kurul tarafından belirlenir (KOSGEB KOBİGEL-KOBİ Gelişim Destek Programı Uygulama Esasları,2018,10).

2.2.1.4.KOSGEB AR-GE, İnovasyon Destek Programı Personel Giderleri Desteği

Bu destek projenin başlamasıyla birlikte söz konusu işletmede ilk kez çalıştırılacak olan edilecek personel için verilir. Proje kapsamında destek talebinde bulunulan personelin niteliğine, sayısına ve destek süresine Ar-Ge Karar Kurulu karar verir.

İşletmeye personel giderleri için verilecek destek net maaşın %75'i olup, ikramiye, prim, asgari geçim indirimi vb. ek ödemeler net ücrete dâhil edilmez. Bu desteğin üst limiti 150.000 TL'dir. Aylık üst limitler ise; ön lisans mezunları ve bir yıl içerisinde mezun olabilecek öğrenciler için 1.500 TL, lisans mezunları için 2.000 TL, yüksek lisans mezunları için 2.750 TL, doktora mezunları için ise 3.500 TL'dir.

Sermaye şirketi olarak kurulan işletmelerde, ar-ge girişimcisinin eğitim durumu dikkate alınmaksızın kendisi ve/veya projede çalışacak bir ortağı için aylık en fazla 1.500 TL olmak üzere, üst limitler dâhilinde ilgili destekten faydalandırılır. Ancak bu durum, girişimcinin ve/veya projede çalışacak olan ortağının başka işletmesinin olmaması, herhangi bir şekilde başka bir işletmede ortaklıklarının bulunmaması ve herhangi bir işletmede SGK hükümlerine tabi olacak şekilde çalışmaları durumunda gerçekleşir. Nitelikli Eleman Desteğinin aksine bu destekte yabancı uyruklu personel de istihdam edilebilir(KOSGEB Araştırma-Geliştirme, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı Uygulama Esasları,2018,7).

2.2.1.5.KOSGEB Endüstriyel Uygulama Destek Programı Personel Giderleri Desteği

KOSGEB Endüstriyel Uygulama Destek Programı Personel Gideri Desteği, projede sürekli ve tam zamanlı şekilde çalıştırılacak olan yeni personel için verilir. Proje kapsamında destek talebinde bulunulan personelin özelliğine, süresine ve sayısına Kurul karar verir.

İşletmeye istihdam giderleri için verilecek destek net maaşın %75'i olup, ikramiye, asgari geçim indirimi, prim, vb. ek ödemeler net ücrete dâhil edilmez. Bu desteğin üst limiti 150.000 TL'dir. Aylık üst limitler ise; meslek lisesi mezunu personel için 1.200 TL, ön lisans mezunu personel için 1.500 TL, lisans mezunu personel için 2.000 TL, yüksek lisans mezunu personel için 2.750 TL, doktora mezunu personel için ise 3.500 TL'dir (KOSGEB Araştırma-Geliştirme, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı Uygulama Esasları,2018,16).

2.2.1.6.KOSGEB İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı Personel Giderleri Desteği

İşbirliği-Güçbirliği kapsamında desteklenmesine karar verilen proje giderlerini Kurul belirler. Kurul, projenin gereği bulduğu gider kalemlerini ve esas tutarlarını belirlemekte de yetkilidir.

Personel giderleri yeni istihdam edilecek ve tam zamanlı olarak çalışacak personel için geçerli bir destektir. Personelin bu destek kapsamında desteklenebilmesi için proje başlangıç tarihi itibari ile son dört ay içerisinde işletmede çalışmamış olması ve bu tarih itibari ile 30 gün içerisinde işe başlatılması gerekmektedir. Proje kapsamında istihdam edilecek personelin niteliğine, destek süresine ve sayısına ihtiyaçlar doğrultusunda Kurul karar verir. Destek oranı bölgesel olarak %50 ile %70 arasında değişir. (KOSGEB İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı Uygulama Esasları,2018,16)

2.2.1.7. KOSGEB Stratejik Ürün Destek Programı Personel Giderleri Desteği

KOSGEB Stratejik Ürün Destek Programı Personel Giderleri Desteği yeni istihdam edilecek ve tam zamanlı olarak çalışacak personel için geçerli bir destektir. Personelin bu destek kapsamında desteklenebilmesi için proje başlangıç tarihi itibari ile son 4 ay içerisinde işletmede çalışmamış olması gerekmektedir. Proje kapsamında destek talebinde bulunan personelin niteliğine, sayısına, destek süresine ve ücretine Kurul karar verir.

Personel giderleri kapsamında desteklenecek işletmeye, personel başına verilecek destek tutarı Kurul'un belirleyeceği aylık üst limit dahilinde ilgili personelin mezuniyet durumuna göre değişmektedir. Bu kapsamda lise ve daha düşük eğitim seviyelerindeki mezuniyetler için brüt asgari ücretin en çok iki katı, lisans mezunu personel için brüt asgari ücretin en çok üç katı, yüksek lisans mezunu personel için brüt asgari ücretin en çok dört katı, doktora mezunu personel için ise için brüt asgari ücretin en çok beş katı kadar destek sağlanır. Bu destek aylık net ücret üzerinden olup, prim, asgari geçim indirimi, ikramiye, vb. ek ödemeler net ücrete dâhil edilmemektedir (KOSGEB Stratejik Ürün Destek Programı Uygulama Esasları,2018,9).

2.2.1.8.KOSGEB KOBİ Teknolojik Ürün Yatırım Destek Programı Personel Giderleri Desteği

KOSGEB KOBİ Teknolojik Ürün Yatırım Destek Programı Personel Gideri Desteği, yatırım projesinde ilgili işletmede ilk kez çalışacak olan personel için verilen bir destektir. Personelin yeni sayılabilmesi için yatırım projesi başvurusu tarihinden itibaren istihdam edilmesi ya da yatırım projesinin bitiş tarihinden önceki son bir yıl içerisinde istihdam edilmiş olması yeterlidir. Ayrıca bu destek kapsamında desteklenmesine karar verilen teknolojik ürünün tanıtımı ve pazarlanmasında ya da yapılacak yatırım kapsamında alınan makine-teçhizatın kullanımında çalışacak personelin istihdamı da desteklenir. Yatırım projesi kapsamında destek talebinde bulunulan personelin niteliğine, sayısına, destek süresine ve ücretine Kurul karar verir.

Personel giderleri kapsamında desteklenecek işletmeye, personel başına verilecek destek tutarı Kurul'un belirleyeceği aylık üst limit dahilinde ilgili personelin mezuniyet durumuna göre değişmektedir. Bu kapsamda lise ve altında eğitim gören personel için brüt asgari ücretin en çok iki katı, lisans mezunu personel için brüt asgari ücretin en çok üç katı, yüksek lisans mezunu personel için brüt asgari ücretin en çok dört katı, doktora mezunu personel için ise brüt asgari ücretin en çok beş katı kadar destek sağlanabilir. Bu destek aylık net ücret üzerinden olup, prim, ikramiye, asgari geçim indirimi, vb. ek ödemeler net ücrete dâhil edilmemektedir (KOSGEB KOBİ Teknolojik Ürün Yatırım Destek Programı Uygulama Esasları,2018,9).

2.2.2. TÜBİTAK Personel Gideri Destekleri

TÜBİTAK'ın destekleme kararı almış olduğu projelerde görev alan personele yönelik olarak, eğitim dereceleri göz önüne alınarak üst limitler dâhilinde verilen desteklerdir. Bu kapsamda TÜBİTAK'ın sunmuş olduğu dokuz farklı destek modeli mevcuttur:

2.2.2.1.TÜBİTAK 1512- Teknogirişim Sermayesi Destek Programı (BİGG) Personel Giderleri Desteği

Bu destek kapsamında onaylanan iş planında, personel giderlerini işletme dönemselsel iş planı ilerleme raporunda ortalama aylık maliyeti ile beyan eder. Ortalama aylık maliyet hesaplanırken, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları ve şayet varsa ikramiye gibi kalemler dikkate alınır. Desteklenecek personelin üst limitleri ise eğitim ve tecrübesine bağlı olarak değişmektedir; ön lisansa kadar ki mezuniyetlerde ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin en fazla iki katı, lisans ve yüksek lisans mezunu istihdam edilecek kişi için ise ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin en fazla dört katı, doktora mezunu

istihdama sahip olan personel için ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin en fazla yedi katı verilebilir.

Destek süreci devam ederken personelin eğitim durumunda bir değişik olması durumunda, güncel eğitim durumuna göre destek verilmeye devam eder.

Üniversitelerde görevli öğretim üyeleri için projedeki çalışma süresine göz önüne alınmaksızın, proje kapsamında ilgili dönemde çalıştıkları her ay için işletmeye en çok bir brüt asgari ücret kadar personel desteği sağlanır (TÜBİTAK 1512-Teknogirişim Sermayesi Desteği Programı Uygulama Esasları,2018,7).

2.2.2.2.TÜBİTAK 1601- Yenilik Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destek Programı Personel Giderleri Desteği

Bu destek projede görev alacak en az lisans mezunu istihdamı için uygulanır. Destekleyici faaliyetlerde (sekreter, ofis görevlisi vb.) istihdam edilecekler desteklenmeyecek olup, burs ve Proje Teşvik İkramiyesi (PTİ) verilmeyecektir (TÜBİTAK 1601- Yenilik Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destek Programı Destek Kapsamı,2018,1).

2.2.2.3.TÜBİTAK 1501- TÜBİTAK Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği

Destek kapsamına alınan projenin personel giderleri, işletme tarafından projenin dönemsel Ar-Ge yardımı istek formunda belirtilir. Destek tutarı hesaplanırken, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları ve ikramiye gibi kalemler dikkate alınır. İstihdam edilecek kişinin eğitim ve tecrübesine bağlı olarak hesaplanacak desteğin üst limiti ise; ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin en fazla üç katı ile on iki katı arasında değişmektedir (TÜBİTAK 1501-Sanayi Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projeleri Destekleme Programı Uygulama Esasları,2018,6).

2.2.2.4.TÜBİTAK 1507- TÜBİTAK KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı Personel Giderleri Desteği

Destek kapsamına alınan projelerde istihdam edilen personelin giderleri, işletme tarafından Ar-Ge yardımı istek formunda ortalama aylık maliyeti ile beyan edilerek talep edilir. Bahsedilen ortalama maliyet hesaplanırken, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları ve benzeri gider kalemleri hesaba katılır. Destek kapsamına alınan personelin eğitim ve tecrübesine bağlı olarak desteğin üst limiti ise; ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin en fazla üç katı ile on iki katı arasında değişmektedir.

Proje süresinde destek kapsamına alınan personelin eğitim durumlarında bir değişiklik meydana gelmesi durumunda destek tutar ve oranı da güncellenir (TÜBİTAK 1507-KOBİ AR-GE Başlangıç Destek Programı Uygulama Esasları,2018,7).

2.2.2.5.TÜBİTAK 1511-TÜBİTAK Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projesi Destek Programı Personel Giderleri Desteği

Destek kapsamına alınan projelerde istihdam edilen personelin giderleri, işletme tarafından projenin her dönemdeki Ar-Ge yardımı istek formunda ortalama aylık maliyeti ile beyan edilir. Ortalama aylık maliyet hesaplanırken, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları gibi gider kalemleri dikkate alınır. Destek kapsamına alınan personelin eğitim ve tecrübesine bağlı olarak desteğin üst limiti ise ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin en fazla dört katı ile on iki katı arasında değişmektedir. Proje süresinde destek kapsamına alınan personelin eğitim durumlarında bir değişiklik meydana gelmesi durumunda destek tutar ve oranı da güncellenir (TÜBİTAK 1511- Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projeleri Destekleme Programı Uygulama Esasları,2018,7).

2.2.2.6.TÜBİTAK 1505- Üniversite-Sanayi İşbirliği Destek Programı Personel Giderleri Desteği

Üniversite-Sanayi İşbirliği kapsamında personel giderlerini içeren bu destek programında, yürütücü kuruluştaki süreli sözleşmeli istihdam edilen personelin ücretinde aşağıdaki hususlara bakılarak destek tutarı hesaplanır.

Projede görev alan süreli sözleşmeli personelin aylık ücretleri proje ayrılan süre kadar desteklenir. Projede görev alan tam veya yarı zamanlı süreli sözleşmeli personelin aylık ücreti emsal ücretin en fazla %40'ı kadar fazla olabilir. Emsal ücret brüt ücret, SGK işveren katkısı, varsa ikramiye'nin toplanması ile elde edilir. Proje kapsamında süreli olarak istihdam edilen personele ödenecek destek tutarı, yürütücü kuruluş tarafından ay sonunda yasal kesintiler düşürülerek ilgili personelin hesabına yatırılır (TÜBİTAK 1505-Üniversite-Sanayi İşbirliği Destek Programı Uygulama Esasları,2018,9).

2.2.2.7.TÜBİTAK 1515- Öncül Ar-Ge Laboratuvarları Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği

Öncül Ar-Ge Laboratuvarları kapsamında işletmelerin destek alabilmesi için istihdam edilen personelin en az %50'sinin T.C. vatandaşı olması ve yine destek kapsamına alınacak personelin en az üçte birinin doktora derecesine sahip olması gerekmektedir. Bahsedilen bu

şartlar asgari dört ay kesintisiz sağlanamazsa dönemsel faaliyet raporunda bu şartı sağlayacak plan yürütme komitesine sunulur. Yürütme komitesi söz konusu durumu değerlendirerek proje kapsamında desteğin devamına veya sonlandırmasına karar verebilir. Bu destek kapsamında T.C. vatandaşı personel için aylık maliyetlerinin %75'i oranında destek verilir. Aylık ortalama maliyet hesaplanırken, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları ve şayet varsa ikramiye gibi kalemler dikkate alınır. Ayrıca ortalama aylık maliyetler için sağlanacak destek tutarları, ilgili personelin istihdam edildiği pozisyona bağlı olarak; laboratuvar müdürü için ilgili yıldaki brüt ücretin en çok otuz katı, proje uygulayıcıları için ilgili yıldaki brüt ücretin en çok yirmi katı, araştırmacılar için ise ilgili yıldaki brüt ücretin en çok on beş katı kadardır (TÜBİTAK 1515-Öncül Ar-Ge Laboratuvarları Destekleme Programı Uygulama Esasları,2018,6).

Destek kapsamındaki T.C. vatandaşı olmayan Ar-Ge personelinin aylık maliyeti için sağlanacak destek tutarı, %25 ila %100 destek oranı arasında yürütme komitesi kararına göre belirlenir. T.C vatandaşı olmayan Ar-Ge personeli maliyeti toplamı, toplam bütçenin en çok %15'i kadardır. T.C. vatandaşı personelin aylık ortalama maliyeti hesaplanırken, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları ve şayet varsa ikramiye gibi kalemler dikkate alınır. Ayrıca ortalama aylık maliyetler ilgili personelin istihdam edildiği pozisyona bağlı olarak; Ar-Ge laboratuvar müdürü için ilgili yıldaki brüt ücretin en çok otuz katı, proje uygulayıcıları için ilgili yıldaki brüt ücretin en çok yirmi katı, araştırmacılar için ise ilgili yıldaki brüt ücretin en çok on beş katı kadar sağlanabilir (TÜBİTAK 1515-Öncül Ar-Ge Laboratuvarları Destekleme Programı Uygulama Esasları,2018,6).

2.2.2.8.TÜBİTAK 1513- Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği

Proje personeli ortalama aylık maliyet hesaplanırken, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları ve şayet varsa ikramiye gibi kalemler dikkate alınır. Ayrıca ortalama aylık maliyetler ilgili personelin görevi ile ilişkili olarak; TTO yöneticisi için ilgili yıldaki brüt ücretin yirmi katını, TTO yöneticisi dışındaki en az lisans mezunu personel için ilgili yıldaki brüt ücretin sekiz katını geçemez.

Üniversitede kadrolu olarak çalışan ve proje yürütücüsü veya yardımcı personel olarak görev alan personel gideri desteklenmez ancak PTİ verilir. Bu PTİ'ler proje bütçesine dahil edilir. (TÜBİTAK 1515-Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı Uygulama Esasları,2018,7)

2.2.2.9.TÜBİTAK 1509- TÜBİTAK Uluslararası Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Personel Giderleri Desteği

Destek kapsamına alınan projede işletme, proje personeline tahsis ettiği bütçenin maliyetini beyan eder. Beyan edilen maliyette, ilgili dönemin brüt ücreti, SGK işsizlik işveren payları, SGK işveren payları ve şayet varsa ikramiye gibi kalemler dikkate alınır. Destek alacak personelin eğitim ve tecrübesine bağlı olarak desteğin üst limiti ise; ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin en fazla üç katı ile on iki katı arasında değişmektedir. Personelin eğitim durumunun değişmesi durumunda ilgili dönemde ortalama aylık maliyete uygulanan üst limit değiştirilir (TÜBİTAK 1509-Uluslararası Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Uygulama Esasları,2018,7).

KOSGEB İdaresi Başkanlığı ve TÜBİTAK'ın desteklerinin incelendiği bu bölümde ikisi arasında göze çarpan bazı benzerlikler ve farklılıkların altını çizmek üçüncü bölümde yer verilecek olan KOSGEB GDP'nin değerlendirilmesi aşaması öncesinde faydalı olacaktır. KOSGEB'in GDP desteği dışarda tutulduğunda, KOSGEB ve TÜBİTAK'ın geri kalan tüm personel destekleri, çalıştırılacak personelin mezuniyet durumunu dikkate almakta ve destek üst limitleri bu çerçevede değişmektedir. Ancak KOSGEB GDP'de çalıştırılan personele ilişkin bir mezuniyet durumu şartı aranmamakta ve destek üst limiti mezuniyet durumuna göre değişmemektedir. Bu durum destekten faydalanmak isteyen girişimcilere esnek hareket edebilme imkânı sağlamaktadır. Dikkat çeken bir diğer husus ise, KOSGEB'in sunmuş olduğu tüm desteklerde, destek ödemesinin, talepte bulunan işletmeye yapılıyor olmasıdır. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere, TÜBİTAK'ın pek çok desteğinde hizmet sağlayıcılara direkt ödeme yapılabilmektedir. Son olarak KOSGEB'in sunmuş olduğu desteklerde, aylık ve program veya proje boyunca destek üst limitleri belirlenirken, TÜBİTAK desteklerinde üst limitlerin proje kapsamında belirlendiği ifade edilebilir. Bu durumu GDP özelinde düşünersek, aylık 5.000 TL ve program boyunca 30.000 TL olmak üzere iki ayrı limit kullanılmaktadır. Bu durum işletmelerin çalıştırdıkları personelin maaş ve sayısına doğrudan etki etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOSGEB GİRİŞİMCİLİK DESTEK PROGRAMININ (KOSGEB GDP) İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE GİRİŞİMCİLERİN KOSGEB GDP'YE KARŞI TUTUMLARI: ANTALYA İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde, Antalya ilinde Girişimcilik Destek Programından faydalanarak işini kurmuş olan girişimcilere yapılan anket sonucu elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bunun yanı sıra Antalya ilindeki işletmeler ile Türkiye geneli işletmelerin sektör dağılımını gösteren bazı verilerde KOSGEB veri tabanından çekilerek paylaşılmıştır. Ayrıca analize dâhil edilen işletmelerin demografik özellikleri tablo ve şekiller aracılığı ile detaylandırılarak, çapraz tablo analizleri ile dikkat çeken sonuçlar ön plana çıkarılmıştır.

3.1. Araştırmanın Önemi

Antalya ili esas alınarak yapılan bu araştırmada KOSGEB'den Girişimcilik Destek Programını kullanarak işini kurmuş girişimcilerden elde edilen veriler ölçümlenerek analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları hem Antalya ili özelinde hem de genel olarak ülke çapında KOSGEB GDP'nin istihdama etkisinin ölçülmesi ve analiz edilmesine katkıda bulunacaktır. Dolayısıyla, çalışmanın yalnızca Antalya ilindeki girişimciler için değil, Türkiye'deki tüm girişimciler ve girişimci adayları için ve dahası bu alanda çalışan politika yapıcılar, bürokratlar, akademisyenler ve araştırmacılara katkı sağlayacağı öngörülebilir.

3.2. Araştırma Bölgesinin Özellikleri

Antalya ilinin bulunduğu coğrafya göz önüne alındığında turizm, tarım ve ticaretin önde gelen faaliyetlerden olduğu, bu duruma son yıllarda sanayi faaliyetlerindeki gelişmelerin de eklendiği bilinmektedir. Daha geri planda kalmasına rağmen bölgede madencilik ve hayvancılık faaliyetleri de mevcuttur.

Turizm sektörü içerisinde çok çeşitli alanlar mevcuttur ve Antalya ili de kendi özelinde bu alanlardan pek çoğuna sahiptir. Antalya'da bulunan turizm alanlarının başında deniz turizmi gelmekle birlikte, kültür turizmi, golf turizmi, av turizmi, kongre turizmi, yat turizmi, dağ turizmi, mağara turizmi, spor turizmi, kış turizmi, sağlık turizmi alanları da ilde yer almaktadır. Bu durumun doğal sonucu ise, burada faaliyet gösteren girişimcilerin ve işletmelerin iş alanlarını özellikle turizm sektörünü göz önünde tutarak belirlemesidir.²¹

²¹<https://www.ktb.gov.tr/TR-96269/turizm-cesitleri.html> (erişim tarihi 20.05.2020)

Ticaret hayatı Antalya’da özellikle 1970’li yıllardan sonra gelişme göstermeye başlamıştır. 1980’li yıllarla başlayan turizm hamlesi ve zamanla gelişen teknolojinin tarım ve sanayi üretimini artırması da bölgede ticaretin gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Gelişen ticaretin konusunu büyük bir oranda tarım ve tarımsal ürünlerin işlenmesiyle ortaya çıkan gıdalar oluşturmaktadır.²²

3.2.1. Antalya İlinde KOSGEB Veri Tabanına Kayıtlı KOBİ’lerin Genel Özellikleri

Bu bölümde, faydalanmış oldukları destek türüne bakılmaksızın, Antalya ilinde KOSGEB veri tabanında yer alan tüm KOBİ’lerin genel özellikleri değerlendirilecektir. KOSGEB YKDS (Yeni KOSGEB Destek Sistemi) yazılımından elde edilen 2006-2018 yıllarına ait veriler ışığında Antalya’da ilk sırada gelen sektörün %33,37’lik bir oranla Toptan ve Perakende Ticaret sektörü olduğu görülmektedir. İkinci sırada %18,79’luk bir oranla İmalat sektörü gelmektedir. Bu iki sektörü Diğer Hizmet Faaliyetleri %7,54 ve İnşaat %7,07 oranları ile takip etmektedir.

Tablo 3.1’ de görüleceği üzere KOSGEB Antalya Müdürlüğü veri tabanına kayıtlı firmaların sektörel dağılımı, Türkiye genelindeki tüm KOSGEB Müdürlüklerinde yer alan işletmelerin sektör dağılımı ile çok büyük oranda paralellik göstermektedir. Bu kapsamda çalışmanın sonuçlarının sadece Antalya ili sınırlındaki işletmeler için değil, tüm Türkiye’deki işletmeler için de anlam ifade edebileceğini söyleyebiliriz.

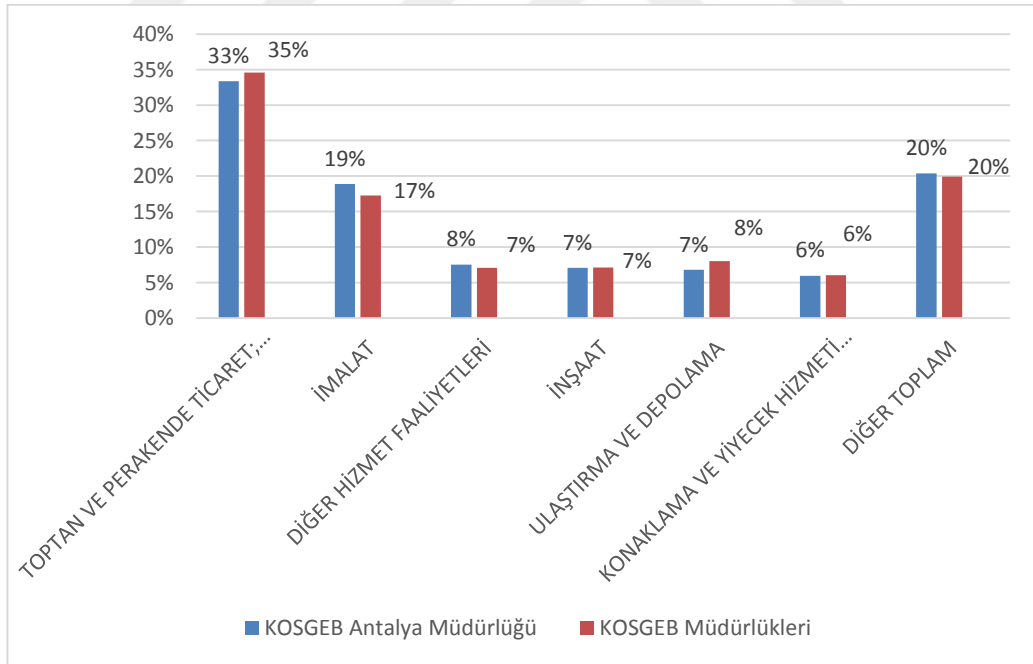
Tablo 3.1 KOSGEB Veritabanı Sektör Dağılımı (KBS yazılımı üzerinden birincil kaynak olarak çekilen veridir)

NACE KIRILIM (Faaliyet Alanı)	KOSGEB Antalya Müdürlüğü İşletme Sayısı	Yüzde (%)	KOSGEB Müdürlükleri İşletme Sayısı	Yüzde (%)
TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	18.626	33,36	474.454	34,56
İMALAT	10.551	18,90	237.170	17,28

²²<https://www.antalya.bel.tr/BilgiEdin/ekonomi> (erişim tarihi: 15.05.2020)

DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	4.203	7,53	96.974	7,06
İNŞAAT	3.953	7,08	97.805	7,13
ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	3.793	6,79	110.140	8,02
KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	3.331	5,97	82.936	6,04
DİĞER TOPLAM	11.377	20,38	273.215	19,90
TOPLAM	55.834	100	1.372.694	100

Daha iyi anlaşılması açısından Tablo 3.1 grafiğe dökülüp Şekil 3.1’de gösterilmiştir. Şekil 3.1 incelendiğinde KOSGEB veri tabanı özelinde Antalya ilindeki işletmelerin sektörel dağılımının Türkiye geneli ile ciddi ölçüde paralellik gösterdiği hemen göze çarpmaktadır. Ortaya çıkan bu paralelliğin GDP açısından da benzer olacağı düşünülürse, elde edilecek verilerin aslında tüm girişimciler için benzer etkiler yaratabileceği öngörülebilir.



Şekil 3.1 KOSGEB Veritabanı Sektör Dağılımı

3.3. Araştırmaya Yönelik Uygulama

Bu bölümde tez çalışması kapsamında yürütülmüş olan anket uygulamasının kapsamı, güvenilirlik analizi ve sonuçlarının değerlendirilmesi yer almaktadır.

3.3.1. Araştırmanın Kapsamı, Yöntemi ve Uygulanması

Araştırmada bilgi ve verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma için, 2016-2018 yılları arasında Antalya ilinde KOSGEB GDP'den faydalanarak işletmesini kurmuş olan girişimciler seçilmiştir. Anket çalışması 09.03.2020-15.04.2020 tarihleri arasında girişimcilere e-posta kanalı ile iletilmiş ve cevapları elektronik ortamda alınmıştır. (Girişimcilerin e-posta adresleri /iletişim bilgileri KBS'den (KOBİ Bilgi Sistemi) temin edilmiştir.) Katılımcılar 2016-2018 yılları arasında KOSGEB GDP'den faydalanarak Antalya ilinde işletmesini kurmuş olan girişimciler arasından rastlantısal olarak seçilmiştir. Çalışmanın evren büyüklüğünü Antalya ilinde KOSGEB GDP'den 2016-2018 yılları arasında faydalanmış olan 622 girişimci oluşturmuştur. Örneklem boyutu, %95 güven aralığında kabul edilerek 238 olarak hesaplanmıştır. Katılım sayısı 240 olarak sağlanmıştır.

Anket çalışmasında önceden bir sektör ayrıştırmasına gidilmemiş ve kurulan işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre bakılmaksızın, belirtilen yıllarda KOSGEB GDP'den faydalanarak işletmesini kuran girişimcilere anketin uygulanması hedeflenmiştir.

Anket çalışması öncesi T.C. Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan ankete ilişkin etik onayı alınmış, akabinde Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümüne verilen dilekçeyle Rektörlük üzerinden KOSGEB İdaresi Başkanlığı'na tez ve anket hakkında bilgi verilerek toplu e-posta gönderilmesi talebinde bulunulmuştur. Bu süreç sonucunda girişimcilere önce toplu şekilde e-posta gönderilmiş, daha sonra yeterli cevap sayısına ulaşılabilmesi amacıyla bireysel e-posta gönderimleriyle ankete katılım sağlanmıştır. Gönderilen e-postada girişimcilere tez çalışmasının ve anketin önemi anlatılmış ve çalışmaya özenli şekilde katılmalarının sağlanması hedeflenmiştir. Anketin uygulanması esnasında öngörülemeyen bazı sorunlar yaşanmıştır. Anketin e-posta yoluyla uygulanması, aktif e-posta kullanmayan, düzenli e-posta takibi yapmayan veya işletmesini kapatmış olan girişimcilerden yanıt almayı zorlaştırmıştır. Ayrıca anketin uygulandığı dönemde dünya genelinde yaşanan Covid-19 salgını sırasında işletmelerini kapatma durumuna gelen girişimcilerden anket çalışması ile veri elde etmekte çeşitli sorunlar yaşanmıştır. Yine de 240 girişimcinin ankete katılımı sağlanmıştır.

3.3.2. Anket Sorularının Hazırlanması

Anket soruları hazırlanırken konuyla ilgili literatür içerisinde bulunan temel konular ve benzer çalışmalar incelenmiş, ayrıca anket hazırlanmadan önce girişimcilerle mülakatlar gerçekleştirilerek çalışanları hakkında dikkat ettikleri konular tespit edilmeye çalışılmıştır. Anketteki sorular ucu kapalı olacak şekilde ve çoktan seçmeli olarak düzenlemiştir. İlk sorular

girişimcileri tanımaya ve onlara ait demografik bilgileri edinmeye yönelik hazırlanmış, bu sayede girişimcilerin genel bilgilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, girişimcilerin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu gibi temel demografik özelliklerini anlamaya çalışan sorulara yer verilmiştir. Ardından, girişimcilerin, program boyunca çalıştırdıkları personeli tanımaya yönelik sorular sorularak, GDP'nin istihdam üzerinde etkilerinin anlaşılması amaçlanmıştır.

Toplam 16 sorudan oluşan ankette ilk 7 soru girişimcileri ve işletmelerini tanımaya yönelik demografik sorulardan oluşurken, son 9 soru GDP'nin istihdam üzerindeki etkilerinin ve girişimcilerin GDP'ye olan bakış açısının ölçülmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Sorular e-posta aracılığıyla girişimcilere ulaştırılıp yanıtları aynı yöntemle alınmıştır. Yapılan anket çalışmasının bir örneği EK-1'de sunulmuştur.

3.3.3. Anketin Değerlendirilmesi

Bu bölümde anket çalışmasından elde edilen verilerin değerlendirilmesi yer alacaktır.

3.3.3.1. Girişimcilerin Yaşı

Yapılan değerlendirmede, belirtilen tarihler arasında KOSGEB GDP'den yararlanarak işletmesini kurmuş olan girişimcilerden en genç olanının 24, en yaşlı olanının ise 56 yaşında olduğu görülmüştür. Girişimcilerin yaşı ile ilgili olarak elde edilen cevaplar kategorize edilerek Tablo 3.2'de gösterilmiştir. Tablo 3,2'e bakıldığında 4 kategoriye ayrılmış yaş gruplarından 35 yaş altı genç girişimci olarak nitelendireceğimiz ilk iki grup; 20-26 ile 27-34 yaş gruplarıdır. Bu gruplara giren toplam kişi sayısı 121 olup, tüm girişimciler içinde %50,4'lük bir orana sahiptir. Bu soran aslında Antalya ilindeki girişimci profilinin genç olduğunu göstermekte ve bu genç nüfusun öncelikle kendi istihdamını sağladığına işaret etmektedir.

Tablo 3.2 Girişimcilerin Yaş Durumu

Yaş Grubu	Kişi Sayısı	%
20-26 Yaş	18	7,5
27-34 Yaş	103	42,9
35-44 Yaş	90	37,5
45 Yaş ve Üstü	29	12,1
Toplam	240	100

3.3.3.2.Girişimcilerin Eğitim Durumu

Ankete katılan 240 girişimciden 127'si lisans ve üzerinde eğitim almıştır. Ankete katılan toplam girişimcilerin %52,7'sine denk gelen bu oran, KOSGEB GDP'den faydalanarak işini kuran girişimcilerin eğitim seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 3.3). Girişimcilerin eğitim durumları ile kurmuş oldukları işleri, toplam cevap sayısına göre oranladığımızda, özellikle lise mezunu ile yüksek lisans ve üzeri mezun olan grubun ağırlıklı olarak belli bir sektörde yoğunlaştığı fark edilmektedir. Bu kapsamda lise mezunu girişimcilerin yaklaşık %50'sinin gıda/restoran üzerine iş kurduğu görülürken, yüksek lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip girişimcilerin yaklaşık %65'inin imalat sanayide faaliyet gösterdiği görülmüştür. Buna ek olarak ilkokul mezunu girişimciler ve niversite mezunu girişimcilerin kurmuş oldukları işlerin oransal olarak sektörel dağılımının dengeli olduğu görülmüştür. Aslında bu durumu Drucker'in (1985: 300-305), girişimciliğin bir disiplin olduğu, diğer pek çok disiplin gibi, onu da insanlar tarafından öğrenilebileceği ve girişimcinin eğitim ve ğretim hayatının onun iş hayatındaki faaliyetlerini ve başarısını etkileyeceği fikrini desteklemektedir. Drucker'e girişimcilik sonradan öğrenilen bir olgu ve kazanılan bir disiplindir.

Tablo 3.3 Girişimcilerin Eğitim Durumu ve Faaliyet Alanı Arasındaki İlişki

	Gıda/Restoran	Mobilya	İmalat Sanayi	Tekstil	Diğer	Toplam
İlkokul	5	4	1	4	1	15
Lise	48	9	10	20	11	98
Üniversite	28	12	27	22	21	110
Yüksek Lisans ve zeri	3	0	11	0	3	17
Toplam	84	25	49	46	36	240

3.3.3.3.Girişimcilerin Cinsiyeti

Ankete katılan 240 girişimcinin 145'ini kadınlar oluşturmaktadır. Başka bir deyişle Antalya ilinde KOSGEB GDP'den yararlanan girişimcilerin %60'ını kadın girişimciler oluşturmakta ve kadın girişimciler erkek girişimcilerin yaklaşık 1,5 katı fazladır. Bu analiz Antalya ili özelindeki girişimciler hakkında önemli bir veri sağlamaktadır.

Tablo 3.4'te karşılaştırmalı analizde ise cinsiyet ile faaliyet alanı arasındaki ilişki incelenmiştir. Burada kadın girişimciler için gıda/restoran faaliyetlerinin tek başına tüm

faaliyet alanlarının yaklaşık %45'ine denk gelmesi ve burada yaklaşık %25'lik bir oranla tekstil sektörünün yer alması çok önemli bir veridir. Bu durumu destekler nitelikte olan diğer bir veri; kadın girişimcilerin sadece %5'inin imalat sanayiinde faaliyet gösterirken, bu oranın erkek girişimcilerde %40'ın üzerine çıkmasıdır. Bu durum, cinsiyet ile faaliyet alanları arasında önemli bir ilişki olabileceğini göstermektedir. Aslında bu durum Türkiye'deki kültürel ve toplumsal yapıyı göz önüne aldığımızda, toplumsal kültür ile girişimcilik arasında da bir köprü olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu noktada Kantis'in "girişimcilik gelişim sistemini" açıklayan modeline atıfta bulunabiliriz. Kantis'e göre (2005: 30-38) girişimciliği etkileyen 7 ana faktör vardır: sosyal ve ekonomik faktörler, toplumsal kültür, üretken yapı ve dinamizm, bireysel özellikler, faktör piyasaları, bağlantılar ve politikalar. Bu kapsamda kültürün, bireysel özelliklerin ve toplum etkisinin girişimciler ve girişimcilerin faaliyetleri üzerinde yönlendirici etkisinin doğruluğunu destekler verilere ulaşılmıştır.

Tablo 6 Girişimcilerin Cinsiyeti ile Faaliyet Alanı Arasındaki İlişki

	Gıda/Restoran	Mobilya	İmalat Sanayi	Tekstil	Diğer	Toplam
Kadın	64	17	9	36	19	145
Erkek	20	8	40	10	17	95
Toplam	84	25	49	46	36	240

Girişimcilerin cinsiyet ve eğitim durumu birlikte değerlendirildiğinde, her iki cinsiyet içinde üniversite ve üzerinde eğitim alan girişimci sayıları birbirlerine yakinken, kadın girişimcilerin sayısının erkek girişimcilere göre lise mezunlarında üç kat, ilk okul mezunlarında iki kat fazla olduğu dikkat çekmektedir (Tablo 3.5). Bu kapsamda lise ve ilkokul gibi görece daha düşük seviyede eğitime sahip kadınların daha fazla girişimciliğe yöneldikleri gözlenmektedir. Cinsiyet gruplarını kendi içerisinde yorumladığımızda ise erkek girişimciler içerisinde üniversite ve üzeri okul mezunlarının payı %69,3 iken, bu oran kadın girişimcilerde %42'de kalmıştır. Buradan yola çıkarak kurulan işletmelerin girişimcilerin eğitim durumlarına göre değiştiğini söylemek, daha önce Tablo 3.3'de de tespit ettiğimiz üzere mümkündür.

Tablo 3.5 Girişimcilerin Cinsiyeti ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

	İlkokul	Lise	Üniversite	Yüksek Lisans ve Üzeri	Toplam
Kadın	10	74	54	7	145
Erkek	5	24	56	10	95
Toplam	15	98	110	17	240

3.3.3.4. Kurulan İşletmelerin Türleri ve Ölçekleri

Ankette girişimcilerden kurmuş oldukları işletmelerinin statüsünü belirtmeleri istenmiş (soru 7) ve Tablo 3.6'daki verilere ulaşılmıştır. Buna göre KOSGEB GDP'den yararlanan girişimcilerin ağırlıklı olarak (%70,4) şahıs işletmesi kurdukları görülmektedir. Bu oranı %21,5 ile Limited şirket ve %7,9 ile Anonim şirket statüsü takip etmektedir. Bu kapsamda Antalya ilindeki girişimcilerin kurumsallıktan uzak, ortaklık düşüncesi olmadan, küçük çaplı olan şahıs işletmeleri kurmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu durumu destekler bir başka veriyi girişimcilerin istihdam ettikleri personel sayısı ile ilgili soru sağlamaktadır (soru 6). Buna göre, girişimcilerin %99,6'sının (240 katılımcının 239'u) kurmuş oldukları işletmelerde 0-9 kişi arasında istihdam gerçekleştirdiği belirlenmiş ve daha önce Tablo 1.5'te bahsedilen işletme ölçeklerinden mikro işletme grubuna girdikleri tespit edilmiştir. Bu durumu destekleyecek bir diğer veri girişimcilerin program boyunca kaç personel çalıştırdıkları ile ilgili sorudan elde edilmiştir (soru 9). Buna göre girişimcilerin %61,3'ünün program boyunca 0-1 aralığında personel çalıştırdığı tespit edilmiştir. Bu durum, girişimcilerin ağırlıklı olarak, kurumsal olmayan, küçük çaplı işletmeler kurduklarını göstermektedir. Öte yandan, mikro işletmelerin gider maliyetlerinde personel giderleri önemli bir paya sahiptir (Bayülken ve Kütükoğlu, 2010: 62). Bu durum da KOSGEB GDP ile istihdam arasındaki ilişkinin incelenmesinin önemine işaret etmektedir.

Tablo 3.6 İşletme Türleri

	Kişi	%
Şahıs	169	70,4
Limited	52	21,7
Anonim	19	7,9
Toplam	240	100

3.3.3.5. Girişimcilerin Cinsiyeti ile İstihdam Edilen Personel Sayısı Arasındaki İlişki

Tablo 3.7’de yapılan çapraz analiz incelendiğinde kadın girişimciler ile erkek girişimciler arasındaki istihdam yaratma sayılarında özellikle 0-1 personel aralığında kadın girişimcilerin toplam istihdamında pay %68,2 iken, bu istihdam aralığında erkek girişimcilerin istihdam payı %50,5’dir. Buradan yola çıkarak kadın girişimcilerin yaklaşık olarak %70’inin işletmelerinde kendisi ve artı bir personel şekilde çalışmayı tercih ettiği söylenebilir. Yine daha önce incelenen sektör – girişimci cinsiyeti analizinden yola çıkarak, erkeklerin imalat sanayinde daha yoğun çalışıyor olmaları, 2-3 ve 4 ve üzeri personel gruplarında oransal olarak fazla personel çalıştırmaları sonucunu doğurduğu yönünde değerlendirilebilir.

Tablo 3.7 Girişimcilerin Cinsiyeti ile İstihdam Aralığı Arasındaki İlişki

	0-1 Personel	2-3 Personel	4 ve Üzeri Personel	Toplam Personel
Kadın	99	35	11	145
Erkek	48	29	18	95
Toplam	147	64	29	240

Girişimcinin Cinsiyeti ile İşletmesini Kurduğu Yaş Arasındaki İlişki:

Tablo 3.8’de yapılan karşılaştırmada, girişimcinin cinsiyetinin, girişimcinin işletmesini kurmayı tercih ettiği yaş dönemini nasıl etkilediği görülmektedir. Başka bir deyişle girişimcinin cinsiyetinin girişimini hayata geçirmesindeki dönemi nasıl etkilediği görülmektedir. Bu kapsamda bakıldığında, genç grup olarak kabul edilen 20-34 yaş aralığının ilk dönemi olan 20-26 yaş grubunda oldukça farklı bir oran ortaya çıkmaktadır. 20-26 yaş grubunda işletmesini kuran kadınların oranı %2 civarında iken, bu durum erkek girişimcilerde %14 civarındadır. Aradaki bu farkın açıklanmasında Braunerhjelm’in (2010) girişimciliği etkileyen faktörlere yönelik yaptığı literatür analizi sonucu, “norm ve kültür” başlığına atfettiği toplumsal kültür faktörünün etkili olduğunu düşünmekteyiz. Kadının ve erkeğin toplumdaki rolü, onların iş hayatına atılmadaki dönemini etkileyen önemli faktörlerden biridir (Kantis, 2005: 30-38). Aynı tablodan çıkarılması gereken bir diğer önemli sonuç, kadın erkek farkına gidilmeksizin toplamda hangi yaş aralığında girişimci adaylarının girişimci olduklarıdır. Bu kapsamda baktığımızda 240 girişimcinin 103’ü (%42) 27-34 yaş aralığında işletmesini kurmuştur. Bu durum, girişimcilerin eğitim hayatlarını bitirdikten sonra sektörde belli bir süre tecrübe edinerek, kurulacak iş hakkında nakdi ve ayni birikimi sağlamaları sonucunda girişimlerini kurduklarını düşündürmektedir.

Tablo 3.8 Girişimcilerin Yaş/Cinsiyet Karşılaştırması

	20-26 Yaş	27-34 Yaş	35-44 Yaş	45 ve Üstü	Toplam
Kadın	4	69	56	16	145
Erkek	14	34	34	13	95
Toplam	18	103	90	29	240

3.3.3.6.İstihdam Edilen Personelin Sayısı, Cinsiyeti ve Eğitim Durumu

Tablo 3.9’da girişimcilerin çalıştırdıkları personelin sayısına, cinsiyetine ve eğitim durumuna ilişkin detaylı bilgi yer almaktadır (sorular 10, 11 ve 12). Tablo’ya işlenmemiş olan tek veri, personel çalıştırmayan girişimciler hakkında olup, 240 girişimciden 19 tanesi (yaklaşık olarak %7) hiç personel istihdam etmemiştir. Başka bir deyişle girişimcilerin yaklaşık %93’ü KOSGEB GDP kapsamında bir veya daha fazla personel istihdam etmiştir. Personel istihdamında bulunan 221 girişimci, kendileri dışında 422 personel istihdam etmiştir. Bu da program dâhilinde yer alan girişimcilerin, ortalama olarak girişimci başına 1,75 kişi istihdam ettiğini göstermektedir.

Toplam istihdamın yaklaşık %35’ini kadın personel oluştururken, %65’ini erkek personel oluşturmaktadır. Girişimcilerin yaklaşık %60’ının kadın olmasına rağmen, çalıştırılan kadın personelin oranındaki bu ters orantı dikkat çekici bir veridir.

KOSGEB GDP kapsamında istihdam edilen personelin mezuniyet durumuna göre nitelikleri hakkında bir çıkarım yapmak gerekirse, istihdam edilen personelin yaklaşık %69’u lise ve altında bir eğitim seviyesine sahiptir. Bu da çalıştırılan personelin genellikle yüksek nitelikli işlerde çalıştırılmadığına işaret olabilir. Daha önce Antalya ilinin yapısı incelenirken, buradaki işletmelerin öncelikle turizm ve tarım sektöründe ilerlemiş olması ile ilgili yapılan tespit ile bu durum arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. İstihdam edilen personelin cinsiyeti ile eğitim durumu arasındaki oransal dağılım göz önüne alındığında, kadın personel ile erkek personel arasında büyük benzerlik görülmektedir. Eğitim durumunda yoğunluğun en fazla olduğu ilk grup lise iken, üniversite, ilkokul ve yüksek lisans ve üzeri eğitim grupları liseyi takip etmektedir.

Tablo 3.9 İstihdam Edilen Personelin Cinsiyet ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

	Kadın		Erkek	
	Kişi	%	Kişi	%
İlkokul	12	8,0	16	5,8
Lise	102	68,0	162	59,5
Üniversite	36	24,0	88	32,4
Yüksek Lisans ve Üzeri	0	0	6	2,3
Toplam	150	100	272	100

3.3.3.7.KOSGEB GDP'nin İstihdama Etkisine Dair Girişimcilerin Tutumu

KOSGEB GDP'nin personel istihdamına etkisinin olup olmadığının sorulduğu anket sorusunun verileri Tablo 3.10'da yer almaktadır. Bu kapsamda ankete katılan 240 girişimciden 195'i KOSGEB GDP'nin personel istihdamında etkisinin olduğunu belirtmiştir. %81,3 gibi ciddi bir orana karşılık gelen bu veri, KOSGEP GDP'den yararlanan girişimcilerin, programın istihdama olumlu etki yaptığını düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.10 KOSGEB GDP'nin Personel İstihdamına Etkisi var mı?

	Kişi	%
Evet	195	81,3
Hayır	45	18,8
Toplam	240	100

KOSGEB GDP'nin istihdama etkisinin yorumlanması için gereken veriler Tablo 3.11'de yer almaktadır. KOSGEB GDP'nin girişimcilerin istihdamı üzerindeki etkisi zaten kabul edilebilir bir veridir. Bu tabloda ve ilgili soruda, girişimcilerin gözünde KOSGEB GDP'nin istihdama olan etkisinin seviyesinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Bu etkinin ne ölçüde olduğunun bilinmesi, ileride yapılacak revizyon çalışmalarına ışık tutması açısından önemli bulunmuştur. Bu kapsamda bakıldığında, destekten yararlanan girişimcilerin %55,3'ü, KOSGEB GDP'nin istihdam üzerindeki etkisinin düşük olduğunu belirtmiştir. KOSGEB GDP'nin istihdama olan etkisinin değerlendirilmesinin düşük seviyeden orta ve yüksek seviyeye çekilmesi programın etkinliğini artırmak açısından önemlidir. Bu oranın ve etkisinin artırılmasıyla ilgili olarak, anketin son bölümünde destek tutar ve oranlarıyla ilgili iki soru sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplarla ilgili veriler Tablo 3.12'de yer almaktadır.

Tablo 3.11 KOSGEB GDP'nin İstidama Etki Ölçüsü

	Kişi	%
Düşük	108	55,3
Orta	58	29,7
Yüksek	29	15
Toplam	195	100

Personel Desteği üst limitinin ve personel destek oranının artırılmasının istihdam edilen personel sayısına bir etkisinin olup olmayacağına dair yöneltilen sorulara (sorular 15 ve 16) ankete katılan girişimciler bunlardaki artışın sırasıyla %75,4 ve %75,8 oranlarında olumlu etki yapacağı şeklinde yanıt vermişlerdir (Tablo 3.12). Bu kapsamda girişimcilerin KOSGEB GDP'den beklentilerinin gerek destek üst limiti gerekse de destek oranının artırılması yönünde olduğu sonucuna varılabilir. İleride yapılacak revizyon çalışmalarında program önceliklerinde yer alan istihdamın artırılması adına yapılacak düzenlemelerde bu verilerin dikkate alınması yerinde olacaktır.

Tablo 3.12 KOSGEB GDP'de Destek Oran ve Üst Limitinin Artırılmasının İstidama Etkisi

	Destek Oran Üst Limiti		Destek Tutar Üst Limiti	
	Kişi	%	Kişi	%
Evet	182	75,8	181	75.4
Hayır	58	24,2	59	24.6
Toplam	240	100	240	100.0

SONUÇ

Devlet politikalarında ve kamu yönetiminde istihdam politikaları önemli bir yer tutmaktadır. Zira istihdamın hem ekonomik hem de sosyal toplum için önemi herkesin kabul ettiği bir gerçektir. Bu kapsamda, devlet hem ekonomik hem de sosyal açıdan çeşitli kurum ve kuruluşlarıyla istihdamı arttırmak amacıyla doğrudan veya dolaylı politikalarla destek sunmaktadır. Bu çalışmada, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın ilgili bir kurumu olan KOSGEB İdaresi Başkanlığı'nın sunmuş olduğu KOSGEB GDP'nin istihdam üzerindeki etkileri bu kapsamda incelenmektedir. Dolaylı politikalardan kabul edilebilecek KOSGEB GDP'nin, girişimcilik kültürünün gelişmesi ve yaygınlaşması, girişimcinin piyasadaki rekabet koşullarına adapte olmaları, varlıklarını sürdürebilmeleri ve son olarak girişimcilerin kendilerini de içerecek şekilde istihdam yaratmalarının sağlanması gibi öncelikli amaçları mevcuttur. Bu kapsamda gerek girişimcinin kendisinin bir iş sahibi olarak istihdamını sağlamış olması, gerekse yanında çalıştırdığı kişilerle yaratacağı istihdam, programın amacına ulaşmış olma, ulaşırsa bu amaca ne ölçüde ulaştığı hakkında bazı ipuçları vermektedir.

Bu çalışmada, 2016-2018 yılları arasında KOSGEB Antalya İl Müdürlüğü'ne başvurusunu yaparak Girişimcilik Destek Programından (GDP) faydalanmış ve işletmesini kurmuş olan girişimcilere uygulanan anket ile KOSGEB GDP'nin istihdama etkisinin ve girişimcilerin KOSGEB GDP'ye karşı olan tutumlarının nasıl olduğu sorularına cevap aranmıştır. Bu kapsamda Antalya ilindeki girişimcilerin eğitimi, yaşı, cinsiyeti, kurmuş oldukları işin faaliyet alanı gibi temel veriler ölçülerek girişimcilerin profili çıkarılmıştır. Girişimcilerin istihdam ettikleri personelin cinsiyeti ve eğitimi gibi temel verileri incelenerek, Antalya'da bu yolla sağlanmış olan istihdamın niteliği hakkında detaylı bir çıkarım yapılmaya çalışılmıştır. KOSGEB GDP'nin istihdam yaratmadaki etkinliğinin girişimciler tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir.

Araştırmadan çıkan sonuçlara göre,

KOSGEB GDP'den faydalanmış girişimcilerin %81,3'ü KOSGEB GDP'nin istihdam yaratmada olumlu bir etkisinin olduğunu düşünmektedir. KOSGEB GDP kapsamında girişimciler kendileri dışında 422 personel istihdam etmiştir. Dolayısıyla, KOSGEB GDP'nin istihdam üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu söylemek doğru olacaktır. Ortalama bir girişimcinin kendisi hariç 1,75 kişi istihdam etmesi, bu istihdamda tüm eğitim seviyelerinden istihdam yaratmış olması, KOSGEB GDP'nin olumlu değerlendirilebilecek verileri arasındadır.

Öte yandan ankete katılan girişimcilerin %55,3'ü KOSGEB GDP'nin istihdam yaratmadaki etkinliğini düşük bulmaktadır. Bu kapsamda ileride yapılacak iyileştirme çalışmalarda, KOSGEB GDP'nin istihdam yaratmada “düşük” seviyede etkili olduğun belirten grubun oranının azaltılmasının öncelikli olması, programın istihdam açısından daha etkin ve amacına uygun şekilde uygulanabilmesi bakımından yerinde olacaktır. Destek oran ve üst limitinin arttırılmasına yönelik talep ise girişimcilerin KOSGEB GDP'den daha fazla istihdam yaratılması için olumlu bir beklenti içerisinde olduklarını göstermektedir.

Girişimcilerin yaş ortalamalarının düşük olduğu, yani genç bir girişimci grubunun varlığından söz edilebileceği görülmüştür. Girişimcilerin özellikleriyle ilgili dikkat çekici bir diğer veri ise, ankete katılan 240 girişimciden 145'inin (%60'ının) kadın girişimci olmasıdır. Bu oranda, KOSGEB GDP'nin kadın girişimcilere yönelik pozitif ayrımcılığının bir etkisi olduğu düşünülebilir. Ankete katılan 240 girişimcinin 127'sinin (%52,9'unu) lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olması girişimcilerin eğitim seviyesi ve niteliklerine dair önemli bir bilgi sunmaktadır. İstihdam edilen 422 personelin 272'sini (%64'ünü) erkek personel oluşturmaktadır. Kadın girişimci sayısının erkek girişimci sayısının yaklaşık 1,5 katı olmasına rağmen, yaratılmış olan istihdamdaki bu ters orantının imalat sanayiinde faaliyet gösteren kadın girişimci ile erkek girişimci arasındaki dört katlık farktan ortaya çıktığı düşünülmektedir. Burada ortaya çıkan istihdam farkının kapatılması amacıyla KOSGEB GDP kapsamında istihdam edilecek kadın personele yönelik pozitif ayrımcılık yapılması önerilebilir. İstihdam edilen personelin %34,7'si lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Buradan yola çıkarak yaratılan istihdamda görece daha düşük nitelikli pozisyonlarda istihdam yaratıldığı söylenebilir. Ayrıca lisans ve üzeri mezuniyette ortaya çıkan bu oranın girişimcilerde %52,9 olması, girişimcilerin genellikle kendilerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip personel istihdam ettiklerine işaret etmektedir.

Antalya ilindeki işletmelerin sektörel dağılımının Türkiye geneli ile ciddi ölçüde paralellik göstermesi çalışmadan elde edilen verilerin yalnızca Antalya için yapılacak çalışmalarda değil, Türkiye genelinde yapılacak düzenlemeler için de yol gösterici olabileceğini düşündürmektedir. KOSGEB GDP'nin sosyal amaçları arasındaki girişimcilik kültürünün yaygınlaşması, kurumsallaşmak ve markalaşmanın istihdama etkisi önemlidir. Bu noktada KOSGEB GDP kapsamında verilen eğitimlerle oluşturulan girişimcilik kültürü ve kurumsallaşmanın etkisi, ayrıca hibe destek sürecinde KOSGEB GDP'den faydalanmanın en önemli koşulu olan ödeme belgelerinin hazırlanması büyük önem arz etmektedir. Zira bu kapsamda girişimciden destek ödeme talebi sürecinde istenen personel maaş bordrosu, SGK sigortalı hizmet listesi ve çalışan personelin maaşının ödendiği gösterir banka dekontu kayıt

dışı istihdamın önüne geçmektedir. Bu da programın dolaylı yoldan kayıtlı istihdama etkisine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, yapılan çalışma ile KOSGEB GDP'nin istihdam üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Girişimcilerin KOSGEB GDP hakkındaki tutumunun genel olarak olumlu olduğu, yapılacak bazı düzenlemelerle bu durumun daha iyi bir seviyeye yükseltilmesinin mümkün olduğu öngörülmektedir. Bu kapsamda destek tutar ve oranlarının artırılmasının yanı sıra daha az personel çalıştıran sektör ve girişimci gruplarının tespit edilmesi ileride yapılacak çalışmalarda bu grupların seçilmesi açısından önem arz etmektedir. Genç nüfusun giderek artması, devletin hem ekonomik hem de sosyal politikaları açısından istihdamın önemini artırmaktadır. Bu kapsamda, 2010 yılından bu yana farklı formlarda yürürlükte olan KOSGEB GDP'nin önemli bir istihdam enstrümanı olarak değerlendirilmeye devam edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağca V. ve Yörük, D. (2006). “Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(2), 155- 173.
- Aren, S. (1992) *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, Savaş Yayınevi, Ankara
- Ballı, A. (2017) “Girişimcilik ve Girişimci Tipolojileri,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 143-166.
- Bayülken, Y. ve Kütükoğlu, C. (2010) *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ’ler) Oda Raporu*, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Ankara.
- Biçerli, M.K. (2004) *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
- Bosma, N., Reynolds, P., Autio, E., Hunt, S., De Bono, N., Servais, I., Garica, P.L ve Chin, N (2005) “Global Entrepreneurship Monitor: Data Collection Design and Implementation 1998–2003,” *Small Business Economics*, 2005(24), 205-231.
- Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013) “Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma,” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2): 57-78
- Braunerhjelm, P. (2008) “Entrepreneurship, Knowledge and Growth,” *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 4, 451-533.
- Braunerhjelm, P. (2010). *Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth: Past experiences, current knowledge and policy implications*, Working Paper, Swedish Entrepreneurship Forum.
- Bridge, S., O’Neil, K. ve Cromie, S. (2003) *Understanding enterprise: entrepreneurship and small business*, London: Palgrave/Macmillan
- Brown, T.E., Davidsson, P. ve Wiklund, J. (2001) “An operationalization of Stevenson’s conceptualization of entrepreneurship as opportunity-based firm behaviour,” *Strategic Management Journal*, 22, 953-968.
- Bygrave, W. D. (2004) The entrepreneurial process. In W. D. Bygrave & A. Zacharakis (Eds.). *The portable MBA in entrepreneurship* (p. 3), Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Casson Mark (2005); “Entrepreneurship and the Theory of the Firm,” *Journal of Economics Behaviour & Organization*, 58, 327-348.
- Clercq, D. de ve Arenius, P. (2003) *Effects of Human capital and Social Capital on entrepreneurial activity*, <http://www.babson.edu>.

- Dinler, Z. (2000) *İktisada Giriş*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa
- Doğan, K.C. (2016) “Küreselleşme ve Neoliberal Kuşaklar Çerçevesinde Devleti Konumlandırma Sorunsalı: “Minimal Devletten Düzenleyici Devlete”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9/43, 1795-1801
- Dollinger, M.J. (2008) *Entrepreneurship: Strategies and Resources*, Lombard, IL: Marsh Publications LLC
- Drucker, P. (1985) *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*, Oxford: Butterworth-Heinemann
- Durman, M. ve Önder, H. (2007) *Ekonominin Minik Devi KOBİ’ler ve KOSGEB Teşvikleri*, Ankara: Alfa Aktüel Yayınları
- Etemad, H. (2004) “International Entrepreneurship as a Dynamic adaptive system: Towards a Grounded theory,” *Journal of International Entrepreneurship*, 2(1/2), 5:59.
- Ferrante, F. (2005) “Revealing Entrepreneurial Talent,” *Small Business Economics*, 25(2), 159-174.
- Fritsch, M. ve Mueller, P. (2007) “The Persistence of Regional New Business Formation-Activity Over Time – Assessing the Potential of Policy Promotion Program,” *Journal of Evolutionary Economics*, 17, 299-315.
- Gianetti, M. ve Simonov, A. (2004) “On the Determinants of Entrepreneurial Activity: Social Norms, Economic Environment and Individual Characteristics,” *Swedish Economic Policy Review*, 11, 269-313.
- Glaeser, E. ve Kerr, W. (2009) “Local Industrial Conditions and Entrepreneurship: How Much of the Spatial Distribution Can We Explain?” *Journal of Economics and Management Strategy*, 18, 623-633.
- Güran, N. (1996) *Makro Ekonomik Analiz*, Karınca Matbaacılık, İzmir
- Holden, J. (2016) “Principles of Entrepreneurship,” US Publications, <https://china.usembassy-china.org.cn>.
- İŞKUR, Aktif İşgücü Politikaları, 2018, Ankara <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.asp> (03.09.2019)
- Jordan, J.V. (2001) “A relational-cultural mode: Healing Through mutual Empathy,” *Bull. Menn. Clin*, 65, 92–103.
- Kantis, H. (2005) “A Systematic Approach to Enterprise Creation”, H. Kantis (Ed.), *Developing Entrepreneurship: Experience in Latin America and Worldwide*
- Karatas, S. (1991) *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, İstanbul: Veli Yayınları
- Knight, F. (1921) “Risk, Uncertainty, and Profit,” *The Riverside Press*, Boston And New York.

- Kuratko, D. F. (2003) *Entrepreneurship Education: Emerging Trends and Challenges for the 21st Century*. [Aktaran: Kümbül Güler, B. (2008). Sosyal Girişimciliği Etkileyen Faktörlerin Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.]
- Kluve, J. (2013) “*Activation Strategies And Active Labor Market Policies*”, Berlin Humboldt Üniversitesi, The World Bank LaborCore Course, Washington DC
- Lichtenstein, G.A. ve Lyons, T.S. (2001) “*The Entrepreneurial Development System: Transforming Business Talent and Community Economies*,” *Economic Development Quarterly*, 15, 3-20.
- Müftüoğlu, T. (2002) *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, KOBİ’ler, Turhan Kitabevi, Ankara
- Nassif, V.M.J., Ghobril, A.N. ve Da Silva, N.S. (2010) “Understanding the Entrepreneurial Process: a Dynamic Approach,” *Brazilian Administration Review*, 7(2), 213-226.
- Norton, C.L. (2012) “Social work and the environment: An ecosocial approach,” *Int. J. Soc. Welf*, 21, 299–308.
- O’Neill, G.D., Jr., Hershauer, J.C. ve Golden, J.S. (2006) “The Cultural context of Sustainability Entrepreneurship,” *Greener Manag. Int*, 55, 33–46.
- OECD (1998) *Fostering Entrepreneurship*, Paris: OECD
- OECD (2002) *Benchmarking: Fostering Firms Creation and Entrepreneurship*, Paris: OECD Directorate for Science, Technology and Industry.
- OECD UNIDO (2004) *Effective Policies for Small Business: A Guide for the Policy Review Process and Strategic Plans for Micro, Small and Medium Enterprise Development*, Paris: OECD.
- OECD (2010) *Small and Medium-sized Enterprises: Local Strength, Global Reach*. Policy Brief, June, <http://www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf>.
- Reynolds, P. ve Storey, D. (1993) *Local and Regional Characteristics Affecting Small Business Formation: A Cross-National Comparison*, Paris: OECD.
- Reynolds, P., Storey, D. ve Westhead, P. (1994) “Cross-National Comparisons of the Variation in New Firm Formation Rates,” *Regional Studies*, 28, 443-456.
- Reynolds, P. D., Bygrave, W.D., Autio, E., Cox, L.W. ve Hay, M. (2000) *Global Entrepreneurship Monitor 2000 Executive Report*, Wellesley, MA/London: Babson College/London Business School.

- Sarıaslan, H. (1994) *Orta ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları*, Ankara: TOBB Yayınları.
- Schumpeter, J. (2011) *The Theory of Economic Development*. [Aktaran: Er, P.H. (2012) Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarının İktisadi Düşüncedeki Yeri: Joseph A. Schumpeter, Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.]
- Shane, S. And Venkataraman, S. (2000) “The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research,” *Academy of Management Review*, 25, 217-221.
- Skripak, S.J. (2016) *Fundamentals of Business*, Blacksburg, Virginia: Pamplin College of Business and Virginia Tech Libraries
- Sutter, R. (2009) *The Psychology of Entrepreneurship and the Technological Frontier – A Spatial Econometric Analysis of Regional Entrepreneurship in the United States*, Doktora Tezi, Washington: George Mason.
- Şengezer, E. (1992) “Türk KOS’u İçin Uygun Büyüklük Tanımı”, *Ankara Sanayi Odası Dergisi*, 152,12.
- Tur-Porcar, A., Roig-Tierno, N. ve Mestre, A.L. (2018) “Factors Affecting Entrepreneurship and Business,” *Sustainability*, 10(452), 1-12.
- Ulusoy, R. ve Akarsu, R.(2012)“Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri,”*Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 105-126.
- Walle, A.H. (2013) *Rethinking Business Anthropology: Cultural Strategies in Marketing and Management*, New York: Taylor & Francis.
- Wennekers, S. ve Thurik, R. (1999) “Linking Entrepreneurship and Economic Growth,” *Small Business Economics*, 13, 27-55.
- Wennekers, S., vanStel, A., Thurik, R., ve Reynolds, P. (2005) “Nasc ententrepreneurship and the level of economicdevelopment,” *Small Business Economics*, 24(3), 293–309.
- Williamson, O. (1971) “The Verical Integration of Production: Market Failure Considerations,” *American Economic Review*, 61, 112-123.
- World Bank, “*World Development Report: Jobs*”, 2013, Washington

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (erişim tarihi: 21.01.2017)

http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index. (erişim tarihi: 13.12.2018).

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-03-652_en.htm?locale=en. (erişim tarihi: 17.11.2019).

https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/KOBI%CC%87%E2%80%99leri_n_Tan%C4%B1m%C4%B1,_Nitelikleri_ve_S%C4%B1n%C4%B1land%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Yo%CC%88netmelik.pdf (erişim tarihi: 02.02.2020).

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (erişim tarihi: 02.03.2019)

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/entrepreneur> (erişim tarihi: 16.04.2020).

<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi> (erişim tarihi: 04.05.2020)

<https://www.antalya.bel.tr/BilgiEdin/ekonomi> (erişim tarihi: 15.05.2020)

<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> (erişim tarihi: 20.05.2020)

<https://www.ktb.gov.tr/TR-96269/turizm-cesitleri.html> (erişim tarihi: 20.05.2020)

KOSGEB, Genel Destek Programı Uygulama Esasları, Ankara

http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Genel%20Destek/05.04_Genel_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf (erişim tarihi 30.06.2019)

KOSGEB, Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları, Ankara

http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Giri%C5%9Fimcilik/28.03_UE-0316_Giris%CC%A7imcilik_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf

(erişim tarihi: 20.05.2020)

KOSGEB, KOBİGEL, KOBİ Gelişim Destek Programı Uygulama Esasları, Ankara

<http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/KOB%20GEL/KOBI%CC%87GEL%20KOBI%CC%87%20Gelis%CC%A7im%20Destek%20Program%C4%B1%20Uygulama%20Esaslar%C4%B1-Copy1.pdf> (erişim tarihi: 30.06.2019)

KOSGEB, (Ar-Ge İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı Uygulama Esasları, Ankara

[http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Arge/AR-GE_UE_\(12\)_ARGE_I%CC%87novasyon_ve_Endu%CC%88striye_Uygulama_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf](http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Arge/AR-GE_UE_(12)_ARGE_I%CC%87novasyon_ve_Endu%CC%88striye_Uygulama_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf) (erişim tarihi: 30.06.2019)

KOSGEB, İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı Uygulama Esasları, Ankara http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/IsBirligiGucBirligi/I%CC%87s%CC%A7birlig%CC%86iGu%CC%88c%CC%A7birlig%CC%86i_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf (erişim tarihi: 30.06.2019)

KOSGEB, Stratejik Ürün Destek Programı Uygulama Esasları, Ankara [http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/strateji-urun/Stratejik_U%CC%88ru%CC%88n_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1_\(UE.12-01\).pdf](http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/strateji-urun/Stratejik_U%CC%88ru%CC%88n_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1_(UE.12-01).pdf) (erişim tarihi: 30.06.2018)

KOSGEB, KOBİ Teknolojik Ürün Yatırım Destek Programı Uygulama Esasları, Ankara [http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/kobi-teknoyatirim/KOBİ%CC%87_Teknoyat%C4%B1r%C4%B1m_Uygulama_Esaslar%C4%B1_\(UE.12-01\).pdf](http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/kobi-teknoyatirim/KOBİ%CC%87_Teknoyat%C4%B1r%C4%B1m_Uygulama_Esaslar%C4%B1_(UE.12-01).pdf) (erişim tarihi: 30.06.2018)

SGK, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (erişim tarihi: 02.06.2020)

TÜBİTAK, Teknogirişim Sermayesi Desteği Programı (BİGG) Yönetmelik ve Esaslar, Ankara http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/261_sayili_bk_islenmis_hali_0.pdf (erişim tarihi: 30.11.2019)

TÜBİTAK, Yenilik Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destekleme Programı), Ankara <https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/girisimcilik/ulusal-destek-programlari/1601/icerik-destek-kapsami> (erişim tarihi: 30.11.2019)

TÜBİTAK, TÜBİTAK Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Yönetmelik ve Esaslar, Ankara http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/3654/275_bk-islenmis_hali.pdf (erişim tarihi: 30.11.2019)

TÜBİTAK, TÜBİTAK KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı Yönetmelik ve Esaslar, Ankara http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/3654/1507_programi-239_bk_degisiklikleri_islenmis_hali.pdf (erişim tarihi: 30.11.2019)

TÜBİTAK, TÜBİTAK Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projeleri Destekleme Programı Yönetmelik ve Esaslar, Ankara https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/3654/1511_uygulama_esaslari_-269_sayili_bk_islenmis_hali.pdf (erişim tarihi: 30.11.2019)

TÜBİTAK, Üniversite-Sanayi İşbirliği Destek Programı Yönetmelik ve Esaslar, Ankara

http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/universite_-

[sanayi_isbirligi_destek_programi_uygulama_esaslari_1.pdf](#) (erişim tarihi:30.11.2019)

TÜBİTAK, Öncül Ar-Ge Laboratuvarları Destekleme Programı Yönetmelik ve Esaslar,

Ankara http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/255_bk-islenmis_hali_0.pdf (30.11.2019)

TÜBİTAK, Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı Yönetmelik ve Esaslar, Ankara

http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/3654/277_bk-islenmis_hali.pdf (erişim tarihi:

30.11.2019)

TÜBİTAK, TÜBİTAK Uluslararası Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Yönetmelik

ve Esaslar, Ankara http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/1509_programi-

[255_bk_degisiklikleri_islenmis_hali_1.pdf](#) (erişim tarihi 30.11.2019)

TÜBİTAK, (2018), 1003 - Öncelikli Alanlar Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Yöetmelik

ve Esaslar, Ankara <https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/akademik/ulusal-destek->

[programlari/1003/icerik-yonetmelik-ve-esaslar](#) (erişim tarihi: 30.11.2019)

<http://www.antalya.gov.tr/nufus> (erişim tarihi: 04.08.2020)

http://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi_ve_GencIstihdamiOzelIhti
[sasKomisyonuRaporu.pdf](#) (erişim tarihi: 05.08.2020)

EK-1: Anket formu

**KOSGEB GİRİŞİMCİLİK DESTEK PROGRAMININ (GDP) İSTİHDAM
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ**

Bu anket Akdeniz Üniversitesi'nde devam etmekte olan "KOSGEB GİRİŞİMCİLİK DESTEK PROGRAMININ (GDP) İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ"konulu Yüksek Lisans Tez Çalışması kapsamında, KOSGEB Girişimcilik Destek Programı'nın istihdam üzerinde etkisini ölçmeye yönelik olarak yapılmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilecek verilerle, ilgili destek programının istihdam üzerindeki etkilerinin tespitinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Anket isim, telefon, e-posta vb. kişisel iletişim bilgilerinizi içermemektedir. Katılımınız ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Her soruda tek bir seçeneği işaretlemeniz gerekmektedir.

A.Onur ÖZBEY

1. Girişimcinin yaşı nedir? (.....alana yaşınızı yazınız)

.....

2. Girişimcinin eğitim durumu nedir?

☐İlkokul ☐ Lise ☐Üniversite ☐Yüksek Lisans ve Üzeri

3. Girişimcinin cinsiyeti nedir?

☐Kadın☐Erkek

4. İşletmenizin faaliyet alanı nedir?

☐Gıda/Restoran ☐Mobilya ☐İmalat Sanayi☐ Tekstil
☐ Diğer

5. İşletmenizin faaliyet süresi nedir?

☐1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

6. İşletmenizde çalışan sayısı nedir?

☐ 01-09 ☐ 10-49 ☐ 50-249 ☐ 250 ve üzeri

7. İşletmenizin türü nedir?

☐ Şahıs ☐ Limited ☐ Anonim ☐ Diğer

8. Girişimcilik Destek Programından nasıl haberdar oldunuz?

☐KOSGEB Web Sayfası ☐Reklam, Broşür ve Katalog ☐Sosyal Medya
☐ Diğer

9. Girişimcilik Destek Programı süresince toplam kaç personel istihdam ettiniz?

☐ 0-1 ☐ 2-3 ☐ 4 ve üzeri

**10. İstihdam edilen personelin cinsiyeti (K/E) ve sayısını (1/2) belirtiniz?
(Örneğın: K1, E2 şeklinde yazınız)**

.....

**11. İstihdam edilen “kadın” personelin eğitim durumu ve sayısını belirtiniz?
(Örneğın: Lise 1, Üniversite 2 şeklinde yazınız)**

.....

**12. İstihdam edilen “erkek” personelin eğitim durumu ve sayısını belirtiniz?
(Örneğın: Lise 1, Üniversite 2 şeklinde yazınız)**

.....

13. Personel istihdam etmenizde KOSGEB Girişimcilik Destek Programının etkisi var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

14. 13.soruya yanıtınız evet ise söz konusu destek programının personel istihdamınıza etkisi ne ölçüdedir?

☐ Düşük ☐ Orta ☐ Yüksek

15. Personel Desteğı üst limitinin arttırılması daha fazla personel istihdam etmenizi sağlar mı?

☐ Evet ☐ Hayır

16. Personel Desteğı oranının arttırılması daha fazla personel istihdam etmenizi sağlar mı?

☐ Evet ☐ Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Ali Onur ÖZBEY
Mezun Olduğu Lise	Dr. Sadık Ahmet Lisesi
Lisans Diploması	Dumlupınar Üniversitesi- Kamu Yönetimi
Tezsiz Yüksek Lisans Diploması	
Proje Konusu	
Yüksek Lisans Diploması	
Tez Konusu	KOSGEB Girişimcilik Destek Programının (KOSGEB GDP) İstihdam Üzerindeki Etkisi: Antalya İli Örneği
Doktora Diploması	
Tez/Dönem Projesi Konusu	
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Devlet Planlama Teşkilatı (2009)
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Avivasa A.Ş. (2013) Finansal Danışman KOSGEB İdaresi Başkanlığı (2015-) KOBİ Uzmanı

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Toplantı Tarih : 02/03/2020

Karar Sayısı : 59

Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Dr. Öğr. Üyesi Bengi DEMİRCİ'nin danışmanlığım, Ali Onur ÖZBEY'in araştırmacılığım üstlendiği, "KOSGEB Girişimcilik Destek Programının (GDP) İstihdam Üzerindeki Etkisi: Antalya İli Örneği" başlıklı tez çalışması kapsamında kullanılacak olan çalışmanın uygunluğunun görüşülmesi istemi.

Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Dr. Öğr. Üyesi Bengi DEMİRCİ'nin danışmanlığım, Ali Onur ÖZBEY 'in araştırmacılığım üstlendiği, "KOSGEB Girişimcilik Destek Programının (GDP) İstihdam Üzerindeki Etkisi: Antalya İli Örneği" konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Başkan
Prof. Dr.
Osman ERAVŞAR
(imza)

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Bahattin ÖZDEMİR
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Mustafa ŞEKER
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Adnan DÖNMEZ
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Abdullah KARAÇAĞ
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Eyyup YARAŞ
(imza)

02.03.2020
A.A.Dikiş
Bil.İşl.