

KAMUDA GİRİŞİMCİLİK UYGULAMALARI: ELAZIĞ İLİ KAMU KURULUŞLARI İÇİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Nurcan YÜCEL *
Koray GÜNDÜZ **
Zülküf NARLIKAYA ***
Cesur TOPRAK ****

Geliş Tarihi: 8 Mayıs 2017
Kabul Tarihi: 18 Haziran 2017

ÖZET

Girişimcilik ülkelerin ekonomik açıdan kalkınmasını sağlayan temel öğelerden biri olmakla birlikte ülkelerin refah düzeylerinin de artırılmasında önemli bir yere sahiptir. Girişimcilik faaliyetleri daha çok özel sektör alanına yönelik olarak gerçekleştirilmektedir. Literatür incelemesi sonucunda; kamu kuruluşlarında girişimcilik faaliyetlerine yönelik olarak pek fazla çalışmaların yapılmadığı tespit edilmiştir. Ancak, günümüzde bu alan üzerinde çeşitli akademik çalışmaların yapılmaya başlandığı görülmüştür. Bu çalışmada; kamu kuruluşlarında girişimcilik faaliyetlerinin durumunu belirlemek üzere kamu yöneticileri ile mülakat çalışması yapılarak çözüm önerileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda; kamuda girişimcilik faaliyetlerinin verimliliğin artırılması için önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Ancak, kamu içerisindeki katı kurallardan ve kişilerin yapacakları yeniliklerin kendilerine bir katkısı olmadığı düşüncesinden dolayı yeniliklerin tam olarak gerçekleştirilemediği belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Girişimcilik, Kamu Girişimciliği, Yenilikçilik.

* Fırat Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, nyucel@firat.edu.tr

** Fırat Üniversitesi, Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, krygndz23@gmail.com

*** Fırat Üniversitesi, Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, z.nrlky@gmail.com

**** Fırat Üniversitesi, Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi ABD Yüksek Lisans Öğrencisi cesur.toprak.39@gmail.com

Public Entrepreneurship Applications: Elâzığ İli Public A Qualified Research For Institutions

ABSTRACT

Entrepreneurship is one of the basic elements that provide the economic development of the countries and it has an important place in increasing the prosperity of the countries. Entrepreneurship activities are mostly directed towards the private sector. As a result of the literature review; there are not many studies on entrepreneurial activities that has been found in public institutions. However, various academic studies have been started in recently on this field. In this study; an interview was conducted with public administrators to determine the situation of Entrepreneurship activities in public institution and tried to put forward the solution proposal. As a result of the study; the increasing productivity of public entrepreneurial activities has been found to be an important factor. However, it has been determined that innovations can not be fully realized because of the solid rules in the public and the idea that the innovations that people will make will not contribute to them.

Keywords: Entrepreneurship, Public Entrepreneurship, İnnovation.

1.GİRİŞ

Girişimcilik; ekonomik yapının büyümesinde toplumun yenilikçi yapısının güçlendirilmesinde önemli faktörlerden biri olmaktadır. Girişimcilik yapısına sahip bireylerin fikir ve düşüncelerine önem verilerek ön plana çıkarılması için kültürel yapı, eğitimin kalitesi, genel ekonomik koşullar ve devletin girişimciliğe teşviki önemli rol oynamaktadır (Bozkurt vd., 2012:230). Girişimcilik faaliyetleri ülke içerisinde yeterli bir şekilde bilgilendirilip, geliştirilirse girişimciliğin önündeki engeller kaldırılarak yenilikçi fikirlerin uygulandığı bir toplum oluşturulabileceği düşünülmektedir.

Günümüzde örgüt içi girişimcilik faaliyetlerinin kamu kuruluşları içerisinde büyük bir önemi bulunmaktadır. Örgüt içi girişimcilik niteliğine sahip olan çalışanlar, örgütün gelişmesi ve değişmesinde kritik rol oynamaktadır. Bu bağlamda girişimciliğin kamu içerisinde uygulanması örgüte yenilikler ile gelişime katkı sağlayacaktır. Bu noktada kişiler kurum içerisinde uyumlu bir şekilde çalışarak, araştırmalar yaparak, örgüt içinde bilgiyi paylaşarak, süreçleri destekleyerek örgüt içi girişimcilik davranışlarını kolaylaştırmada iyi bir ortam sağlayacaktır (Basım vd. 2009: 28). Böylece, kamu kurumları içerisinde gelişimin sağlanarak iş kalitesinin yükseltilmesi ile örgüt içi girişimcilik ve yenilikçi düşünceler uygulanarak kamu kurumlarında verim arttırılabilecektir.

Bu çalışmada Elazığ ilinde kamu kuruluşları içerisinde Posta ve Telgraf Teşkilatı İl Müdürlüğü, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri İl Müdürlüğü, Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi İl Hizmet Birimi, Türkiye Elektrik Dağıtım AŞ., Maliye Bakanlığı Elazığ Defterdarlığı, Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu olmak üzere

bu kurumlardaki yöneticilerle görüşmeler yapılmıştır. Kurumlardaki girişimcilik faaliyetleri incelenmiş ve literatür yardımı ile sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışma ile kamu kurumları içerisinde girişimciliğin durumu tespit edilip, kamuda girişimciliğin sınırları belirlenmeye çalışılmış ve değerlendirmeler yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVDE GİRİŞİMCİLİK

Girişimci olabilmek için bir bireyin; üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi, çevresinden gelen tepkilere açık ve uyum içerisinde olması gibi bazı temel özellikleri taşıması önem arz etmektedir. Bu bağlamda başarılı bir girişimcilik için; sorumluluklarını bilmesi, kendi kararlarını alıp uygulayabilmesi, inovatif fikirler üretip uygulaması, sorunları görüp müdahale etmesi, pazarın risklerini-fırsatlarını görebilmesi, etkileme başarısı ve başarıya motivasyonu gibi özelliklerin olması gerekmektedir (Kâhya ve İmamoğlu, 2013: 4).

Girişimcilik; daha önceden uygulamaya konulmamış yeni fikirlerin, düşüncelerin ortaya çıkarılmasını, yayılmasını ve uygulamasını hızlandırarak yeni yapıların meydana gelmesini sağlamaktadır. Böylece, verimliliğin artarak yoğun rekabet içindeki işletmeler arasında hızlı bir şekilde büyüdüğü ve işletmeler açısından girişimcilik faaliyetlerine verilen önemin de giderek arttığı söylenebilmektedir. Girişimcilik farklı kaynakları yeni teknolojilerle buluşturup, ekonominin içine almakta ve üretimler yaparak ekonomiye katkı sağlamaktadır (Ay ve Acar, 2016: 2). Bu bilgiler doğrultusunda; girişimcilik faaliyetleri yeni fikir ve düşüncelerin uygulamaya konularak verimliliğin artırılmasını sağlamaktır.

Girişimcilik kavramına katkı sağlayan Hisrich ve Peters (2001); üretim için gerekli olan varlıkları ideal bir şekilde üreten kişi olarak

tanımlamıştır. Bu bağlamda girişimcilik var olanın dışında daha önceden yapılmamış olanı yapan kişi olarak tanımlanmıştır. Girişimcilik ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmasına karşın genel olarak yazarların yenilikçi düşünce, risk alabilme, fırsatları görebilme vb. noktalarda fikir birliği içinde oldukları görülmektedir (Bozkurt vd. 2012: 232).

Girişimciliğin toplum içinde gelişip yaygın bir hâle gelmesiyle birlikte toplum içinde sosyal ve ekonomik anlamda olumlu etkiler meydana getirmekte, kalkınma ve gelişme için büyük önem arz etmektedir. 1980 sonrasında ortaya çıkan uluslararası konjonktür ekonomik büyümeyi şekillendiren ve işletmelerin toplum içindeki rollerini yeniden tasarlayarak girişimciliğe olan ilgilerin tekrardan canlanmasına neden olmaktadır. Girişimcilik ekonominin içerisinde yaratıcı bir süreç olarak merkezinde yer alıyor olması sebebiyle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomi politikaları içerisinde yer almaktadır (Eryılmaz ve Dirik, 2016: 29).

2.1.Girişimciliğin Özellikleri ve Önemi

Günümüzde rekabetin ivme kazandığı ortamda girişimcinin rakipleri karşısında işlevini kaybetmemesi için bulunması gereken özellikler belirtilmiştir. Literatürde girişimcilik faaliyetleri yapan bireylerin sahip olması gereken özellikler ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır;

Yenilikçi (Herron, 1992; Geisler, 1993; Drucker, 1998; Daft,2005; Hisrich vd., 2005; Hitt vd., 2005),**risk alan** (Geisler, 1993; Johnson ve Hayes, 1996; Drucker,1998; Hisrich vd., 2005; Hitt vd., 2005; Zhao vd., 2005;Hewison ve Badger, 2006), **değişim odaklı** (Luchsinger ve Bagby, 1987; Herron, 1992;Hisrich vd., 2005; Hitt vd., 2005),**fırsatlara odaklanmış** (Corbett ve Hmieleski, 2005; Hitt vd., 2005), **yaratıcı** (Daft, 2005; Hitt vd., 2005; Hewison ve Badger,2006), **gelişmiş iletişim becerisi**

(Hitt vd., 2005), **proaktiflik** (Hisrich vd., 2005),**yüksek başarı güdüsü** (Daft, 2005),ve **kararlarında ısrarcı olma** (Hitt vd., 2005) özelliklerinin oldukları belirtilmiştir.

Girişimcilik alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde; gelişen toplum içerisinde önemli bir kavram olan girişimciliğin kamu ve özel sektör içerisinde yerini hızlı bir şekilde aldığı görülmektedir. Çağın yeniliklerine uyum sağlanabilmesi için yenilikçi bir yapıya gerek duyulmaktadır. Bu noktada girişimcilik faaliyetlerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Hisrich (1998); girişimciliği üç kategoriye ayırmıştır. Teknik beceriler içerisindeki teknoloji, örgütlenme ve kişiler arası ilişki kavramları girişimcilik faaliyetleri açısından önemli görülmektedir. Yönetimsel beceriler yönetici konumu ile ilgili becerileri göstermektedir. Bireysel becerilerde yer alan risk alma ve yenilik yapma kavramları günümüzde ön planda yer almaktadır.

Tablo1: Girişimcilik için Gerekli Olan Beceri Türleri

Teknik Beceriler	Yönetimsel Beceriler	Bireysel Beceriler
Sözlü iletişim	Amaçları belirleme	İçsel denetim
Çevresel gözlem	Karar verme	Risk alma
Teknik yönetim bilgisi	İnsan ilişkileri	Yenilik yapma
Teknoloji	Pazarlama	Değişimi yönetmek
Kişiler arası ilişki	Finans	Kararlı olma
Dinleyici olma	Muhasebe	Öngörülü (vizyon) sahibi olma
Örgütlenme	Yönetim	Değişimi tesis etmek
Şebeke kurabilme	Denetim	
Yönetim türü	Sorun çözme	
Usta (yetiştirici)olma	Girişim	
Takım oyuncusu olma	Yönetim geliştirme	

Kaynak: (Hisrich 1998; 20)

Girişimcilik ekonomik hayatın canlanması, kalkınması adına büyük önem taşımaktadır. Ülke ekonomisinin canlanmasına, kalkınmaya, refahın artırılması ve rekabetin gelişmesi adına birçok farklı rolü bulunmaktadır.

Girişimcilik; kullanılmayan ya da az kullanılan alandaki kaynakları aktif bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Girişimcilik; yenilikçi düşüncesiyle girdi-çıkı süreçlerini iyi bir şekilde kontrolü altında bulundurup, üretime katkı sağlamaktadır. Girişimcilik; daha önce olmayan yeni işletmelerin açılmasını sağlayarak yeni iş alanlarının doğmasına, hızlı bir şekilde büyüyüp yayılan sektörlerin açılmasını sağladığı için ülke ekonomisinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Ekonomi biliminde “ekonomik insan” olarak adlandırılan girişimcilik faaliyetlerinde girişimciler; kendi işlerini kurarak hem kendilerine hem de topluma fayda sağlamaktadır (Uluyol,2013: 353-354).

Gelişmemiş ülkelerin önemli sorunlarından biri; girişimcilik yapısına sahip kişilerin az olması ve girişimcilik için gereken yardımın yapılmamasıdır. Ülkelerin ekonomilerinin gelişmesi toplumun gelişen değişen kurallarına adapte olabilen, ekonomik gelişmeye katkı sağlayabilen girişimciliğin desteklenmesine bağlıdır. Girişimciliğin değeri kazandıkları para ile ölçülmesinin aksine toplum içinde oluşturdukları değerlerle de ölçülür. Bu sebeple, gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini bir adım öteye götürebilmek için girişimciliğe gereken desteği verip, girişimciliğin özendirilmesi ve toplumun kalkınmasına katılmalarının sağlanması gerekmektedir (Durukan,2006: 29).

3. KAMUDA GİRİŞİMCİLİK UYGULAMALARI

Girişimcilik faaliyetleri ilgili daha önce yapılan çalışmalar özel sektör uygulamaları bakımından incelenmiştir. Son yıllarda kamu yönetimi alanında sıkça görülmeye başlayan girişimcilik faaliyetleri konusunda yeterli düzeyde çalışmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada; kamu örgütlerini özel sektörlerden ayıran yapısal, yönetsel ve kültürel özellikleri ele alınmıştır.

3.1.Kamu Örgütlerinde Örgüt Kültürü

Küreselleşme ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte sürekli değişim ve gelişmenin yaşandığı günümüzde örgütler de sürekli olarak büyümekte ve daha karmaşık bir yapıya dönüşmektedir. Teknolojideki yeni gelişmeler örgütsel veya bireysel olarak yeni bilgi ve becerilere gereksinimi arttırdığı gibi yeni istek ve ihtiyaçların da ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Şahin, 2010: 22). Bu aşamada, örgüt kültürünün öneminin de arttığı görülmektedir. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan kurumlar açık sistemle çalışmakta hem iç hem de dış çevresinde meydana gelen değişim ve gelişmelere hazır bulunmaktadır (Yenihan ve Cerev, 2015:102-103). Örgüt kültürü sayesinde örgüt üyeleri; kendilerini ve kurumları için iyi ve kötüyü ayırt ederek hedeflerinin ne olduğunu ve ne yapılması gerektiğini öğrenmektedir.

Örgütler gerek kamu gerekse de özel sektörde olsun, önceden belirledikleri hedeflere ulaşmak için kurulmuş olan yapılardır. Her iki örgütte birbirinden farklı olmayan yönetsel özellikler göstermektedir. İki örgütte bir hiyerarşik komuta zincirinin olduğu otorite tarafından yönetilmektedir. Ancak, kamu örgütleri bazı durumlar bakımından farklılıklar göstermektedir. Kamu örgütlerinde siyasi organlar tarafından oluşturulan ve yasalar ile desteklenen politikalar sonucunda faaliyette bulunacakları çerçeveye belirlenmiş olmaktadır. Bunun sonucu olarak; kamu örgütleri belirli yasalar tarafından kısıtlanmış bir alanda faaliyette bulunmaktadır. Kamu örgütlerinin üst kademeli ve alt kademeli çalışanları bu yasal çerçevede kendilerine verilmemiş hiçbir yetkiyi kullanamamaktadır (Polatoğlu, 2009: 5).

Demokratik toplumlarda kamu örgüt yapıları yürütme organı tarafından oluşturulmakta ve oluşturulan bu örgütsel yapının yasama

organları tarafından alınan kararlar ile kamu yararı oluşturulacak şekilde kullanılması sağlanmaktadır. Kamu kurumlarında çalışanlar görevlerini yaparken örgütlerin yazılı kurallarının yanında örgüt çalışanları tarafından kabul edilmiş tutum ve iş yapma kalıplarına uymak durumundadırlar. Bu durum; kamu örgüt yapılarında keyfiligi önlemek ve kişiye değil, kamu örgütünün amaçları doğrultusunda çalışmayı sağlamaktır (Eryılmaz, 2010: 6-10-218).

21. yüzyılın hızla değişen ortamında, örgütlerin yakın ve uzak çevreleri örgütlerden yeni beklentiler ve isteklerde bulunmaktadır. Bu isteklere cevap olarak verimliliğin, etkinliğin ve yaratıcılığın sağlanarak özel sektör kuruluşları için rekabet avantajının sağlanması; kamu kuruluşları içinse topluma daha fazla katma değer yaratıp kamu yararını maksimum seviyeye çıkarması günümüzde zorunluluk hâlini almıştır. Bunu sağlamanın yolu; çalışanları kurum hedeflerine doğru motive etmek, onlarda örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusu oluşturarak kurum amaçlarıyla bireyin amaçlarını örtüştüren örgütsel kültürü oluşturmaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların kurum amaçlarını daha çok benimseyeceği ve bu amaçlar doğrultusunda çabalarını daha da arttıracığı beklenmektedir (Kaya, 2008: 121). Kişi veya kurumlar ortak amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelerek bir çatı altında toplanmaktadır. Bir araya gelen bu kişi veya kuruluşlar zamanla örgütleşerek ortak değerlere sahip olmakta ve ortak kültür oluşmaya başlamaktadır. Ortak kültürü olan örgütler daha iyi anlaşarak daha verimli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Toplumların kendi aralarında ortak kültürleri olduğu gibi, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen örgütlerin de kendi aralarında ortak kültürleri bulunmaktadır. Örgüt kültürü alanında tanınmış olan Schneie (2004)'egöre; bir yönetim ne kadar iyi olursa olsun, eğer örgüt kültürü ile

uyumlaştırılmamışsa asla başarılı olamamaktadır. Bir örgüt, mükemmel bir stratejiye sahip olsa dahi, örgüt kültürü ile bu strateji uyumlu değilse ya da örgüt kültürü bu stratejiyi desteklemiyorsa bir an önce başarısız olmamak için bu stratejiden vazgeçilmesi gerekmektedir (Turan, 2011: 41). Örgüt kültürü, örgüt üyelerini birbirine ve örgütü de topluma bağlayan önemli bir sosyal bağdır. Örgüt kültürü, örgütsel gelişimin ve başarının sürdürülmesi için paylaşılan değerler, inançlar, beklentiler, normlar, el sanatları, güzel sanatlar ve tarihi eserler bir araç olarak kullanılması demektir. Bir örgüt üyeleri uyum içinde ortak amaçlar, standartlar, felsefeler, ideoloji ve değerleri paylaşarak amaçlarını gerçekleştirebilmektedir (Karahan, 2008: 459). Kamuda örgüt kültürü ise; kamu kurumlarındaki personeller arasında paylaşılan ortak değerler, inançlar, normlar, ortak dil vb. denilmektedir.

3.2. Kamu Örgütlerinde Yenilikçilik

Girişimci bireylerin en önemli özellikleri içinde yer alan yenilikçilik; yeni bir fikrin örgütün faaliyetlerine aktarılarak uygulanmasını sağlamak ve böylece örgüt içindeki verimlilik ve etkinliği arttırmak olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde yenilikçilik örgütler için önemli bir yere sahiptir. Örneğin; Drucker (1986) örgütlerin yenilik yapmayı öğrenmelerini örgütsel süreklilik ile açıklamaktadır. Diedre vd. (1907) ise; örgütler açısından yenilikçiliğin fiyat ve kalite avantajından daha önemli bir yere sahip olduğunu belirtmektedir (Tabak vd. 2010: 162). Sonuç olarak; yeni bir şeyler yaratma olan yenilikçilik girişimciyi zorlayan işlerden bir tanesi olmaktadır.

Kamu sektöründe yenilikçilik üzerine yapılan araştırmalarda; sosyolojik, teknolojik, ekonomik ve demografik alanlarında yaşanan değişimlerin sonucunda kamu örgütlerinde de değişimlerin etkileri

görülmektedir. Bunun sonucu olarak; kamu örgütlerinin sahip oldukları mevcut kaynak ve sistemlerinin yerine daha önce kullanılmamış yeni hizmetler ve yönetim sistemlerinin oluşturulması gerektiği savunulmaktadır. Böylece, yenilikçi bir girişimcilik ile yeni projeleri hayata geçiren kamu kurumlarında verilen hizmetlerin kalitesinin artarak daha verimli ve etkin bir şekilde faaliyet göstermesine imkân verecektir (Öztürk, 2012: 156). Kamu örgütlerinde girişimciliğin yeri konusunda çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Bu ayrılıkların nedeni; kamu örgütlerinin hizmetlerinde kamu yararının ön planda olması ve vermiş oldukları hizmetler karşılığında bir kâr amacı gütmemeleri olarak ifade edilmektedir. Kamu örgütleri sahip oldukları kaynakların kullanımında çeşitli siyasi denetim altında bulunmaktadır (Öztürk, 2012: 157).

Girişimcilik açısından bakıldığında; ileri derecede kuralların hâkim olduğu kamu örgütlerinde önemli risk taşıyan kararlar ve uygulamaların sunumu açısından yenilikçiliğe açık olmadığını ve sahip oldukları kaynakların kullanılmasının da belirli izinlere bağlı olduğunu göstermektedir. Bu örgütlerde; kamu çalışanları örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgütün sahip olduğu yazılı ve yazısız kuralların dışına çıkmadığını ve neredeyse çıkmalarının zor olduğu durumunu göstermektedir (Öztürk, 2012: 158). Yenilik nerede kullanılırsa kullanılsın yeni fikir ve ürünlerin ortaya çıkarılmasında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Yenilik örgüt yapısına yaptığı katkı ile yararlı hâle gelmektedir. Yenilik yapabilen bir örgüt yeni temel yetenekler kazanabilmektedir (Altuntaş ve Dönmez, 2010: 54).

4.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Elâzığ ilinde kamu kuruluşlarının yöneticileri ile yapılmış olan görüşmeler sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda; kamu

kuruluşlarında girişimcilik faaliyetlerinin önemli olduğu tespit edilmiştir. Ancak, bu alanda eğitimlerin eksik olduğu, katı kurallardan dolayı yenilik faaliyetlerinin tam olarak yapılamadığı, kamunun ağır işleyişi sorunu, örgüt kültürünün kurumlarda zaman içerisinde değiştiği, kamu kuruluşlarında yenilikçiliğin gelişmekte olduğu gibi bulgular da ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada; kamu kurumlarında yapılan görüşmelerde girişimcilik faaliyetlerin durumunun belirlenmesi için kullanılan sorular aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo: 2 Elazığ İli İlgili Kamuda Girişimcilik Faaliyetlerinin Durumu

SORUNALANLARI	N	%
Girişimcilik sizin için neyi ifade ediyor?	7	100
Kamuda girişimcilik önemli midir?	7	100
Kamuda girişimcilik eğitimleri veriliyor mu?	7	100
Kamuda personele verilen eğitimler bir şeyler katıyor mu?	6	86
Yenilikçi fikirler kamu içinde uygulanıyor mu? Uygulanmıyorsa sebepleri nelerdir?	7	100
Kamuda girişimciliğin artırılması için sizce neler yapılmalıdır?	5	71
Kamuda girişimciliğe engel olan nedenler nelerdir?	5	71
Kamu kuruluşlarında örgüt kültürü var mıdır?	7	100
Türkiye de kamu girişimciliğinin genel durumu nedir?	4	57

4.1. Girişimcilik Kavramı Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin kamu kuruluşlarında “girişimciliğin bireyler için neyi ifade ettiği” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri açıklamalar sırasıyla; yenilik yapmanın, değişimi ifade ettiği şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Tablo:3 Girişimcilik Sizin İçin Neyi İfade Ediyor Sorun Alanına Yönelik Yapılan Mülakat Örnekleri

M1	“Girişimcilik iş yapma becerisi olan kişidir”.
M2	“Eski çalışma usullerinden geldiğimden dolayı girişimcilik ve yenilik gibi kavramlara biraz uzağım. Ama insan daima kendini yenilemeli yeniliklere ayak uydurabilmeli çağa ayak uydurabilmeli ve eski kurallardan vazgeçmeli yöneticilikte ileriye grup ve bir plan yaparken ileriye odaklanarak yapılmalıdır”.
M3	“Girişimcilik iş hayatı ile ilgili cesur bir şekilde karar alabilme yeteneğidir ”.
M4	“ Yeniliklere yönelik çalışmalar yapmak ve üretmek ”.
M5	“Yenilik değişimi ifade etmekte sahip olduğun güçle ile yeni bir şeyleri ortaya koymaktır”.
M6	“Girişimcilik var olan kaynaklardan yeni bir şey ortaya koymak için çaba gösteren kişidir ”.
M7	“Kamu ile girişimcilik arasında bir bağ kuramadım”.

Değerlendirme

Yapılan mülakat sonuçları neticesinde; çeşitli kamu kurumlarındaki yöneticilere sorulan “girişimcilik neyi ifade ediyor” sorusu sonucunda girişimcilik ile ilgili fazla bilgi sahibi olunmadığı ve birbirine yakın cevaplar verildiği görülmektedir. Bir mülakat sorusuna verilen cevap dışında diğer mülakatlara verilen cevapların girişimciliği yenilik yapmak olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu soruya verilen cevap değerlendirildiğinde; bazı kamu kurumlarında girişimcilik ile bağ kurulamadığı diğer bir ifadeyle, kamuda girişimciliğe önem verilmediği görülmektedir.

Kamu kurumlarında girişimcilik faaliyetlerine yeterli önem verilmediği, kamu kurumlarındaki yöneticilerin yanıtlamış oldukları cevaplar ile anlaşılmaktadır. Bu durum neticesinde; kamuda yenilik

faaliyetlerine gereken önemin verilmesi gerektiği ve kamuda bununla ilgili gereken çalışmaların yapılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

4.2. Kamuda Girişimciliğin Önemi Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin kamu kuruluşlarında “girişimciliğin kamuda girişimcilik önemli midir” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri açıklamalar sırasıyla; girişimciliğin “önemli olduğu”, “önemlidir fakat uyulması gereken zorunlu kuralların olduğu” verilen cevaplar şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki tabloda verilmektedir

Tablo:4 Kamuda Girişimcilik Önemi Midir Sorusu Alanına Yönelik Yapılan Mülakat Örnekleri

M1	“ Kamuda girişimcilik önemlidir. Çünkü kamu içi yeniliklere neden olmaktadır”.
M2	“Yenilik yapmak ve daha iyi olanı elde etmek için alt kademe çalışanların vermiş olduğu öneriler de önemlidir. Alt kademedeki çalışanları ezmeyeceksin bazen de altın hatasını görmeyeceksin ama bunu sürekli bir şekilde yapmayarak ve disiplinden taviz vermeden yapılmalıdır. Alt kademedeki çalışanlardan gelen önerileri dikkat alarak uyguluyorum ama bunu disiplin kurallarından taviz vermeyerek yapmaktayım. Başarı için sevgi saygı hoşgörü disiplin ve eşitlik olmalıdır”.
M3	“Ar-ge inovasyon tarzında mevcut düzende kullanılan programlarda yenilikler yapılarak hızlı bir şekilde yapmak için yenilikler yapılmalı”.
M4	“Girişimcilik önemlidir ama kamuda belirli mevzuatlar var ve ona uyulmak zorunluluğu vardır bu nedenle bazı yenilikler istersem de mevzuat ve kurallar dışına çıkıp yapamıyoruz”.
M5	“Kamuda girişimcilik önemlidir. Ancak uymamız gereken mevzuat ve kurallarımız bulunmakta ve üst düzey amirlerimizin engellerine takılmaktadır”.
M6	“Kamuda girişimcilik çok önemlidir kamu görevlilerinin alt ve üst sınırları bulunmaktadır. Kendi mevzuatına bağlı olarak mevzuatlarında yapabileceğinin en iyisini yapılmalıdır”.
M7	“Kesinlikle önemlidir”.

Değerlendirme

Kamu kurumlarındaki yönetici personellerine yönetilen “girişimcilik önemli midir” sorusu üzerine çeşitli cevaplar ortaya koyulmuştur. Bu cevaplar neticesinde; kamuda “girişimciliğin önemli olduğu ve kurum içinde çeşitli yeniliklere ihtiyaç olduğu” verilen cevaplar içerisinde görülmektedir. Mülakat sorularına verilen cevaplara bakıldığında; yenilik faaliyetleri yapılarak mevcut kamu içinde kullanılan sistemlerde yenilik yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır ancak bu yenilik çalışmaları kamuda belirli olan mevzuat ve diğer engellerden dolayı yapılamadığı görülmektedir.

Bu sorun neticesinde; kamu kurumlarında girişimcilik faaliyeti ile kurum içi yeniliğe ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu yeniliklerin yapılabilmesi için gerekli olan kolaylıkların gösterilmesi ve kurum içi mevzuatların bu yeniliklere göre düzenlenmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

4.3. Kamuda Girişimcilik Eğitimleri Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin “kamu kuruluşlarında girişimcilik eğitimleri veriliyor mu” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri açıklamalar sırasıyla; “verilen eğitimler daha çok kurum içi hizmet, toplam kalite eğitimi, kişisel gelişim eğitimi verilmektedir” şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki tabloda verilmektedir:

Tablo: 5 Kamuda Girişimcilik Eğitimleri Veriliyor Mu Sorusu Alanına Yönelik Yapılan Mülakat Örnekleri

M1	“Tam olarak girişimcilik eğitimleri verilmemektedir. Daha çok kurum içi eğitimler verilmektedir”.
M2	“Kurum içinde iç hizmet eğitimi veriliyor. Disiplin hükümleri ile ilgili eğitimler veriliyor. Girişimcilikle ilgili eğitimler verilmiyor. En güzel öğrenme deneme yanılma yöntemidir hata yapmamak için çalışmalısın”.
M3	“ Toplam kalite eğitimi verilmektedir ”.
M4	“ Kişisel gelişim eğitimleri veriliyor . Örneğin seminer tarzı verilen eğitimler”.
M5	“ Girişimcilik eğitimleri verilmemektedir . Daha çok kurum içi eğitimler verilmekte”.
M6	“Kamuda birebir girişimcilik alanında eğitim yok fakat yenilik anlamında iş sürecinin kısıtlaması iyileştirmesi sürecinde eğitimler vardır hiyerarşisi olduğu için her şey istediği gibi yapamazsın”.
M7	“ Girişimcilik eğitimi verilmektedir . Bunun yanında mesleki bilgiye yönelik eğitimler verilmektedir”.

Değerlendirme

Kamu kurumlarındaki yönetici personellerine yönetilen “kamuda girişimcilik eğitimi veriliyor mu” sorusu neticesinde çeşitli cevaplar verilmiştir. Bu cevaplar neticesinde; kamu kurumlarının çoğunda girişimcilik alanı ile ilgili eğitim vermediği daha çok kurum içi eğitimlerin yoğun olduğu görülmektedir. Sadece bir mülakat sonucunda verilen cevap neticesinde bazı kurumlarda girişimciliğe yönelik eğitimin verildiği ve bunun yanında kurum içi çalışanların mesleki bilgi ve becerilerine yönelikte eğitim verildiği anlaşılmaktadır.

Bu sorun neticesinde; kamu kuruluşlarında girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik eğitimlere yeterli önemin verilmediği, daha çok kurum içi personele yönelik eğitimlerin verildiği görülmektedir. Bu durum; kamuda girişimcilik faaliyetlerinin yeterli derecede önemsenmediğini ve sadece kurum içindeki faaliyetleri daha iyi hâle getirmek, personelin bilgi ve becerisini geliştirmek amacıyla hareket

edildiğini göstermektedir. Bununla birlikte, kurum ile ilgili yeniliklere gidilmediği ve bunun sonucunda girişimcilik faaliyetlerinin olmadığı anlaşılmaktadır.

4.4.Kamuda Personele Verilen Eğitimlerin Etkinliği Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin “kamuda personele verilen eğitimlerin yararlı olup olmadığı” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; kısmi olarak yeterli olduğu çünkü daha çok teoride kaldığı, verilmekte olan eğitimler faydalı olduğu, daha donanımlı olmalarını sağladığı, kişinin kendisini geliştirmesi için eğitimlerin artırılması gerektiği yönündedir.

Tablo: 6 Kamuda personele verilen eğitimler bir şeyler katıyor mu yararlı mı?

M1	“Kamuda girişimcilikten başka eğitimler verilmektedir. Örneğin halkla ilişkiler.”
M3	“ Kısmi olarak tam yeterli değil teorik kalıyor uygulamaya dönüştürülemiyor. “
M4	“ Eğitimlerin faydası var ama yüzde yüz katkı sağlamıyor. ”
M5	“Verilmekte olan eğitimler faydalı olmaktadır.”
M6	“Kişinin kendisini geliştirmesi için önemlidir kamuda test edilebilir ölçülebilir olmadığı için süreç olmadığı için personel işten çok ilişkilere bakar ölçülebilir değerler olmalı eğitim çok faydalıdır eğitim daha çok olmalıdır. ”
M7	“Eğitimler katkı sağlıyor ve çalışanlar daha donanımlı oluyorlar. ”

Değerlendirme

Kamu kuruluşlarında yöneticilerle yapılan görüşmeler incelendiğinde; kamuda çalışan personele verilen eğitimin yararları, verilmekte olan eğitimlerin yararlı olduğu, personeli daha da donanımlı yaptığı, personelin iş yapabilirliğini arttırdığı yapılan görüşmelerden çıkan

sonuçlardandır. Kamuda personele verilen eğitimlerin temel amacı; çalışan personelleri kurumun amaçları doğrultusunda eğitmek, kuruma olan aidiyet duygusunu geliştirmektir. Kamuda verilen eğitimlerin faydaları; üretim sektöründe üretilen malın, hizmet sektöründe ise; sunulan hizmetin kalitesi verimliliği artar, eğitilmiş çalışanlar ile kurum daha çabuk yenilenir, iletişim kolaylaşır ve kurumun saygınlığı artar(Selimoğlu, Yılmaz, 2009: 4-5).

Mülakat sonuçlarına göre; kamuda verilen eğitimlerin kamu çalışanlarını daha da donanımlı yaptığı, süreç odaklı çalışmaya teşvik ettiği ancak, verilen eğitimlerin yetersiz olduğu daha kaliteli eğitim verilerek verimliliğin arttırılabileceği görüşündedir. Kamuda personele verilen eğitimler verimliliği arttırmaktadır.

4.5. Kamu Kuruluşlarında Yenilikçi Fikirler Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin “kamu kuruluşlarında yenilikçi fikirlerin kamuda uygulanıp uygulanmadığı” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; yenilikçi fikirlerin kamuda uygulanmadığı, yenilikçi fikirlerin kamuda kullanıldığı; teknolojiden faydalandığı özellikle sağlık kuruluşlarındaki büyük gelişmelerin örnek olarak gösterilebildiği, verilen eğitimin yetersiz olması ve personelin yeterli performansı göstermemesi gelişmeyi engellediği şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilen tabloda gösterilmektedir:

Tablo 7: Yenilikçi fikirler kamu içinde uygulanıyor mu? Uygulanmıyorsa sebepleri nelerdir?

M1	“ Yenilikçi fikirler kamuda uygulanmıyor. ”
M2	“ Yenilikçi olmamaktadır. Kamu kurumları içinde eğitimler verilmekte ama bu eğitimler daha geliştirilebilir.”
M3	“Eğitimler arttırılmalı mevzuat teorik olarak uygulamalı olarak verilmelidir.”
M4	“ Yenilikçi fikirler kamu içinde uygulanıyor. Yeni uygulamalar ile verilen hizmetlerin kalitesi artmaktadır.”
M5	“ Evet uygulanıyor. Fizibilite projeler, uygulamalarda uygulanıyor. Avrupa birliği kapsamında çalışmalar yapılıyor.”
M6	“ Uygulanıyor fakat zaman alıyor kurumdan kuruma değişiyor bundan on-yirmi yıl öncesi ile bugün arasında çok fark vardır teknoloji kullanıyor bilgisayarın çok faydası var. Ancak çalışanlar gerekli çalışma performansı göstermemeleri nedeniyle sorun göstermektedir.”
M7	“Şuan kamu genelinde uygulanıyor eskiden hastane işlemleri için 3-4 nüsha kâğıt işlemleri var iken şimdi bir T.C. ile işlem hallediliyor bu güzel bir yenilik zamandan tasarruf. ”

Değerlendirme

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, tüm insanlık için yeni bir dönem olmuştur. Bilgi, elektronik ortamda saniyeler içerisinde dünyanın herhangi bir yerinden herhangi bir yerine gönderilebilir bir durumdadır. Teknolojideki hızlı değişim ve gelişmeler kamu hizmetlerinin sunumunda da bazı değişikliklere neden olmuştur. Kamu kurumlarına kâğıt dolaştırılması esasına dayanan bürokratik işlemlerden kurtarılarak daha hızlı yapılması, kaynak kullanımında verimlilik ve etkinliğin sağlanması, işlemlerin rasyonel duruma getirilmesi bunlara örnek olarak gösterilebilir (Sevinç, 2007: 21).

Bu bağlamda, kamu kuruluşlarında yöneticilerle yapılan görüşmeler incelendiğinde; kamu içerisinde yenilikçi fikirlerin kısmi olarak uygulandığı yapılan görüşmelerden çıkan sonuçlardandır. Kamu kurumlarında geçmiş yıllara kıyasla yenilikçi fikirlerin günümüzde daha çok uygulandığı,

kurumdan kuruma değiştiği özellikle sağlık alanında radikal değişikliklerin olduğu, yapılan yeniliklerin verimliliği arttırdığı yapılan mülakat sonucunda ulaşılmış durumdadır. Özellikle bilgisayarın kullanılmaya başlamasıyla birlikte iş yapma süreçleri kısalmış, kaynaklar daha etkin ve verimli kullanılmaya başlanmıştır.

4.6.Kamu Girişimciliğinin Arttırılması İçin Yapılması Gerekenler **Sorun Alanı**

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin “kamu girişimciliğinin arttırılması için ne yapılmalı” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri öneriler sırasıyla; kamuda çalışanların performans değerlendirmeleri yapılmalı, çalışanla çalışmayan ayırt edilmeli, eğitimin arttırılmalı, girişimciliği teşvik etmek için daha çok çalışanın sürece katkısı olanın maddi manevi olarak ödüllendirilmesi gerektiği yönündedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir:

Tablo: 8 Kamuda girişimciliğin arttırılması için sizce neler yapılmalıdır?

M1	“ Yenilikçi fikirlerin uygulanmama nedeni merkezi yönetimden kaynaklanmaktadır. ”
M2	“ Kamuda çalışanların performans değerlendirmeleri konusunda yenilik çalışmaları yapılabilir çünkü memurların kamu içindeki çalışan ve çalışmayan memur ayrımı yapılabilir.”
M4	Kamuda girişimciliğin arttırılması için teşvikler mevzuatlar ve hükümet politikaları ile desteklenmelidir.
M5	Kamuda girişimciliğin arttırılması için eğitim verilmeli sonuç alınabilirliği arttırılmalı örneklerle insanlara gösterilmelidir.
M6	Engeller olarak kişilerin yetiştiği gerekli boyutta olmaması kamuda mevzuat dışına çıkamama işten çok ilişkilerde iyi olma durumu var. Sallabaşı al maaşı hesabı. Kamuda ödüllendirme yapılmalı ki bu sayede verimlilik artsın. Süreç yenilemeye katkısı olan maddi ve manevi olarak destek verilmeli.

Değerlendirme

Kamu kuruluşlarında yöneticilerle yapılan görüşmeler incelendiğinde; Türkiye’de kamu girişimciliğini arttırmak için kamu kurumunda çalışan ile çalışmayanı ayırt edecek, daha çok çalışanın maddi manevi desteklenerek personelleri daha verimli çalışmalarını teşvik edecek bir uygulamanın geliştirilmesi gerektiği yapılan mülakat sonucu varılmıştır. Türkiye’de kamuda girişimcilik faaliyetlerinin iyileştirilmesi için üst kademedeki yöneticilerin girişimcilik alanına yönelmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Kamuda özel sektör gibi teşvik edici faaliyetler ile çalışanların kamu içinde girişimcilik faaliyetleri geliştirilebilecektir.

4.7. Kamuda Girişimciliğe Engel Olan Nedenler Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin kamuda girişimciliğe engel olan sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; eğitimlerin verilmemesi, kamunun hantal yapısı, üstteki yöneticilerin baskısı, bilginin ödüllendirilmiyor olması şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir:

Tablo 9: Kamuda Girişimciliğe Engel Olan Nedenler Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

M1	“Girişimciliğin artırılması için seminerler verilmeli yenilik yapılmalıdır bu seminerlerin verilmemesi çalışanların bilinçlendirilmesi sorununu ortaya çıkarır.”
M3	“Kamu içerisinde girişimcilik zayıf durumda”.Türkiye’de girişimcilik ve yenilik yeni yeni gelişmekte bazı kurum içi programlar geliştirilmeli çünkü yetersiz kalmaktadır.”
M4	“Kamudaki girişimciliğe mevzuat ve alt personeller ve üst amirler valiler veya bakanlıklardan müdahale olmaktadır bu nedenle gelişmesinde engeller oluşmaktadır.”
M5	“ Kamunun hantal yapısı özerk olan yapılarda daha elverişli hale getirilebilir ve böylece engeller kaldırılabilir.”
M7	“İcat çıkarma düşüncesi gibi engeller var. Var olan düzen böyle gidiyor 10-15 yıl önce kalite yönetim sistemi vardı vazgeçildi o zamana göre yine öneri sistemi vardı ama şuanda fonksiyonel değil. Günümüzde bilgi ödüllendirilmiyor bilgili kişiler değer görmüyor.”

Değerlendirme

Kamu kuruluşlarında yöneticilerle yapılan görüşmeler incelendiğinde; kamu içerisinde girişimcilik eğitimlerinin verilmemesi, kamunun otoriter yapısı, bilgi ödül sistemi kamuda girişimciliğin önünde büyük bir engel olarak durması yapılan görüşmelerden çıkan sonuçlardandır. Börü (2006) tarafından yapılan çalışmada; eğitimin girişimciliğe etkisinin önemli araştırma konularından biri olduğu ve girişimciliğin doğuştan değil, öğrenerek nitelik kazanılacağı ifade edilmektedir.

Günümüzde girişimciliğin daha ileri bir noktaya gelebilmesi için girişimciliğin teşvik edilerek girişimcilik hakkında bilgilerin verilmesi yaygınlaştırılmalıdır. Kamu kurumlarında girişimciliğin eğitim programları ile kamu çalışanlarına girişimcilik eğitimler verilmesi gerektiği mülakat çalışması sonucunda çıkan görüşler arasındadır.

4.8. Kamu Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin “kamu kuruluşlarında örgüt kültürünün durumu” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; örgüt kültürünün var olduğu, zaman içerisinde değiştiği ve örgüt kültürünün yok olduğu şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 10: Kamu Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

M1	“Girişimciliğe engel olan nedenler vardır mesela kamu kurumu bir şekilde işler yürür şeklindeki düşünceler.”
M2	“ Örgüt kültürü var , öncülük eden sendikalar var projeler var uluslararası kuruluşlar vardır.”
M3	“ Örgüt kültürü eskisi gibi değil 18 yıllık memurum eski gelenekler kalmadı azalma var.”
M4	“Eskiden kurumumuzda vardı daha gelenekseldi saygınlık vardı fakat o kültür şimdi yok oldu diyebilirim.”
M5	“ Örgüt kültürü vardır, toplum kültürü vardır ; evdeki baba ile müdür konumu karıştırılmamalı gerektiği gibi rolünü oynamak gerekir örgüt kültürü var ama deforme olmaktadır gittikçe zayıflamaktadır.”
M6	“Kati ve kapalı örgüt girişimciliği engeller. “
M7	“ Eski dönemde örgüt kültürü daha iyiydi şimdi eskisi gibi değil.”

Değerlendirme

Kamu kuruluşlarında yöneticilerle yapılan görüşmeler incelendiğinde; kamu içerisinde örgüt kültürü kendi yapısını kaybetmesi yapılan görüşmelerden çıkan sonuçlardandır. Kamu içerisinde eskiden var olan örgüt kültürünün zamanla dağılmaya başladığı yapılan mülakatlar sonucunda tespit edilmiştir. Daft (2003)’a göre; örgüt kültürü kısaca “Örgüt

üyelerinin paylaştıkları anahtar değerler, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğu” olarak tanımlanabilir (88).

Örgüt kültürü kurum içinde iş birliği içerisinde çalışan personeller için önemli bir durum olmaktadır. Ancak, yapılan mülakat sonuçlarına göre bu durum zaman içerisinde değişime uğramaktadır. Bu durum ise; kurumların ileri zamanda işlerini zorlaştıracağını göstermektedir. Kurumlar içerisinde eski kurum kültürünü yeniden sağlamanın yoluna gidilerek kurumların yeniden revize edilmesi gerekmektedir.

4.9. Türkiye de Kamu Girişimciliğinin Genel Durumu Sorun Alanı

Görüşme yapılan kamu personeli yöneticilerinin “Türkiye’de kamu kuruluşlarında kamu girişimciliğinin genel durumu” sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; normal bir durumda, gelişme durumu şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo: 11 Türkiye de Kamu Girişimciliğinin Genel Durumu Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

M1	“Yenilik yoktur üst kademedен destek gelmiyor hiyerarşisi fazla olduğu için yeniliğe gidilememektedir. Özel sektör çalışma mantığıyla gitsek daha iyi olur.”
M4	“Son yıllarda daha olumlu bir şekilde gelişiyor personel yarar sağlayacak bir ödüllendirme ile daha arttırılabilir.”
M5	“Türkiye de kamu girişimciliği iyi bir düzeyde değil eğitim veya örgütleme ile ilerletilebilir.”
M6	“Türkiye’deki genel durum özelde olduğu gibi kamuda girişimcilik yoktur. ”

Değerlendirme

Kamu kuruluşlarında yöneticilerle yapılan görüşmeler incelendiğinde; Türkiye’de kamu girişimciliği hakkında genel bilgilere bakıldığında gelişmekte olduğu sonucuna varılmaktadır. Türkiye de kamuda

girişimcilik faaliyetlerinin iyileştirilmesi için üst kademedeki yöneticilerin girişimcilik alanına yönelmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Özel sektör de olduğu gibi teşvik edici faaliyetler ile çalışanların kamu kuruluşları içindeki girişimcilik faaliyetleri geliştirilebilecektir.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişen Dünya’da her alanda meydana gelen gelişmeler ile birlikte girişimciliğin önemi ve uygulanabilirliği ortaya çıkmıştır. Girişimcilik her alanda uygulanmaya başlamış ve bu uygulamaların neticesinde her alana yayılma ihtiyacını oluşturmuştur. Bu gelişmeler neticesinde; girişimciliğin sadece özel sektöre uygulanmasının yanında kamu kuruluşlarında da uygulanmasının zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Böylece, kamu kuruluşlarının bu gelişmelere göre kendini yenilemesi gerektirdiği sonucunu doğurmuştur.

Bu çalışmada; bazı kamu kuruluşlarının yöneticileriyle yapılan mülakat yöntemi ile kamuda girişimcilik faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmak amaçlanmıştır. Kamu kuruluşları ülkelerin kurumsallaşması açısından önemli bir yere sahiptir. Kurumsallaştırmalarını tamamlamış kamu kuruluşlarında güçlü bir yapı ve örgüt kültürü bulunmaktadır. Ancak, ülkemizde kamu kuruluşlarında geleneksel yönetim tarzı verilen hizmetlerin daha hızlı uygulanması girişimcilik faaliyetleri önündeki engellerden birisidir. Siyasi otorite tarafından belirlenen kurallar ile kamu kuruluşlarının yasal çerçevesi kurum içindeki yeniliklerin yapılmasına engel oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre; kamu kuruluşlarında çeşitli eğitimler verilmekle birlikte girişimcilikle ilgili verilen eğitimlerin çok düşük seviyede kaldığı ve kamuda girişimcilik eğitimlerinin verilmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, bireylerin girişimcilik faaliyetleri

çevreden gelen dışsal ve içsel etkenler tarafından etkilenmektedir. Bu sebeple, kamu yöneticilerine ve alt kademedeki personellere girişimcilik ile ilgili eğitimler verilerek kamudaki işlerin daha etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Ayrıca, kamu kuruluşlarında bireylerin performanslarının değerlendirilmesinin yapılamadığı ve gerekli düzenlemelerin olmadığı tespit edilmektedir. Çalışan ve çalışmayan ayrımı yapılamadığından kamu kuruluşlarında fazla çalışmanın bireylere fazladan katkı sağlamadığı düşüncesi girişimcilik faaliyetlerine engel oluşturmaktadır. Bu sebeple, gerekli düzenlemeler yapılarak kamu içerisinde personel performans ölçütlerinin getirilmesi ve bunun tarafsız bir şekilde yapılarak mevcut sistemde değişikliğe gidilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kamu kuruluşlarının yönetim yapısı; belirli siyasi otoriteler tarafından oluşturulan kurallar neticesinde belirlenmektedir. Bu kurallar dışına çıkılmasının gerektirdiği zorluklar nedeniyle kamu kuruluşlarında gerekli yeniliklerin yapılamadığı görülmektedir. Bu sebeple, siyasi otorite tarafından düzenlenen kuralların daha esnek bir yapı hâline getirilerek kamu kuruluşları içerisindeki yeniliklerin hız kazanmasının önünün açılması gerekmektedir.

Bu çalışma sonucunda; kamu kuruluşlarında girişimcilik faaliyetlerinin yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Kamu kuruluşlarında gerekli yenilikler yapılarak girişimcilik faaliyetlerinin artırılması gerekmektedir. Kamu kuruluşlarında girişimcilik eğitimleri verilerek kişilerin yenilikçi yapıya olumlu bakmalarının sağlanması önem arz etmektedir. Kamunun ağır işleyişi girişimciliğe engel oluşturmaktadır. Bu bağlamda; kamu kuruluşlarının yapısında iyileştirmeler yapılarak

girişimcilik faaliyetlerinin bireylere benimsetilmesi ve kamu kuruluşlarının işlerinin daha hızlı işlemesi sağlanmalıdır. Ayrıca, kamu kuruluşlarında her geçen gün önemini yitirmekte olan örgüt kültürünün tekrar geri kazanılması ile daha güçlü bir yapı ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

ALTUNTAŞ, Gültekin /DÖNMEZ Dilek, (2010); ‘‘Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi: Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma’’, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Cilt: 39, Sayı: 1, s.50-74.

AY, Tuğba Selanik/ ACAR, Şerifenur, (2016);’’Sınıf Öğretmenlerinin Girişimcilik Becerisi Kazandırmaya Yönelik Görüşleri’’. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. Yaz Cilt:15, Sayı:58, s. 960-976.

BASIM, Nejat / ŞEŞEN, Harun / MEYDAN, Cem Harun, (2009);’’Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi:Kamuda Bir Araştırma’’,Ankara Üniversitesi Dergisi,64-3.s.27-44.

BOZKURT, Özlem Çetinkaya / KALKAN, Adnan /KOYUNCU, Osman / ALPARSLAN, Ali Murat, (2012);’’Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma’’. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:15.S.229-247.

BÖRÜ, Deniz, (2006); ‘‘Girişimcilik Eğilimi Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma’’, Marmara Üniversitesi Yayın No.733, İstanbul, s.27-30.

CORBETT, Andrew C. ve KEİTH M. Hmieleski, (2005).’’How CorporateEntrepreneursThink: Cognition, Context,

Araştırma
and Entrepreneurial Scripts”, Academy of Management Best Conference
Paper, D1-D7.

DAFT, Richard L., (2003); “Management”, Sixth Edition, Mason,
Ohio: Thomson Learning/South-Western.

DAFT, Richard L., (2005); “The Leadership Experience”, Third
Edition, Canada, Thomson South-Western College Publishing.

DRUCKER, Peter F., (1998); “The Discipline of Innovation”,
Harvard Business Review, 76(6), s.149-160.

DURUKAN, Tulin, (2000); “Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21.
Yüzyılda Girişimciliğin Önemi”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 4,
Sayı 1, s.25–37.

ERYILMAZ, Bilal, (2010); “Kamu Yönetimi: Düşünceler”, Yapılar,
Fonksiyonlar. 3. Baskı, Ankara.

ERYILMAZ, İnan / DİRİK, Deniz, (2016); “Girişimcilik Niyeti
Üzerine Nitel Bir Araştırma: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği”.
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği. Gençlerle 360 Derece 3. Uluslararası Öğrenci
Kongresi, 5-6 Nisan, s.451-459.

GEISLER, Eliezer, (1993); “Middle Managers as
Internal Corporate Entrepreneurs: An Unfolding Agenda”, Interfaces, 23(6),
s.52-63.

HERRON, Lanny, (1992); “Cultivating Corporate Entrepreneurs”,
Human Resource Planning, 15(4), s.3- 14.

HEWISON, Alistair ve Franbadger, (2006); “Taking the Initiative:
Nurse Intrapreneurs in the NHS”, Nursing Management-UK, 13(3), s.14-19.

HİSRİCH, Robert D. / MİCHAEL P. Peters, (1998); “Entrepreneurship”. Fourth Edition. United States: TheMcGraw – HillBookCo.

HISRICH, Robert D /MİCHAEL, Peters, (2001); “Entrepreneurship”, 5th Edition, McGraw- HillHigher.

HISRICH, Robert D /MİCHAEL, Peters/DEAN A. Shepherd, (2005); “Entrepreneurship”, 6th Edition, New York: McGraw- Hill.

HITT, Michael A. / STEWART, Black / LYMAN W. Porter, (2005); “Management, International Edition”, New Jersey, PearsonPrentice-Hall.

JOHNSON, Terrence L. /CASSANDRA, Hayes, (1996); “Wanted: EntrepreneurialSkills”, Black Enterprise, 26(9), s.62- 63.

KÂHYA, Cem / İMAMOĞLU, İlyas Kays, (2013); “Sosyo-Demografik Özellikler ve Girişimcilikİlişkisinin Yerel Kalkınma Bağlamında Değerlendirilmesi. Bayburt İli örneği”. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sayı: 38 Eylül – Ekim, ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırgızistan. s.1-14

KARAHAN, Atilla, (2008); “Çalışanların Örgüt Kültürünü Algılamalarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı:20. s. 457-478.

KAYA, Harun, (2008); “Kamu Ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi Ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, Maliye Dergisi, Sayı 155. Temmuz-Aralık.s.119-143.

LUCHSINGER, Vincent P. /RAYBagby, D., (1987);
“Entrepreneurship and Intrapreneurship: Behaviors, Comparisons, and
Contrasts”, Sam Advanced Management Journal, 52(3), s.10-13.

ÖZTÜRK, Ali Osman, (2012);”Kamu Örgütlerinde
Girişimcilik”, "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,
Cilt: 14- Sayı: 04, s.151-169.

POLATOĞLU, AYKUT, (2009); “Türk Kamu Yönetimi Güncel Ve
Eleştirel Bir Yaklaşım”, Yakın Doğu Üniversitesi Yayınları, I. Baskı: Ocak,
Sayfa: 213.

SELİMOĞLU, Emel /YILMAZ, Hatice Biçen, (2009);”Hizmet İçi
Eğitimin Kurum Ve Çalışanlar Üzerine Etkileri”, Paradoks, Ekonomi,
Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), ISSN 1305-7979, YIL:5 Sayı: 1
Ocak. s.179-192.

SEVİNÇ, İsmail, (2007); “Kamu Kurumlarında Bilgi Teknolojileri
Kullanımı Ve Bunların Çalışanların Fiziksel Ve Psikolojik Durumlarına
Etkileri”, Selçuk Üniversitesi İİBF.Cilt:2, Sayı:1.s.21-31.

ŞAHİN, Ali, (2010); “Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi Ve Yönetimsel
Etkinlik”, Maliye Dergisi Sayı:159, Temmuz-Aralık.s. 21-35.

TABAK, Akif / ERKUŞ, Ahmet /MEYDAN, Cem Harun, (2010); ”
Denetim Odağı Ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler:
Belirsizliğe Tolerans Ve Risk Almanın Aracılık Etkisi”, Anadolu
Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10- Sayı 1: 159–176.

TURAN, Abdullah, (2011);”Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı
Bağlamında Örgüt Kültürü Ve Liderlik Etkileşimi”. Yüksek Lisans Tezi.
Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.

ULUYOL, Osman, (2013);''Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği''. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi ISSN: 1308-9196 Yıl: 6 Sayı: 15 Aralık.s.349-372.

YENİHAN, Bora.; CEREV, Gökçe, (2015);''Örgütsel Sessizlik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kocaeli-Gölcük'te Görev Yapan Öğretmenlere Yönelik Bir İnceleme''. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. Cilt 10 Sayı 2, s. 86-104.

ZHAO, Hao /SCOTT E. Seibert/ GERALD E. Hills, (2005); ''The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions, Journal of Applied Psychology'', 90(6), s.1265-1272.

