

KAYSERİ'DE FAALİYET GÖSTEREN GİRİŞİMCİLERİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ

Arş. Gör. Ebru AYKAN

Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
aykane@erciyes.edu.tr

Özet

Gelişmekte olan ülkeler için ulusal ve bölgesel kalkınmanın temel anahtarı olduğu düşünülen girişimciler içerisinde büyük bir öneme sahip olan Kayserili girişimcilerin özelliklerini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışma tesadüfi olarak seçilen 150 girişimci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler anket yöntemi ile toplanmış ve bu veriler faktör analizine tabii tutulmuştur. Anket kapsamındaki girişimcilerle yapılan araştırma sonucunda anlamlı 5 faktör belirlenmiştir. Bu beş faktör demokratik liderlik özellikleri, yönetsel liderlik özellikleri, yetki devri ile ilgili liderlik özellikleri, serbest-bırakıcı liderlik özellikleri ve karizmatik liderlik özellikleri olarak isimlendirilmiştir. Ankete katılan girişimcilerin sonuçları ile teorik ve uygulamalı çalışmalarda yer alan liderlik özellikleri arasında belirgin farklılıklar bulunmamış, bu özelliklerle uyumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Girişimcilerin liderlik özelliklerini değerlendirirken kullanılması gereken faktörler bu araştırma ile belirlenmiştir. Elde edilen bu beş faktörün, daha sonraki araştırmalarda liderlik özelliklerini belirlemede kullanılabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, liderlik, liderlik özellikleri

Abstract

This study has been prepared to determine the characteristics of entrepreneur of people from Kayseri. The investigation has been studied on a sample of entrepreneur (150) who is elected with random sampling method. The data has been gathered by a questionnaire form. Further more a factor analysis has been utilized in order to evaluate survey data. A result of this research, it has been determined five meaningful factors. These are democratic leadership characteristics, managerial leadership characteristics, devolution of authority leadership characteristics, laisses-faire leadership characteristics and carismatic leadership characteristics. We suppose that these factors will be use further research to determine leadership characteristics.

Keywords: Entrepreneurship, leadership, leadership characteristics.

I. GİRİŞ

Yeni başlayan bin yıllar birlikte dünya hızlı bir değişim ve dönüşüm süreci içerisine girmiştir. Globalleşme süreci olarak ifade edilen bu süreç içerisinde teknoloji, yenilik, hız, esneklik ve rekabet gibi stratejik kavramlar ön plana çıkmıştır. Yıllardır gümrük duvarları ile korunan, kapalı ekonomi ve pazarlarda faaliyet gös-

teren işletmeler, globalleşme olgusuyla birlikte dünya işletmeleri ile rekabet etmek zorunda kalmışlardır. Bu işletmeler başarılı olabilmek için yeni rekabet ortamına ayak uydurabilmek, düşük maliyetli ve kaliteli üretim yapabilmek, tüketici tercihlerini yerinde ve zamanında tespit edebilmek ve bu yeni piyasalardan pay elde edebilmek için çalışmaktadırlar.

Bu güçlü rekabet karşısında ülkeler ve işletmeler kendi şartlarını tekrar gözden geçirmiş, işletme içinde ve dışında başka rekabet tedbirleri alma gereğini duymuşlardır. Örneğin küreselleşme sonucunda ulusal pazarlar kendilerin koruma amacı ile birlikler oluşturmuşlardır (Avrupa Birliği, Asya Birliği, EFTA, NAFTA, gibi ...)¹.

Türk işletmeleri de dünyada meydana gelen bu değişimlerden etkilenmişlerdir. Özellikle de ülkemizde yaşanan ekonomik belirsizlikler ve krizler ülkemizin büyüme ve gelişme sürecini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu yeni ortamda işletmelerin bu koşullara uyumu, yenilikleri ve gelişmeleri izleyebilen, ülkenin ve işletmelerin kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanabilen, yeni fikirler üretebilen girişimcilerle mümkün olacaktır.

Geçmişte daha çok kâr elde etme amacı ile kendi işini kurma ve büyütme faaliyeti olarak tanımlanan girişimcilik², günümüzde çok geniş kitleleri de içerecek biçimde “risk alınarak ve yüksek düzeyde yaratıcılık kullanılarak ortaya çıkarılabilecek daha üstün durumlara varmak için bir yöntem³ olarak, tarif edilmiştir. Bu tanım, girişimcilik kavramına yeni boyutlar getiren, kapsamlı bir bakışın ifadesidir.

Ülke ekonomilerinin büyümelerinde, gelişmelerinde ve yönetimlerinde söz sahibi olan girişimcilerin, kurdukları organizasyonların başarılarını sağlamak ve sürdürmek için belli yetenek ve özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özellikleri ve yetenekleri belirlemek amacıyla ülkemizde ve yabancı ülkelerde pek çok çalışma⁴ yapılmıştır. Ayrıca girişimcilerin sahip oldukları özellik ve yeteneklere ilave olarak belirli rolleri de üstlenmeleri gerekmektedir. Bu anlamda, girişimci organizasyon içerisinde hem kurucu kimliği ile görev yapmakta, hem belirli kademelerde yöneticilik görevini yürütmekte hem de personeline rehberlik etmektedir. İş için fırsatları belirleyen, bu fırsatlar için kaynakları ve yapıyı kuran, risklere atılan girişimci, bu faaliyetleri yönetirken girişimci kimliğinin yanı sıra liderlik özellikleri ve davranışları da sergilemektedir. Bu nedenle kurdukları işletmelerin başarılarından sorumlu tutulan girişimcilerin liderlik özelliklerinin belirlenmesi, üzerinde çalışılması gereken önemli bir konu olarak önem kazanmaktadır.

Literatürde liderlik ve liderlik özellikleri (tarzları) bir çok araştırmaya, bir çok boyutta konu olmuştur. Ayrıca farklı görev ve sektörler de çalışanlar üzerinde de liderlik biçimini belirleyici çok sayıda araştırma⁵ yapılmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalarda liderlik özellikleri demokratik ya da otokratik olma, yapıya ya da insana yönelik olma ya da yönetsel ya da karizmatik olma gibi farklı boyutlar itibarı ile ele alınmıştır. Bu konuda bu kadar çeşitliliğin olması liderliğin çok kapsamlı ve önemli bir konu olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırmacılar genellikle liderliği bireysel görüşlerine ve ilgilendikleri konunun bakış açısına göre tanımlamaktadırlar. Stodgill (1974), kapsamlı liderlik çalışmaları sonunda, “liderliği tanımlamaya çalışan ne kadar çok insan varsa, orada o kadar çok liderlik tanımı vardır” sonucuna ulaşmıştır. Liderlik; bireysel özellikler, lider davranışı, örnek faaliyetler, rol ilişkileri, izleyenlerin algıları, diğer izleyenlerin, temel görevlerin ve örgütsel kültürün etkileri çerçevesinde tanımlanmaktadır⁶. İki veya daha fazla insan ortak bir amacı gerçekleştirmek amacıyla güçlerini, zamanlarını, maddi kaynaklarını ve çabalarını uyumlu bir şekilde bir araya getirerek bir örgüt kurarlar. Bu örgüt içerisindeki insanların karmaşık davranışları ve duyarlı psikolojik yapıları vardır. Bu tür nedenlerden dolayı, örgütlerde, bir düzeyin kurulması, koordinasyonun sağlanması yönünde etkili, başarılı bir “liderlik” gereklidir⁷. Bu şekilde lider, grup üyeleri tarafından hissedilen, ancak açığa çıkmamış olan ortak düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç etrafında faaliyete geçirebilecek kişi olarak düşünülebilmektedir.

Lider ve liderlik buldukları ortama göre farklı anlamlar taşımaktadırlar. Örneğin, askerlikte lider, genelde, yol gösteren, kumanda eden kişileri ifade etmektedir. Biyolojide ise liderlik, hayvan sürüsünün önünde giden, sosyal ilişkileri düzenleyen, yiyecek toplayan hayvanlara ilişkin bir faaliyettir. Burada liderin, büyük olma, hızlı hareket etme ve atik davranma gibi özellikleri bulunmaktadır⁸. Yönetim alanında ise lider, birey, grup ve organizasyonları etkileyen, yönlendiren kişileri ifade etmektedir.

Bu çalışmada girişimcilerin liderlik özellikleri demokratik liderlik, otokratik liderlik, serbest-bırakıcı liderlik, karizmatik liderlik ve yönetsel liderlik olmak üzere beş boyut bakımından incelenmiştir. Demokratik liderlik biçiminde lider, yetkisini başkaları ile paylaşma eğilimi göstermektedir. Bir başka ifade ile demokratik liderlik, amaçların lider ve astların katılımı ile tespit edildiği yönetim şeklidir⁹. Bu nedenle amaçların, plan ve politikaların belirlenmesinde, iş bölümünün yapılmasında ve iş emirlerinin meydana getirilmesinde lider daima astlarına onlardan aldığı fikir ve düşünceler doğrultusunda bir yaklaşım belirlemeye özen göstermektedir¹⁰. Otokratik liderlikte ise lider, genellikle merkezi otoriteye sahiptir ve kararları kendi başlarına verme eğilimi göstermektedir. Bu liderlik biçimi hızlı karar almaya imkan vermektedir¹¹.

Serbest- bırakıcı liderler (laissez-faire), yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, astlarını kendi hallerine bırakan ve her çalışanın kendisine verilen kaynaklar dahilinde amaç, plan ve program yapmalarına imkan tanıyan liderlik türüdür¹². Diğer bir ifade ile serbest-bırakıcı liderler, grubu bütünüyle serbest bırakarak, gruba çok az katkıda bulunmaktadır¹³. Serbest-bırakıcı liderlikte otorite kullanımı tamamen ortadan kaldırılmaktadır.

Karizmatik liderler, olağanüstü performansla ulaşmaları için çalışanlarını teşvik eden ve onlar üzerinde güven, itimat ve inanç oluşturabilen etkili liderler¹⁴ olarak düşünülmektedirler. Bu liderler, çalışanların duygularını ve problemlerini dinleyip, anlayarak çalışanların kendi amaçlarını gerçekleştirmeleri için çalışmak-

tadırlar. Çalışanlar bu lidere karşı sevgi ve şefkat duygusu beslerler, işlerini şevkle yapar ve örgüt misyonu ve amaçlarının başarılmasına bireysel katkıda bulunabileceklerini düşünürler¹⁵.

Yönetsel liderler ise gelenekleri izleyen, kuralları ön planda tutan kişisel-likten uzak ve yenilikçi olmayan liderlik biçimidir. Bu tarz liderliğe genellikle bürokratik örgütlerde rastlanmaktadır¹⁶. Yönetsel liderler, planlanmış amaçlar doğrultusunda çalışanlarını motive etmeye çalışmaktadırlar.

Bu çalışma ile ülke ekonomisine büyük katkıları olan ülke çapında yatırımları ile tanınan Kayseri ilinde bulunan girişimcilerin demografik özelliklerini ve bu girişimcilerin liderlik özelliklerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırma da öncelikle girişimcilerin demografik özellikleri ve kurdukları işletmeler ile ilgili bilgiler, ikinci olarak da bu girişimcilerin liderlik özellikleri incelenmiştir. Bu çalışmanın bölgesel düzeydeki araştırmalar kapsamında, eksikleri giderici bir yarar sağlaması beklenmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

A) Araştırmanın Amacı

Araştırmamızda temel amaç, Türkiye ekonomisinde önemli yeri olan Kayseri’ de faaliyette bulunan girişimcilerin liderlik özelliklerini belirlemektir.

B) Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, Kayseri’ de çalışmakta olan girişimcilerin özelliklerini belirlemeye yönelik tanımlayıcı bir çalışmadır. Bu çalışmanın ana kütlesi Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan girişimcilerdir. Bu bölgede 394 işletme bulunmaktadır. Örnek kitle, bu ana kütle temsil edebilecek 150 girişimcinin tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmesi sonucu oluşturulmuştur. Geri dönen anketlerden 117 anket değerlendirmeye uygun bulunmuş ve veriler SPSS programında değerlendirilmiştir.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde belirlenen 50 kriter girişimcilerin katılma ve katılmama boyutlarında 5 aralıklı Likert ölçeği ile düşünceleri alınarak, girişimcilerin liderlik özellikleri beş boyut itibarıyla; otokratik, demokratik, serbest-bırakıcı, karizmatik ve yönetsel liderlik boyutlarında araştırılmıştır. Son bölümde ise anket yapılan girişimciler ve işletmeleri ile ilgili sorular yer almıştır.

Değerlendirmede iki aşamalı faktör analizi uygulanmıştır. İlk aşamada ölçek ayıklama işlemi gerçekleştirilmiş ve bu yolla 35 kriter elenmiştir. Kalan kriterler yeniden faktör analizine tabii tutulmuş ve varimax rotasyonu uygulanmıştır.

III. BULGULAR

A) Girişimcilerin Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamımızda yer alan ve anketleri değerlendirmeye alınan girişimcilerin yaşlarına, görevlerine, eğitim durumlarına, doğum yerlerine, haftalık çalışma saatlerine, baba mesleklerine ve medeni durumlarına ilişkin bilgiler aşağıda Tablo. 1’de özetlenmektedir;

Araştırmamızda cevap alınan girişimciler genellikle 20-50 yaşları arasında yoğunlaşmaktadır. 61 yaşından büyük girişimci sayısı %0.9 oranında görülmektedir. Bu girişimcilerin %58.1’i üniversite mezunu olup eğitim düzeyleri oldukça yüksektir. Girişimcilerimizin %57.3’ü yönetim kurulu başkanı olarak görev yapmakta, %86.3’ü evli ve Kayseri doğumludurlar. Anketimize katılan girişimcilerin baba meslekleri belirleyici olmamaktadır.

B) İşletmelerin Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Araştırmada cevapları değerlendirmeye alınan 117 girişimcinin işletmelerinin %41.9’u anonim şirket, %45.3’ü limited şirket durumundadır, komandit şirkete rastlanmamaktadır. İşletmelerdeki personel sayılarına baktığımızda bu işletmelerin daha çok küçük ve orta boy işletmeler oldukları görülmektedir. Bu işletmelerin faaliyet konuları da geniş bir dağılım göstermektedir. Araştırmamıza katılan girişimcilerin yarısı işletmelerini kurarken kendi birikimlerini kullanmışlardır.

Tablo 1: Girişimcilerin Demografik Özellikleri

Yaş	Frekans	Yüzde	Görev	Frekans	Yüzde
20-30	28	23.9	Yön.Kur. Baş.	67	57.3
31-40	41	35	Yön.Kur. Baş. Yard.	6	5.1
41-50	39	33.3	Yön.Kur.Murah. Üyesi	1	0.9
51 - 60	8	6.8	Yön. Kur. Üyesi	21	17.9
61 Yaş Üstü	1	0.9	Genel Müdür	22	18.8
Toplam	117	100	Toplam	117	100
Eğitim	Frekans	Yüzde	Doğum Yeri	Frekans	Yüzde
İlköğretim	16	13.7	Kayseri	101	86.3
Orta öğretim	11	9.4	Kayseri Dışı	16	13.7
Lise	22	18.8	Toplam	117	100
Üniversite	68	58.1	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Toplam	117	100	Evli	101	86.3
Baba Mesleği	Frekans	Yüzde	Bekar	16	13.7
Çifçi	15	12.8	Toplam	117	100
İşçi	21	17.9	Çalışma Saatleri	Frekans	Yüzde
Memur	13	11.1	21-40 Saat	9	7.8
Tüccar	27	23.1	41-50 Saat	39	33.3
Sanayici	27	23.1	51-60 Saat	45	38.4
Diğer	14	12	60 Saat’ten Fazla	24	20.5
Toplam	117	100	Toplam	117	100

Tablo 2: İşletmelerin Özellikleri

İşl. Huk. Yapıları	Frekans	Yüzde	İşl. Faal. Konusu	Frekans	Yüzde
Anonim Şirk.	49	41.9	Kağıt Ürünleri	19	16.2
Limited Şirk.	53	45.3	Metal A.San., Makine	29	25.6
Kollektif Şirk.	6	5.1	Toprak, Seramik	4	3.4
Adi Şirk.	9	7.7	OrmanÜ Mobilya	25	21.4
Toplam	117	100	Dokuma, Giyim	3	2.6
Sermaye Temini	Frekans	Yüzde	Diğer	Frekans	Yüzde
Banka Kredisi	7	6	Toplam	117	100
Teşvik	3	2.6	İşl. Pers. Sayısı	Frekans	Yüzde
Aile Desteği	47	40.2	1-50 Arası	66	56.4
Kendi Birikimi	58	49.6	51-200 Arası	40	34.2
Diğer	2	1.6	201'den fazla	11	9.4
Toplam	117	100	Toplam	117	100

C) Girişimcilerin Liderlik Özelliklerine İlişkin Bulgular

117 adet ankete verilen cevaplar bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Girişimcilerin liderlik özelliklerini belirlemek amacı ile 50 adet değişkene uygulanan temel bileşenler faktör analizi sonucunda ilk etapta 17 faktör elde edilmiştir. İçerik analizi neticesinde düşük faktör yüklerine sahip ve anlamlı olmayan 35 adet değişken bir sonraki analize dahil edilmemiştir. Kalan 15 değişkene tekrar faktör analizi yapılmıştır. Bu son faktör analizi sonucunda toplam varyansın %70.2'sini açıklayan anlamlı olarak kabul edilen 5 faktör elde edilmiştir. Girişimcilerin liderlik yaklaşımları ile ilgili 15 ifadenin toplam güvenilirlik katsayısı, Cronbach Alpha değeri 0.82 olarak bulunmuştur. Ayrıca Keiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlik ölçüsü 0.60 bulunmaktadır. Bu değer 0.74 olması nedeni ile faktör analizi uygulamak için uygundur.

Elde edilen faktörlerin güvenilirliğini gösteren Cronbach alpha değerleri 0.84 ile 0.61 arasında değişmektedir. Bu skorlar Nunnally'nin önerdiği kabul edilebilir güvenilirlik düzeyindedir.

Elde edilen 5 faktörü oluşturan değişkenlerin özellikleri dikkate alınarak yapılan çalışmada faktörler aşağıdaki gibi isimlendirilmiştir:

1. Demokratik liderlik özellikleri: Bu faktör liderin, yapılacak işleri astları ile tartışarak belirleme, grubu katılıma teşvik etme gibi özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Bu faktörün genel özelliği, demokratik (katılımcı) liderlik olarak ifade edilebilmektedir.

2. Yönetimsel liderlik özellikleri: Bu faktör, liderin işleri daha önceden planlanmış prosedürler doğrultusunda yapılmasını isteme, geleneksel iş görme usullerini benimseme ve yetkiyi tamamen kontrolünde tutma eğilimlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu faktörün genel özelliği, yönetimsel liderlik olarak ifade edilebilmektedir.

3. Yetki devri ile ilgili liderlik özellikleri: Bu faktör, liderin görevlerinin bir kısmını astlarına devretme ve bu görevleri yerine getirirken astlarına inisiyatif kullandırma gibi özelliklerini vurgulamaktadır. Bu açıdan demokratik liderlik davranışı ile benzerlik göstermesine rağmen, bir alt faktör olarak dikkate alınabilmektedir.

4. Serbest-bırakıcı liderlik özellikleri: Bu faktör, liderin astlarını kendi hallerine bırakan ve her astın kendisine verilen kaynaklar dahilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına imkan tanıyan özelliklerini ön plana çıkartmaktadır. Bu faktör yetki kullanımını tamamen astlara devreden bir yöntemi içerdiği için serbest-bırakıcı liderlik olarak ifade edilebilmektedir.

5. Karizmatik liderlik özellikleri: Bu faktör, liderin astları tarafından model alınma, astların bir işe karşı güdülerini canlandırıcı hareket etmelerini sağlama ve astların stratejik bilgisi, özgüveni, ikna yeteneği ve dinamik enerjisi sayesinde lideri idolleştirmeleri gibi özellikleri vurgulanmaktadır. Bu sonuçta karizmatik liderlik olarak ifade edilebilmektedir.

Tablo 3: Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktörler ve İstatistiksel Değerleri

	Cro. Alpha	Faktör Yükleri	Küm.F. Yükleri %
Faktör 1:Demokratik Liderlik Özellikleri	0.84		21.4
1. Problem çıktığında astlarımla karşılıklı olarak tartışır ve çözüm alternatifleri geliştiririm.		0.795	
2. Önemli konularda işe başlamadan önce, astlarımla görüşümü alırım.		0.788	
3. Sosyal faaliyetler düzenlemeleri için astlarıma imkan hazırlarım.		0.786	
4. Astlara söz hakkı vererek alınacak kararlarda onların da payının bulunmasını sağlayan ve bu hususta onları teşvik eden kimse, ideal liderdir.		0.721	
Faktör 2:Yönetimsel Liderlik Özellikleri	0.75		36.9
1. Astlarımla görevlerini, yetki ve sorumluluklarını; örgüt politikaları, iş tanımları ve usullerine göre belirlerim.		0.812	
2. Astların görevlerini işletme tarafından önceden belirlenmiş ilkeler doğrultusunda yerine getirmelerine özen gösteririm.		0.732	
3. Görevimi yerine getirmeye yönelik davranışlar, sistematik ve önceden belirlenmiş ilkeler doğrultusundadır.		0.706	
4. Lider, örgütsel amaçlara ulaşmak için sadece planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve denetleme faaliyetlerini sürdüren kişidir.		0.677	
Faktör 3: Yetki Devri İle İlgili Liderlik Özellikleri	0.68		46.8
1. Görevimi yerine getirirken, yetkilerimden bir kısmını astlarıma devrederim.		0.809	
2. Astların inisiyatif kullanmalarına izin vermek, yöneticiyi başarıya götürür.		0.592	
Faktör 4: Serbest-Bırakıcı Liderlik Özellikleri	0.62		57.4
1. Astların kendilerini yetiştirmeleri ve beceri kazanmaları kişisel çabalarına bağlıdır.		0.845	
2. Astların işlerini, en iyi yapabileceklerini düşündükleri gibi yapmaları başarılarını artırır.		0.798	
Faktör 5: Karizmatik Liderlik Özellikleri	0.61		70.2
1. Astlar her zaman ve her konuda haklı olduğumu ve kendilerini düşündüğümü bilmektedirler.		0.836	
2. Astlar problem çıktığında özellikle benim çözmeme isterler.		0.751	
3. Astlar çoğu zaman bir işe girişmeden önce benim fikrimi alırlar.		0.586	
Toplam			70.2

Ülke ekonomilerinde önemli katkılara sahip girişimcilerimizin, teoride de anlatılan demokratik liderlik, serbest-bırakıcı liderlik, karizmatik liderlik ve yönetsel liderlik özelliklerini gösterdikleri, otokratik liderlik özelliği göstermedikleri görülmektedir. Bununla birlikte genellikle demokratik liderlik davranışı özellikleri arasında sayılan yetki devretme özelliği, ayrı bir faktör grubu olarak karşımıza çıkmış ve yetki devri ile ilgili liderlik özelliği olarak ayrı bir başlıkla isimlendirilmiştir. Çıkan sonuçlar, araştırmaya katılan girişimcilerimizin özellikleri ve yönetim yapıları ile uyumlu bir sonuç oluşturmaktadır.

IV. SONUÇ

Girişimciler, ürettikleri yeni fikir ve yöntemlerle ülke ekonomilerine pek çok kritik noktada katkıda bulunmaktadırlar. Globalleşen dünya şartlarında ülkelerin gelişen pazar şartlarına uyumu ve bu yeni pazarlardan pay alabilecek kalitede mal ve hizmet üretmek için iç ve dış pazarlarda rekabet edebilmesinde girişimcilik çok büyük bir öneme sahiptir. Bu anlamda, ülkelerin küresel anlamda başarısı ve kalkınması büyük ölçüde özel girişimciler yoluyla olabilecektir.

Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan girişimcilerin özelliklerinin belirlenmesi amacıyla yapılan anketin sonuçlarına göre, bu girişimcilerin 30-50 yaşlarında, genellikle üniversite mezunu, hemen hemen tamamı erkek, çoğunluğu işletmelerinde yönetim kurulu başkanlığı görevinde bulunan, geneli evli olan, ağırlıklı Kayseri doğumlu (%86.3), çalışma saatleri (haftada) 40 saatin üstünde olan girişimcilerden oluşmaktadır. Yine bu girişimcilerin baba mesleklerinde belirgin bir benzerlik görülmemektedir. Ankete katılan girişimcilerin işletmelerinin ağırlıklı anonim ve limitet şirket türünde oldukları, faaliyet konularının geniş bir yelpazeye dağıldığı, işletmelerde çalışan personel sayılarına göre ağırlıklı küçük ve orta boyutlu işletmeler oldukları görülmektedir. Bu girişimcilerin işletmelerini kurarken de kendi birikimlerini kullandıkları (%49.6) görülmektedir.

Anket kapsamındaki girişimcilerle yapılan araştırma sonucunda anlamlı 5 faktör belirlenmiştir. Bu beş faktör demokratik liderlik özellikleri, yönetsel liderlik özellikleri, yetki devri ile ilgili liderlik özellikleri, serbest-bırakıcı liderlik özellikleri ve karizmatik liderlik özellikleri olarak isimlendirilmiştir. Sonuç olarak, ankete katılan girişimcilerin sonuçları ile teorik ve uygulamalı çalışmalarda yer alan liderlik özellikleri arasında belirgin farklılıklar bulunmamış, bu özelliklerle uyumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Girişimcilerin liderlik özelliklerini değerlendirirken kullanılması gereken faktörler bu araştırma ile belirlenmiştir. Elde edilen bu beş faktörün, daha sonraki araştırmalarda liderlik özelliklerini belirlemede kullanılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arıkan S.; “Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışı”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Haziran 1997.
- Carrell R.M.; D.F.Jennings; C.Heavrin; **Fundamentals Of Organizational Behavior**, Prentice Hall Inc., New Jersey 1997.
- Doğan S.; **Vizyona Dayalı Liderlik**, Philips & Richard’s İnsan ve İş Kaynakları Danışmanlığı, İstanbul 2001.
- Drucker P.F.; **Gelecek İçin Yönetim**, Çev. F. Üçcan, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No: 327, İstanbul 1994.
- Erçetin Ş.Ş. ; **Lider Sarmalında Vizyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara, 2000.
- Eren E.; **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Genişletilmiş 7. Baskı, Beta Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001.
- Fiedler F.; M.M. Chemers; **Leadership And Effective Management**, Scott Foresman And Co., Illinois 1974.
- Guastello S.J.; “Facilitative Style, Individual Innovation And Emergent Leadership In Problem Solving Groups”, **The Journal Of Creative Behavior**. Vol.29, No.4, Fourth Quarter, 1995, ss.225-233.
- Howell J.M.; B.J. Avolio; “Charismatic Leadership: Submission or Liberation”, **Business Quarterly**, Autumn, 1995 , ss.243-269.
- Megginson W.L.; M.J. Byrd And L.C. Megginson; **Small Business Management**, Third Edition, Irwin Mc Graw Hill, Boston 2000 .
- Özdemir L.; “Endüstriyel Örgütlerdeki Yönetimsel İlişkilerde Liderlik Yaklaşımları Ve Bir Uygulama”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Basılmamış Doktora Tezi**, Sivas 1998.
- Titiz T.; **Genç Girişimcilere Öneriler**, İnkilap Yayınevi, İstanbul 1998.
- Yukl G.; “Managerial Leadership: A Review of Theory and Research”, **Journal of Management**, Vol. 15, No. 2, 1989, s:252.
- Heifetz R.; “Values in Leadership”, **Leadership Without Easy Answers**, U.S.A. : The Belknap Press of Harvard University Press, 1994, ss:11-19.

DİPNOTLAR

- ¹ P.F Drucker; Gelecek İçin Yönetim, Çev. F. Üçcan, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No: 327, İstanbul 1994, ss. 327-344.
- ² W.L Megginson.; M.J. Byrd And L.C. Megginson; Small Business Management , Third Edition, Irwin Mc Graw Hill, Boston 2000, ss.11-12..
- ³ T. Titiz; Genç Girişimcilere Öneriler. İnkılap Yayınevi, İstanbul 1998, s.11.
- ⁴ Girişimci özelliklerine çeşitli açılardan inceleyen araştırmalar için bkz. John R. Thorne and John G. Bell, “Entrepreneurs and Their Companies: Smaller Industrial Firms in the Pittsburg Metropolitan Area,” In Frontiers of Entrepreneurship Research, 1981, Edited by Karl Wesper (Wellesly, MA: Babson College,1981), ss.65-83. Thomas B. Begley and David P. Boyd, “Company and Chief Executive Officer Characteristics Related to Financial Performance in Smaller Business”, In Frontiers of Entrepreneurship Research, 1985, Edited by J.H. Hornaday et al. (Wellesly, MA: Babson College,1985),ss.452-467. F. Fry, Entrepreneurship: A Planning Approach, West Publishing Company, Mineapolis,ss:62-70. N. Erdoğan, “Otobiyograflerin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir 2000, s.103. M. Ş. Şimşek, A. Çelik ve T. Akgemici, “Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinin Girişimci Tipolojilerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, 6. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Eskişehir 1998, ss.468-469. Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği (ESİAD),Ege Bölgesi Yatırımcı Profili, İzmir: Esiad Yayın no:96/ESA-10, 1996, ss.79-83.
- ⁵ Bkz. J.G. Covin and D.P. Slovin, “The Influence of Organization Structure on the Utility of an Entrepreneurial Top Management Style”, Journal of Management Studies, Vol. 25,No. 3 May 1998,ss.217-231. R.S. Reid and J.S. Adams, “Human Resource Management-A Survey of Practises Within Family and Non-Family Firms”, Journal of European Industrial Training, Vol.25, No. 6, 2001 ss.310-320. T.Ayademi-Bello, “The Impact of Leadership Style on Organizational Growth”, Work Study, Vol. 50,No. 4, 2001, ss.150-153. John R. Darling, and Arthur K. Fischer, “ Developing The Management Leadership Team in a Multinational Enterprise”, European Business Review, 1998, Vol. 98, No.2, ss.100-108. Sarah Burke and Karen M. Colins, “ Gender Differences in Leadership Styles and Management Skills”, Women in Management Review, 2001, Vol.16, no.5,ss. 244-257. Micha Popper and Eliav Zakkai, “Transactional, Charismatic and Transformational Leadership: Conditions Conducive to Their Prevalence”, Leadership and Organizational Development Journal, 1994, Vol. 15, No. 6, ss. 3-7. A. Asuman Akdoğan. Kayseri Özel Sektör Yönetici Özellikleri. Kayseri: Kayseri Ticaret Odası Yayınları, 1997, ss.67-68. S. Güney ve U. Zel, “Özel ve Kamu Sektör Yöneticilerinin Liderlik Yönelimlerine İlişkin Uygulamalı Bir Araştırma”, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Birinci Basım: İkinci Cilt, (1997), s.448. A.Asuman Akdoğan, “Kayseri’de Özel Sektör İşletmelerinin Yöneticilerinin Yönelimsel Düzey, Eğitim Alanları ve Yaşlarına Göre Liderlik Davranışları”, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Birinci Basım: Birinci Cilt, (1997), ss.290-295.
- ⁶ G. Yukl ; “Managerial Leadership: A Review of Theory and Research”, **Journal of Management**, Vol. 15,No. 2,1989, s:252.
- ⁷ S.Arıkan; “Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışı”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Ankara,Haziran 1997,s: 7.

- ⁸ R. Heifetz ; “Values in Leadership”, **Leadership Without Easy Answers**, U.S.A. : The Belknap Press of Harvard University Press, 1994, s:15.
- ⁹ S.J. Guastello.; “Facilitative Style, Individual Innovation And Emergent Leadership In Problem Solving Groups”, *The Journal Of Creative Behavior*. Vol.29, No.4, Fourth Quarter, 1995, s. 226.
- ¹⁰ E. Eren; *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş 7. Baskı, Beta Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, s.453.
- ¹¹ L. Özdemir; “Endüstriyel Örgütlerdeki Yönetimsel İlişkilerde Liderlik Yaklaşımları Ve Bir Uygulama”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Sivas 1998, , s.235.
- ¹² S. Doğan; *Vizyona Dayalı Liderlik*, Philips & Richard’s İnsan ve İş Kaynakları Danışmanlığı, İstanbul 2001, s.30
- ¹³ F. Fiedler; M.M. Chemers; *Leadership And Effective Management*, Scott Foresman And Co., Illinois 1974, ss.23-24.
- ¹⁴ J.M. Howell; B.J. Avolio; “Charismatic Leadership: Submission or Liberation”, *Business Quarterly*, Autumn, 1995 , s. 262.
- ¹⁵ R.M. Carrell; D.F.Jennings; C.Heavrin; *Fundamentals of Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey 1997, s.470.
- ¹⁶ Özdemir; s.86.