



## İŞKUR'UN UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMLERİNİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ: KARABÜK İLİ ÖRNEĞİ\*

**Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK**

Karabük Üniversitesi  
İİBF, İşletme Bölümü  
mtuncbilek@yahoo.com

**Mustafa Burak ÇETİNKAYA**

İşkur Karabük İl Müdürlüğü İş  
ve Meslek Danışmanı  
burak.cetinkaya@iskur.gov.tr

### Öz

Bu araştırma İŞKUR Karabük İl Müdürlüğü ve KOSGEB iş birliği ile gerçekleştirilen ve İŞKUR tarafından düzenlenen uygulamalı girişimcilik eğitiminin etkinliğini ölçmektedir. Araştırma sonuçlarına göre İŞKUR eğitimlerine katılanlar, eğitimin içerik, kapsam, işleyiş ve eğiticisinden yüksek düzeyde memnun olmuştur. KOSGEB'den hibe/kredi alanla – almayan, KOSGEB'e hibe/kredi başvurusu yapanla – yapmayan arasında da istatistiki açıdan memnuniyet farkı olmasına rağmen bu fark göreceli olarak fazla değildir. Eğitimin davranış boyutunu değerlendirdiğimizde eğitim alanların yaklaşık %20'si kendi işini kurarak eğitimden beklenen istedik davranışı göstermiştir. Katılımcılar eğitimden genel olarak eğitim programından memnunken girişim sermayesi oluşturmada KOSGEB'in hibe/kredi vermede uygulamış olduğu prosedür ve uygulamaları gerekçe göstererek girişimcilik desteğine başvurmadığını ifade etmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Girişimcilik Eğitimi, Eğitimin Etkililiği, KOSGEB Girişimcilik Eğitimi, İŞKUR Girişimcilik Eğitimi

\* "İşkur'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi: Karabük İli Örneği" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



## EVALUATING İŞKUR APPLIED ENTREPRENEURSHIP TRAINING PROGRAM: SAMPLE OF KARABUK PROVINCE

### Abstract

This research evaluates İŞKUR applied entrepreneurship training program organized by Karabük İŞKUR Provincial Directorate. According to research results, participants were highly satisfied with content, scope, progress and trainer of the program. There is statistically difference of satisfaction between applying or not applying to grant/credit of KOSGEB. There is also difference of satisfaction between taking grant/credit or non-taking grant/credit of KOSGEB. But these differences are not relatively high. When we evaluated the behavioural dimension of training program, about 20% of the trained people have shown to expected behaviour to establish their own business. While participants are generally satisfied from training program, they expressed that could not apply to grant/credit of KOSGEB for venture capital because of its procedure and operations.

**Keywords:** Entrepreneurship Training, Effectiveness of Training, Entrepreneurship Training of KOSGEB, Entrepreneurship Training of İŞKUR

### Giriş

Bilgiye ve akla dayalı, küresel ekonomik yarış ile birlikte bilişim ve iletişim teknolojilerinde yaşanan önemli gelişmeler, ülkelerin eğitim ve istihdam sistemlerini yeniden ele almalarını ve bu gelişmeler çerçevesinde yeniden yapılanmalarını beraberinde getirmiştir. Bu süreçte işgücü eğitimi, istihdam ve işgücü piyasasını belirleyecek önemli stratejiler oluşturulmaya ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu stratejilerden birisi de girişimcilik eğitimi faaliyetleridir.

İŞKUR ilk kurulduğu dönemlerde, iş arayanlar ve işverenler arasında bir köprü görevi oluşturabilecek istihdam hizmetleri kapsamında 1960'lı yıllarda çoğunlukla Almanya başta olmak üzere yurt dışına işçi gönderilmesi ile ilgili görev ifa etmiştir. Değişen çevre koşulları ve ekonomik gelişmeler bu kurumu da etkilemiş, değişim ve yenilik kaçınılmaz olmuştur. Bu gelişmeler ışığında bir sosyal politika aracı olarak günümüzde halen daha uygulaması devam eden işsizlik sigortası hizmeti ortaya çıkmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile bir İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. Fonun yönetilmesi ve bu çerçevedeki işlemlerin yürütülmesiyle ilgili görevlerin İŞKUR'a verilmesi sonucu pasif işgücü hizmetleri vermeye başlanmıştır. 2008 Dünya Ekonomik Krizinin neden olduğu istihdam kaybına bir nebze de olsa merhem olması beklenen Ücret Garanti Fonu, İş Kaybı Tazminatı ve Kısa Çalışma Ödeneği hizmetlerinin uygulamaya başlaması ile kurumun yetki ve sorumluluğu genişlemiştir. Kurumun işgücü piyasasındaki etkisi; Mesleki Eğitim Kursları, Uygulamalı Girişimcilik

Eğitimi ve Toplum Yararı Programları (TYP) ile artarak devam etmiştir. Özellikle 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın taşra teşkilatı olan Bölge Çalışma Müdürlüklerinin İŞKUR il müdürlüklerine katılması kurumun insan kaynağını ve portföyünü genişletmiştir. 2012 ve 2013 yıllarında peş peşe yapılan 4000 kişilik iş ve meslek danışmanı istihdamı ile kurum bambaşka bir çehre kazanarak personel sayısı 8000 kişiye kadar ulaşmıştır.

Girişimcilik; ülke ekonomisi, gelir üretimi ve paylaşımı açısından daima önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Girişimciler sayesinde yeni işyerleri kurulmakta, katma değeri yüksek ürün ve hizmetler oluşturulmakta ve yeni istihdam alanları yaratılmaktadır. İşsizliğin kaynağı üretimdeki sorunlar olduğuna göre üretim faktörlerini optimum şekilde bir araya getirecek girişimcilerin başarısını artırmak için onlara yol gösterecek, rehberlik edecek ve girişimcinin iş fikrinin hayata geçirmesinde karşılaşılabilecekleri riskleri bilip ve bu risklere karşı önleyici ve düzeltici tedbirlerin alınması yönündeki faaliyetlerin neler olduğunu anlaması girişimcilik eğitimlerinin temel felsefesidir. KOSGEB ile birlikte yürütülen İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinden beklenen eğitim sonunda katılımcıların yaratıcılık yeteneklerini geliştirerek bir iş fikri oluşturması ve bu iş fikrini hayata geçirmesidir.

İŞKUR Uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesinde öncelikle katılımcıların eğitim öncesi durumu, eğitimin yöntem ve içeriği ve katılımcıların eğitim sonrası girişimcilikle ilgili faaliyetlere girişip girişmediği ile ilgili faktörler kullanılmıştır. Bu faktörleri ölçmek amacıyla geliştirmiş olduğumuz 12'si beşli Likert tipi olmak üzere toplam 23 soruluk bir anket ölçeği 270 katılımcıya uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği, pilot çalışma ve cronbach alfa katsayısı ile belirlendikten sonra katılımcılara uygulanmıştır. Katılımcılar Karabük İŞKUR Müdürlüğünde uygulamalı girişimcilik eğitimi alan öğrencilerden seçilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların uygulamalı girişimcilik eğitimlerinden genel olarak memnun oldukları ancak eğitimlerin nihai amacına ulaşmada yani girişimci olmayı başarma yüzdesi yaklaşık %20 düzeyinde kalmıştır.

## 1. 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1 Girişimcilik

Girişimcilik kavramı milattan önce 4.yy'a kadar dayanmaktadır. İnsanoğlu tarihsel süreç içerisinde, ilkçağlardan bu yana yaşamını devam ettirmek amacıyla her türlü olumsuz şartlara

rağmen ihtiyaçlarını karşılamıştır. Kaba taş, yontma taş, cilalı taş ve demirin icadına kadar olan tarihi devirler, insanoğlunun girişimcilik ruhuyla ve risk almak suretiyle ortaya koyduğu birer yenilik süreçleridir (Durukan, 2007: 25). İlk çağda insanoğlu yaşamını sürdürmenin yanında ticaret için; orta çağda ise büyük riskler taşımayan geniş ölçekli projelerini yönetmek için girişimcilik faaliyetinde bulunmuşlardır (Wingham, 2004: 2).

Girişimci kavramının her kesim tarafından kabul gören tanımı, 18. Yüzyılın başlarında Richard Cantillon'un yaptığı tanımdır. Cantillon 1755 yılında basılan "Essai sur la nature du commerce en general" adlı eserinde, girişimcinin "risk alma" özelliğini vurgulamıştır. Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say ise Cantillon'un tanımını geliştirerek; "girişimcinin risk üstlenme kadar üretim faktörlerini örgütleme ve yönetme niteliklerine de sahip olması gerektiği" üzerinde durmuştur (Hisrich ve Peters, 2013: 6).

Girişimci ve iktisat alanında gelişmedeki rolü ile ilgili belki de en çok anılan isim J. Schumpeter'dir. Schumpeter girişimcilik işlevinin; yeni bir mal veya hizmet ya da bunların daha iyi tanıtımı, yeni bir piyasanın açılması, yeni üretim şekillerinin tanıtımı, hammadde ya da yarı işlenmiş mal temini için yeni bir kaynağın bulunması, herhangi bir sektörde yeni bir organizasyonun yürütülmesi olduğunu vurgulamıştır (Sciascia ve De Vita, 2004: 6).

Girişimci; sermaye, kaynaklar ve işgücünü bir araya getirerek mal, hizmet ve fikir gibi insana özgü ihtiyaçları karşılayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Günümüz dünyasında beşerî faktörlerin hayatımızdaki önemi, insan faktörünün sağladığı faydalar gün yüzüne çıktıkça önem kazandığı görülebilecektir. Girişimciyi, üretim faaliyetlerinin tüm unsurlarını insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak değerlendiren ve risk alan kişi olarak tanımlayabilmekteyiz (Mucuk, 2013: 5-8).

Nybakk ve Hansen (2008: 474)'e göre girişimci, faaliyet halindeki bir örgüt içinde yeniliği ve yeniden yapılanmayı teşvik eden ya da yeni örgütlenmeler oluşturan bir çalışan veya bağımsız bir şekilde faaliyette bulunan bireyler olarak tanımlanmıştır.

Neo-klasik yaklaşımın öncülerinden olan Alfred Marshall'a göre girişimci, hizmet veya mal üretmenin yanı sıra örgüt içerisindeki kontrol ve denetim fonksiyonlarının görevini yerine getirirken, bu fonksiyonlar sonrası ortaya çıkabilecek bütün sorumlulukları ve riski göze alan ve üstlenen kişi olarak ifade edilmiştir (Güney, 2015: 6).

Girişimciyi belirsizlik kavramı etrafında şekillendiren Knight; belirsizlik durumu karşısında cesaretle tepki verip, kendisi ve etrafındakiler için riskleri üstlenebilen kişinin, girişimci

sayılabileceğini öngörmüştür. Gelecekteki durum ve olaylarla ilgili gerçekçi varsayımlar yapmanın girişimci olabilmenin en önemli kuralı olduğunu ileri süren Knight, gelecekte neyi talep edeceği bilinmeyen tüketicilerin olduğu bir piyasada geleceği tahmin ederek, riskleri üstlenip başarılı bir mal veya hizmet üretimi gerçekleştirme sürecini yöneten kişinin gerçek girişimci olduğunu söylemektedir (Alp, 2009: 7).

Gelecekteki belirsizlik ortamının girişimci bireylere tahminlerde bulunma ve ortaya çıkabilecek fırsatları yakalama imkânı sunacağını düşünen Kirzner, girişimcilik tanımını yeni şeyler öğrenme, gözü açıklık ve uyanıklık kavramı etrafında şekillendirir. Bu kavramı tam anlamıyla gerçekleştirebilmek için de girişimcinin sürekli yenilikleri takip ederek tetikte beklemesi gerekmektedir (Akın, 2007: 97).

Girişimciliğin risk ve sorumluluk almakla olmayacağını ifade eden Marshall, üretim safhasında ürünün maliyet hesaplamasının ve bu hesaplamada kullanılan yeni tekniklerinde girişimciliğin önemli aşamalarını oluşturduğunun unutulmamasını ifade etmektedir. (Alp, 2009: 6-7).

Girişimcilik, her şeyden önce ve en önemlisi bir zihniyet meselesidir. Bir kişinin, tek başına ya da bir örgüt içerisinde, bir fırsatı belirleme ve yeni bir değer üretmek ya da ekonomik anlamda bir başarı yakalamak için bu fırsatın üzerine giderek istekliliğini ve kapasitesini artırmak olarak tanımlar. (Döm, 2015: 8).

Girişimcilik, geri kalmış ekonomilerde yeniden yapılanmaya gitmenin, gelişmekte olan ülkelerde gelişmeye yapmış olduğu katkının, gelişmiş ekonomilerde ise gelişmişliğin devamlılığı, dinamizm, çeşitlilik ve zenginlikler ve refah yaratmanın yapı taşıdır (Naktiyok, 2004: 11).

Girişimci, bir topluluğun ihtiyacı olanları ve gelecekte ihtiyaç duyacağı ürünleri ve hizmetleri üretmek veya ticaret yaparak kâr elde etmeyi amaçlar. Bu amaca yönelik kendi işini kurmak için harekete geçen ve iş fikrini ortaya çıkarmak için araştırma, planlama, örgütlenme ve koordinasyon çalışmaları yapar. Sonuçta gerekli bilgi-beceri, işyeri, eleman, teçhizat-donanım gibi işletme girdileri ile finansman kaynaklarını bir araya getirerek kendi işini kuran kişidir (Sanlı ve Şahsüvar, 2005: 3). Diğer bir açıdan girişimcilik; parasal ya da kişisel tatmine bir ödül sonucuyla ulaşmak amacıyla, zaman ve çaba harçayarak, finansal, psikolojik ve toplumsal riski üstlenerek farklı değerde mal ya da hizmet yaratma sürecidir (Yurtseven, 2001: 14).

Bu anlatılanlar ışığı altında girişimcilik; yaratıcılık, yenilik ve inovasyon süreçleriyle üretim faktörlerini optimal bir şekilde bir araya

getirerek bu faktörlerin rekabet ve stratejik üstünlük elde edecek şekilde verimli, etkili, hızlı, kaliteli ve müşteri beklentilerini karşılayacak çıktılara dönüştürülmesini sağlayacak üretim süreçlerinin tasarlanması ve hayata geçirilmesidir.

### 1.2. Eğitim ve Eğitimin Etkililiğinin Ölçülmesi

Eğitim en genel anlamı; insanları belli amaçlara göre yetiştirme ve geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte insanların kişilik yapıları farklılaşmaktadır. Eğitim, bireyin kazandığı bilgi, beceri, tutum ve değerler yolu ile gerçekleşmektedir. Bireyin yaşamının tamamını kapsayan bu süreçte eğitim, insanın içinde yaşadığı toplumdan topluma değişiklik gösteren bir kavram olarak görülmektedir (Özkan, 2006: 29).

Durkheim'a göre, eğitim, çocukta fiziksel, entelektüel, ahlaki hallerin uyandırılması, geliştirilmesi halleridir (Ergün, Ergezer, Çevik ve Özdaş, 1999: 1). Gökalp'e (1992) göre eğitim, bir cemiyette yetişmiş neslin, yetişmekte olan nesiller üzerindeki etkisidir. Ertürk'e (2013: 12) göre, eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı ve istendik değişimler meydana getirme sürecidir. Fidan, (2012: 6) eğitimi, insanları belli amaçlara göre yetiştirme süreci olarak tanımlarken, Mümtaz Turhan ise eğitimi, kültürü bir değer olarak genç nesillere kazandırmak ve mevcut kültürün geliştirilmesini sağlamak olarak tanımlamaktadır.

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişim meydana getirme süreci olduğu belirtilmiştir. (Ertürk, 2013: 12). Bu tanımda da belirtildiği gibi, eğitim aracılığıyla bireylerin mevcut davranışlarının, bilgi ve becerilerinin değiştirilebilmesi sağlamak mümkün olmaktadır. Bununla birlikte, eğitim bireyin kendi başına çok uzun zaman içinde edinebileceği bilgi ve becerilerin daha kısa sürede kazanılmasını sağlamaktadır. Eğitim, "bireyin kendisinde taşıdığı kendisinde var olan potansiyelini geliştiren" ve yaşam boyu süren bir öğrenme süreci olarak görülmektedir (Arslan, 2003: 67).

Tanımlara baktığımızda eğitimin belirli bir amaç doğrultusunda değişiklik sağlamayı, bireyde istendik davranışlar oluşturmayı, mevcut bilgiye yeni bilgilerin eklemeyi, bilinçli bir süreç olmayı, hayatı kolaylaştırmayı ve nesilden nesile aktarılan bir tecrübeyi ifade eden kavram olduğu görülmektedir. Bu tanımlardaki ortak nokta ise eğitimin bireyin davranışlarına yansıyan bir olgu olmasıdır. Eğitim sonucunda elde edilecek faydanın ölçülmesinde de bireydeki bu istendik davranışın olup olmaması araştırılacaktır.

Etkinlik, “eğitimin amaçlarını gerçekleştirme derecesi” olarak tanımlanabilir. Bilindiği gibi, etkinlik, işleri doğru yapmak değil, doğru işlerin yapılmasıdır. Bu bağlamda, işletmeler doğru işleri gerçekleştirdikleri oranda etkindirler (Dinçer ve Fidan, 2015: 54).

### 1.2.1 Eğitim Etkinliğinin Ölçülmesinde Kullanılan Değerlendirme Türleri

Eğitimin esas odak noktası bireydir dolayısıyla bireyin ekonomik, psiko-sosyal, demografik, kişisel ve bilgi-beceresini dikkate almadan eğitilmesi eğitimden beklenen sonuçları olumsuz olarak etkileyebilecektir. Eğitimin yapıldığı esnada eğiticinin yetkinliği, eğitim ortamının uygunluğu, eğitimde kullanılacak materyal ve malzemelerin kullanıma hazırlığı ve katılımcıların bilgiyi tecrübe etme imkânlarının varlığı diğer bir eğitim değerlendirme kriteridir. Ayrıca eğitimden sonra katılımcılarda istendik davranışların kalıcı hale gelip gelmediğinin belirlenmesi son olarak bakılması gereken diğer bir değerlendirme boyutudur. Bu yönüyle bakıldığında eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesinde eğitim öncesi, eğitim anı ve eğitim sonrası olmak üzere üç farklı zamanda yapılan faaliyetleri ölçmek gerekecektir.

Değerlendirme ölçmeden daha geniş bir anlam içerir. Ölçme sadece bir şeyin miktarı hakkında bilgi verir; bu bilginin yeterli olup olmadığı, istenilen miktar ve cinsten olup olmadığı ise bir değerlendirme sorunudur. Buna göre değerlendirme, ölçme sonuçlarının, aynı alana ait bir kriter ile kıyaslanarak bir değer yargısına ve oradan da bir karara ulaşma sürecini ifade eder. Değerlendirme, genel anlamda bir iş ya da faaliyetin faydası ve değeri hakkında bir hüküm vermektir. Eğitim etkinliğinin değerlendirilmesi kavramı, eğitimin sonucunda önceden saptanmış amaçlarla karşılaştırılması ve elde edilen sonuçların amaçlara ne ölçüde uygun olduğunun belirlenmesi sürecini kapsamaktadır. Örgütler, eğitim programlarının geliştirilmesine ve etkili biçimde sürdürülmesine büyük ölçüde yatırım yaparken, bu programları da bir yandan değerlendirmeye almaktadırlar. İşletmeler çoğunlukla, eğitimlerinin değerlendirilmesini iki boyut üzerine inşa ederler. Birincisi, eğitim sürecini geliştirmeye dönük biçimsel değerlendirme, ikincisi ise eğitilenlerin aldıkları eğitim programları sonunda ne ölçüde değişim geçirdiklerini belirlemeyi amaçlayan topyekûn değerlendirmedir (Noe, 1999: 151-152).

Buna göre eğitimlerin etkinliklerinin ölçümünde kullanılan değerlendirmeler yapılaş maksadına göre, başarının ve programın değerlendirilmesi olmak üzere iki türde incelenebilir (Taymaz, 1981: 156-175).

### 1.2.1.1 Başarının Değerlendirilmesi

Eğitim programına katılan öğrencilerin başarılarını ölçmek ve değerlendirmek üzere yapılan çalışmalar, zaman ve hedeflerine göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir (Eren, 2013: 441-442).

**a. Ön Değerlendirme:** Eğitim programının uygulanmasına başlamadan önce yapılan değerlendirmedir. Ön yerleştirmeye dönük olarak yapılan bu değerlendirme ile eğitim programına katılacak bireylerde ön şart niteliğindeki davranışların varlığı ve derecesi tayin edilir.

**b. Ara Değerlendirmeler:** Öğrencilerin öğrenme derecelerini saptamak, öğretim metod ve araçlarının uygunluğunu yoklamak üzere yapılır.

**c. Son Değerlendirme:** Uygulama sonunda durum muhasebesine dönük olarak, eğitim programı uygulandıktan sonra, bireylerin yetiştirme seviyesi ile eğitim sürecinin yetiştirme gücü hakkında karar vermek üzere yapılır.

**d. İzleme Değerlendirmesi:** Sistemin geliştirilmesine dönük olarak, eğitim gören personelin izlenmesi ile yapılan değerlendirmedir.

Bireylerin yetiştirildikleri alanlarda kazandırılan bilgi ve becerileri uygulama durumları, öğrenim noksanlığından dolayı karşılaştıkları sorunlar, uygulanan eğitim programına ilişkin görüşleri, eğitim istek ve gereksinmelerini saptamak üzere yapılır. İzleme değerlendirmesinin anlamlı olabilmesi için ölçmelerin belli bir süre devam etmesi gerekebilir. Arzulanan sonuçların belirginleştirilmesi, hangi durumların hangi sonuçlara götürdüğünün tespiti amacıyla bir değerlendirme takvimi hazırlanabilir.

Eğitim sisteminde yapılan değerlendirme, ölçme sonuçları elde edildikten sonra kullanılan kıyaslama esasına göre hedefe ve norma dayalı olmak üzere iki kısma ayrılır.

**a. Hedefe Dayalı Değerlendirme:** Göreli veya değerlerin esas alındığı bu değerlendirmede ölçme sonuçları, beklenen davranışlarla kıyaslanır. Yapılan öğretimde amaç, bireyin davranışını değiştirmek veya yenilerini kazandırmak olduğuna göre kıyaslama ölçütü bu davranışları belirleyen değerler veya hedeflerdir. Hedefe dayalı değerlendirmede neyin başarıldığı belirlenir. Bu saptama yapılırken faaliyet ve davranış kontrolü ile değerlendirme sürecinin iyi bir şekilde yapılıp yapılmadığı da ortaya konur (Whelen, 2011: 301).

**b. Norma Dayalı Değerlendirme:** Ölçme sonuçlarının, uygulamaya girilmeden önce saptanmış norm ölçütlerle kıyaslanarak yapılan değerlendirmedir. Bu normlar belirli bir işin yapılmasında genellikle süre ve nitelik, kalite ile ilgili olarak alınır. Hizmet içi eğitim kurumunda verimliliği arttırmayı amaçlar. Eğitimde yapılan



değerlendirme yetiştirme etkinliği ile ilgili sayısal verilerden yararlanarak bir hükme varma olduğundan, ölçmeyi ve sonuçlarının istatistiksel işlemlerle kolay anlaşılır ve yorumlanır hale getirilmesini kapsamına alan bir süreçtir. Ölçme ve değerlendirme amaç bakımından birbirine yakın iki ayrı işlemdir. Ölçme ile eğitimin sonuçları sayısal verilerle ortaya konur ve bu sonuçlar amaçlar ile karşılaştırılarak değerlendirme yapılır. Çünkü faaliyet veya davranış ölçüm sonuçları arasında görülebilir bir neden-sonuç ilişkisi vardır.

Eğitimde ölçme, değerlendirme yapmak üzere gerekli verileri elde etmek için planlanır ve yapılır. Değerlendirme sonunda verilen kararın doğruluğu ve uygunluğu, ölçme sonuçlarına bağlanır. Bu nedenle ölçmenin hatasız olması ve bunun için ölçme işinde kullanılacak araçların aranılan niteliklere sahip olması gerekir. Mesela; ölçme aracı olarak anket seçilmişse anketin, araştırmayı değersiz kılacak kapsam, örnekleme, ölçüm, yanıtı bırakma vb. hata kaynaklarından arındırılması gerekir (Baş, 2001: 12-13).

Değerlendirmeye esas olacak sayısal verileri sağlayacak insan davranışlarının ölçülebilmesi için ya davranışların veya saptanan davranışlar sonunda ortaya koyduğu ürünün, ya da her ikisinin gözlenip sayısallaştırılması gerekir. Objektif değerlendirme yapabilmek amacıyla, eğitim amaçları ve hedefleri ile bunlara ulaşma derecelerinin ortaya konması için bazı standartlar veya kriterler tanımlanır. Eğitimin içeriğini değerlendirmek amacıyla iç kriterler (tepki ve öğrenme), eğitim sonunda kazanılan davranışlar ve sonuçlar için ise dış kriterler dikkate alınır (Sencan ve Erdoğan, 2001: 143-144).

#### 1.2.1.2 Programın Değerlendirilmesi

Eğitim programlarının değerlendirilmesi için öncelikle ölçülebilir eğitim hedeflerinin belirlenmesi gereklidir. Kirkpatrick'ın ortaya attığı dört aşamalı eğitim değerlendirme modelinin ilk iki aşaması (tepki, öğrenme) eğitimden hemen sonra ölçüldüğü halde, son iki aşaması (davranış, sonuçlar) eğitilenlerin işbaşında eğitimin içeriğini ne kadar kullandıklarını ölçmektedir (Noe, 1999: 154-156). Bu çalışmada da Kirkpatrick'ın eğitim değerlendirmesi modeli esas alınarak değerlendirme ölçekleri oluşturulmuştur.

## 2 LİTERATÜR TARAMASI

İŞKUR'un düzenlenmiş olduğu uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesine yönelik yapılan bir araştırma literatür taraması yapıldığında bulunamamıştır. Ancak KOSGEB'in düzenlenmiş olduğu uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi kapsamında biri makale (İslamoğlu,

Namal, ve Köleoğlu, 2014) ve diğeri Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılmış bir yüksek lisans tezi (Altuntaş, 2016) bulunmaktadır.

Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı kapsamındaki KOSGEB yeni girişimcilik eğitimi alan katılımcılar üzerinde inceleme yapan makale çalışmasında katılımcıların büyük çoğunluğunun aldıkları eğitimden memnun kaldıkları, ancak bunun yanında girişimcilik desteğinden yararlanma şartlarının zorluğu, başlangıç sermayesi ve kira sıkıntısı, bürokratik işlemlerin çok olması gibi sorunların varlığı tespit edilmiştir. İlaveten katılımcılar eğitimin süresinden, eğitimin içeriğinden ve eğitmenlerden memnun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların büyük bir kısmı KOSGEB desteğini yeterli bulmaktadır. Ancak birçok kişinin ileride gerekli olabilir düşüncesi ile ya da boş zamanlarını doldurmak amacıyla girişimcilik kurslarına katıldığını da tespit etmiştir (İslamoğlu, Namal, ve Köleoğlu, 2014).

Trakya bölgesi (TR21) kapsamındaki illeri kapsamina alan yüksek lisans çalışması da aynı şekilde İslamoğlu ve diğerleri gibi (2014) benzer ve paralel yönde bulgulara sahiptir. Araştırmada katılımcıların eğitimin geneli, içeriği ve süresinden memnun kaldıkları; KOSGEB desteğine başvuru ve yararlanma şartlarından ise memnun kalmadıkları tespit etmiştir (Altuntaş, 2016).

Ayrıca İslamoğlu ve diğerlerine (2014) göre araştırma kapsamındaki illerden olan Karabük, en fazla yeni girişimcilik desteği kapsamında destek alan il arasında görülmektedir. Literatürde yukarıdaki söz konusu araştırmalar dışında başka KOSGEB ile bağlantılı herhangi bir girişimcilik eğitimlerinin etkinliğini değerlendiren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Aynı şekilde İŞKUR'un uygulamalı girişimcilik eğitiminin değerlendirilmesini inceleyen bir araştırmaya da rastlanmamıştır.

### **3 İŞKUR'UN UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

#### **3.1 Araştırmanın Amacı Ve Önemi**

KOSGEB destekli girişimcilik eğitimlerinin işgücüne, istihdama katkısını ve katılımcıların girişimci özelliklerini, bilgi ve becerilerini artırmada ne denli etkili olup olmadığını, harcanan para ve zamanın ne denli geri dönüşü olduğuna dair İŞKUR eğitimleri özelinde literatür taraması yapıldığında herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle böyle bir boşluğu doldurmak amacı ve niyetiyle bu araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada temel amaç; İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin Karabük ilindeki etkinliğini ölçmek ve katılımcıları tatmin edip etmediğini belirlemektir.



Elde edilen bu bulgulardan hareketle de girişimcilik kültürünün geliştirmek için başlatılan bu eğitimlerin başarısı için hangi alanların iyileştirmeye açık olduğunu tespit etmek alt amaçlarımızdan birisidir. Ayrıca gerek eğitimi düzenleyen (İŞKUR) gerekse girişimciye destek sağlayan (KOSGEB) kuruluşlara eğitimlerin etkililiği hakkında geri bildirim sunmak da araştırmanın amacı kapsamındadır.

### 3.2 Araştırmanın Kapsam, Varsayım ve Kısıtları

2010-2015 yılları arasında farklı kurum ve kuruluşlar ile Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iş birliğinde 32 uygulamalı girişimcilik eğitimi düzenlenmiştir. İŞKUR'un uygulamalı girişimcilik eğitimlerine katılan kişi sayısı toplam 751'dir. Araştırma, Karabük ilinde 2010-2015 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılmış 270 mezun kursiyer üzerinden yürütülmüştür. 750-800 arası evren büyüklüğüne 254-260 arası örneklem sayısı tekabül etmektedir (Altunışık vd., 2012: 137). Bu nedenle 270 katılımcıya anketler gönderilmiş 264'ü analize dahil edilmiştir.

Araştırma, veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ile sınırlıdır. Tümevarım yapıldığında bu araştırmanın sadece Karabük ili özelinde bir araştırma olduğu gerçeği de unutulmamalıdır.

### 3.3 Araştırmanın Temel Sorusu

Araştırma İŞKUR uygulamalı girişimcilik eğitimleri girişimciliği teşvik etmede ne kadar etkili olmuştur sorusu üzerine inşa edilmiştir. Bu amaçla oluşturulan ölçeklerde “eğitim ve eğitici tatmini”, “eğitim teşviki tatmini”, “KOSGEB desteği tatmini”, ve “mülakatların adaletliliği tatmini” boyutlarını ölçmeye yönelik sorular geliştirilmiştir.

Katılımcıların eğitimde almış oldukları bilgileri ne derece uygulamaya geçirdikleri konusundaki diğer araştırma soruları; eğitim sonrası katılımcılar girişimcilik faaliyetlerinde bulunmuşlar mıdır; böyle bir faaliyette bulunmuş ise toplam eğitim alanların içinde bunun miktarı ne kadardır; katılımcı uygulamalı girişimcilik eğitiminin gerekçesi olan KOSGEB finansal desteğine müracaat etmiş midir; müracaat etme veya etmemeyi hangi faktör etkilemiştir şeklindedir.

### 3.4 Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Analize Uygunluğu

Araştırma nicel analiz yöntemine dayalı betimsel bir araştırmadır. Bu amaçla geliştirilen ankette 23 soru ölçeği geliştirilerek katılımcılara uygulanmıştır. Ölçekte kişisel bilgiler kısmında cevaplayıcıların demografik özellikleri belirlenmiştir. Ölçeğin 12



sorusu; anket uygulanan kişilerin algı ve beklentilerini tespit etmek amacıyla 5'li Likert ölçeğinde “*Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Hiç Katılmıyorum*” cevabı verilerek, 8 sorusu; “*Evet-Hayır*” cevabı verilerek, 3 sorusu ise farklı cevaplar verilebilecek nitelikte oluşturulmuştur. Anketi cevaplayanlara; yüz yüze görüşerek, posta yoluyla, telefon ve elektronik posta yoluyla ulaşılmıştır. Anket uygulaması tamamlandıktan sonra eksik ve yanlış doldurulduğu düşünülen 6 anket araştırmaya dâhil edilmemiştir. Verilerin analizinde SPSS yazılımı kullanılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerini belirlemek amacıyla yapı geçerliliği açısından ilk önce pilot çalışma yapılmış buradan gelen geri bildirimler ve görüşler doğrultusunda ölçek son halini almıştır. Güvenirlik analizi için ise Cronbach Alpha katsayısı ölçü olarak alınmıştır. Araştırma verilerinin Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,847 olarak ölçülmüştür. Ölçekteki Cronbach Alpha değeri  $\alpha \geq 0,9$  olması Mükemmel,  $0,7 \leq \alpha < 0,9$  olması İyi,  $0,6 \leq \alpha < 0,7$  olması ise Kabul edilebilir güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (George ve Mallery; 2003). Buna göre araştırmamızdaki 0,847 Cronbach Alpha katsayısı iyi sayılabilecek bir içsel tutarlılığa sahiptir.

**TABLO 1: Araştırmanın Cronbach Alpha Güvenirliği**

Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Sayılara Göre Cronbach's Alpa	Ölçek Sayısı
0,847	0,883	12

Ölçeğin yapı geçerliliği analizlerini gerçekleştirmeden önce örneklem uygunluğunu incelemek amacıyla Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. Bir ölçme aracının geçerliliğini, ölçmeyi amaçladığı özelliği ne derece doğru ölçtüğüne bakarak saptayabiliriz. Faktör analizi aynı zamanda yapı geçerliliği hakkında bizi bilgilendirecektir. Faktör analizinin yapılabilmesi için yeterli sayıda örnekleme ulaşıması gerekmektedir. KMO katsayısı, 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygun olduğu, 1 olmasında ise mükemmel bir uyum olduğu anlamına gelir ve 0,60'in üzerinde değer veren veri kümeleri faktörleşme için uygundur (Büyüköztürk, 2017: 136).

Bartlett küresellik testi korelasyon matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek amacı ile kullanılır. Bartlett testi sonucunda elde edilen değerler istatistiksel açıdan anlamlı olduğu durumda verilerin faktör analizi için uygun olduğu kabul edilmiş olur (Munro, 2005).

Araştırma verileri ile gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Araştırmamıza ışık tutan anketin KMO değeri 0,906 ile 1’e çok yakın bir değerdir. Bu da bize örneklemin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Test sonuçlarına göre; Bartlett testi ki-kare değeri 1866,959 (df=66) ve istatistiksel açıdan anlamlı (p=0.000) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre veriler temel bileşenler analizi için uygundur.

**TABLO 2: Araştırmanın KMO (Kaiser Mayer Olkin)-Bartlett Testi**

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Ölçüsü	0,906
Bartlett’s Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri	
Serbestlik Derecesi (sd)	66
Anlamlılık Düzeyi sig. (P)	0,000

Tablo 3’de araştırmaya konu olan değişkenlerin bileşenleri hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma dört değişkenden oluşmaktadır. Faktör analizi yapılırken doğrulayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır.

**TABLO 3: Faktör Değişkenlerinin Bileşenleri**

BOYUT VEYA DEĞİŞKENLER	Faktör Yüğü	Varyans Yüzdesi
<b>Boyut 1: Eğitim-Eğitici Tatmini</b>		<b>41,345</b>
Eğitcinin zamanı etkin kullanımı	0,843	
Eğitici yetkinliği	0,833	
İçerik amaç uygunluğu	0,805	
Eğitcinin muhabata uygun anlatım tekniği	0,775	
Kariyer hedefine ulaştırma	0,753	
Motivasyon ve özgüven artırma	0,752	
Araç-gereç uygunluğu	0,737	
Eğitim süresi yeterliliği	0,693	
<b>Boyut 2: KOSGEB Desteği Tatmini</b>		<b>12,543</b>
Hibe desteği şartlarının zorluğu	0,869	
Hibe desteğinin yeterliliği	0,700	
<b>Boyut 3: Eğitime Kabul Edilme Adaletliliği</b>		<b>11,376</b>
Mülakatların ayırt ediciliği	0,836	
<b>Boyut 4: Eğitim Ücretinin Teşviki</b>		<b>8,933</b>
Eğitim ücreti teşviki	0,948	

BOYUT VEYA DEĞİŞKENLER	Faktör Yüğü	Varyans Yüzdese
Toplam Varyans Yüzdese		74,197

### 3.5 Bulgular

**TABLO 4: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	124	47,0
Erkek	140	53,0
Toplam	264	100,0

Tablo 4'e göre çalışmaya katılan 264 kişiden yüzde 53'ü erkek, 47'si de kadındır.

**TABLO 5: Katılımcıların Eğitim Durumları**

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlk-Orta-İlköğretim		
Lise / Ön Lisans	29	11,0
Lisans ve Üzeri	115	43,6
Toplam	120	45,5
	264	100,0

Tablo 5'de çalışmaya katılanların mezuniyet durumlarına bakıldığında en fazla katılımcının lisans veya lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Lise ve ön lisans mezunları ikinci sırada yer alırken lisans ve lisansüstü mezun grupla aralarında çok da belirgin bir fark olmadığı yoktur.

**TABLO 6. İş Kurma Düşüncesinin Hangi Zaman Zarfı İçinde Gerçekleştiği**

*Süre	Frekans	Yüzde
**Eğitimden Sonra İşini Kurmuş	57	21,6
3 Ay sonra kurma planı	22	8,3
6 Ay sonra kurma planı	46	17,4
1 Yıl sonra kurma planı	52	19,7
2 Yıl ve üzeri sonra kurma planı	87	33,0
Toplam	264	100,0

\*Anket çalışmasının yapıldığı tarih baz alınmıştır

\*\*Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminden anket çalışmasına katıldığı süre zarfında işini kurmuş olanlar

Tablo 6'da katılımcıların yüzde 21,6 'sının eğitimden sonra kendi işini kurduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan ve işini henüz

kurmamış olan 207 kişiden yüzde 42'lik bir kısım “2 yıl ve üzeri” seçeneğini işaretlemiştir. Başka bir ifadeyle yüzde 42'lik kısmın daha uzun vadede işini kurma düşüncesinde olduğu söylenebilir.

**TABLO 7. Girişimcilik Eğitimi Sonrası KOSGEB'e İş Planı Sunma**

KOSGEB'e İş Planı Sunma	Frekans	Yüzde
Evet	77	29,2
Hayır	187	70,8
Toplam	264	100,0

Çalışmaya katılan kursiyerlere girişimcilik eğitimi sonrası KOSGEB'e iş planı sunup sunmadıklarını ölçmek için bir soru yöneltilmiştir. Tablo 7'de görüldüğü üzere cevaplayıcıların yüzde 70,8 gibi büyük bir kısmı Girişimcilik eğitimi sonrası KOSGEB'e bir iş planı sunmamıştır. Bunun altında yatan sebepleri incelemeye çalıştığımızda iş planı sunmayan 187 kişiye iş planı sunmama nedeni sorulmuş ve cevapları aşağıdaki gibi olmuştur.

**TABLO 8. KOSGEB'e İş Planı Sunmama Nedenleri**

İş Planı Sunmama Nedenleri	Frekans	Yüzde
KOSGEB Prosedürünün Zorluğu	101	26,7
Ekonomik Nedenler	87	23,0
Özel Nedenler	60	15,9
İş Planı Hazırlama Yoruculuğu	53	14,0
Projenin Yeterli Desteği Görmemesi	42	11,1
Diğer Nedenler	35	9,3
Toplam*	378	100,0

\*Katılımcılara bu soruda birden fazla seçenek işaretleme imkânı verilmiştir

Tablo 8'i incelediğimizde KOSGEB'e iş planı sunmama nedenleri arasında birinci sıradaki seçenek 101 kişi ile KOSGEB prosedürlerinin zorluğu seçeneğidir. İkinci sırada 87 kişi ile Ekonomik Nedenler seçeneği ve üçüncü sırada 60 kişiyle Özel Nedenler seçeneği yer almaktadır.

**TABLO 9: Girişimcilik Eğitimi Sonrası Kendi İşini Kurma**

Kendi İşini Kurma	Frekans	Yüzde
Evet	57	21,6
Hayır	207	78,4
Toplam	264	100,0

Tablo 9’da çalışmaya katılan 264 kişiden 57’si kendi işini kurmuştur.

**TABLO 10: Yeni Kurulan İşyerinde Personel İstihdam Etme Durumu**

İstihdam	Frekans	Yüzde
Var	35	61,4
Yok	22	38,6
Toplam	57	100,0

Kendi işini kuran 57 kişiden 35’i yani yüzde 61,4’ü açmış olduğu işyerinde en az 1 kişilik istihdam sağlamıştır.

**TABLO 11: KOSGEB ’ten Hibe /Kredi Desteği Alma Durumu**

KOSGEB Desteği	Frekans	Yüzde
Evet	29	50,8
Hayır	28	49,2
Toplam	57	100,0

Kendi işini kuran 57 kişiden 29’u KOSGEB’ ten hibe/kredi desteği aldığını ifade etmiştir. Buna göre KOSGEB kendi işini kuranların yarısına destek sağlamıştır. Diğer yarısı ya KOSGEB’ e hiç başvuruda bulunmamış ya da başvuruda bulunmuş ancak başvurusu uygun bulunmadığı için hibe kredi desteğinden faydalandırılmamıştır.

**TABLO 12: İŞKUR'un Girişimcilik Eğitimlerini Çevreye Tavsiye Etme**

Eğitimi Çevreye Tavsiye	Frekans	Yüzde
Evet	262	99,2
Hayır	2	0,8
Toplam	264	100,0

Tablo 12’ye göre anketi cevaplayanların neredeyse tamamı girişimcilik eğitimlerini çevresindekilere tavsiye edeceğini belirtmiştir.



**TABLO 13. Katılımcıların Girişimcilik Eğitimleri İçin Genel Değerlendirmesi**

Eğitim Genel Değerlendirme	Frekans	Yüzde
Kötü	0	0,0
Zayıf	0	0,0
Orta	36	13,6
İyi	124	47,0
Mükemmel	104	39,4
Toplam	264	100,0

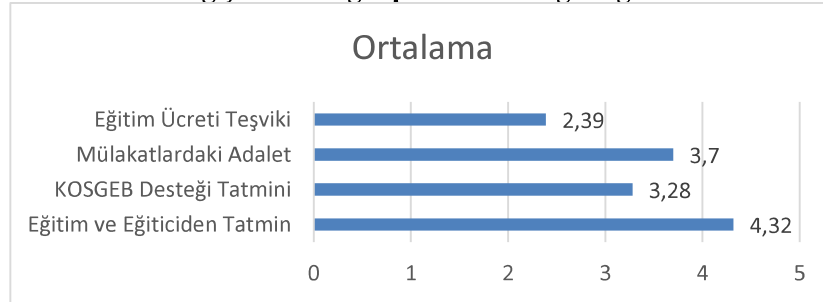
Cevaplayıcılara girişimcilik eğitimleri hakkındaki genel görüşlerini ölçmek için sorulan soruya Tablo 13’de dağılımı verilen cevaplar verilmiştir. Buna göre eğitimler yüzde 47 ile “İyi” yüzde 39,4 ile “Mükemmel” ve yüzde 13,6 ile orta tatmin düzeyindedir. Araştırmaya katılanların yüzde 85’inden fazlası girişimcilik eğitimlerini genel anlamda olumlu değerlendirmiştir. “Kötü” ve “Zayıf” seçeneği hiçbir katılımcı tarafından işaretlenmemiştir.

### 3.6 Katılımcıların Eğitimden Tatmini

Katılımcıların eğitimden tatmin olma düzeyi faktör analizi sonucu elde edilen değişkenlerin (boyutlar) grup ortalamasından elde edilmiştir. Burada beşli Likert Tipi sorulardan elde edilen verilerin ortalamasından faydalanılmıştır.

**TABLO 14: Değişkenlerin Grup Ortalaması Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ortalama
Eğitim ve Eğitici Tatmini	4,32
KOSGEB Desteği Tatmini	3,28
Mülakatlardaki Adalet	3,70
Eğitim Ücretinin Teşviki	2,39

**GRAFİK 1: Değişkenlerin grup ortalaması grafiği**

Değişkenlerin grup ortalamalarına bakıldığında katılımcıların en yüksek ortalama ile eğitimin içerik, ortam ve eğiticiden memnun oldukları görülmektedir. Bunu 3,70 ortalama ile mülakatlardaki adalet, 3,28 ortalama ile KOSGEB desteği ve 2,39 ortalama ile eğitimde verilen ücretin memnuniyeti takip etmektedir. Araştırmada beşli Likert tipi ölçek kullanıldığından ortalamalar 1'e yaklaştığında düşük tatmini 5'e yaklaştığında yüksek tatmini işaret edecektir. Bu durumda katılımcıların eğitim ve eğiticiden tatmin düzeyinin yüksek bir seviyede olduğunu söyleyebiliriz. Ortalama tatmin düzeyini 2,5 olarak kabul ettiğimizde 2 ile 3,5 arasındaki değerleri de ortalama tatmin düzeyi olarak kabul edebiliriz. 2 ile 1 arasındaki değerleri ise düşük beklenti düzeyi olarak kabul edebiliriz. Bu durumda eğitim ve eğitici ile mülakatlardaki adaletten tatmin olma düzeyi yüksek; KOSGEB desteği ve eğitim ücretinden tatmin düzeyinin orta seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

KOSGEB desteği tatminini ölçmek için kullanılan sorulardan birisi "KOSGEB'in yeni iş kurmaya yönelik verdiği hibe/kredi desteği hafif şartlar içermektedir" diğer ise "KOSGEB'in vermiş olduğu hibe/kredi desteği yeni bir iş kurmak için yeterlidir" sorularına karşılık tatmin düzeyi orta seviyede kalırken eğitim sonrası KOSGEB'e iş planı müracaatı sunan katılımcı oranı %29 oranındadır. KOSGEB'E iş planı sunan ile sunmayan gruplar arasındaki tatmin farklarına baktığımızda da ortalamaların birbirine yakın ancak istatistiki açıdan gruplar arasında fark olduğu görülmüştür (KOSGEB'e iş planı sunan: 3,55 buna karşın sunmayanın 3,17 grup ortalaması vardır). İki grup arasındaki farkın T-testi sonucu aşağıdadır.

**TABLO 15: KOSGEB'e İş Planı Sunanla Sunmayanın KOSGEB'den Tatmin Farkı**

**Bağımsız Grup T-Test**

	Levene's Varyansların Eşitliği Testi	Ortalamaların Eşitliği t-testi								
						Sig. (2-yönlü)	Ortalama fark	Std. Hata Farkı	95% Güven Aralığı	
		F	Sig.	t	df				Üst	Alt
KOSGEB Desteği	Varyanslar Eşit	1,503	0,221	2,676	262	0,008	0,374	0,140	0,099	0,650
	Varyanslar Eşit Değil			2,554	128,565	0,012	0,374	0,147	0,084	0,664

Tabloya göre Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşittir. Buna göre anlamlılık değeri  $0,008 < 0,05$  olduğundan gruplar arasında istatistiki olarak tatmin farkı vardır. Ancak bu fark 0,374 gibi küçük bir düzeydedir.

Kendi işin kurup da KOSGEB'den kredi alanla almayanların KOSGEB desteğinden tatmin durumunu incelediğimizde KOSGEB desteği ile iş yeri açanların tatmin ortalaması 4,10; destek almayanların tatmin ortalaması 3,11'dir. Gruplara arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Bu farkın t testi sonuçları aşağıdadır.

**TABLO 16: İşyeri Açarken KOSGEB'den Destek Alanla Almayanların Karşılaştırılması**  
Bağımsız Grup T-Test

	Levene's Varyansların Eşitliği Testi	Ortalamaların Eşitliği t-testi								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-yönlü)	Ortalama fark	Std. Hata Farkı	95% Güven Aralığı	
									Üst	Alt
KOSGEB Desteği	Varyanslar Eşit	5,265	0,026	3,589	55	0,001	0,996	0,278	0,440	1,553
	Varyanslar Eşit Değil			3,564	46,445	0,001	0,996	0,280	0,434	1,559

Tabloya göre Levene testi sonucunda sig.  $0,026 < 0,05$  olduğundan dolayı grupların varyansı eşit değildir. Bu durumda t testinin varyansların eşit olmadığı satırdaki anlamlılık değeri dikkate alınacaktır. Buradaki t testi sig. (anlamlılık) değeri  $0,001 < 0,05$  olduğundan iki grup arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Bu farklılık (ortalama fark 0,996) da aynı şekilde düşük bir düzeyde kalmaktadır.

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların yüzde 21,6'sı eğitimden sonra kendi işini kurmuştur. Çalışmaya katılan ve işini henüz kurmamış olan 207 kişiden yüzde 42'lik bir kısmı kendi işini kurmayı 2 yıl ve üzeri bir sürede gerçekleştirebileceğini ummaktadır. KOSGEB'in öncülüğünde yapılan girişimcilik eğitimlerinden beklenen hedefin eğitime katılanların yüzde kaçının kendi işinin kuracağı konusundaki verisi elimizde olmadığı için bu yüzde 21,6'lık değer eğitimin başarısını ölçüp ölçmediği konusunda tam bir hüküm verilmesi

yanlış olacaktır. Tespit etmiş olduğumuz bu değer ancak KOSGEB yetkilileri tarafından anlamlandırılabilirdiğinden bu konuyu sadece bir veri olarak yorumlayabiliriz.

Katılımcıların yüzde 70,8 gibi büyük bir kısmı girişimcilik eğitimi sonrası KOSGEB'e bir iş planı sunmamıştır. İş planı sunmamaya neden olarak da 101 kişi (%26,7) KOSGEB prosedürlerinin zor olduğunu, 87 kişi (%23) ekonomik nedenleri, 60 kişi (%15,9) özel nedenleri, 53 kişi (%14) iş planı hazırlamanın yoruculuğunu, 42 kişi (%11,1) projesinin yeterli desteği alacağına inandığını ve 35 kişi (%9,3) diğer nedenleri gerekçe göstermiştir. Bu bulgu gerek İslamoğlu vd. (2014) gerekse Altıntaş'ın (2016) araştırmalarıyla da paralellik göstermektedir. Bu konuda KOSGEB yetkililerinin başvuru ve değerlendirme süreçlerini yeniden gözden geçirip gerekli tedbirleri alacağını umuyoruz.

Kendi işini kuran 57 kişiden 35'i yani yüzde 61,4'ü açmış olduğu işyerinde en az 1 kişilik istihdam oluşturmuştur. Bu oran toplam eğitime katılanlara göre yorumlandığında %13,26 etmektedir. Ayrıca kendi işini kuran 57 kişiden 29'u KOSGEB' ten hibe/kredi desteği aldığını ifade etmiştir. Aynı şekilde KOSGEB'in girişimcilik eğitimleri sonrası istihdam, hibe ve kredi hedefleri elimizde olmadığı için bu değerlerin eğitimin başarısını ölçüp ölçmediği konusunda tam bir hüküm vermemizi sınırlamaktadır.

Katılımcılara girişimcilik eğitimlerinin başkalarına tavsiye edip etmemesi sorulmuş, cevapların neredeyse tamamı tavsiye edeceği yönünde olmuştur. Katılımcıların girişimcilik eğitimleri hakkındaki genel görüşlerini almak için sorulmuş soruya yüzde 39,4 ile "Mükemmel"; yüzde 47 ile "İyi" ve yüzde 13,6 ile "Orta" cevabı alınmıştır. "Kötü" ve "Zayıf" seçeneği hiçbir katılımcı tarafından işaretlenmemiştir. Bu verilere göre de katılımcıların büyük çoğunluğunun girişimcilik eğitimlerinden memnun kaldığı görülmektedir.

"Eğitim ve eğiticiden tatmin", "KOSGEB desteğinden tatmin", "mülakatlardaki adalet" ve "eğitim ücreti teşviki tatmini" değişkenlerinin grup ortalamalarına bakıldığında katılımcıların en yüksek ortalama ile eğitimin içerik, ortam ve eğiticiden memnun oldukları görülmektedir. Bunu 3,70 ortalama ile mülakatlardaki adalet, 3,28 ortalama ile KOSGEB desteği ve 2,39 ortalama ile eğitimde verilen ücretin memnuniyeti takip etmektedir. Araştırmada beşli Likert tipi ölçek kullanıldığından ortalamalar 1'e yaklaştığında düşük tatmin, 5'e yaklaştığında yüksek tatmin seviyesinde olmayı işaret edecektir. Bu durumda katılımcıların eğitim ve eğiticiden tatmin düzeyinin yüksek bir seviyede olduğunu söyleyebiliriz. Ortalama tatmin düzeyini 2,5 olarak

kabul ettiğimizde 2 ile 3,5 arasındaki değerleri de ortalama tatmin düzeyi olarak kabul edebiliriz. 2 ile 1 arasındaki değerleri ise düşük beklenti düzeyi olarak kabul edebiliriz. Bu durumda eğitim ve eğitici ile mülakatlardaki adaletten tatmin olma düzeyi yüksek; KOSGEB desteği ve eğitim ücretinden tatmin düzeyinin orta seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

KOSGEB'E iş planı sunan ile sunmayan gruplar arasındaki beklenti farklarına baktığımızda da ortalamaların birbirine yakın ancak istatistiki açıdan gruplar arasında fark olduğu görülmüştür (KOSGEB'e iş planı sunan: 3,55 buna karşın sunmayanın 3,17 grup ortalaması vardır)

Kendi işin kurup da KOSGEB'den kredi alanla almayanların KOSGEB desteğinden tatmin durumunu incelediğimizde KOSGEB desteği ile iş yeri açanların tatmin ortalaması 4,10; destek almayanların tatmin ortalaması 3,11'dir. Gruplar arasında aynı şekilde ciddi oranda bir tatmin farkı olmamakla birlikte istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Özetle İŞKUR uygulamalı girişimcilik eğitimlerine katılanlar eğitimin içerik, kapsam, işleyiş ve eğiticisinden yüksek düzeyde tatmin oldukları görülmektedir. KOSGEB'den hibe/kredi alanla – almayan, KOSGEB'e hibe/kredi başvurusu yapanla – yapmayan arasında istatistiki açıdan tatmin farkı olmasına rağmen bu fark göreceli olarak fazla değildir. Eğitimin davranış boyutuna yansımaları değerlendirildiğimizde eğitim alanların yaklaşık %20'si kendi işini kurarak eğitimden beklenen istendik davranışı göstermiştir. Katılımcılar eğitimden genel olarak memnunken girişim sermayesi oluşturmada KOSGEB'in hibe/kredi vermede uygulamış olduğu prosedür ve uygulamaları gerekçe göstererek girişimcilik desteğine başvurmadığını ifade etmişlerdir. Araştırmada tespit edilen bu bulgu ve tespitler benzer araştırmalarla da paralellik göstermektedir.

#### **Kaynakça**

- Akın, H. B. (2007) "Görünen Elden Görünmeyen Ele Girişimcinin Dönüşü: İnternet Çağında Kapitalizm ve Girişimcilik Üzerine Bir Değerlendirme". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, s. 97.
- Alp, S. (2009) "Temel Dinamikleri ve Değişen Yapısı ile Girişimciliğin İktisat Teorisi Tarihi İçindeki Yeri", *Liberal Düşünce*, Sayı 56, s. 6-7.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı (7 b.)*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

- Altuntaş, H. T. (2016). Girişimcilik Destek Programlarının Aktif İstihdam Politikası Üzerindeki Etkinliği: KOSGEB Yeni Girişimcilik Programı Örneği ve TR21 Analizi. Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı.
- Arslan, B. (2003) “Bilgisayar Destekli Eğitime Tabi Tutulan Ortaöğretim Öğrencileriyle Bu Süreçte Eğitici Olarak Rol Alan Öğretmenlerin BDE’ye İlişkin Görüşleri”, *The Turkish Online Journal of Educational Technology* –, Cilt 2, Sayı 4, ISSN: 13036521,
- Baş, T. (2001), *Anket, Anket Nasıl Hazırlanır? Anket Nasıl Uygulanır? Anket Nasıl Değerlendirilir?*, 7. B, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (23. b.). Pegem Akademi, Ankara.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2015) *İşletme Yönetimine Giriş*, 3.Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Döm, S. (2015) *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Durukan, T. (2007) “Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21.Yüzyılda Girişimciliğin Önemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 25-37.
- Eren, E. (2013) *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ergün, M., Ergezer, B., Çevik, İ. ve Özdaş, A. (1999) *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ocak Yayınları, Ankara.
- Ertürk, S. (2013) *Eğitimde Program Geliştirme*, EDGE Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Fidan, N. (2012) *Okulda Öğrenme ve Öğretme Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- George, D. ve Mallery, P. (2003) *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Allyn & Bacon, Boston.
- Gökalp, Z. (1992) *Terbiyenin Kültürel ve Sosyal Temelleri I* (Hazırlayan: Rıza Kardaş), Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Güney, S. (2015) *Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, 4. B, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Hisrich, R. D. ve Peters, M. (2013) *Entrepreneurship Starting, Developing and Managing a New Enterprise*, 9. Baskı, Irwin Publishing, Chicago.
- İslamoğlu, E., Namal, M. K., ve Köleoğlu, Y. (2014). “Bir Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Girişimcilik Programlarının Etkinliği: "KOSGEB Yeni Girişimcilik Destek Programı"

- Örneği”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(8), s. 25-44.
- Mucuk, İ. (2013) *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Munro, B. H.. (2005). *Statistical Methods for Health Care Research*, 5. B. Lippincott Williams and Williams, USA.
- Naktiyok, A. (2004) *İç Girişimcilik*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Noe, R. (1999). *İnsan Kaynakları Eğitimi ve Geliştirilmesi*. (C. Çetin, Çev.) Beta Yayınları, İstanbul.
- Nybakk, E. ve Hansen, E. (2008) “Entrepreneurial Attitude, Innovation and Performance Among Norwegian Nature-Based Tourism Enterprises”, *Forest Policy and Economics*, Sayı: 10, s. 474.
- Özkan, H. H. (2006), “Popüler Kültür ve Eğitim”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Mart, Cilt 14, Sayı: 1, s. 29-38
- Sanlı, M. ve Şahsüvar, A. (2005), *Girişimciler İçin İş Planı Rehberi*. Ktso- Tügidem Girişimcilik Okulu Yayınları, Ankara.
- Sciascia, S. ve De Vita, R. (2004), “The Development of Entrepreneurship”, *Research Liuc Papers*, Serie Economiaaziendale, Cilt: 9, s. 146.
- Şencan, H. ve Erdoğan, N. (2001) *İşletmelerde Eğitim İhtiyacı Analizi*, Beta Basım, İstanbul.
- Taymaz, H. (1981) *Hizmetçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Whelen, T.L. ve Hunger, J.D. (2011), *Stratejik Management and Business Policy*, McGraw-Hill, Singapore.
- Wingham, D. W. (2004), “Entrepreneurship Through The Ages”, <http://www.crcnetbase.com/doi/abs/10.4324/9780203356821.ch3>, (Erişim Tarihi: 05.08.2016).
- Yurtseven, H. R. (2001) *Yaratıcı Yönetim*. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Yayınları, Çanakkale.