

GİRİŞİMCİ OLMAK YA DA OLMAMAK: AİLE İŞLETMELERİNDE 2. VE 3. KUŞAĞIN İKİLEMİ*



TO BE AN ENTREPRENEUR OR NOT TO BE: THE DILEMMA OF THE 2nd and 3rd GENERATION IN FAMILY BUSINESS



DOI: 10.25204/iktisad.455378

Berrin FİLİZÖZ¹

Arzu KILIÇ²

Öz

Bu çalışmanın amacı aile şirketleri sahibinin ve 2. veya 3. kuşak çocuklarının girişimcilik ve kariyer eğilimlerini ölçmektir. Bu amaçla Ardahan ve Sivas Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı işletmelerle yapılandırılmış mülakat çalışması gerçekleştirilmiştir. Aile işletmesi olan ve 1 ve 2 neslin birlikte çalıştığı odalar tarafından teyit edilen 57 işletmenin 74 mirasçısı görüşmeye katılmıştır. Veriler SPSS analiz programında analize tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre varisler kariyer planları olduğunu, kariyer planlarını kendilerinin yaptığını ve aile işletmeleri olmasaydı kendilerine ait iş kurmak istediklerini belirtmişlerdir. Katılımcı varislerin aile işletmesinde çalışma nedenleri aile emeğine saygı, ailelerine destek olmak ve ailelerin isteği şeklinde sıralanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kariyer, Aile İşletmesi, İkinci Kuşak.

JEL Kodları: M10, L26.

Abstract

The purpose of this study is to measure the entrepreneurship and career tendencies of family business owners and of their 2nd or 3rd generation children. For this purpose, a structured interview study is carried out with companies in Ardahan and Sivas Chamber of Commerce and Industry. 74 heirs of the 57 enterprises that are family-owned businesses where 1st and 2nd generations work together, which is confirmed by the chambers, are participated in the interview. The data was analysed in the SPSS analysis program. According to the results of the analysis, heirs state that they have career plans, they make their career plans by themselves and they wanted to start their own businesses if they were not in family businesses. The reasons for working in family business of participant heirs are listed as respect for family work, support for their families and families asked for working together, respectively.

Keywords: Entrepreneurship, Career, Family Business, Second Generation.

JEL Codes: M10, L26.

* Bu çalışma, 27-29 Nisan 2018 tarihleri arasında Lefkoşa/Kıbrıs'ta düzenlenen 'Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan "Girişimci Olmak ya da Olmamak: Aile İşletmelerinde 2. ve 3. Kuşağın İkilemi" başlıklı özet bildirinin genişletilmiş halidir.

¹ Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-mail: bfilizoz@cumhuriyet.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6442-9867

² Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-mail: arzukilic@ardahan.edu.tr

ORCID: 0000-0001-7020-0727

1. GİRİŞ

“Aile işletmeleri, ekonomik yaşamın her boyutunda ağırlığını hissettiren kuruluşlardır. Aile işletmelerinin sahip olduğu özellikler bulunduğu topluma yansımakta ve bu toplumun değerlerini, inançlarını yeniden şekillendirebilmektedir. Böylelikle aile işletmeleri merkezi bir konumda yer alabilmektedir. Başka bir deyişle ailenin sahip olduğu kültür işletmeye ve topluma yansımaktadır. Bu durum da işletmenin bütün fonksiyonlarına yansıyabilmektedir. Özellikle işletmelerin girişimcilik eğilimlerine, diğer bir deyişle yaşam seyrine yön vermektedir” (Çetin ve Köseoğlu, 2007:298).

Dünyada ve Türkiye’de kâr amaçlı işletmelerin büyük bir kısmının aile işletmesi olduğu bilinmektedir. Oransal olarak bakıldığında aile işletmelerinin en yüksek düzeyde olduğu ülkenin %99 ile İtalya olduğu; ABD ve Türkiye’de bu oranın %90’ın üzerinde olduğu; Almanya’daki işletmelerin %80’inin Avustralya’da ise %75’nin aile işletmesi olduğu bilinmektedir. Bu işletmelerin çok büyük kısmı KOBİ niteliğinde olmakla beraber, aralarında faaliyet gösterdikleri ülke ve dünya ekonomisine büyük katkılar sunan büyük işletmelerin sayısının da oldukça fazla olduğu görülmektedir. “Aile işletmeleri, ulusal ve uluslararası ekonomik büyüme ve gelişme için vazgeçilmez aktörlerdir. Özellikle girişimsel faaliyetlerde bulunan aile işletmeleri yeni iş olanaklarının ve yeniliklerin yaratılmasında önemli rol oynamaktadır” (Ağca ve Kızıldağ, 2013:47).

Aile işletmeleri, kültürel farklılıklar göz ardı edildiğinde hemen hemen bütün ülkelerde benzer özellikler göstermekte; aralarında birçok ortak nokta bulunmaktadır. “Bunlardan birisi de yaşama sürelerine ilişkindir. Aile işletmelerinin ortalama ömrü 24 yıldır ve bu da kurucunun ortalama hizmet süresine eşittir” (Dyer, 1986, akt. Pratt ve Davis, 1986:3). “Büyük bir özveriyle kurdukları ve belirli büyüklüğe kavuşturdıkları işletmelerini “kurumsal birer yapı” olarak değil, “aile içi ticareti” olarak düşünen Türk girişimcilerinin birçoğu, işletmelerini kurumsallaştıramadıkları gibi, aile içi mücadeleleri işe yansıttıkları görülmekte; sonuç olarak da işletme kurucusunun ölmesi veya bir şekilde işten ayrılması sonucunda aile işletmeleri dağılmakta veya yok olmaktadır” (Buğdaycı, 1997:193; Mustakallio vd., 2002:207, akt. Onay ve Vezneli, 2011:169). Aile işletmelerinin devamlılığı önemli bir konudur. Devamlılıkta birçok faktör etkilidir. Ancak işletmenin varisleri olarak tanımlayabileceğimiz ikinci ve üçüncü kuşağın aile işletmesinin devamlılığını istemesi, girişimciliğe devam etmesi ve kişisel kariyer planlarında aile işletmesinin sürdürülmesinin yer alıp almaması devamlılık için ayrı bir öneme sahiptir.

Bu çalışmada Ardahan ve Sivas Ticaret ve Sanayi Odalarına kayıtlı faaliyetlerini sürdüren ve aile işletmesinde aile bireyleri ile birlikte çalışan ikinci ve üçüncü kuşağın kariyer eğilimleri ve bu eğilimlerini etkileyen faktörler incelenmiştir. Ardahan ve Sivas sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından farklı seviyededir. Bölge İllerinin Sosyo-ekonomik Gelişmişlik Endeksi (SEGE) ve İller Arası Rekabetçilik Sıralamasına göre Sivas 4., Ardahan ise 6. Bölgede yer almaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2011). Bu gelişmişlik farkı kültür, eğitim, ticaret, üretim, rekabet, istihdam, girişimcilik gibi birçok unsuru etkilemektedir.

Çalışmanın temel amacı aile işletmelerinde aileleri ile birlikte çalışan (tam zamanlı veya kısmi zamanlı) 2. ve 3. Kuşağın girişimci olma eğilimlerini kariyer planları çerçevesinde incelemektir. Akademik yazında 2. ve 3. Kuşağın girişimcilik eğilimlerini ölçmeye dönük çalışmalar azdır. Özellikle Sivas ve Ardahan ilinde ölçmeye dönük çalışma yok denecek kadar azdır. Sivas ili ile ilgili girişimcilik ve aile işletmelerini inceleyen çok az sayıda çalışma mevcuttur. Bunlara Birol vd. (2016) ile İnce vd. (2015)’nin çalışmaları örnek olarak verilebilir. Çalışmalarda genel olarak iller arasında ekonomik, sosyal ve iş kültürü arasındaki farklılıkların girişimcilik kültürünü etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmalarda, kişilik özelliklerinin girişimci olmayı etkilediği de belirlenmiştir. Sonuç olarak yapılan bu çalışma, Ardahan ili için aile işletmeleri ve girişimcilik ile ilgili gerçekleştirilen ilk çalışma olacaktır.

2. AİLE İŞLETMESİ VE ÖZELLİKLERİ

“Aile işletmesi; ailenin geçimini sağlamak ve/veya mirasın dağılmasını önlemek amacıyla kurulan, ailenin geçimini sağlayan kişi tarafından yönetilen, yönetim kademelerinin önemli bir bölümü aile üyelerince doldurulan, kararların alınmasında büyük ölçüde aile üyelerinin etkili olduğu ve aileden en az iki kuşağın kurumda istihdam edildiği şirket olarak tanımlanabilir” (Pekişiroğlu, 2014:2). “Aile işletmesi, bir işletmenin yönetimi veya yönetim niyet şekli ve işletme vizyonu aynı aileden veya az sayıda ailelerin üyeleri tarafından belirlenen, kontrol edilen, aile veya ailelerin nesilleri boyunca sürdürülen işletmelerdir” (Chua vd., 2003:334).

“Aynı aileden iki veya daha fazla kişi aynı işletmede çalışıyorlarsa ve bunlardan biri veya birkaçı işletmenin çoğunluk hisselerine sahipse "aile işletmesi"; tek kişinin sahip olduğu ve ailesinden kimsenin çalışmadığı işletme ise "patron işletmesi" olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede her patron işletmesinin ikinci kuşağa geçince, genellikle aile işletmesi vasfını aldığı söylenebilir” (Alayoğlu, 2007:5). “Aile işletmeleri, işletme türleri arasında en karmaşık olanıdır ve işletme sahipliğinin, kontrolün ve yönetimin birbiri içine geçmiş oluşunun yarattığı operasyonel ve stratejik sorunlar bu karmaşıklıkla daha da derinleştirmektedir” (Craig ve Moores, 2006:2).

Aile işletmelerinin büyük çoğunluğunda görülebilecek ortak özellikler şunlardır (Erdirençelebi, 2012:34-37).

- “Aile işletmelerini diğerlerinden ayıran temel özellik, sahiplik ve kontrolün aile üyelerinde olması ve böylece ailenin işletme faaliyetlerine karışması veya etkilemesi potansiyelinin olmasıdır

- Aile işletmesinin vizyonu, misyonu, kurum kültürü, hedefleri, amaçları, planları, süreklilikleri, stratejileri diğer işletmelere göre farklıdır. Çünkü işletme ve aile ayrı olarak düşünülmez ve bu ikisinin birlikte var olduğu kabul edilir

- Bu işletmelerde işletmecilik faaliyetleri ile aile faaliyetleri iç içedir. Karar vermede işletmecilik ilke ve kuralları yerine, aile içi dengeler daha fazla gözetilmektedir. Aile işletmelerinde yükselme, seçim ve performans değerlendirme gibi insan kaynakları yönetimi işlevlerini işletmecilik ilke ve kurallarına göre uygulamak zor olmaktadır

- Genellikle, aileden en az iki nesil işletme yönetimi ile ilgilenir. Anne, baba, çocuk ortaklıkları, kardeş ortaklıkları, kuzen ortaklıkları ve sürekli olmayı başaran ortaklıklar bünyelerinde en az iki jenerasyonu barındıran aile işletmeleridir.

- Aile işletmelerinde genel olarak girişimci aile üyeleri, işin pratiğinden(çıraklığından) geldiklerinden işi çok iyi bilir, üretim ve ticarete başarılıdırlar. Ancak yeterli eğitim olanakları bulunmamakta ve modern yönetim yaklaşımlarına sahip olamamaktadırlar. Aile işletmelerinde, belirli bir büyüklüğe gelindiğinde bile genellikle amaçların belirlenmesi, planlama, koordinasyon, yürütme ve denetleme gibi temel yönetim fonksiyonlarının arzu edilen biçimde işe yansıtılmadığı görülmektedir. Aile işletmeleri, en belirleyici karakteristik olarak mevcut alışkanlık ve uygulamalarını terk etmede genellikle zorlanan, değişime direnç gösteren, yeniden yapılanma ve özellikle kurumsallaşma ihtiyacı olan yapılardır.

- İşletme ismi ve prestiji, ailenin ismi ve prestiji ile birlikte gelişir. Aile bireylerinin toplumdaki statüleri, işletmenin statüsünü de etkiler. Dolayısıyla aile bireylerinin işletme bünyesinde bilfiil çalışıp çalışmadıkları değil, taşıdıkları soyadı önem kazanır. Kısaca, "işletmenin itibarı, eşittir ailenin itibarı" olarak düşünülür. Aile prestijinin korunmasıyla ilgili “özveride sınır tanımama” eğilimi en üst düzeydedir.

- Bu işletmelerde kurucu ve yönetici müteşebbis, yönetimden kolay kolay çekilmek istemez. Bu yüzden aile işletmelerinde yönetimin sonraki kuşaklara devri çok önemli bir sorun olmaktadır. Bu tür işletmelerde profesyonel yönetim anlayışını yerleştirmek daha zor olmaktadır.

- Aile işletmelerinde girişimci statüsündeki grubu takip eden kuşak daha çok varis statüsündedir. Varis statüsündeki yeni kuşağın yetişmesi, gelişmesi, sahip olduğu olanaklar, bir önceki kuşağa göre daha da gelişmiş olduğundan, işin başındaki zorlukları genelde görüp yaşamadıklarından daha rahat olabilmekte ve zamanla girişimci kuşağın yükünü almakta zorlanabilmekte ya da işe uyum sağlamada sıkıntı çekebilmektedirler. Aile işletmeleri, hızla karar verebilme, güç birliği yapabilme, yoğun çalışma ve çabanın gösterilmesi kısa zamanda büyüüp gelişebilme gibi avantajlara sahiptir.”

3. AİLE İŞLETMELERİNDE GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ VE KUŞAKLARIN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN ÖNEMİ

Aile işletmelerinin kuruluş süreçlerinden sonra karşılına çıkan en önemli sorun devamlılıklarını sürdürebilmektir. İçinde bulunduğumuz küresel rekabet koşulları, yenilik ve teknolojik değişimler bu sorunun çözümünü oldukça zorlaştırmaktadır. Bir yandan geleneksel anlayışla işini kuran ve yöneten işletme sahibi ile eğitilmiş, yenilikçiliğe inanan ve değişimi gerekli gören kuşaklar arasındaki bu anlayış farklılığı işletmenin çözmesi gereken önemli bir konudur.

Bu nedenle işletmenin kurucusuna çok önemli görevler düşmektedir. “Kurucu risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans gösterebilme, kendine güven, başarı gereksinimi, içsel kontrol odağı ve yenilikçilik gibi girişimcilik özelliklerini sergilemesinin yanı sıra aileyi bir arada tutmak, farklı yapıdaki insanları aile olarak birbirine bağlamak, aileyi vizyon, değer ve stratejisinin etrafında düzene sokmak gibi görevler de üstlenir” (Jaffe ve Lane, 2004, akt. Ağca ve Kızıldağ 2010:300).

Bütün bu görevlerin bilincinde olan işletme kurucusu işletmesinin devamlılığını sağlayabilmek için işletmenin çalışma anlayışında ve varislerinde girişimci anlayışı oluşturmalı ve uygulanabilir bir yapıya dönüştürmelidir. “İşletmenin içinde bulunduğu dış çevre, sahip olduğu örgüt kültürü, strateji ve örgüt yapısına bağlı olarak ortaya çıkan girişimcilik eğilimi aile işletmeleri için yoğun rekabet koşullarında hayatta kalabilmek için bir zorunluluk halini almaktadır. Bu yüzden günümüz koşullarında çalışanlarının girişimcilik ruhundan ve anlayışından yoksun olduğu işletmelerde yenilik yapmak nasıl imkânsız ise aile üyelerinin girişimcilik anlayışından yoksun olduğu aile işletmelerinin de ayakta kalması imkânsızdır” (Ağca ve Kızıldağ, 2010:300).

“Ailenin geçmişi, sahip olduğu değerler, istekleri ve inançlarının stratejik plan üzerindeki etkisinin yanı sıra, ailenin ve her bir aile üyesinin işletmeden beklentileri de farklılık gösterebilir. Dolayısıyla başta işletme vizyonu olmak üzere, işletme stratejilerinin şekillenmesinde bu konular önemli rol üstlenmektedir” (Çağlar vd., 2006:321). Bu kapsamda işletmenin devamlılığını kimin sürdüreceği ve sürecin nasıl gerçekleşeceği önemli bir konudur.

“Aile işletmelerinde çocuklar (özellikle erkek çocuklar) babalarının yerine geçecek velayet olarak değerlendirilirler, ebeveynler çocuklarına büyüdüklerinde işletmede ikinci-üçüncü-dördüncü nesil liderler olarak çalışmaya başlayacakları yönünde mesajlar verirler. Bu düşünceleri benimsemiş aile işletmelerinde mevcut yapıyı korumak amacıyla, yeniliklere kapalı ve tutucu tavır sergilenmekte, değişim fikirlerine karşı çıkılarak, risk alınmak istenmemekte, aynı yaklaşımın bir sonraki nesil tarafından da sürdürülmesi beklenmektedir. Dolayısıyla aile işletmeleri; çocukların girişimcilik özelliklerine ve kariyer tercihlerine bakılmaksızın genellikle en büyük çocuğun prensipleri doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir” (Ağca ve Kızıldağ, 2010:302).

Ancak “Her kuşağın bünyesinde birtakım karakteristik özellikleri ve değer yargılarını barındırmasından dolayı, bireyler doğmuş oldukları kuşak grubunun davranışlarına benzer özellikler gösterirlerken, diğer kuşak grubunun davranışlarından farklı özellikler sergilemektedirler” (Ayhün, 2013, akt: Konakay vd., 2017:23). Bu nedenle aile işletmelerinin varisi konumundaki çocuklarının farklı kariyer eğiliminde olması mümkündür.

Aile işletmesinin devamlılığında çocuklarının istihdamı ve iş yönetiminin devri son derece önemlidir. Ancak son yıllarda aile işletmelerinde 2. veya 3. Kuşağın girişimci olmak, işletmede iç girişimciliği gerçekleştirmek yerine farklı kariyer tercihlerinde bulunduğu görülmektedir. (Metin ve Kızıldağ, 2017), (Akdemir vd., 2013), (Aydemir ve Dinç, 2015), (Adıgüzel vd., 2014) ve (Çetin ve Karalar, 2016) tarafından yapılan araştırmalarda X, Y ve Z şeklinde farklı özelliklerine göre tanımlanan kuşakların çalışma, liderlik, kariyer beklentileri ve kariyer yönelimleri ile ilgili farklılıkları, bu farklılıkların nedenleri incelenmiştir. Aile işletmelerinde kuşaklar arasındaki farklılıklar nedeniyle ebeveynlerinin kariyer beklentilerinin çocuklar tarafından kabul edilmemesi, bağımsız hareket etme istekleri, farklı kariyer planlarının zamanla ortaya çıkması, aile işini devralmaya isteksiz olmak gibi durumlar işletmenin geleceğini tehlikeye atmaktadır. “Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi’ne göre, kendi şirketlerini kurmak isteyenlerin bu kuşak içindeki oranı %45’tir. Firmalarda çalışanlar ise bu yeteneklerini kullanmak ve bunları kullanacakları alanın yaratılmasını istiyorlar. Dikte edilmiş, başkaları tarafından konulmuş kuralların harfiyen uygulayıcısı olmak onlara uymuyor. Onun yerine bu kuralları koyan, değiştiren, bunlara yenisini ekleyen olmak istiyorlar” (Acılioğlu, 2015, akt: Konakay vd., 2017:26).

“Bugün Türkiye’deki pek çok aile işletmesinin en önemli meselelerinden biri yeni kuşakların işe hangi şartlarda dâhil olacaklarının belirli olmamasıdır. Bir yanda formasyonu ve becerisi yetersiz olduğu halde sadece aynı soyadını taşıdığı için işe dâhil olanlar; diğer yanda hiç de istemediği halde sırf kendisinden işe katılması beklediği için aile işletmesinde çalışmak zorunda kalanlar var. Aile işletmesinin ayakta kalabilmesi için “haleflik planlaması” gereklidir. Bunun yolu aile üyelerinin kariyer planlarının zamanında yapılması, gelecek beklentilerinin zamanında paylaşılması ve istekli olan çocukların işe giriş için hazırlanmasıdır” (Alacaklıoğlu, 2017:41).

Buradan özetle aile işletmelerinin başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi için varislerde girişimci özelliklerinin varlığı, işletmeyi devralmayı istemeleri ve bu süreci uzun bir zaman dilimi içerisinde planlamaları çok önemli bir husustur.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Modeli, Hipotezler ve Araştırmanın Kısıtları

4.1.1. Araştırmanın Modeli ve Yöntem

Çalışma iki temel amaca hizmet etmek üzere gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ise Sivas ve Ardahan ilinde faaliyet gösteren ve aile işletmesinde çalışan 2. veya 3. Kuşak çocuklarının girişimcilik ve kariyer eğilimlerini belirlemek. İkinci amaç ise bu konuya özgü akademik yazındaki boşluğa katkı sunmaktır. Betimsel ve ilişkisel bir çalışmadır. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak yapılandırılmış mülakat kullanılmıştır. Bu amaçla Ardahan ve Sivas Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı. İşletmelerin detaylı yapısal özelliklerine göre bir kayıtlama yapılmadığı için oda yöneticileri ve çalışanlarından kayıtlı listeler üzerinden 1. ve 2. (3) neslin birlikte çalışmalarını sürdüren işletmeleri belirlemeleri istenmiştir. Bunun sonucunda her iki ilde Aile işletmesi olan ve 1. ve 2. (3) neslin birlikte çalıştığı odalar tarafından teyit edilen toplam 57 işletmenin 74 varisi görüşmeye katılmıştır.

Katılımcılardan alınan yanıtlar nominal ölçekte olup SPSS de karşılaştırmalı tablolarda genel frekans dağılımları hazırlanmış ve belirlenen hipotezler için Ki-kare analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca görüşme esnasında katılımcıların yapılandırılmış soruların haricinde beyan ettikleri ifadelere de metinde yer verilmiştir.

4.1.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Analizi

Araştırma 5 ana hipotezin doğruluğunu test etmek üzere kurulmuştur. Cinsiyet, yaş, eğitim ve yaşadıkları şehirden oluşan demografik değişkenler ile kariyere ilişkin değişkenlerin bağımsız olma durumları test edilmiştir.

Araştırmada test edilen hipotezler aşağıda ki gibidir.

H01: Demografik Değişkenler ve Kariyer Planının Varlığı Bağımsızdır.

H02: Demografik Değişkenler ve Kariyer Planını Kiminle Yaptıkları Bağımsızdır.

H03: Demografik Değişkenler ve Kariyer Eğilimlerinde Öne Çıkan Durum Bağımsızdır.

H04: Demografik Değişkenler ve Aile İşletmesi Olmaması Durumundaki Tercihleri Bağımsızdır.

H05: Demografik Değişkenler ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır.

Ki-kare bağımsızlık testi uygulanırken serbestlik derecesi birden büyük ($df > 1$) ve beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısının toplam gözenek sayısının %20'sini geçtiği durumlarda ki-kare testine ilişkin sonuçların yorumlanması yanlıştır (Büyüköztürk, 2006:158-163). Bu nedenle çalışmamızda beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısının toplam gözenek sayısının %20'sini aştığı durumlarda "Recode (Yeniden Kodlama)" komutu kullanılarak ilgili satır ya da sütun düzeylerinde birleştirme yoluna gidilmiştir. Böylece beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısının %20'nin altına düşürülebileceği öngörülmüştür. Değerlendirmede Anlamlılık düzeyine göre $p < 0,05$ ise H_0 Red, $p > 0,05$ ise H_0 Kabul edilecektir.

Anlamlılık düzeyinin belirlenmesinde ise "Hücre sayısı 2×2 ise ve en az bir değer 5'den küçük ise FisherExact test değeri esas alınmıştır. Hücre sayısı 2×2 'den fazla ve en az bir değer 5'den küçükse artık Pearson Chisquare test değeri temel alınmıştır. İlişkinin Yönünü Belirlemek için 2×2 'lik tablolarda Phi testi, 2×2 'den büyük tablolarda ise Cramers's V testi sonuçları incelemeye alınmıştır (Büyüköztürk, 2006:158-163).

4.1.3. Araştırmanın Kısıtları

Her iki şehrin Ticaret ve Sanayi Odalarında (TSO) il merkezine kayıtlı üyeleri şöyledir; Ardahan TSO'da kayıtlı toplam 621 ve Sivas TSO'da kayıtlı 1523 işletme bulunmaktadır. Oda yetkilileri ile yapılan görüşmelerde işletme sahibi ile birlikte çalışan 2. ve 3. kuşak işletme sayısına dair yazılı kayıtlardan herhangi bir veri alınamamıştır. Bu nedenle örneklem oluşturmak için her iki ilde ki oda yetkilisi ve çalışanlardan bu özelliğe sahip olduklarını bildikleri işletme adları alınmış ve bu işletmeler aranılarak durumlarının doğruluğu teyit edilmiştir. Bu sürecin sonucunda Sivas ilinde 39 ve Ardahan İlinde 35 firma belirlenerek çalışma yürütülmüştür. Bu araştırmadaki en önemli kısıt aile işletmelerine ve özelliklerine ait istatistikî bilginin yetersiz olmasıdır.

Her iki ilde de görüşme yapılmak istenilen katılımcılardan sorulan sorulara yanıt vermemek için ciddi bir direnç yaşanmıştır. Konunun önemi ve amacı anlatılarak görüşmeye ikna edilmeleri uzun bir zaman almıştır. Görüşme esnasında sorulara doğrudan ve istekle yanıt verenler azınlıktadır. Katılımcıların birçoğu yaşadıkları sorunları anlatma eğilimine girmişler ve gelecekte bu konuyu araştırmamız yönünde tavsiyede bulunmuşlardır

5. BULGULAR

5.1. Sivas ve Ardahan İllerindeki Aile İşletmelerinin 2. ve 3. Kuşağın Kariyer Özelliklerine İlişkin Betimsel Bulguları

Görüşmeye Sivas ilinde 39, Ardahan'da ise 35 kişi katılmıştır. Yapılandırılmış mülakatı yanıtlayanların toplam sayısı 74'tür. Bazı sorulara katılımcılar yanıt vermemiştir. Çalışma kapsamında yapılandırılmış mülakata katılımcıların yaşadıkları Şehirlere Göre Yaş ve Cinsiyet Durum Dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Şehirlere Göre Yaş ve Cinsiyet Durumu Dağılımı

CİNSİYET	Şehirlere Göre				Genel Toplam		
		Ardahan %		Sivas %		Toplam	Toplam %
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kadın	13	46	15	54	28	38	
Erkek	22	48	24	52	46	62	
Toplam	35	47	39	53	74	100	
YAŞ		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	18-30	7	23	24	77	31	42
	31-40	17	59	12	41	29	39
	41-50	11	78	3	22	14	19
Toplam	35	47	39	52	74	100	

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların cinsiyetlere göre dağılımları şöyledir; Ardahan'dan katılan Kadın yanıtlayıcı oranı %46, Sivas'ta ise %54, Erkek yanıtlayıcı oranı Ardahan'da %48, Sivas'ta %52'dir. Yaş guruplarına baktığımızda 18-30 yaş arasında Ardahan %23, Sivas %77, 31-40 yaş arasında Ardahan %59, Sivas %41, 41-50 yaş arasında Ardahan %75, Sivas %25 oranına sahiptir.

Katılımcıların yaşadıkları Şehirlere Göre Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Bölüm Dağılımı Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Şehirlere Göre Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Bölüm Dağılımı

EĞİTİM DURUMU	Şehirlere Göre				Genel Toplam		
		Ardahan %		Sivas %		Toplam	Toplam
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
İlköğretim	1	100	0	0	1	1	
Ortaokul	4	57	3	43	7	9	
Lise	16	70	7	30	23	31	
Üniversite	13	34	25	66	38	52	
Lisansüstü	1	20	4	80	5	7	
Toplam	35	47	39	53	74	100	
Üniversite Mezun Olunan Bölüm		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	İİBF' ye Bağlı Bölümler	4	31	9	69	13	45
	Hukuk	1	33	2	67	3	10
	Mühendislik	4	57	3	43	7	25

	Eğitim Fak/Öğretmenlik	4	80	1	20	5	17
	Diğer	0	0	1	100	1	3
Toplam		13	45	16	55	29	100

Tablo 2'ye göre Araştırmaya katılanların eğitim durumları ve üniversiteden mezun oldukları bölümlere göre verdikleri yanıtların dağılımları şöyledir; Ardahanlı katılımcıların %57'si, Sivaslı katılımcıların %43'ü Ortaokul, Ardahanlı katılımcıların %70'i, Sivaslı katılımcıların %30'u Lise, Ardahanlı katılımcıların %34'ü, Sivaslı katılımcıların %66'sı Üniversite, Ardahanlı katılımcıların %20'si, Sivaslı katılımcıların %80'i yüksek lisans mezunudur.

Üniversiteden mezun oldukları bölümlerin illere göre dağılımı ise şöyledir. Ardahanlı katılımcıların %31'i, Sivaslı katılımcıların %69'u İİBF'ye bağlı bölümlerden, Ardahanlı katılımcıların %33'ü, Sivaslı katılımcıların %67'si Hukuk, Ardahanlı katılımcıların %57'si, Sivaslı katılımcıların %43'ü Mühendislik, Ardahanlı katılımcıların %80'i, Sivaslı katılımcıların %20'si Eğitim Fakültesi ya da Öğretmenlik bölümünden mezundur.

Katılımcıların yaşadıkları Şehirlere Göre Kariyer planlarının varlığı ve Planları Kimle Birlikte Yaptıklarına Dair Durum Dağılımı Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Kariyer Planlarının Varlığı ve Planları Kiminle Yaptıklarına Dair Durum Dağılımı

		Şehirlere Göre				Genel Toplam	
Kariyer Planı Var mı?		Ardahan		Sivas		Toplam	Toplam%
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	Evet	18	42	25	58	43	59
Hayır	17	57	13	43	30	41	
Toplam		35	48	38	52	73	100
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kiminle Yapıyor	Kendim yapıyorum	15	42	21	58	36	49
	Ailemle birlikte planlarım	12	43	16	57	28	38
	Ailem ne istiyorsa onu yaparım	8	80	2	20	10	13
Toplam		35	47	39	53	74	100

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların kariyer planlarının varlığı ve bu planları kiminle birlikte yaptıklarına göre verdikleri yanıtların dağılımları şöyledir; Kariyer Planınız var mı? Sorusuna; Ardahanlı katılımcıların %42'si, Sivaslı katılımcıların %58'i "Evet", Ardahanlı katılımcıların %57'si, Sivaslı katılımcıların %43'ü "Hayır" cevabı vermişleridir.

Kariyer planlarını kiminle birlikte yaptıklarının illere göre dağılımı işe şöyledir. Ardahanlı katılımcıların %42'si, Sivaslı katılımcıların %58'i Kendim, Ardahanlı katılımcıların %43'ü, Sivaslı katılımcıların %57'si Ailemle birlikte ve Ardahanlı katılımcıların %80'i, Sivaslı katılımcıların %20'si Ailem ne istiyorsa onu yaparım şeklinde yanıtlamışlardır.

Katılımcıların yaşadıkları Şehirlere Göre Kariyerler Eğiliminde Öne Çıkan Durum Dağılımları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Kariyerler Eğiliminde Öne Çıkan Durum Dağılımları

		Şehirlere Göre				Genel Toplam	
		Ardahan %		Sivas %		Toplam	Toplam%
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kariyer Eğiliminizde Öne Çıkan Durum	Eğitim	3	30	7	70	10	16
	Eğitim Ve Aile İşinde Devam Etme	11	42	15	58	26	43
	Bağımsız Kendi İşimi Kurma	6	32	13	68	19	31
	Devlet ya da Özel Sektörde Çalışmak	2	40	3	60	5	8
	Evlilik	0	0	1	100	1	2
Toplam		22	36	39	64	61	100

Tablo 4’e göre araştırmaya katılanların kariyer eğilimlerinde öne çıkan durumlarına dair verdikleri yanıtların illere göre dağılımı şöyledir. Ardahanlı katılımcıların %30’u, Sivaslı katılımcıların %70’i Eğitim, Ardahanlı katılımcıların %42’si, Sivaslı katılımcıların %57’si Eğitim ve aile işine devam etmek, Ardahanlı katılımcıların %32’si, Sivaslı katılımcıların %68’i bağımsız kendi işini kurmak, Ardahanlı katılımcıların %40’ı, Sivaslı katılımcıların %60’ı devlet veya özel sektörde çalışmak, son olarak Ardahanlı katılımcıların %40’ı, Sivaslı katılımcıların %60’ı evlenmek yanıtını vermişlerdir.

Katılımcıların yaşadıkları Şehirlere Göre Aile İşinde Çalışmıyor Olsa İdi Kariyer Tercihlerinin Ne Olacağına İlişkin Dağılımları Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5: Aile İşinde Çalışmıyor Olsa İdi Kariyer Tercihlerinin Ne Olacağına İlişkin Dağılım

		Şehirlere Göre				Genel Toplam	
		Ardahan %		Sivas %		Toplam	Toplam%
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Aile işiniz olmasaydı	Kendi işimi kurmak isterdim	14	29	34	71	48	80
	Ücretli çalışmak isterdim	8	67	4	33	12	20
Toplam		22	37	38	63	60	100

Tablo 5’e göre araştırmaya katılanların Aile işi olmaması durumundaki tercihleriyle ilgili verdikleri yanıtların illere göre dağılımı şöyledir. Ardahanlı katılımcıların %29’u, Sivaslı katılımcıların %71’i Kendi işimi kurmak, Ardahanlı katılımcıların %67’si, Sivaslı katılımcıların %33’ü ücretli çalışmak isterdim yanıtını vermişlerdir.

Katılımcıların yaşadıkları Şehirlere Göre Aile İşinde Çalışmıyor Olsa İdi Kariyer Tercihlerinin Ne Olacağına İlişkin Dağılımları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar

		Şehirlere Göre				Genel Toplam	
		Ardahan %		Sivas %		Toplam	Toplam%
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Ailenizle birlikte çalışmaya neden olan unsurlar	Ailemin isteği	4	50	4	50	8	14
	Uygun iş bulamamak	6	75	2	25	8	14
	Aileme destek olmayı istemek	4	40	6	60	10	17
	Aile emeğine saygı	1	11	8	89	9	15
	Aile şirketini büyütmek	7	30	16	70	23	40
Toplam		22	38	36	62	58	100

Tablo 6’ya göre araştırmaya katılanların Aile ile birlikte çalışmaya neden olan unsurlarla ilişkin verdikleri yanıtların illere göre dağılımı şöyledir. Ardahanlı katılımcıların %50’si, Sivaslı katılımcıların %50’si Ailemin isteği, Ardahanlı katılımcıların %72’i, Sivaslı katılımcıların %25’i Uygun iş bulamamak, Ardahanlı katılımcıların %40’ı, Sivaslı katılımcıların %60’ı aileme destek olmayı istemek, Ardahanlı katılımcıların %11’i, Sivaslı katılımcıların %89’u aile emeğine saygı, son olarak Ardahanlı katılımcıların %38’i, Sivaslı katılımcıların %62’si aile şirketini büyütmek yanıtını vermişlerdir.

Katılımcıların yaşadıkları Şehirlere Göre İş deneyimi ve Deneyim Kazanılan Sektörler Dağılımları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: İş Deneyimi ve Deneyim Kazanılan Sektörler

		Şehirlere Göre				Genel Toplam	
		Ardahan %		Sivas %		Toplam	Toplam%
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Farklı Bir Sektörde İş Deneyiminiz Var Mı?	Evet	13	45	16	55	29	39
	Hayır	22	49	23	51	45	61
Toplam		35	47	39	53	74	100
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
	Mevut İş Kolunda	4	50	4	50	8	28
	Ticaret	5	50	5	50	10	34
	Hizmet	1	25	3	75	4	14
	İmalat	1	50	1	50	2	7
	Diğer	2	40	3	60	5	17
Toplam		13	45	16	55	29	100

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanların Farklı sektörde bir iş deneyimi ile ilgili durumlarına verdikleri yanıtların illere göre dağılımı şöyledir. Ardahanlı katılımcıların %45'i, Sivaslı katılımcıların %55'i evet, Ardahanlı katılımcıların %49'u, Sivaslı katılımcıların %51'i hayır yanıtını vermişlerdir.

Deneyim kazanılan sektörler ile ilgili durumlarına verdikleri yanıtların illere göre dağılımı şöyledir; Ardahanlı katılımcıların %33'ü, Sivaslı katılımcıların %67'si ailelerinin iş yaptığı mevcut iş kolunda (daha net bir söylemle aile işyerinde), Sivaslı katılımcıların %100'ü ticaret, Ardahanlı katılımcıların %25'i, Sivaslı katılımcıların %70'i hizmet sektöründe deneyim kazandıkları yanıtını vermişlerdir.

Araştırmada nicelleştiremediğimiz diğer hususlar ise şu şekildedir. Ardahan ilinde mülakata katılan katılımcılardan 7'si farklı kelimeler kullansalar da ilin ekonomik geriliği, sürekli göç vermesi ve para kazanmanın zor olması gibi nedenlerle iş fikirleri olmasına rağmen hayata geçirmek istemediklerini ve aile işinin hazır kurulu olması ve belirli bir kazanç sağlaması nedeniyle girişimci olmayı istemediklerini ifade etmişlerdir. Yine aynı ilden 3 katılımcı hedefinin devlet memuru olduğunu ama sınavları geçemediği için mecburen aile işinde çalıştığını, babası ve amcası ile çok sorunlar yaşadığını ama mecbur olduğu için çalışmaya devam ettiklerini ifade etmişlerdir. Başka 2 katılımcı ise üniversiteyi bitirdikleri halde aile baskısı nedeniyle Ardahan da aile işinde çalıştığını ve çok mutsuz olduğunu ifade etmiştir.

5.2. Sivas ve Ardahan İllerindeki Aile İşletmelerinin 2. ve 3. Kuşağın Kariyer Özellikleri İle İlgili İlişki Durumuna Ait Bulgular

Yukarıda verilmiş olan hipotezlerin doğruluğunu test etmek amacıyla ki-kare analizi yapılmıştır. Hesaplamalar sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki gibidir. Cinsiyet ve Kariyer Planlarında Girişimci Olma Eğilimi ile ilgili sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: H01: Cinsiyet ve Kariyer Planlarında Girişimci Olma Eğilimi Bağımsızdır

	Ki-Kare Değeri (X ²)	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Düzeyi (p)	Kontenjans Katsayısı (k)
Değişkenler ve Hipotezler (** Yeniden Kodlanmış Değerler)				
H0: Cinsiyet ve Kariyer Planının Varlığı Bağımsızdır	0,292	1	0,589	0,63
H0: Cinsiyet ve Kariyer Planını Kiminle Yaptıkları Bağımsızdır	2,452	2	0,293	0,179
H0: Cinsiyet ve Kariyer Eğilimlerinde Öne Çıkan Durum Bağımsızdır	6,593	4	0,159	0,312
H0: Cinsiyet ve Kariyer Eğilimlerinde Öne Çıkan Durum Bağımsızdır**	0,159	1	0,69	0,51
H0: Cinsiyet ve Aile İşletmesi Olmaması Durumundaki Tercihleri Bağımsızdır	1,875	1	0,189	0,174
H0: Cinsiyet ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır	16,308	4	0,003	0,468
H0: Cinsiyet ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır**	8,733	2	0,013	0,362

Cinsiyet değişkeni için yapılan testte anlamlılık düzeyi (p) 0,05'den küçük çıkan (p:0,013) tek değişkenimiz Cinsiyet ve Aile ile birlikte çalışmaya neden olan unsurlardır. Anlamlılık düzeyine göre Ho hipotezi Red, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Kontenjans katsayısına (0,362) baktığımızda aralarında ki ilişkinin düşük olduğunu söyleyebiliriz. Kısacası Cinsiyet ve aile ile birlikte çalışma arasında bir ilişki vardır. Diğer değişkenlerde Ho hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9: H02: Yaş ve Kariyer Planlarında Girişimci Olma Eğilimi Bağımsızdır

	Ki-Kare Değeri (X2)	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Düzeyi (p)	Kontenjans Katsayısı (k)
Değişkenler ve Hipotezler (** Yeniden Kodlanmış Değerler)				
H0: Yaş ve Kariyer Planının Varlığı Bağımsızdır	12,183	3	0,007	0,387
H0: Yaş ve Kariyer Planının Varlığı Bağımsızdır**	11,953	2	0,003	0,416
H0: Yaş ve Kariyer Planını Kiminle Yaptıkları Bağımsızdır	9,736	4	0,045	0,373
H0: Yaş ve Kariyer Planını Kiminle Yaptıkları Bağımsızdır**	2,226	2	0,329	0,178
H0: Yaş ve Kariyer Eğilimlerinde Öne Çıkan Durum Bağımsızdır	8,02	8	0,432	0,375
H0: Yaş ve Kariyer Eğilimlerinde Öne Çıkan Durum Bağımsızdır**	2,108	1	0,147	0,151
H0: Yaş ve Aile İşletmesi Olmaması Durumundaki Tercihleri Bağımsızdır	0,79	1	0,374	0,342
H0: Yaş ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır	1,781	4	0,776	0,179
H0: Yaş ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır**	0,338	1	0,561	0,079

Yaş değişkeni için yapılan testte anlamlılık düzeyi (p) 0,05'den küçük çıkan (p:0,003) değişkenimiz Yaş ve Kariyer planlarının varlığıdır. Anlamlılık düzeyine göre Ho hipotezi Red, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Kontenjans kat sayılarına baktığımızda kariyer planlarının varlığının değeri 0,416 ile aralarındaki ilişkinin düşük olduğunu söyleyebiliriz. Kısacası kişinin yaşı kariyer planı yapma kararını etkiliyor denilebilir. Bir başka deyişle, yaş ve kariyer arasındaki ilişkinin yönü kişinin yaşına göre pozitif veya negatif olarak değişebilir. Diğer değişkenlerde Ho hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: H03: Eğitim ve Kariyer Planlarında Girişimci Olma Eğilimi Bağımsızdır

	Ki-Kare Değeri (X2)	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Düzeyi (p)	Kontenjans Katsayısı (k)
Değişkenler ve Hipotezler (** Yeniden Kodlanmış Değerler)				
H0: Eğitim Durumu ve Kariyer Planının Varlığı Bağımsızdır	13,596	4	0,009	0,396
H0: Eğitim Durumu ve Kariyer Planının Varlığı Bağımsızdır**	10,404	1	0,001	0,353
H0: Eğitim Durumu ve Kariyer Planını Kiminle Yaptıkları Bağımsızdır	10,993	1	0,001	0,36
H0: Eğitim Durumu ve Kariyer Eğilimlerinde Öne Çıkan Durum Bağımsızdır	0,198	1	0,656	0,057
H0: Eğitim Durumu ve Aile İşletmesi Olmaması Durumundaki Tercihleri Bağımsızdır	6,857	1	0,009	0,32
H0: Eğitim Durumu ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır	7,74	2	0,021	0,343
H0: Eğitim Durumu ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır**	2,98	1	0,008	0,221

Eğitim değişkeni için yapılan testte anlamlılık düzeyi (p) 0,05'den küçük çıkan (p:0,001, p:0,001, p:0,009 ve p:0,084)4değişkenimiz bulunmaktadır. Anlamlılık düzeyine göre her 4 değişkende de Ho hipotezi Red, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Kısacası Eğitim ile kariyer planlarının varlığı, kariyer planını kiminle yaptıkları, aile işletmesi olmaması durumundaki tercihleri ve aile ile birlikte çalışmaya neden olan unsurlar bağımsız değildir. Kontenjans kat sayılarına baktığımızda kariyer planlarının varlığının değeri 0,353, kariyer planlarını kiminle yaptıklarının değeri 0,36, aile işletmesi olmaması durumunda ki tercihlerinin değeri 0,32 ve aile ile birlikte çalışmaya neden olan unsurların değeri 0,221'dir. Bir başka deyişle kişinin eğitim düzeyinin düşük veya yüksek olması ilgili değişkenlerdeki kararlarının değişmesine neden olabilir. Bu sonuçlara göre eğitim ve diğer değişkenler arasındaki ilişki düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Diğer değişkenlerde Ho hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: H04: Şehir ve Kariyer planlarında girişimci olma eğilimi bağımsızdır

	Ki-Kare Değeri (X2)	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Düzeyi (p)	Kontenjans Katsayısı (k)
Değişkenler ve Hipotezler (** Yeniden Kodlanmış Değerler)				
H0: Şehir ve Kariyer Planının Varlığı Bağımsızdır	1,082	1	0,298	0,124
H0: Şehir ve Kariyer Planını Kiminle Yaptıkları Bağımsızdır	0,516	1	0,473	0,086
H0: Şehir ve Kariyer Eğilimlerinde Öne Çıkan Durum Bağımsızdır	0,186	1	0,666	0,057
H0: Şehir ve Aile İşletmesi Olmaması Durumundaki Tercihleri Bağımsızdır	6,373	1	0,012	0,32
H0: Şehir ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlar Bağımsızdır	2,541	1	0,111	0,212

Şehir değişkeni için yapılan testte anlamlılık düzeyi (p) 0,05'den küçük çıkan (p:0,012) tek değişkenimiz Şehir ve Aile işletmesinin olmaması durumundaki tercihleridir. Anlamlılık düzeyine göre Ho hipotezi Red, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Kontenjans katsayısına (k:0,32) baktığımızda aralarında ki ilişkinin düşük olduğunu söyleyebiliriz. Şehir ve Aile işletmesinin olmaması durumundaki tercihleri bağımsız değildir. Bir başka deyişle şehrin sosyo-ekonomik yapısının kişinin bu değişkene ilişkin kararında etkili olabileceği söylenebilir. Diğer değişkenlerde Ho hipotezi kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aile işletmelerinin devamlılığında 2. ve 3. kuşağın kariyer planlarında girişimci olmayı ve aile işletmelerini sürdürmeye istekleri olması çok önemlidir. İşletme varislerindeki bu istek devir ve kurumsallaşma gibi önemli ve zorlayıcı süreçlerin başarılı bir şekilde tamamlanmasında önemli bir rol oynayabilir.

Gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçlarını demografik özellikler ve ki-kare analizi sonuçları şeklinde özetlemek mümkündür. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri şu şekildedir. Yapılandırılmış mülakata Ardahan'dan 35, Sivas'tan 39 kişi katılmıştır. Yaş ağırlıklarına baktığımızda katılımcıların büyük bir kısmı Ardahan'da 31-40, Sivas'ta i 18-30 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyi bakımından katılımcıların büyük bir kısmı Ardahan'da lise, Sivas'ta üniversite mezunudur. Kariyer planlarının olup olmadığı sorusuna Ardahan'daki katılımcıların önemli bir kısmı "Hayır" derken Sivas'taki katılımcıların önemli bir kısmı "Evet" yanıtını vermişlerdir. Sivas'taki katılımcıların kariyerlerine ilişkin plan yapma eğiliminde oldukları söylenebilir Kariyer planlarını kiminle yaptıkları sorusuna ise Ardahanlı katılımcıların önemli bir kısmı aileleriyle birlikte yaptıklarını, Sivas'taki katılımcıların önemli bir kısmı ise kendilerinin yaptığını belirtmişlerdir. Ardahan'da ki katılımcıların ailenin istek ve görüşlerine uymak konusunda eğilimli oldukları söylenebilir

Kariyer eğiliminde öne çıkan durumlar sorusuna ise Sivas'tan katılanların önemli bir kısmı eğitim derken bu oran Ardahan'da daha düşük çıkmıştır. Yine bu soru için Sivas'tan ve Ardahan'dan katılanların bir kısmı eğitim ve aile işine çalışmayı, Sivas'tan katılanların önemli bir kısmı ise bağımsız kendişlerini kurmak istediklerini belirtirken bu oran Ardahan'da daha düşük çıkmıştır. Bu sonuçlara bakarak Sivas ilinde ki katılımcıların eğitim ve eğitimleri ile birlikte aile işinde çalışma önceliklerinin Ardahan'a göre daha baskın olduğunu, yine Sivas ilinde ki katılımcıların bağımsız iş kurma niyetlerinin Ardahan ilinde ki katılımcılardan daha baskın olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonucun ortaya çıkmasında her iki şehrin demografik, kültürel ve sosyo ekonomik yapısındaki farklılıkların etkili olabildiği söylenebilir.

Aile işinin olmaması durumunda Sivas ilindeki katılımcıların önemli bir kısmı kendişlerini kurmak istediklerini ifade ederken, Ardahan ilinden katılanların önemli bir kısmı ise ücretli çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Mülakat anında sözlü olarak anlatılan ifadelerde dikkate alındığında Ardahan'daki katılımcıların girişimci olmak eğilimi Sivas'ta ki katılımcılara göre daha düşük olduğu söylenebilir. Aile ile birlikte çalışmaya neden olan unsurlarla ilgili soruda ise her iki ildeki katılımcıların önemli bir kısmı baktığımızda aile isteği nedeniyle birlikte çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu unsuru benzer şekilde uygun iş bulamamak olarak ifade etmişlerdir.

Ki kare analiz sonuçlarına göre aralarında ilişki bulunan değişkenlerin sonuçları şu şekildedir. Genel olarak tüm değişkenler arasındaki ilişkiler zayıftır. Cinsiyet ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlarla ilgili hipotezin dağılımı şu şekildedir. Uygun iş bulamamak unsurunda dağılımın önemli bir kısmı kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Aileye destek olmak unsurunda ise önemli bir kısmını erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Benzer şekilde aile emeğine saygı unsurunda erkek katılımcılar yoğunluktadır. Bu sonuçlara göre kadınların uygun iş bulamadıkları için aile işinde

çalışmayı tercih ederken, erkeklerde ise aile işini devam ettirmeyi duygusal nedenlerle tercih ettikleri söylenebilir.

“Yaş ve Kariyer Planının Varlığı” ile ilgili hipotezin dağılımı şu şekildedir Kariyer planım var diyenlerin önemli bir kısmı 18-40 yaş grubundadır, Hayır diyenler ise üç yaş gurubuna eşit dağılmıştır. Genç yaşta kariyer planı oluşturma eğiliminin yüksek olduğu söylenebilir. Eğitim Durumu ve Kariyer Planını Kiminle Yaptıkları ile ilgili hipotezin dağılımı şu şekildedir Lise ve üniversite okuyanların önemli kısmı aile ile birlikte planlama yaptıklarını belirtmişlerdir. Çok az katılımcı ailem ne isterse onu yaparım ve kendi başıma yaparım şeklinde belirtmiştir. Eğitimi düzeyi ne olursa olsun kariyer planlarında ailenin istek ve beklentilerini dikkate alma eğiliminin yüksek olduğu söylenebilir. “Eğitim Durumu ve Aile İşletmesi Olmaması Durumundaki Tercihler” Kendi işimi kurmak isterim diyenlerin %33’ü lise, %67 üniversite mezunu iken, ücretli çalışmak isterim diyenlerin %75’i lise, %25’i üniversite mezunudur. Üniversite mezunlarının girişimci olma eğiliminin lise mezunlarına göre yüksek olduğu söylenebilir. Eğitim Durumu ve Aile ile Birlikte Çalışmaya Neden Olan Unsurlarla ilgili uygun iş bulamamak diyenlerin önemli bir kısmı lise, mezunudur, aile emeğine saygı diyenlerde ise lise ve üniversite mezunlarının değeri birbirine yakındır.

“Şehir ve Aile İşletmesi Olmaması Durumundaki Tercihleri” ile ilgili hipotezin dağılımı şu şekildedir. Kendi işimi kurmak isterim diyenlerin önemli bir kısmı Sivas’ta yaşamaktadır. Ücretli çalışmak isterim diyenlerin ise önemli bir kısmı ise Ardahan’da yaşamaktadır. Şehrin ekonomik ve sosyal gelişmişliğinin ve şehrin sahip olduğu potansiyelin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın öncelikle multidisipliner (işletme, iktisat, sosyoloji bilim dalları vb.) bir çalışma ile detaylandırılması gereklidir. Ortaya çıkan sonuçlar şehir, eğitim, yaş ve cinsiyet gibi unsurların aile işletmelerinde aileleri ile çalışanların kariyer eğilimlerinde etkili olduğunu göstermiştir. Mülakat sürecinde her iki şehirdeki katılımcıların sözlü ifadeleri mevcut durumlarından memnun olmadıklarını, kariyer eğilimlerinde girişimci olmak isteyenlerin ve istemeyenlerin farklı nedenleri olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla eğilimlerinin altında yatan nedenlerin neler olduğunun araştırılması gereklidir. Bu konuda eğilimleri ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmelidir. Oluşturulacak ölçek akademik anlamdaki boşluğa katkıda bulunmakla birlikte eğilimlerinin altında yatan nedenlerin doğru, güvenilir ve ölçülebilir bir şekilde açıklanmasına katkı sunacaktır. Çalışmanın ön görülen bir şekilde geliştirilmesi ile aile işletmelerinin devamlılığı ile ilgili yaşanan sorunun altında yatan nedenlerden biri olan varislerin girişimci olamama nedenleri ülkemiz işletme kültürlerine özgü ölçekle ortaya konulabilecektir.

Bunun dışında işletme sahipleri ve varislerine yönelik girişimcilik, iç girişimcilik, kariyer planlama gibi konularda farkındalık yaratmaya yönelik eğitimler verilebilir. Bu konuda üniversiteler başta olmak üzere Ticaret, Sanayi ve Esnaf Sanatkâr odaları gibi konuyla ilgili sivil toplum örgütleriyle birlikte ortak çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. & Batur, H.Z. & Ekşili, N. (2014) Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,1(19):165-181.
- Ağca, V. & Kızıldağ, D. (2010). Aile İşletmelerinde Nesiller Arasında Girişimcilik Özellikleri Farklılaşıyor Mu? 4. Aile işletmeleri Kongre Kitabı, 16-17 Nisan 2010 İstanbul s:219-316.
- Akdemir, A. & Konakay, G. & Demirkaya, H. (2013) Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması. Ekonomik ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Aralık 2(2):11-42.
- Alacaklıoğlu, H. (2007). Devrederken Devrilmemek İçin. CNBC-E Business Dergisi Mayıs s:40-44
- Alayoğlu, N. (2007). Aile İşletmeleri Yol Ayrımında., İGİAD Bülten, Ekim 5(13):4-9.
- Aydemir, M. & Dinç, M. S. (2015). İş ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 14-16 Mayıs 2015 Muğla:867-873.
- Biol, Y. E. & Tuncay, M. & Kaya, H. (2016). İktisadi gelişme açısından girişimcilik kültürü: Sivas, Tokat ve Amasya illerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 21(1):113-123.<http://dergipark.gov.tr/sduiibfd/issue/20859/223801> (Erişim Tarihi, Ekim 2017).
- Buğdaycı, A. (1997) Bir Aile İşletmesi Nasıl Değişti?, CAPITAL, Aylık Ekonomi Dergisi, Yıl:15, Sayı10, Ekim 1997, ss. 192-1942.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chua Jess, H. & Chrisman James, J. & Steier Lloyd, P. (2003). Extending the Theoretical Horizons of Family Business Research. Entrepreneurship Theoryand Practice. 27(4):331-338. http://www.academia.edu/8259564/Extending_the_Theoretical_Horizons_of_Family_Business_Research (Erişim Tarihi, Aralık 2017).
- Craig, J. B. L. & Moores, K. (2006). A 10-Year Longitudinal Investigation of Strategy, Systems, and Environment on Innovation in Family Firms, Family Business Review, :19(1):1-10.
- Çağlar, İ. & Kendirli, S. & Çağiran, H. (2006). Aile Kültürünün İşletme Kültürü Üzerindeki Etkisinin Çorum KOBİ'leri açısından incelenmesi. 2. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı, 14-15 Nisan 2006, İstanbul, s:320 331.
- Çetin, C. & Karalar, S. (2016). X, Y, Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi 14(28):157-197
- Çetin, B. & Köseoğlu, M. A. (2007). Aile İşletmecilik Kültürünün Girişimcilik Eğilimine Etkileri ve Bir Alan Araştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9(13):297-317
- Erdirençelebi, M. (2012). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Gerçekleşmesi İle Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Kuşaklar Arası Farklılıklar. Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü <http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/handle/123456789/5545> (Erişim Tarihi, Ekim 2017).
- İnce, A. R. & Erdem, H. & Deniz, M. & Bağlar, N. (2015). Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişkinin Potansiyel Girişimci Adayları Üzerinden İncelenmesi. TheJournal of Academic Social ScienceStudies International Journal of Social ScienceNumber: 41, Winter II:399-416.

- Kalkınma Bakanlığı, (2011). İllerin ve Bölgelerin Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE-2011). <http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebContentGosterm.aspx?Enc=51C9D1B02086EAFB13C239EE2D6723BE> (Erişim Tarihi Eylül 2009).
- Konakay, G. & Demirkaya, H. & Altaş, S. S. & Mertkoyunlu, Y. A & Özmen, A. (2017). Y Kuşağının Girişimcilik Eğilimlerinin Demografik Değişkenler İle İncelenmesi. Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi 1(1):22-33.
- Metin, S. & Kızıldağ, D. (2017). X ve Y Kuşaklarının Kariyer Beklentilerinin Farklılaşması: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 14(40):340-363
- Onay, M. & Vezneli, Z. (2011). Aile Şirketlerinde “Kurumsallaşamama Ve İkinci Kuşağın “Duyarsızlığı. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2):167-176. http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv_2011.html (Erişim Tarihi, Aralık 2017).
- Pekişiroğlu, N. (2014). Aile İşletmeleri ve Kurumsallaşma. Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi Aralık, s:312. <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/aile-isletmeleri-ve-kurumsallasma/1901> (Erişim Tarihi: Haziran 2017).
- Pratt, J. H. & Davis, J. A. (1986). Measurement and Evaluation of the Population of Family-owned and Home-based Business. US Small Business Administration Report, No: 9202-AER-85, Washington, DC Government Printing Office.