

KOBİ SAHİPLERİNİN GİRİŞİMCİLİK, KİŞİLİK VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: MUĞLA İLİNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Emin UZUN* **Serkan DİRLİK****

ÖZET

Bu çalışmanın amacı KOBİ sahiplerinin girişimcilik, kişilik ve liderlik özelliklerinin değerlendirilmesidir. Bu özellikleri ortaya koymak için tarama stratejisi (survey) seçilmiş olup, Muğla ilinde faaliyet gösteren 326 KOBİ sahibi ile yüz yüze görüşülerek anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Frekans dağılımları, basit regresyon analizi ve çoklu regresyon analizi neticesinde KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özelliklerinin işletmelerin faaliyet süresini etkilemediği, buna karşın işletmelerin çalışan sayısına göre büyüklükleri üzerinde ve çok küçük bir oranda da olsa işletmelerin özsermayelerine göre büyüklükleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Eğitim durumunun dikkate alınmayacak kadar küçük bir oranda işletme sahibinin liderlik, girişimcilik ve kişilik profillerine etkisi olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşletme Sahibi, Girişimcilik, Liderlik, Kişilik

EVALUATION OF THE ENTREPRENEURSHIP, PERSONALITY AND LEADERSHIP PROFILES OF SME OWNERS: AN EMPIRICAL STUDY IN MUĞLA CITY

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the entrepreneurship, personality and leadership characteristics of SME owners and research the relations between these characteristics and the size and age of the companies. For expose to these characteristics, survey technique was selected. The data were collected through a questionnaire from 326 SME owners operating in Muğla and descriptive statistics, one way analysis, multiple regression analysis were conducted. As a result of the analyses conducted, it was found that the entrepreneurship, personality and leadership features of SME owners do not affect the operating period of the companies, however, they were found to be influential on the labor-related size of the companies and also slightly influential on equity capital-related size. The education level was found to be too small to affect the entrepreneurship, personality and leadership characteristics of SME owners.

Keywords: Company Owner, Entrepreneurship, Personality and Leadership

* Yrd. Doç. Dr., Muğla Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Muğla

** Arş. Gör., Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Muğla

1. GİRİŞ

İşletme sahiplerinin veya yöneticilerinin sahip oldukları bilgi birikimleri ve becerileri işletmeler için çok önemlidir. Bu durum KOBİ'lerde kendini çok daha fazla hissettirmektedir. KOBİ sahiplerinin işletmeleriyle bütünleşmeleri, onların bazı özelliklerin işletmeleri üzerine etkilerini daha da arttırmaktadır. KOBİ'lerin ülke ekonomisindeki önemi çok fazladır.

İraz'a göre (2005: 215-216) günümüzde KOBİ'lerin katma değer ve istihdam yaratıcı etkileri tüm ülkeler açısından oldukça önemli boyutlardadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik ve sosyal yaşamın istikrar unsuru olan KOBİ'ler, istihdam olanaklarını sürekli arttırmada, bölgesel eşitsizlikleri gidermede, gelir dağılımını dengeli hale getirmede önemli bir işlevi yerine getirmektedir.

Akgemci'ye göre (2001: 16) KOBİ'lerin, sadece ekonomik hayatta değil, sosyal hayatta da önemli rolleri vardır. KOBİ'ler, ülkede geniş bir alana yayıldıkları için bölgesel gelişmişlik farklılıklarını gidermede, mülkiyeti geniş bir alana yaymada, sürekli istihdam olanağı yaratmada, bunu sürdürmede ve demokratik hayatı canlı tutmada önemli bir güçtür. Tüketicilerin günlük, sürekli ihtiyaçlarını karşılamaları, toplumun tüm kesimleri ile direkt ilişki kurabilmeleri, tüketici isteklerine ve yeniliklere hızla uyum sağlayabilmeleri KOBİ'lerin ekonomik ve sosyal hayatta istikrar unsuru olmalarının göstergeleri olduğunu belirtmektedir.

Müftüoğlu'na göre (2002: 45-48) KOBİ'lerde genellikle işletme sahibi, girişimci ve yönetici aynı kişidir. Bu üç boyutun aynı insanda tatmin edici bir düzeyde bütünleşmesi, işletmelerin başarısı açısından büyük önem taşır. İşletme ile işletme sahibi arasında tam bir bütünleşme vardır. Zira küçük ve orta ölçekli işletmelerde, işletme sahibi, işletmenin mülkiyetine sahip olan kişi olarak aynı zamanda girişimci ve kurulan işletmenin tepe yöneticisi durumundadır.

Başarılı bir girişimciliğin temelinde, girişimcinin sahip olduğu bir takım kişilik özelliklerine sahip olan kişilerin daha başarılı oldukları görülmektedir. (Tekin, 2004: 188). Holland'a göre kendine güvenen, hırslı, enerjik ve otoriter karakteristik gösteren kişiler girişimci kişiliğe sahiptirler (Robbins, 2000: 35).

KOBİ'lerde bu kişilik özelliklerinin yanında işletme sahibinin aynı zamanda işletmenin yöneticisi olmasından dolayı liderlik özelliği de göstermesi işletme başarısının sağlanması için oldukça önemli olduğu açıktır.

Liderlik, belirli şartlar altında, kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini yönlendirmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2003: 583; Deitzer vd., 1979: 196).

Yapılan liderlik araştırmaların 4 grupta toplamak mümkündür. (i) kişilik özelliklerini araştıran liderlik özellikleri, (ii) davranış özelliklerini ve tarzlarını araştıran liderlik yaklaşımları, (iii) lider ve takipçileri arasındaki ilişkileri durumsal olarak değerlendiren liderlik yaklaşımları ve (iv) liderin takipçileriyle olan

Kobi Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

ilişkilerini etkileşim süreci olarak değerlendirilen yaklaşımlar ve takipçilerin lideri kabul etmelerinde belirleyici olan, liderin takipçileri tarafından algılanma süreçlerini araştıran ilişkiyel yaklaşımlar. Bu grup, “Modern Liderlik Teorileri” başlığı altında özetlenebilir (Akiş, 2004: 14). Aşağıdaki Tablo 1’de liderlik yaklaşımları ve özellikleri verilmiştir:

Tablo 1. Liderlik Yaklaşımları Özeti

Yaklaşım	Dönem	Başlıca Varsayımlar	Başlıca Eleştiriler
1. Kişisel Özellikler	1907-1947	- Bir idealin olağanüstü ya da bahşedilmiş nitelikleri vardır. - Belirli bireyler doğal bir idare yeteneğine sahiptir. - Liderler, kendilerini takipçilerden ayıran kişisel özelliklere sahiptir.	- Bu yaklaşımda koşullar dikkate alınmaz. - Bir çok kişisel özellik, ölçmek ya da gözlemek için çok belirsiz ya da soyuttur. - Çalışmalar, kişisel özellikleri liderlik etkinliğiyle kati olarak ilişkilendirilmemiştir. - Birçok kişisel özellik çalışması, liderlik davranışlarını ve takipçilerin motivasyonunu ilişkiyel değişken olarak ihmal eder.
2. Davranışsal	1950’ler - 1960’lar	- Liderliğin tek yolu vardır. - İnsanlara, üretime ve yapıya yüksek alaka gösteren liderler etkin olacaktır.	- Durumsal değişkenler ve grup süreçleri dikkate alınmaz; belirli tür liderlik davranışlarının etkin olduğu durumları saptamakta çalışmalar başarısız olmuştur.
3. Durumsal	1950’ler - 1980’lern başı	- Liderler koşullara göre farklı şekillerde davranırlar. - Kimin lider olarak çıkacağını koşullar belirler. - Farklı durumlar için farklı liderlik özellikleri gereklidir.	- Birçok olumsuzluk teorisinin muğlak olması, belirgin ve sınanabilir önermeler yapılabilmesini güçleştirmektedir. - Teoriler kesin ölçütlere sahip değildir.
4. Modern Liderlik Teorileri			

Etki/Karizma	1920'lerin ortası 1977 sonrası	-Liderlik bir etki ya da sosyal mübadele sürecidir.	- Lider-takipçi etkileşimine karizmanın tesiri üzerine daha fazla araştırma yapmaya ihtiyaç vardır.
İlişkisel (Dönüştürücü) Liderlik, Hizmetkar Liderlik, Takipçilik Teorisi)	1978'den günümüze	- Liderlik ilişkisel bir süreçtir. - Liderlik paylaşılan bir süreçtir. - Takipçiliğe önem verilmesi gereklidir.	- Araştırma eksikliği - Karizmatik ve dönüştürücü liderliğin benzerlik ve farklılıkları hakkında daha fazla açıklama gerekiyor. -İşbirliği, değişim ve yetkilendirme sürecinin gerçekleştirilmesi ve ölçülmesi zor.

Kaynak: Akiş, Y. T., 2004, **Türkiye'nin Gerçek Liderlik Haritası**, İstanbul, Alfa Yayınları, sayfa, 15.

İşletmeler yaşamlarını sürdürürken, üst yönetimin iç çevre dış çevre algılamaları ve bu algılamaları ile yönetsel becerilerinin rolünün işletme başarımları üzerinde yaşamsal öneme sahip olduğu açıktır. Bu çalışmada işletmelerin nicel olarak ölçülebilecek çalışan sayısına göre büyüklüğü, özsermayelerine göre büyüklüğü, işletmenin faaliyet süresinin uzunluğu ile işletmenin yönetici görevini üstlenen işletme sahibinin liderlik, kişilik ve girişimcilik profilleri arasındaki etkileşimi görgül olarak sınamak amaçlanmıştır.

2. ÇALIŞMANIN AMACI

Çalışmanın amacı, Muğla ilinde faaliyet gösteren KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özelliklerini değerlendirerek, girişimlerinin yaşam süreleri, işletmelerinin çalışan sayısına ve özsermayelerine göre büyüklükleri üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Çalışmada sınanacak hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁: KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özellikleri işletmelerin faaliyet süresini etkiler.

H₂: KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özellikleri işletmelerin büyüklüklerini etkiler.

H₃: KOBİ sahiplerinin eğitim durumu liderlik özelliklerini etkiler.

H₄: KOBİ sahiplerinin eğitim durumu girişimcilik özelliklerini etkiler.

H₅: KOBİ sahiplerinin eğitim durumu kişilik özelliklerini etkiler.

3. YÖNTEM

Araştırmanın amacına uygun olarak tarama (survey) stratejisi seçilmiştir. Araştırmanın türü, hipotez kullanıldığı için araştırma hipotez içeren (nicel) araştırmadır (Saruhan ve Özdemirci, 2005: 115). Ana kütleyi Muğla ilinde faaliyet gösteren KOBİ'ler oluşturmaktadır. İlin Ticaret Odasından alınan listelerden kayıtlı işletme sayısının 2910 olduğu görülmüş ve bunu temsil edecek örneklem büyüklüğünün % 95 güven aralığında, %5 hata payıyla 322 olduğu saptanmıştır. Anketlerin geri dönüş sayısı göz önüne alınarak bu sayının iki katı alınarak

Kobi Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

322*2=644 tane işletme basit tesadüfî seçim yöntemiyle listeden seçilmiştir. Araştırmada 326 işletmeye ulaşılarak % 5 hata payı ile temsil gücü sağlanmıştır.

Araştırmanın verileri anket aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm soruları işletmenin ve işletme sahibinin demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik, ikinci bölüm soruları liderlik tarzını tespit etmeye yönelik, üçüncü bölüm soruları işletme sahibinin girişimcilik profilini belirlemeye yönelik ve son bölüm ise işletme sahibinin kişilik tipolojisini belirlemeye yöneliktir. Liderlik tarzını belirlemeye yönelik sorular Marcic (1992: 153-157) tarafından geliştirilen sorulardan, Girişimci profiline yönelik sorular Mancuso tarafından geliştirilen sorulardan (Higgins, 1994: 809-811), kişilik tipolojilerini belirlemek için Marcic ve Nutt tarafından geliştirilen Jung'ın kişilik tipolojisi testi kullanılmıştır. (Marcic, 1992: 9-12).

Araştırma verilerinin anket aracılığıyla toplanması anket tekniğine ilişkin sorunları ve bu yöntemle toplanan verilerin sağlığına ilişkin şüpheleri beraberinde getirmektedir. Bu nedenle veriler toplanmadan önce verileri toplayan işletme bölümü son sınıf öğrencileri ile toplantılar düzenlenmiş ve sağlıklı veri toplanabilmesine ilişkin fikirler verilmiştir. Ayrıca şehir merkezindeki işletmelerden 43 tanesine pilot uygulama yapılmış ankete katılanların anketi cevaplandırırken karşılaştıkları güçlükler tespit edilip muhtemel hataların önlenmesi için düzenlenen toplantılarda öğrencilere tespit edilen hususlar hakkında bilgiler verilmiştir. Veriler toplanırken yüz yüze görüşülerek anketler doldurulmuştur. Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS vasıtasıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin analizler izleyen kısımda yer almaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Yapılan analizler neticesinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 2. İşletmelerin Özellikleri Bakımından Dağılımları

	Faaliyet Alanı				Şirket Türü			
	Ticaret	Hizmet	Üretim	Toplam	A.Ş	Ltd.Şti	Şahıs Şti	
	Frekans				Frekans			
Çalışan sayısı	1-9	128	71	12	211		68	143
	10-49	64	8	15	87	24	50	13
	50-250	17	5	6	28	9	19	
Toplam		209	84	33	326	33	137	156

Tablodan anlaşıldığı üzere işletmelerin sırasıyla 211'i mikro işletme, 87'si küçük işletme ve 28'si orta büyüklükteki işletmedir. Bunların oransal durumu ise sırasıyla, %64,7, %26,6 ve %0,08'dir. Bu veriler oransal olarak Türkiye verileri ile karşılaştırıldığında, farklılık arz etmektedir. Zira Türkiye 2002 genel işyeri sayımına göre bu oranlar %96,32, %3,09 ve %0,48 şeklindedir. Araştırmanın örnekleminde

Türkiye dağılımına göre dağılım daha fazla küçük ve orta ölçekli işletmeler yönündedir. Söz konusu tabloda faaliyet alanları bazında mikro işletmelerin, hukuki özellikleri bakımından incelendiğinde ise, şahıs ve limitet şirketlerin ağırlıkta olduğu, anonim şirketlerin ise oldukça sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. İşletmelerin faaliyet alanı bakımından dağılımına baktığımızda, mikro işletmelerin diğerlerine göre daha fazla ticaret alanında yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. İşletmelerin özsermaye dağılımları Tablo 3'deki gibidir.

Tablo 3. İşletmelerin Özsermaye Dağılımları:

	Frekans	Yüzde (%)
5000 YTL'den az	14	4,3
5000-9999 YTL	15	4,6
10000-14999 YTL	8	2,5
15000-19000 YTL	20	6,1
20000-29999 YTL	45	13,8
30000-39999 YTL	41	12,6
40000-49000 YTL	42	12,9
50000 YTL ve üzeri	141	43,3
Toplam	326	100

Tablo 3'de görüldüğü üzere işletmelerin % 43'ünün özsermayeleri 50000 YTL ve üzeri tutardadır. Geri kalan % 57'si 50000 YTL'nin altında tutardadır. İşletmelerin özsermayeleri ile çalışan sayıları arasındaki korelasyon % 1 düzeyinde anlamlıdır. Pearson C. değeri 0. 411'dir. Bu değer sosyal bilimler alanında orta derecede pozitif bir ilişkinin varlığını göstermektedir. İşletmelerin faaliyet süreleri Tablo 4'deki gibidir.

Tablo 4. İşletmelerin Faaliyet Süreleri

Süreler	Frekans	Yüzde (%)
1-5	54	16,6
6-10	86	26,4
11-15	54	16,6
16-20	25	7,7
21-25	34	10,4
26-30	27	8,3
31-39	23	7,1
40-49	19	5,8
50 ve üzeri yıl	4	1,2
Toplam	326	100

Tablo 4'de görüldüğü gibi işletmelerin yarısından fazlası (% 53) 10 yıldan fazla faaliyet süresi içerisinde. İşletmelerin % 24'ü 10 yıl ile 20 yıl arasında faaliyet

Kobi Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

sürelerine sahiptir. Geri kalan yaklaşık % 23'lük kısmının 20 yılı aşkın bir süredir faaliyet gösterdikleri görülmektedir. İşletme sahiplerinin eğitim durumları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: İşletme Sahiplerinin Eğitim Durumları

	Frekans	Yüzde (%)
İlköğretim	70	21,5
Lise	131	40,2
Önlisans	35	10,7
Lisans	81	24,8
Lisansüstü	9	2,8
Toplam	326	100

Tablo 5'de görüldüğü gibi işletme sahiplerinin % 62'sinin herhangi bir lisans düzeyinde eğitim almadıkları görülmektedir. İşletme sahiplerinin % 38'lik kısmının önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim aldıkları görülmektedir. İşletme sahiplerinin liderlik stilleri Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6: İşletme Sahiplerinin Liderlik Stilleri

Alanlar	Frekans	Yüzde (%)
Alan 1	155	47,5
Alan 2	29	8,9
Alan 3	120	36,8
Alan 4	22	6,7
Toplam	326	100

İşletme sahiplerinin liderlik stillerini değerlendirmek amacıyla 5'li Likert ölçeğinde 35 ifadeden oluşan testin puanlaması sonucu işletme sahiplerinin liderlik stillerinin Tablo 5'deki gibi bir dağılımında olduğu görülmektedir.

Alan 1: Kişi görev veya insan odaklı değildir.

Alan 2: Kişi otoriter olma eğilimindedir, elinde kırbağı olan birisi gibidir.

İşleri yaptırmaktasınız, fakat bunun duygusal maliyeti yüksek olmaktadır.

Alan 3: İşletmenizden çalışanlar işlerinde mutlular, fakat bu bazen verimden fedakârlıkla gerçekleşmektedir.

Alan 4: İnsanlar sizin için çalışmayı seviyorlar ve üretkenler. Doğal olarak enerjilerini harcıyorlar çünkü iyi iş yaptıklarında pozitif bir tepki alıyorlar.

Tablo 6'da görüldüğü üzere işletme sahiplerinin liderlik stillerinin değerlendirilmesi sonucunda % 47'lik kısmı Alan 1, % 9'luk kısmı Alan 2, % 36'lik kısmı Alan 3 ve % 6'lık kısmı ise Alan 4'dedir. Özellikle alan 4'ün % 6 olması oldukça düşüktür. 326 tane işletme sahibinin sadece 22 tanesinin arzu edilen liderlik stilline sahip olduğu görülmektedir. Anket sonucu Alan 1'de yer alan 155 yöneticinin görev ve

insan odaklı olmamaları olumsuz bir durumdur. İşletme başarılarının sağlanabilmesi için kuşkusuz hem görev hem de insan odaklı olmaları gerekmektedir. Başarılı bir girişimciyi oluşturan özellikleri değerlendirilerek elde edilen profiller Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Girişim

Puanlar	Frekans	Yüzde (%)
235-285	4	1,2
200-234	19	5,8
185-199	20	6,1
170-184	22	6,7
155-169	74	22,7
154 ve altı puan	187	57,4
Toplam	326	100

İşletme sahiplerinin başarılı bir girişimci olmak için gerekli özelliklere sahip olma düzeylerini belirlemek amacıyla 25 sorudan oluşan ölçüm aracının değerlendirilmesi sonucunda Tablo7’deki dağılıma ulaşılmıştır. Puanların açılımı aşağıdaki gibidir.

235-285: Girişimle ilgi yetenekleri güçlüdür.

200-234: Girişimci özelliklerine sahiptir.

185-199: Girişimci özellikleri gelişmemiştir.

170-184: Potansiyel girişimcidir.

155-169: Girişimci özellikleri kesin olmayan özellikler göstermektedir.

154 ve altı puan: Girişimci özellikleri çok düşüktür.

Anketin puanları hesaplandığında girişimcilik özellikleri güçlü olan sadece 4 tane işletme sahibi vardır. Yapılan test sonucu işletme sahiplerinin % 57’lik kısmının ise girişimcilik özelliklerinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara dayanarak işletme sahiplerinin başarılı bir girişimci özellikleri taşımadıkları halde girişimci oldukları söylenebilir. Yani girişimcilik ile girişimciliği oluşturan özellikler arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Tablo 7’de işletme sahiplerinin kişilik özellikleri bakımından sınıflandırılması verilmektedir.

Tablo 8. İşletme Sahiplerinin Kişilik Tipleri

Duygu Tipleri	Frekans	Yüzde (%)
ISTJ	30	9,2
ISFJ	20	6,1
ISTP	14	4,3
ISFP	40	12,3
ESTP	40	12,3
ESFP	46	14,1
ESTJ	26	8,0
ESFJ	37	11,3

Kobi Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Önseziler		
INFJ	2	0,6
INTJ	2	0,6
INFP	18	5,5
INTP	8	2,5
ENFP	19	5,8
ENTP	8	2,5
ENFJ	12	3,7
ENTJ	4	1,2
Toplam	326	100

Tablo 8'e göre işletme sahiplerinin üzerinde 253'ünün duyguları, 73'ünün önsezerleri hakimdir. Testteki E dışadönük, I içe kapanık; S duygu, N önsezi; T düşünce, F hissetme; P anlayışlı, J yargılayıcı olarak tanımlanmaktadır. Bunların farklı kombinasyonları neticesinde 16 farklı kişilik tipi oluşur (Robbins, 2000: 31). Tablo 8'deki kişilik tiplerinin açıklımları Ek 1'de verilmiştir (Bkz., Ek 1).

Tablo 9. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Serbestlik derecesi	F	Sig.
Regression	3	,407	,748
Residual	322		
Toplam	325		

a Predictors: (Constant), Kişilik, Liderlik ve Girişimcilik
b Dependent Variable: İşletmenin Faaliyet Süresi

Sigma değeri 0,748'dir. $0,748 > 0,05$ olduğu için H_0 kabul edilir, H_1 red edilir. Yani KOBİ sahiplerinin işletmelerinin faaliyet süresi üzerine girişimcilik, liderlik ve kişilik özelliklerinin etkisi yoktur.

Tablo 10. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		5,413	,000
Liderlik	-,002	-,031	,976
Girişimcilik	-,062	-,975	,331
Kişilik	-,001	-,011	,991

a . Dependent Variable: Süre

Tablo 10'a göre standartize edilmiş Beta katsayısına göre, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerine etkisi kişilik (-0,001), liderlik (-0,002) ve girişimcilik (-0,062) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre her üç bağımsız değişkenin işletmenin faaliyet süresine etkisi anlamlı değildir. (sigma değerleri > 0,05).

Tablo 11. Çoklu Regresyon Analizi

	df	F	Sig.
Regression	3	16,884	,000
Residual	322		
Toplam	325		

a Predictors: (Constant), Kişilik, Liderlik ve Girişimcilik
b Dependent Variable: Çalışan Sayısı

Sigma değeri 0,000'dir. $0,000 < 0,05$ olduğu için H_1 kabul edilir, H_0 red edilir. Yani KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özellikleri işletmelerin çalışan sayısına göre büyüklüğünü etkiler. Etkinin yönü pozitiftir. $R = 0,369$, $R^2 = 0,136$ R^2 değerine göre çalışan sayısındaki değişimin % 13,6'lık kısmını KOBİ sahibinin kişilik, liderlik ve girişimcilik özellikleri açıklamaktadır.

Tablo 12. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		7,504	,000
Liderlik	,285	4,695	,000
Girişimcilik	-,122	-2,042	,042
Kişilik	-,156	-2,950	,003

a Dependent Variable: Çalışan Sayısı

Tablo 12'deki regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testinin sonuçlarına göre işletme sahibinin liderlik ve kişilik özellikleri değişkenlerinin işletmedeki çalışan sayısına göre büyüklüğü üzerindeki etkileri anlamlıdır. Girişimcilik özelliğinin ise çalışan sayısına göre işletme büyüklüğü üzerinde anlamlı bir etkisi gözükmemektedir.

Tablo 13. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	df	F	Sig.
Regression	3	9,634	,000
Residual	322		
Toplam	325		

a Predictors: (Constant), Kişilik, Liderlik ve Girişimcilik
b Dependent Variable: Öz sermaye

Kobi Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Sigma değeri 0,000'dir. $0,000 < 0,05$ olduğu için H_1 kabul edilir, H_0 red edilir. Yani KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özellikleri işletmelerin öz sermayelerine göre büyüklüğünü etkiler. Etkinin yönü pozitiftir. $R = 0,287$ $R^2 = 0,082$ RKare değerine göre özsermayedeki değişimin % 8,2'lik kısmını KOBİ sahibinin kişilik, liderlik ve girişimcilik özellikleri açıklamaktadır.

Tablo 14. Çoklu Regrasyon Analizi Sonuçları

	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	Beta			Zero-order
		10,012	,000	
Liderlik	,189	3,020	,003	,253
Girişimcilik	-,146	-2,370	,018	-,237
Kişilik	-,040	-,726	,468	,004

a Dependent Variable: Özsermaye

Tablo 14'de Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testinin sonuçlarına göre liderlik ve girişimcilik değişkenlerinin özsermayeye göre işletme büyüklüğü üzerinde etkileri anlamlıdır. Kişilik değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi gözükmemektedir.

Tablo 15. Basit Regresyon Analizi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,193	,037	,034	1,03828

a Predictors: (Constant), Eğitim

	df	F	Sig.
Regression	1	12,496	,000
Residual	324		
Toplam	325		

a Predictors: (Constant), Eğitim

b Dependent Variable: Liderlik

H_3 için yapılan analiz sonucunda KOBİ sahiplerinin eğitim durumlarının Liderlik stilleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tablo 15'e göre bu iki değişken arasındaki regresyon oranı 0,193'dur. R^2 değeri göz önüne alındığında eğitim durumunun liderlik stiline % 3,7'sini açıklamaktadır. Sigma değeri 0,000 olduğu için H_0 ret, H_1 kabul edilir. Her ne kadar H_1 kabul edilsede etkinin oranı oldukça düşüktür.

Tablo 16. Basit Regresyon Analizi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,191	,036	,033	1,23846

a Predictors: (Constant), Eğitim

	df	F	Sig.
Regression	1	12,230	,001
Residual	324		
Toplam	325		

a Predictors: (Constant), Eğitim

b Dependent Variable: Girişimcilik

H₄ için yapılan analiz sonucunda KOBİ sahiplerinin eğitim durumlarının girişimcilik profilleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tablo 16'ya göre bu iki değişken arasındaki regresyon oranı 0.191'dur. R² değeri göz önüne alındığında eğitim durumunun liderlik stiline %3.6'sını açıklamaktadır. Sigma değeri 0,001 olduğu için H₀ ret, H₁ kabul edilir. Her ne kadar H₁ kabul edilsede H₃'de olduğu gibi etkinin oranı oldukça düşüktür.

Tablo 17. Basit Regresyon Analizi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,122	,015	,012	3,91596

a Predictors: (Constant), Eğitim

	df	F	Sig.
Regression	1	4,931	,027
Residual	324		
Toplam	325		

a Predictors: (Constant), Eğitim

b Dependent Variable: Kişilik

H₅ için yapılan analiz sonucunda KOBİ sahiplerinin eğitim durumlarının kişilik özellikleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tablo 17'ye göre bu iki değişken arasındaki regresyon oranı 0.122'dur. R² değeri göz önüne alındığında eğitim durumunun kişilik özelliğinin %0,01'ini açıklamaktadır. Sigma değeri 0,027 olduğu için H₀ ret edilir. Her ne kadar H₁ kabul edilsede H₃ ve H₄'de olduğu gibi etkinin oranı oldukça düşüktür.

5. SONUÇ

İşletmelerinin nicel olarak ölçümlenebilecek çalışan sayısına göre büyüklüğü, özsermayelerine göre büyüklüğü, işletmenin faaliyet süresinin uzunluğu ile işletmenin yönetici görevini üstlenen işletme sahibinin liderlik, kişilik ve girişimcilik özellikleri arasındaki etkileşimi ampirik olarak sınamak amacıyla tasarlanmıştır.

Çalışmada işletme sahiplerinin liderlik özelliklerinin arzu edilen özellikten uzak olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İşletme sahiplerinin % 6'sının gösterdiği liderlik tarzı sonucu çalışanları mutludur ve işlerinde fazla enerji harcadıklarında olumlu tepki almaktadırlar. Girişimcilik özellikleri güçlü olan sadece 4 tane işletme sahibi vardır.

Yapılan test sonucu işletme sahiplerinin %57,4'lük kısmının ise girişimcilik özelliklerinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır. KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özellikleri işletmelerin faaliyet süresini etkilememektedir. KOBİ sahiplerinin girişimcilik, liderlik ve kişilik özellikleri işletmelerin çalışan sayısına ve öz sermayelerine göre büyüklüğünü etkilemektedir. Ancak bu etkileri oldukça düşük düzeyindedir. KOBİ sahiplerinin eğitim durumlarının Liderlik stilleri üzerinde, girişimcilik özellikleri ve kişilik özellikleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ama bu etkinin oranları oldukça düşüktür.

Araştırmanın bulgularını değerlendirdiğimizde, araştırmaya katılan KOBİ sahiplerinin % 6 gibi küçük bir kısmı arzu edilen liderlik özelliği göstermektedir. İşletmelerin büyümelerinde ve yaşamlarında sürdürmelerinde özellikle KOBİ'lerde işletme sahibinin özellikleri çok önemlidir. Bu bağlamda KOBİ sahiplerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Girişimci özelliklerine ilişkin yapılan anket sonucu, bu özelliği güçlü olan sadece 4 tane işletme sahibi olması kaygı vericidir. Günümüz rekabet koşulları göz önüne alındığında işletmelerin fırsatları gözeterek daha karlı yatırımlarda bulunmaları gerekliliği göz önüne alındığında girişimci özelliklerinin arzu edilen seviyede olmaması fırsatları yakalama ve kar sağlama şansını azaltmaktadır.

Araştırma sonucu geliştireceğimiz iki temel öneri; işletme sahiplerinin işletmecilik alanındaki mesleki bilgileri takip etmeleri ve bunun yanında entelektüel bilgi kapasitelerini de arttırmaları, ilgili kurumların üyesi bulunduğu işletmelere eğitim programları düzenleyerek işletme yöneticisinin ard yetişiminin gelişmesine katkı sağlamaktır.

Teşekkür

Anketlerin skorlarını hesaplamada yardımlarını esirgemeyen Sayın Zeynep DİRLİK'e, veriler toplanırken gayretli ve titiz çalışmaları için 2006-2007 eğitim ve öğretim yılı işletme bölümü son sınıf öğrencilerine teşekkür ederiz.

KAYNAKÇA

- Akdiş, Y. T., (2004) **Türkiye'nin Gerçek Liderlik Haritası**, İstanbul, Alfa Yayınları
- Akgemci, T., (2001) **KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, KOSGEB Yayınları
- Büyükköztürk, Ş., (2005) **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi**, Ankara, Pegema Yayıncılık
- Higgins, J.M., (1994) **The Management Challenge**, New York, Macmillan College Publishing Company
- İraz, R., (2005) **Yaratıcılık ve Yenilikçilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler**, Konya, Çizgi Kitabevi
- Koçel, T., (2003) **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul, Beta Yayınları
- Marcic, D., (1992) **Organizational Behavior: Experiences and Cases**, St. Paul, West Publishing Co.
- Müftüoğlu, T., (2002) **Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler**, Ankara, Turhan Kitabevi
- Robbins, S.P., (2000) **Essentials Organizational Behaviour**, New Jersey, Prentice Hall
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A., (2005) **Bilim, Felsefe ve Metodoloji**, İstanbul, Alkım Yayınevi
- Tekin, M., (2004). "Herkes Girişimci Olabilir mi?" *1. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul, s: 188-194

Kobi Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Ek 1: Tablo 7'deki Kişilik Tiplerinin Özellikleri*

ISTJ: Ciddi, sessiz, yoğunlukla ve konsantrasyonla başarı kazanır. Pratik, düzenli, gerçekçi, mantıklı, realist, güvenilir. Her şeyin iyi organize edildiğini görmek ister, sorumluluk alır. Karşıt görüşlere rağmen, düzenli olarak çalışır ve ne başarılması gerekiyorsa ona odaklanırlar. Dış dünyayı düşünerek, kendi iç dünyalarını hissederek yaşarlar.

ISFJ: Sessiz, arkadaşça, sorumlu, düzenli. Kendi zorunluluklarını karşılamak için kendilerini adayarak çalışır, arkadaşlarına ve okula hizmet ederler. Teknik konularda başarılı olmak için zamana ihtiyaç duyarlar çünkü teknik konulara karşı fazla ilgi duymazlar. Detaylara ve rutine karşı sabırlıdır. Sadık düşünceli, diğer insanların nasıl hissettiklerine önem verirler. Dış dünyayı daha çok hisleriyle iç dünyalarını ise duygularıyla yaşarlar.

ISTP: Sakin izleyiciler, sessiz, hislerini gizleyen, umulmadık orijinal mizahla ve tarafsız merakla hayatı analiz etme ve gözleme. Genellikle kişisel olmayan ilkeler, sebep ve sonuçlarla ya da niye ve nasıl mekanik şeylerin çalıştığıyla ilgilendirilir. Gerekli olduğunu düşündüklerinden fazla kendilerini kullanmazlar çünkü herhangi bir enerji sarfiyatı etkisiz olabilir. Dış dünyalarını duyguyla, iç dünyalarını düşünerek yaşarlar.

ISFP: Çekingen, oldukça arkadaşça, hassas, yetenekleri hakkında alçak gönüllü, anlaşmazlıklardan kaçınır, kendi düşüncelerini, değerlerini diğer insanlara karşı zorlamazlar. Liderlik ile ilgilenmezler fakat sadık takipçilerdir. Bir işi başarma ya da ödevler hakkında rahatırlar. Çünkü şimdiden hoşlanırlar ve o anı çaba ve telaş ile bozmak istemezler. Dış dünyalarını duyguyla, iç dünyalarını hissederek yaşarlar.

ESTP: Gerçekçi, sakin, endişelenmezler. Karşılarna ne gelirse tadını çıkarırlar. Mekanik şeyleri, arkadaşları yanlarındayken sporu severler. Düşüncesiz ve dobra olabilirler. Gerekli görürlerse fen ve matematik yapabilirler. Uzun açıklamaları sevmeyiz. Başarılabilir, çalışabilecek, ele alabilecek gerçek şeylerde çok iyilerdir. Dış dünyalarını duyguyla, iç dünyalarını ise daha çok düşünerek yaşarlar.

ESFP: Dost canlısı, kaygısız, kabullenen, arkadaşça, iyi vakit geçirmeyi seven. bir şeyler yapmayı ve sporu sever. Ne olursa bilirler ve istekli bir şekilde katılırlar. Olayları hatırlamayı, teorilerle uğraşmaktan daha kolay bulurlar. Ortak bir anlayış ve eşyalarla olduğu kadar insanlarla da pratik yeteneklere ihtiyaç duyan durumlarda çok iyilerdir. Dış dünyalarını duyguyla, iç dünyalarını hissederek yaşarlar.

ESTJ: Pratik, realist, iş ve mekanikler için doğal bir kafayla gerçekçiler. Yarar görmedikleri konularla ilgilenmezler fakat gerektiği zaman kendilerine uygulayabilirler. Aktiviteleri organize etmeyi ve yürütmeyi severler. Kararlar alınırken, diğer insanların fikirlerini önemsemeyi hatırlarlarsa, işleri iyi yürütürler. Dış dünyalarını daha çok düşünerek, iç dünyalarını ise duyguyla yaşarlar.

ESFJ: Sıcakkanlı, konuşkan, popüler, düzenli, iş birlikçi olarak doğarlar. Aktif komite üyeleridir. Her zaman bir başkası için iyi bir şey yaparlar. Biraz cesaret ve övgüyle daha iyi çalışır. Teknik konu ve soyut düşüncelerle çok az ilgilendirilir. İnsanların hayatlarını direkt ve açıkça etkileyen şeylerle ilgilendirilir. Dış dünyayı hissederek, iç dünyayı duyguyla yaşarlar.

INFJ: Azim ve orijinallikle başarılılar. Neye ihtiyacı varsa ve isterse onu yapmayı isterler. İşlerine tüm güçlerini verirler. Oldukça güçlü, düzenli, diğerleriyle ilgilidirler. Katı ilkelere saygılıdır. Onurlandırılmayı severler ve ortak iyiye en iyi nasıl hizmet edeceklerini gösteren açık kanaatlerinin takip edilmesini severler. Dış dünyalarını hissederek, iç dünyalarını önseziyle yaşarlar.

INTJ: Sadece kendi amaçları için kullandıkları orijinal fikirleri ve müthiş çabaları vardır. Kendilerine hitap eden alanlarda bir işi organize edebilecek onu yardımcıya da yardımcı bitirebilecek büyük bir gücü

* Marcic, 1992: 376-381 içinden Myers, I.B. 1962, Manual for the Myers-Briggs Type Indicator, Consulting Psychologist Press.

Emin UZUN, Serkan DİRLİK

vardır. Şüpheli, eleştirel, bağımsız, kararlı ve çoğunlukla kıskançtır. En önemliliği kazanması için önemsizle fazla ilgilenmemeyi öğrenmelidir. Dış dünyalarını düşünerek, iç dünyalarını önseziyle yaşarlar.

INFP: Coşkuyla dolu, sadık fakat sizi çok iyi tanıyana kadar bunlardan çok az söz ederler. Kendi bağımsız projelerini, dili ve fikirleri öğrenmeyi önemserler. Yıllık kitap kadrosunda özellikle editör olarak çalışma istegindedir. Arkadaşça fakat sosyal ve dikkat çekici olmak için çok uğraşır. Dış dünyalarında daha çok önseziyle, iç dünyalarını hissederek yaşarlar.

INTP: Sessiz, duygularını gizleyen, sınavlarda başarılı, özellikle teorik ve bilimsel konularda. Kılı kırk yaran konularda mantıklı. Küçük konuşmaları ya da partileri çok az severek daha çok fikirlere ilgi duyarlar. Çok kesin açıklanmış ilgileri vardır. Bazı güçlü ilgilerinin faydalı olabileceği işler seçmeye ihtiyaç duyarlar. Dış dünyalarında daha çok önseziyle, iç dünyalarını daha çok düşünerek yaşarlar.

ENFP: Coşkulu, oldukça hareketli, dâhice, hayal gücü kuvvetlidir. Onları ilgilendiren neredeyse her şeyi yaparlar. En küçük zorluğa çok çabuk çözüm bulurlar ve problemi olan bir insana yardım etmeye hazırdırlar. Önceden hazırlanmak yerine o anda yapıverme kabiliyetlerine güvenirlir. İstedikleri her şey için makul sebepler bulabilirler. Dış dünyalarını önseziyle, iç dünyalarını hissederek yaşarlar.

ENTP: Hızlı, dâhice, bir çok şeyde ilgilidirler. Arkadaşlığı harekete geçiren, dikkatli, dobra, bir sorunun herhangi bir durumunda eğlence için tartışabilir. Zor ve yeni problemleri çözmede becerikli fakat rutin ödevleri ihmal edebilirler. Birinden diğer yeni ilgiye dönerler. İstediklerini yapmak için her zaman mantıklı bir bahane bulabilirler. Dış dünyalarını önseziyle, iç dünyalarını düşünerek yaşarlar.

ENFJ: Duyarlı ve sorumlu. Diğerlerinin ne düşündükleri ve istediklerine gerçekten ilgi duyarlar. Yetenek ve kolaylıkla bir grup tartışmasına liderlik yapabilir ya da onun için teklif verebilir. Hoş sohbet, popüler, okul ilişkilerinde aktif fakat çalışmalarında iyi bir iş çıkarmak için yeterli vakit harcayabilir. Dış dünyalarını hissederek, iç dünyalarını önseziyle yaşarlar.

ENFJ: İçten, açık, çalışmalarında yetenekli, aktivitelerinde lider. Toplum önünde konuşmak gibi zekice bir konuşma ya da muhakeme gerektiren herhangi bir şeyde genellikle iyidirler. Bilgileridir ve bilgi dağarcıklarını sürekli genişletirler. Bir alan yetkisindeki kendi deneyimlerinden çok bazen daha pozitif ve güvenilirlerdir. Dış dünyalarını daha çok düşünmeyle, iç dünyalarını önseziyle yaşarlar.