



KARİYER GELECEĞİ PLANLAMASI VE GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

**2022
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME**

Abdel-Bassait MAHAMAT TAHİR

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN**

**KARİYER GELECEĞİ PLANLAMASI VE GİRİŞİCMİLİK YÖNELİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Abdel-Bassait MAHAMAT TAHİR

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Haziran 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	2
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	11
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM	12
EVREN VE ÖRNEKLEM	14
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	14
1. BİRİNCİ BÖLÜM KARIYER GELECEĞİ PLANLAMASI.....	15
1.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi.....	15
1.2. Kariyer Planlaması Kavramı ve Amaçları.....	20
1.3. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler	21
1.4. Kariyer Geleceği Algısı ve Bileşenleri.....	29
1.5. Kariyer Geleceği Planlaması ile İlgili Yapılan Çalışmalar	32
2. İKİNCİ BÖLÜM GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ.....	36
2.1. Girişimcilik Yönelimi Kavramı ve Önemi.....	36
2.2. Girişimcilik Yönelimi Boyutları	39
2.3. Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler	42

2.4. Girişimcilik Yönelimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	56
3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KARIYER GELECEĞİ PLANLAMASI ve GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	59
3.1. Araştırmanın Yöntemi	59
3.1.1. Araştırmanın Konusu.....	59
3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	59
3.1.3. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri	60
3.1.4. Araştırma Modeli.....	61
3.1.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	62
3.1.6. Veri Toplama Yöntemi.....	62
3.1.7. Araştırma Ölçekleri.....	63
3.1.7.1. Kariyer Geleceği Ölçeği.....	63
3.1.7.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği.....	63
3.1.8. Araştırmanın Analiz Yöntemi	63
3.2. Bulgular	64
3.2.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular.....	64
3.2.2. Güvenirlilik Analizi.....	72
3.2.3. Tanımlayıcı İstatistikler	73
3.2.4. Hipotez Testleri	74
3.2.4.1. Farklılıklara İlişkin Analizler.....	75
3.2.4.2. Korelasyon Analizleri	83
SONUÇ	86
KAYNAKÇA.....	89
TABLolar LİSTESİ	104
ŞEKİLLER LİSTESİ	106
EKLER	107
ÖZGEÇMİŞ	110

TEZ ONAY SAYFASI

Abdel-Bassait MAHAMAT TAHİR tarafından hazırlanan “KARİYER GELECEĞİ PLANLAMASI VE GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN

Tez Danışmanı, Finans ve Bankacılık Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 31/05/2022

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Neşe YILDIZ (KBÜ)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Sertaç ERCAN (BANÜ)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN (KBÜ)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yaptığımı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Abdel-Bassit MAHAMAT TAHİR

İmza:

ÖNSÖZ

Kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi konulu tezin yazım aşamasının her sürecinde bilgi ve tecrübesi ile katkı sağlayan değerli hocam, danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN'a hoşgörüsü ve sabrı için, fikirlerini, enerjisini benimle paylaştığı ve benden esirgemediği destekleri için en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatım boyunca bana hep destek olan, beni bu günlere getiren annem Aziza BACHAR, babam Mahamat TAHIR ve kardeşlerime, çalışmanın her aşamasında desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma katkılarından dolayı teşekkürlerimi iletiyorum.

ÖZ

Araştırmada kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu araştırmanın amacını, Karabük Üniversitesi bünyesinde lisans programlarında eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında lisans programlarında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim görmekte olan 392 uluslararası öğrenciden veri toplanmıştır. Katılımcıların kariyer geleceği düzeylerini belirlemek için Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından oluşturulan, Türkçe'ye uyarlaması Kalafat (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten ve katılımcıların girişimcilik yönelimi düzeylerini belirlemek için Bolton ve Lane (2012) tarafından oluşturulan, Türkçe'ye uyarlaması Ercan ve Yıldırım (2021) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten faydalanılmıştır. Anket aracılığı ile elde edilen verilerin analizinde frekans analizi, Pearson Korelasyon analizi, farklılık ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer geleceği planlamasının demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olma ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Girişimcilik yönelimi değişkeninin ise demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olma, kendi iş yerini açma ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezi olan kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu savı istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Ayrıca her iki kavramın alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerde de anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer; Kariyer Geleceği Planlaması; Girişimcilik; Girişimcilik Yönelimi

ABSTRACT

The research examines the relationship between career future planning and entrepreneurial orientation. The purpose of this research is to determine the relationship between career future planning and entrepreneurial orientation of third and fourth year international students studying in undergraduate programs at Karabuk University. In the study, data were collected from third and fourth year international students studying in 392 undergraduate programs. From the scale created by Rottinghaus, Day and Borgen (2005) and adapted into Turkish by Kalafat (2012) in order to determine the career future levels of the participants; In order to determine the entrepreneurial orientation levels of the participants, the scale created by Bolton and Lane (2012) and adapted into Turkish by Ercan and Yıldıran (2021) was used. Frequency analysis, Pearson Correlation analysis, difference and ANOVA tests were used in the analysis of the data obtained through the questionnaire. As a result of the research, it is seen that there is a significant difference between the demographic variables of career future planning, having a business idea and having an entrepreneur in the family. It has been determined that there is a significant difference between the demographic variables of entrepreneurial orientation, having a business idea, opening their own business and having an entrepreneur in the family. The argument that there is a significant relationship between career future planning and entrepreneurial orientation, which is the main hypothesis of the research, has been proven statistically. In addition, it has been determined that there are significant differences in the relations between the sub-dimensions of both concepts.

Keywords: Career; Career Future Planning; Entrepreneurship; Entrepreneurship Orientation

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Kariyer Geleceği Planlaması ve Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki
Tezin Yazarı	Abdel-Bassit MAHAMAT TAHİR
Tezin Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	31/05/2022
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	110
Anahtar Kelimeler	Kariyer; Kariyer Geleceği Planlaması; Girişimcilik; Girişimcilik Yönelimi

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Relationship Between Career Future Planning and Entrepreneurial Orientation
Author of the Thesis	Abdel-Bassit MAHAMAT TAHİR
Advisor of the Thesis	Assist. Prof. Dr. Canan YILDIRAN
Status of the Thesis	Master of Science
Date of the Thesis	31/05/2022
Field of the Thesis	Business
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	110
Keywords	Career; Career Future Planning; Entrepreneurship; Entrepreneurship Orientation

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusunu kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi ve her iki kavramın alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve analiz edilmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Karabük Üniversitesi bünyesinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim görmekte olan uluslararası öğrencilerin toplam sayıları 2106 olup, araştırmaya 392 uluslararası öğrencinin katılımı sağlanmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda kariyer geleceği planlaması ve alt boyutları ile girişimcilik yönelimleri ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığının tespiti oluşturmaktadır.

Bu araştırma uluslararası öğrencilerin kariyerlerinin planlaması ve girişimcilik yönelimlerinin tespiti ve açıklanması bakımından önemlidir. Küreselleşmenin eğitim sistemindeki rolü ve yeri dikkate alındığında, uluslararası öğrencilerin kariyerlerinin ne yönde planlayacaklarında etkili olduğu ve her ülkenin ekonomisinde önemli bir yere sahip olan girişimciliğin ise uluslararası öğrenciler içinde önemli bir dinamik olduğu görülmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı kapsamında analiz edilecek verilerin toplanması için anket yöntemi seçilmiştir. Verilerin toplanması için düzenlenen araştırma ölçeği üç kısımdan oluşmaktadır. Araştırma ölçeğinin birinci kısmında katılımcıların demografik özelliklerinin saptanmasına ilişkin 11 soru ifadesi bulunmaktadır. İkinci kısımda 17

soru ifadesinden oluşan kariyer geleceği planlaması ölçeği; son kısımda ise 10 soru ifadesinden oluşan girişimcilik yönelimi ölçeği yer almaktadır.

Katılımcıların kariyer geleceği düzeylerini belirlemek için Rottinghaus, Day & Borgen (2005) tarafından oluşturulan, Türkçe'ye uyarlaması Kalafat (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten faydalanılmıştır. Kariyer geleceği ölçeği 25 soru ifadesinden oluşmaktadır, 3 alt boyut içermektedir ve beşli likert tipindedir. Kariyer uyumluluğu boyutunda 11 soru ifadesi, kariyer iyimserliği alt boyutunda 11 soru ifadesi ve iş piyasalarına ilişkin bilgi alt boyutunda ise 3 soru ifadesi yer almaktadır. Ölçekte yer alan 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20 ve 24. soru ifadeleri ters kodlanmıştır.

Katılımcıların girişimcilik yönelimi düzeylerini belirlemek için Bolton & Lane (2012) tarafından oluşturulan, Türkçe'ye uyarlaması Ercan & Yıldırım (2021) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten faydalanılmıştır. Girişimcilik yönelimi ölçeği 10 soru ifadesinden oluşmaktadır, 3 alt boyut içermektedir ve beşli likert tipindedir. Risk alma alt boyutunda 3 soru ifadesi, yenilikçilik alt boyutunda 4 soru ifadesi ve proaktiflik alt boyutunda 3 soru ifadesi yer almaktadır.

Araştırmada öncelikli olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha (α) testi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımlarının incelenmesi amacıyla frekans analizinden yararlanılmıştır. Kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla oluşturulan hipotezleri test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu iki kavramın demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için ise Farklılık ve ANOVA testleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan bu testler İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Lisans programlarında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim gören uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ve alt boyutları ile girişimcilik yönelimi ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan çalışma kapsamında

oluşturulan araştırma sorularına cevaplar aranmaktadır. Araştırmanın soruları şu şekildedir:

- Uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

- Uluslararası öğrencilerin girişimcilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

- Uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırma sorularından hareketle çalışmanın amacı kapsamında aşağıdaki hipotezler ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H₂: Girişimcilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H₃: Kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Kariyer uyumluluğu ile risk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Kariyer uyumluluğu ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}: Kariyer uyumluluğu ile proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3d}: Kariyer iyimserliği ile risk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3e}: Kariyer iyimserliği ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3f}: Kariyer iyimserliği ile proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3g}: İş piyasalarına ilişkin bilgi ile risk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3h}: İş piyasalarına ilişkin bilgi ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3i}: İş piyasalarına ilişkin bilgi ile proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi bünyesinde lisans programlarında eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıftaki uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi'nde 2021-2022 eğitim öğretim yılında lisans programlarında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim gören toplam 2106 uluslararası öğrenci bulunmaktadır. Bu çerçevede örneklem belirlenirken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Analiz için gerekli olan örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmış olup (Coşkun, Altunışık & Yıldırım, 2019:164), 392 uluslararası öğrenciden veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anketler hem elden hem de online anket yöntemi kullanılarak temin edilmiştir.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırma kapsamını kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi farklı başlıklar altında ele alınması, alt boyutları ile arasındaki ilişkinin incelenmesi ve analizi oluşturmaktadır. Araştırma yalnızca Karabük Üniversitesi'nde lisans programında eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf uluslararası öğrencilerle sınırlandırılmıştır.

1. BİRİNCİ BÖLÜM KARIYER GELECEĞİ PLANLAMASI

1.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi

Kariyer günlük konuşmalarda; kişinin mesleğinde ve iş yaşantısında ilerlemesi, başarıya ulaşması ve iş yaşantısı boyunca üstlenmiş olduğu rollere ilişkin deneyimlerin bütünü olarak ifade edilebilir. Kariyer kavramı, farklı bir tanıma göre ise, kişinin çalışabileceği müddetçe herhangi bir iş alanında adım adım ve devamlı surette ilerleyerek deneyim ve beceri elde etmesidir (Bayraktaroğlu, 2006).

Bireylerin özel ve kişisel yaşantılarında gerçekleşen hızlı değişimlerin, bireylerin meslekler arası geçiş döngüsünü de hızlandırdığı görülmektedir (Cairo, Kritis & Myers, 1996). İş piyasasındaki birtakım farklılaşmalar veya kişilerin meslek yaşantılarında karşılaştıkları farklı problemler, kariyer seçimi ile ilgili pozitif veya negatif bakış açısı, mutluluk gibi faktörler, kişinin duygusal iyi oluşu ile ilişkilendirilmiştir (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

Kariyer (career) kelimesi, Latince’de taşıma yolu anlamına gelen “carraria” kelimesinden türetilmiştir. 16. yüzyıla dek isim olarak kullanıldığında, yarış alanı ve atların takip ettiği yol; fiil olarak kullanıldığında ise dört nala koşmak, çok hızlı koşma manası taşıdığı görülürken, 16. yüzyılın sonlarına doğru mecazi bir manaya da karşılık gelmeye başladığı ve bir iş ya da görevin gerçekleştirilmesi adına hızlı biçimde ve duraklamaksızın takip edilmesi gerekli yol anlamını kazandığı görülür. Fakat bunların 19.yüzyıl başlangıcında öncelikle Wellington Dükü’nün yazdığı bir mektupta “diplomatik kariyer” kelimesini kullanması ve W. H. Ireland’ın “Büyük Devlet Adamının Kamu Kariyeri” hakkında yazdığı bir şiir ile değişmeye başladığı söylenebilir. Buradan yola çıkarak, kariyer kelimesinin anlamının zamanla, ilerleme fırsatları sunan profesyonel bir yaşam veya istihdam biçimine dönüştüğü görülmektedir. Kariyer çoğu zaman iş ile birlikte anılan bir kavram olma niteliğini

taşımaktadır. Ancak iş kavramıyla özellikle ifade edilmek istenen, bu işin herhangi bir iş olmayıp uzmanlık gerektiren bir iş olduğu ve aynı zamanda yükselme ve ilerlemeyi de içerdiği. Buna göre Avrupa ve Amerika literatürlerinde kariyer kavramının tanımının, en temel anlamıyla kişinin yaşamı boyunca üstlendiği iş rollerinin bir sıralaması olarak yapıldığı ifade edilebilir. Kariyerin disiplinler arası bir çalışma konusu olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kariyer olgusunun, sosyal bilimler başlığı altında sıralanan psikolojiden sosyal psikolojiye, sosyolojiden antropolojiye, ekonomiden siyaset bilimine, tarihten coğrafyaya kadar hemen hemen bütün disiplinlerce incelenen bir konu olma niteliği taşıdığı belirtilebilir (Çakmak, 2011).

Kariyer, hayat boyunca süren iş/işler dizisi ya da seçilen meslek dalında yükselmek, yapılan işin karşılığında para kazanmak, daha fazla sorumluluk alarak saygınlık kazanmak şeklinde tanımlanabilir (Güleç, Parlak, Çetin & Parlak, 2016).

Super (1980) kariyeri, bireyin tüm yaşamı boyunca oynadığı rollerin bir sırası ve kombinasyonu (combination) olarak tanımlamıştır. Kariyer sürecinde bireyin meslek öncesi -meslek icrası- meslek sonrası görevleri bulunmaktadır. Aynı zamanda, boş zaman etkinliklerini de içine alan toplum içerisinde üstlendiği tüm roller, bu sürece dahildir ve bir meslek seçmek, herhangi bir mesleğe girmek ya da bir meslekten ayrılmak kariyer sürecini sona erdirmez.

Kariyerle ilgili çeşitli tanımlara rastlanmaktadır fakat tanımların ortak noktalarına bakıldığında, kariyer kavramının en temelinde, kişinin iş ile ilgili pozisyonlarda ilerlemesi, örgüt basamaklarını yukarı doğru tırmanması olarak görülmektedir (Bayram, 2008).

Kişinin kimliğini ve toplumsal statüsünü belirlemede son derece etkili olan kariyer, çocukluk döneminden itibaren çalışma yaşamının tamamını etkilemektedir. Kariyer; objektif bir şekilde kişinin yaşam boyu çalıştığı pozisyonların tamamı, sübjektif olarak ise iş yaşantısı ile ilgili değerleri, tutumları ve davranışlarıdır (Sönmez, Önal & Yıldız, 2019:127).

Aytaç (1997) kariyer kavramını “bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim beceri kazanması” olarak tanımlar.

Sümer (1999) kariyer kavramını profesyonel yaşamındaki eylemlerin, sorumlulukların, yaklaşım ve davranışların gelişimi ve kişinin yaşam boyu edindiği mevkiler serisi; bilhassa aynı meslek dalında gösterdiği ilerleme, gitgide daha yüksek para ödülleri ve sorumluluk üstlenme olarak ifade eder (Bakioğlu & Yaman, 2004:2).

Yine bir başka tanıma göre, kariyerin hiyerarşik örgütler içerisinde “örgütün merdiveninden yukarı doğru hareketi” olduğu söylenebilir (İrmiş & Bayrak, 2001:179).

Can (1999), kariyer kavramının iş kavramını kapsamanın beraberinde, kişinin iş dışındaki hayatının ve buradaki rollerinin de kavranmasıyla anlaşılabilirliğini öne sürer (Tanhan & Nurses, 2017:71).

Bakioğlu ve Özcan (2001), araştırmalarında, kariyeri, “kişinin çalışma hayatı süresince geçirdiği aşamalar ve bu aşamalarındaki işler, süreçteki hareketlilik ve sahip olunan bilgi birikimi” şeklinde tanımlamıştır (Çetin, Tatık, Çayak & Doğan, 2015:12).

Bird (1994), değişik bir perspektifle, “yaşam boyu öğrenme”ye işaret ederken, Erdoğan (2008) kariyer kavramının güncel tanımı üzerinden, bilgi ve iş deneyimi arasındaki farkın anlaşılması adına kariyerin yapısal ve semantik (anlamları inceleyen bilim) yönlerinin açıklanması gerektiğinin altını çizer (akt. Müftüoğlu & Erol, 2019:38).

Örgüt çatısı altındaki kurumsal yaşamın bir parçası olmak, kişinin kariyerinin sadece başlangıç aşamasını oluşturur. Kariyer kişilerin profesyonel yaşantılarının tamamını kapsamakta olup; bireylerin okuldan ayrılış ve örgütsel yaşama giriş gibi süreçleri ile başlangıç olarak bağımsız bir biçimde tecrübe edinmesi ve sorumluluk üstlenmesi ile süren, örgüt içerisindeki dikey ve yatay hareketleri kapsayan ve işgücünden temelli ayrılma, yani emeklilik ile sonlanan bir süreçtir. Kariyere ilişkin kararların bir bölümü kişilerin tasarrufunda iken bazı kararlar örgüt tarafından, yine bir

bölümü kişi ve örgüt tarafından ortaklaşa alınmaktadır. Bu nedenle; kariyerin yalnızca bireysel bir olgu olmadığı unutulmamalıdır. Kariyer, bağlı olunan örgütünde şekillendirdiği bir süreçtir. Bireysel hedeflere örgütsel hedefler ile aynı perspektiften ele alındığı müddetçe örgütsel amaçlara ulaşılması bir zorunluluk olmaktan çıkarak kişilerin özel hedefi haline alır (Mercan, 2016).

Günümüzde profesyonel yaşama dair üretilmiş sayısız yeni kavram mevcuttur. İşletmelerin yeniden yapılanma süreci, kişilerin küçülme ya da dış kaynaklı eleman istihdamı vb. nedenlerle işten çıkarılması gibi örnekler, iş hayatının ne tür alternatif sonuçları beraberinde getirebileceğini ortaya koyarken iş görenlerin geleceğe ilişkin yorumda bulunabilmelerine olanak sağlamaktadır. Kariyer yönergelerindeki değişimlere ilişkin farkındalık sahibi olmak, güven hissine ve iş ile alakalı beklenmedik durumların (örneğin, işten çıkarılma) sonuçlarının üstesinden gelenebilmesi bakımından katkı sağlayacaktır (Stevens, 1999:5).

Günümüzün örgütleri, iş görenlerin eğitimleri ve gelişmelerine katkıları aracılığıyla, kariyer süreçleri boyunca kişilerin olası tüm negatif sonuçları minimuma indirgeyerek kendi politikalarının da uygulanmasına olanak tanımaktadır. İş görenlerin kariyer hedeflerini senelerce başarı ile tutturabilmeleri sadece kişiye kendini gerçekleştirme fırsatı sunmakla kalmayıp, örgütsel açıdan da bir ilerleme olanağı sunar. Bu nedenle, kariyerin sadece bireyin kendisini alakadar eden bir durum olarak nitelendirilmesi doğru olmayacaktır. Kariyer; kişinin arzu, talep ve hedefleri ile örgütsel amaçların birbiriyle örtüşmesi ile oluşan karmaşık bir süreçtir (Aytaç, 2005:13).

Kariyer yönetiminde gerek örgütlerin gerek bireylerin kendilerini karşılıklı olarak ifade edebileceği, mübadeleye girebileceği, katılım sağlayabileceği nitelikler söz konusu olup; bunlar örgüt ile eşleştğinde karar olma halinden uzaklaşacaktır. Örgüt sunuları, bireylerin kararlarına ilişkin sorumluluk alanlarına etki etmekte ve bunları değiştirebilmektedir. İş dizaynı, kariyer yollarının kararlaştırılması ve genel örgüt iklimi, çalışma arkadaşlığı gibi unsurlar. Bu etkileşimin neticesinde ortaya çıkarken, tamamı bireyin iş hayatındaki kalıcılığına büyük oranda etki etmektedir.

Aşağıda, kariyer düşüncesi değerlendirilirken bireyin ve örgütün getiri ve değişim bakımından karşılıklı olarak birbirlerine sağlayacakları sıralanmaktadır (Burack, 1988:157);

Bireysel Kararlar: İşgücüne kapılım, yakın ilişkin kurulması, yüksek performans.

Bireyin Getirileri: Eğitim, fiziksel ve zihinsel beceriler, kişilik, beklentiler, yaratıcılık, iş deneyimleri, iş ihtiyaçları, davranışlar, değer yargıları.

Örgütsel Getiri ve Kolaylıklar: Ücret, eğitim, gelişim, transfer, terfi, iş dizaynı, kariyer yolları belirlenerek gelecek fırsatlarının yakalanması, kariyer alternatifleri, örgüt iklimi, rekabet, liderlik, geri besleme, genel motivasyon.

İş yaşamında güç ve yetki sahibi olmak, yapılan işin tatmin edici olması, kararlara katılım, eğitim ve gelişim programlarının sistematik ve olumlu sonuçlar doğuracak şekilde planlanması, başarılarının takdir görmesi, iş güvenliği ve aitlik duygusunun sağlanması, her çalışanın örgütün bir ortağı olarak görülmesi, dengeli ücret sistemi gibi faktörler bireylerin örgüte olan bağlılıklarını artırdığı gibi, kariyer hedeflerine ulaşma fırsatı verildiği için de motive edici özellik taşımaktadır (Kanawty, 1996).

Kariyer olgusunun yarattığı etkiler daha geniş bir perspektifle değerlendirildiğinde; kariyerin kişisel, örgütsel ve toplumsal gereklilikleri arasındaki ilişkisellikten kaynaklandığı görülmektedir (Kanawty, 1996:365). Örgütsel ve bireysel gereklilikler ile bir arada ele alınan kariyer olgusunun, toplumsal yaşantının da kaynağı olduğu ve eş zamanlı olarak toplumsal yaşantıyı şekillendirildiği söylenebilir. Örgütsel yapılarda ve iş görenlerin kişisel gelişiminde kaydedilen her türden ilerleme ya da tersi durumlar, sosyal yaşamı temsil etmektedir.

1.2. Kariyer Planlaması Kavramı ve Amaçları

Bireyler iş yaşamında nerede olduklarını ve gelecekte yapabileceklerini iyi bildikleri ölçüde; hedeflerine ulaşabilme adına yapmaları gerekenleri kavramaları bir o kadar mümkün olacaktır. Kariyer planlaması kişilere bu imkânı sağlamakla kalmayıp; iş görenlerin fırsatların, seçeneklerin ve neticelerinin farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmalarında yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlayacak; iş, eğitim ve diğer konulara yönelik eylemlerin programlanması sürecidir. Kariyer planlaması, kişisel kariyer hedefleriyle örgütsel imkânların uzlaştırılması ve bireyin kariyer amaçlarını başarması için gereken araçların tespit edilmesi sürecidir (Gökdeniz, 2017).

Kariyer planlaması, kişilerin gereken yetenek ve tecrübeyi edinmeleri şartıyla, uygun pozisyonlarda iş bulma olanağı sağlamaktadır. Fakat bireylerin bu süreçte kariyer olgunluğuna ve kariyer geleceklerine dair algıları da son derece önemlidir. Kariyer olgunluğu, bireyin eğitsel veya mesleki seçimlerde bulunmaya hazır oluşlarını ifade eder ve kişinin belli gelişim dönemlerinde belli görevleri gerçekleştirmeleri, mesleki olgunluğunun derecesine işaret eder. Kişinin sahip olduğu profesyonel niteliklerin, gelecek kariyer planlarına için hangi ölçüde uygun olduğuna dair fikirleriyle gelecekte arzu ettiği kariyer hedeflerine ulaşabilme konusundaki iyimserliği onun kariyer geleceği algısına şekil vermektedir (Super, Starishevsky, Matlin & Jordaan, 1963).

Kariyer planlaması, çalışanların mevcut bilgi, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle örgüt içindeki yükselişlerinin planlanması olarak ifade edilebilir. Yani, kariyer planlama; ulaşılabilir hedefler doğrultusunda, bireyin örgüt içinde yükselişinin örgütün ve bireyin iş birliğiyle düzenlenmesidir. Kariyer planlama; işletmede farklı pozisyonlardaki çalışanların, belirlenmiş hedefler doğrultusunda gelişim sağlamasını amaçlayan bilinçli çalışmalar yapılmasını kapsamaktadır (Altun & Arslan, 2021).

Kariyer planlaması kavramının temelini bireysel hedefler oluşturmaktadır. İnsanlar kendileri için önemli olan şeyleri buldukları takdirde bu doğrultuda hayatlarını

ve hedeflerini şekillendirirler. Kişi kariyerinde ilerlemek için, bu amaçlarını açıkça ortaya koymalıdır. Amacını net bir şekilde tespit edebilen bireyler karşılaşıcağı alternatif imkânları daha uygun bir şekilde kullanabilmektedir (Aytaç, 1997:61).

Kariyer planlaması örgütlerde kaliteyi, motivasyonu, birey ve örgütlerin hedeflerini bir hedef doğrultusunda buluşturarak yükseltmek maksadıyla insan kaynakları yönetiminin etkili bir uygulaması haline gelmektedir. Kariyer planlaması bu anlamda, iş görenin bilgisi, yeteneği, becerisi ve güdülerinin geliştirilmesi ile çalışmakta organizasyondaki ilerleyişinin veya terfisinin planlaması olarak ifade edilebilmektedir (Şimşek & Çelik, 2004:93).

Kariyer planlamasının temel amaçları şöyle sıralanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2006:142):

- Bireylerin kariyerlerindeki başarının sağlanması,
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımının sağlanması,
- Personelin geliştirilmesinin sağlanması,
- İyi bir kariyer ve eğitim olanaklarının sonucunda iş başarısında artışın sağlanması,
- İş güvenliğinin sağlanması,
- İş gören bağlılığını güçlendirmek.

1.3. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler

Kariyer planlamasına etki eden unsurlar aşağıda genel bir çerçevede açıklanmaktadır:

Kişisel Faktörler: Tekil faktörler bireylerin kariyer planlamaları üzerinde belirleyici olan temel faktörlerin başında gelmekte olup; bunlar yaş, cinsiyet ve bireyin kişisel ve özel yetenekleri olarak sıralanmaktadır.

- **Yaş:** Kariyer planlamasını belirleyen demografik faktörlerden biri de bireyin yaşıdır. Bireyin yaşı, kariyerinin şekillenmesinde ve planlanmasında etkili bir faktördür. Her

yaş grubu için gelecek beklentileri farklı olabileceğinden kariyer beklentileri de farklıdır.

- **Cinsiyet:** Cinsiyet, kişinin çalışmak istediği meslek alanını ve kariyer planını belirlemede önemli faktörlerden biridir. Bireylerin toplum içerisindeki cinsiyet rollerini, yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arası dağılımını belirler. Yani, toplumda Cinsiyet rolleri, kimi mesleklere kadın işi olarak yaklaşılırken kimilerine erkek işi olarak bakılmaktadır. Örneğin; hemşirelik erkekler tarafından hemen hemen hiç tercih edilmezken, kadınlar tarafından kamyon şoförlüğünün tercih edildiği pek görülmez. Bunlar dışında, cinsiyet, kişilerin mesleklerinde ilerlemesi önünde de zaman zaman engel teşkil edebilmektedir (Adıgüzel, 2008).

Toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak, kadınlarda ve erkeklerde kariyer gelişimi farklı olabilmektedir. Kadınlar işe alımda, terfi ve performans değerlendirmelerinde kısıtlamalarla daha sık karşı karşıya kalmaktadır. Aile yaşantısı erkeklerin kariyer planı üzerinde etkili olmazken, bu konu kadınlarda kariyer planlaması için büyük öneme sahiptir.

Toplumsal rollerden kaynaklı olarak kadından ev ve iş yaşamı arasındaki dengeyi kurmasının beklenmesi; kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi kabul edilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere daha fazla yönelmesini sağlamaktadır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulamasından dolayı kamuda çalışmayı tercih ettiği görülmektedir (Aytaç, 2008).

Kadının, ailenin ekonomik yetersizliği nedeniyle işgücüne katılmasının beraberinde getirdiği birçok sorun, kadınların erkeklerle eşit koşullarda kariyer ilerlemesini engellemiştir. Ancak işgücünün demografik yapısındaki, niteliğindeki, toplumun ekonomik, teknolojik yasal oluşumlarındaki değişimleri, yönetimin tutumlarında da 15-20 yıl öncesine göre birtakım değişimler yaratmıştır. Bireysel iş değerleri ve kariyer tutumlarındaki değişimler sonucunda bugün daha çok kadının kariyer amacıyla iş hayatına katılımı çabası son yıllarda hız kazanmıştır (Aytaç, 2008:87).

- **Kişisel Özellikler ve Yetenekler:** Kariyer planlaması bakımından kişilik özellikleri ve beceriler mühim bir yere sahiptir. Kişilik yönelimi ve kariyer seçimi arasındaki ilişkiye odaklanan ve insanların kendi kişilik yönelimleriyle uyumlu işlere eğilim gösterdiğini ispatlayan John Holland, bu alanda yürütülmüş en tanınan çalışmanın sahibidir (Aytaç, 2005). Holland kişiliğe vurgu yaparak, kişilik tipleri üzerinde çalışmıştır. Bu kuram, kişilik ve mesleklerin yürütüldüğü çevre ya da mesleklerin gerektirdiği eylemler arasındaki ilişkiye dayanır. Holland'ın kariyer kuramı, mesleki ilginin kişiliğin bir yönü olduğu, bundan dolayı mesleki ilginin tanımlanmasının eş zamanlı olarak kişiliğin tanımlanması olduğu ön kabulüne dayanır (Erdoğan, 1998:138).

Holland, bireylerin ilgilerini, isteklerini, tutumlarını ve yetenek farklılıklarını göz önünde bulundurarak 6 mesleki eğilim tanımlamış olup; bu eğilimler şöyle sıralanmaktadır:

- Gerçekçi mesleki eğilim,
- Araştırmacı mesleki eğilim,
- Artistik mesleki eğilim,
- Sosyal mesleki eğilim,
- Girişimci mesleki eğilim,
- Geleneksel mesleki eğilim.

Grup Faktörleri: Bireyin kariyer planlamasını belirleyen temel faktörlerin ikincisi de grup faktörleridir. Bu faktörler aile, arkadaş çevresi ve okul çevresi olarak sıralanabilir.

- **Aile:** Sosyal yapının davranış üzerindeki en genel örneği sosyal sınıf pozisyonu ve aile-çocuk ilişkileridir. Sosyal sınıf kavramı öğrenim düzeyinden ya da meslekten daha fazlasını başka bir deyişle sosyal düzenin farklı düzeylerinde farklı temel yaşam koşulları yaratan bütün değişkenlerin karmaşık etkileşimi gerçeğini sunmaktadır (Flouri & Buchanan, 2002:4).

Kariyerleriyle ilgili karar alma süreçlerine ilişkin Hodkind ve Sparkes (1993) üniversiteyi bitiren gençler üzerinde yaptıkları çalışmalarında; gençlerin kariyer kararları ile mesleki tercihlerinin arkasında büyük ölçüde aile ve yetiştikleri kültürün yattığı vurgulanmaktadır. Öncelikler ve tercihler sıklıkla karşılaşılan fırsatlara dayalı deneyim ve ilişkilerle şekillenmekte ve alınan kararların zamanlaması ise tesadüflere bağlı olmaktadır (Özdemir Yaylacı, 2006:80).

Ailelerin kariyer gelişimindeki etkilerine odaklanan pek çok araştırma mevcuttur. Öte yandan daha eski tarihli araştırmalar, ailelerin demografilerinin kariyer seçimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır. Demografik özelliklerden kasıt, ailenin ekonomik gelir düzeyi, sosyo-ekonomik seviyesi, eğitim düzeyleri ve aile üyelerinin meslekleri gibi özellikleri kapsamaktadır. Söz konusu etmenlerden bir bölümünün anlamlı etkileri olduğu kimi araştırmacılar tarafından kanıtlanmışsa da bazı araştırmaların bulguları tam tersine işaret etmektedir. Bu durum, ailesel etkilerin niceliksel yönden ölçülmesinin zorluğundan kaynaklıdır (Ali & Saunders, 2006:49).

Örneğin Saba R. ve Jodi L.'nin yapmış olduğu araştırmada ailenin kariyer planlamasından daha çok kariyer gelişiminde etkili olduğu görülmektedir. Amerika'da öğretim hayatlarını devam ettiren Çin kökenli Amerikalı öğrenciler üzerinde yapılan diğer bir araştırmada ise; ailelerin çocukları üzerinde, özellikle kariyer gelişimlerine etkisinin olduğu ve Asya kültürünün hâkim olduğu ailelerde bunun genelleştirilebileceği tespit edilmektedir. Batı kültürü ile yetişen gençlerin ise daha bağımsız oldukları görülmektedir (Ma & Yeh, 2005:338).

Flouri ve Buchanan (2002) tarafından yapılan araştırmada 14-18 yaşları arasında toplam 2722 İngiliz gencinin üzerinde yapmış olduğu araştırmada da ailenin, gençlerin kariyerleri üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu araştırma biraz daha özele inerek annenin babaya göre daha etkin olduğunu da ortaya koymaktadır. Bu alanda önemli olduğu düşünülen kavramsal modellerden ikisi Adler ve Roe'ya ait modellerdir.

Adler insanların yerine getirmesi gerekli meslek kadar 5 yaşam görevi bulunduğunu ifade eder (Flouri & Buchanan, 2002):

- Meslek, çalışma,
- Toplumsal görev, insan ilişkileri,
- Sevgi, yakınlık ve aile,
- Spiritüallite, üst varlıklar veya evrenle ilişki kurma,
- Benlik.

Adler kuramına göre, kişinin yaşamını ve davranışlarını belirleyen unsur “içsel hedef”tir. Kişiler bu hedefe ulaşabilmek adına kendileri bir “yaşam planı” oluştururlar ve bu plan doğrultusunda bir “yaşam biçimi” benimserler. İçsel hedef kendi kendini yok eden bir hedef olduğunda zorlanma baş gösterirken; danışmanın önemi bu tip davranışlardansa kendini geliştirmeye yönelik davranışların gerçekleştirilmesinde ortaya çıkmaktadır (Flouri & Buchanan, 2002).

Adler kuramını benimseyen araştırmacılar; doğum sırası, yaşam biçimi, erken yaş deneyimleri gibi faktörlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerine odaklanan çalışmalar yürütmüştür.

- Okul ve Arkadaş Çevresi: Birinci sosyalleşme dönemini ailesiyle birlikte yaşayan birey, ikinci sosyalleşme döneminde ise okul ve arkadaş çevresi ile tanışmaktadır. Ailenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik şartlar ikinci sosyalleşme döneminin niteliğini de oluşturmaktadır.

Eğitim sürecindeki insanı bir olasılıklar toplamı olarak gördüğümüzde ve eğitimi, insanların potansiyellerini ortaya çıkarma süreci olarak tanımladığımızda, insanların kariyer planlamalarını sorgulamak gerekir. Çalışan davranışlarını inceleyen bilim adamları, özellikle kişisel gelişime odaklanarak, genellikle birbirine benzeyen çeşitli tanımlar ortaya koymuşlardır.

Redman kariyeri; bilgi birikimi, iş becerilerinin somutlaştırılması, çalışanların uzmanlaşması, zamanla kazanılan iş deneyimi ve iş ilişkilerinin geliştirilmesi olarak tanımlamaktadır (Redman, 2001:268). Cascio'ya göre meslek, bir kişinin yaşamı

boyunca işle ilgili deneyimleri ve faaliyetleriyle ilişkili bir dizi tutum ve davranıştır (Cascio, 1989:341). Şimşek'e göre meslek en geniş anlamıyla; seçilen bir meslekte ilerlemek ve bu sayede daha fazla para kazanmak, sorumluluk almak, prestij, güç ve itibar kazanmaktır (Şimşek, 1999:334). Bu nedenle kariyer, bireyin yaşamı boyunca edindiği ardışık pozisyonlara ilişkin kişisel görüşüdür.

Lise son sınıfa kadar okulda ders olarak adlandırılan öğretim katkısının yanı sıra, eğitim amaçlı PDR (Psikolojik Danışman Rehberlik) servisleri de katkı sağlamaktadır. Bilhassa okul yönetimi tarafından düzenlenen kariyer seminerleri veya kariyer günlerinin ile bu bağlamda gerçekleştirilen sosyal etkinlikler bireylerin kariyer planlama sürecine pozitif etki ettiği bilinmektedir (Despres, 2008:274).

Okula davet edilen kariyer sahibi bir bireyin okul öğrencilerine anlatacağı mesleki tecrübeleri, bugüne kadar kariyerinde yaşadıkları somut örneklerin aktarılması veya öğrencilerin bu kişi, kurum veya kurumlara götürerek buluşturulması, rol model örnekler gösterebilmek açısından önemli sayılmaktadır (McMahon & Watson, 2008:287).

Birey bu tür çalışmalarında etkisiyle, kariyer planlamasını bazen yurtdışında alacağı eğitimle şekillendirmeyi isteyebilmektedir. Yurtdışında alınan eğitim, oralardaki yeni bir sosyal çevre, farklı ve daha uygun iş imkânları; bireyi, kariyerinde farklı noktalara taşıyabilmektedir (Inkson & Myers, 2003:170).

Genel Faktörler: Bireyin kariyer planlamasını belirleyen temel faktörlerin üçüncüsü de genel faktörlerdir. Bu faktörler; yasal ve politik faktörler, ekonomik faktörler, kültürel ve sosyal değişim faktörleridir.

- **Yasal ve Politik Faktörler:** Yasal faktörler, kişinin kariyer planlarına etki eden faktörlerden olup, yasalarla düzenlenmiştir ve kişinin kariyerinden daha önceliklidir. Örneğin askerlik pek çok erkek için kariyer planlaması ve gelişimi üzerinde etkilidir. Benzer biçimde kimi devlet memurluğu kademelerinde siyasi yasaklı ya da hükümlü olmamak gibi maddeler mevcuttur. Polis ya da askeriyede bir meslek seçerek ilerlemeyi isteyenlerin ailelerinde kimsenin sabıkası olmaması şartı aranmaktadır.

Yasal faktörler birçok bireyin kariyer yaşamındaki etkisini sürdürmektedir. “Askerlik süresi kısılacak” beklentisi içerisi yıllarca askere gitmeyi erteleyen bireyler vardır ama sonunda daha fazla zaman kaybetmemek için kariyerlerine ara vererek 12-18 aylık vatani görevlerini yapmaya başlamaktadırlar (Barlas, 2005:18-19).

- **Ekonomik Faktörler:** Bireylerin kariyer seçimleri üzerinde etkili olan başlıca faktörlerden biri de ekonomik faktörler olup; seçilecek mesleğin ekonomik getirisinin pek çok kişiye etki etmesi gibi ekonomi de henüz eğitim yaşamındayken dahi kişilerin kariyer eğilimlerini etkilemektedir. Araştırmalar ait olunan sosyal sınıf, ailelerinin sosyal statüsü ve gelir düzeyi değişkenlerin bireylerin kariyer seçimlerini etkilediğini ortaya koymaktadır. Ücretli üniversite sayısındaki her geçen gün yaşanan artış, kimilerinin ailelerinin ekonomik olanakları çerçevesince mesleklere yönelmelerini de kolay hale getirmektedir (Aytaç, 2005:92).

Ülkelerin ilerideki ekonomik başarılarının da mühim roller üstlenecek, ihtiyaç duyulan bilgi ve beceri ile işgücü potansiyeline sahip olmak adına gençler ve çocuklar gereken eğitimleri almalıdır. Bu, ülkeler ve şirketler için rekabet edebilirliği artırmanın temel koşuludur. Dolayısıyla, bir ülkede okullaşma oranının yüksek oluşuyla beraber ekonomik yapılanmanın gerekli kıldığı becerileri bulunduran sahip işgücünü sağlamaya yönelik bir eğitim sistemi oluşturmak, ülkelerin küresel ekonomiyle uyumlu olma olanağını artıracaktır. Bugün tüm ülkeler yeni gelişmelere ve teknolojik değişimlere uyum sağlama sorunu ile karşı karşıya bulunmaktadır. Yeni gelişmeler işgücü piyasası üzerinde de etkili olup, nitelikli işgücü gereksinimi gün geçtikçe artmaktadır. İstihdam ve işsizlik sorunu da benzer şekilde, gençler için gün geçtikçe artmaktadır. Bu sorunla karşılaşmamak için bireyler kariyer planlamalarında; iş bulma olasılığının yüksek olması, işin yükselme imkânları sunması, mesleği yapmak için alınacak eğitimin süresi, kariyer planlamasında etkili olmaktadır (Yöney Fırat & Özel, 2001:26).

- **Kültürel ve Sosyal Değişim Faktörleri:** Her toplum, bireylerin belirli durumlarda karşılaştığı sorunları gidermek ve ihtiyaçlarını karşılamak için birçok araca ihtiyaç duymaktadır. Bireyin içinde bulunduğu çevrenin koşullarına, beraber yaşadığı insanlar

ile ilişkilerine, karşılıklı etkileşim biçimine ve biyolojik bir varlık olarak gereksinimlerine göre bu araçlar değişebilmektedir. Bununla birlikte, en basit olandan en moderne her türden insan topluluğu içerisinde, kültür olgusu ortak bir noktaya tekabül etmektedir (Erdoğan, 1994:15).

Bugün halen, kültür ile ilgili, herkesi tatmin edebilecek bir tanımın mevcut olduğu söylenemez (Erdoğan, 1994:15). Zira bireysel ve sosyal yaşamın bir ürünü olan kültür, yine bireysel ve sosyal yaşam tarafından devalı olarak değişime ve dönüşüme uğratılmaktadır. Bu yönüyle ele alındığında kültür; bir toplumun tüm yaşam biçimidir, denilebilmektedir. Taylor, kültür için; “Bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, örf-adet ve insan toplumunun bir üyesi olarak elde ettiği bütün yeteneklerden oluşmuş bir yetenek” tanımını yapmaktadır.

Linton’a göre kültür, “öğrenilmiş davranışlar ile belirli bir toplumun üyelerince birbirine aktarılan davranışların sonucu”dur. Böylece kültürün öğrenme yoluyla geçişi görülmektedir. Kültürün sürekliliği ise, bireyin gruptan öğrenebilme yeteneğine bağlıdır, denilebilir (Erdoğan, 1994:119-120).

Herskovits, kültürü, “insanın yaptığı her şeyin toplamı” olarak tanımlama yaparken Geertz “bir toplumun üyelerince paylaşılan anlamların tümü” olarak tanımlamaktadır (Fındıkçı, 1996:87). Böylelikle kültürü; bir arada bulunan bireylerin şekillendirdiği sosyal bir sistem, diye ifade etmek mümkün görünmektedir. Sosyal sistem bir üst sistem olarak değişik alt sistemlerden oluştuğu bilinmektedir. Sosyal sistemi oluşturan bütün alt sistemler, tabiattaki ekolojik dengeyi oluşturan sisteme çok benzediği de ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 1997:344).

March, Sosyal sistemin çeşitli alt bölümleri arasındaki doğal dengelerin bozularak düzensizliğin, kuralsızlığın, yapısızlığın ve toplumsal erime ve çözülme halinin baş göstermesine “sosyal değişme” veya “sosyal dezorganizasyon” demektedir. Sosyal ilişkilerin atomize olduğu böyle bir toplum yapısını da “Kitle Toplumu” olarak nitelendirmektedir. Kültürel ve sosyal değişimler; gelişen ülkelerle karşılaştırıldığında gelişmekte olan ülkelerde daha sancılı gerçekleşmektedir. Toplum yaşadığı eski kültür ile yaşamakta olduğu yeni kültür arasında sıkça gel-git yaşamaktadır. Özellikle

toplumdaki genç kesimin kültür birleşimleri daha hızlı ve kültür etkileşimleri daha zengin gerçekleştiği için, bazı gençlik alt kültürü ve kitle kültürü davranışları sergiledikleri görülmektedir. İmaj ve gösteriş merak, anı yaşama, kolaycılık ve bu davranışın etkisiyle gelişen; çalışmadan kazanmak, kısa yoldan zengin olmak, üretmeden tüketmek gibi davranışlar sıralanabilir (Eroğlu, 2007:159).

1.4. Kariyer Geleceği Algısı ve Bileşenleri

Kariyer geleceği kişilerin olumlu kariyer planlama tutumları ile ilgilendirir. Kariyer planlama, kişilerin kendileri için birtakım kariyer hedefleri belirleyerek, bunlara ulaşmak adına takip edilebilecek en uygun kariyer yolunu seçmeleri sürecidir (Özgen & Yalçın, 2018:180). Bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kararlar almaları, kariyeri ile ilgili planı olmayanlara göre depresyona girme eğilimlerini azaltacaktır (Rottinghaus, Jenkins & Jantzer, 2009:271-285).

Kariyer olgunluğunsa kariyer uyumluluğu yetişkinler söz konusu olduğunda daha fazla çalışan bir kavramdır (Super & Knasel, 1981) ve buradan yola çıkılarak kariyer uyumluluğunun kariyer-gelecek algısını şekillendiren temel bileşen olduğu söylenebilir. Uyum, değişen şartlara sorunsuz bir biçimde uygun hale gelmek olarak tanımlanabilir. Kariyer uyumluluğu, mesleki rollerin gerekli kıldığı görevler ve iş koşulları ile ilgili ön görülemeyen değişimler ile baş etmek için hazırlıklı olma durumunu ifade etmektedir (Rottinghaus, Eshelman, Gore, Keller, Schneider & Harris, 2017).

Kariyer uyumu, kişinin bilhassa öngörülemeyen durumlara karşı değişebilen kariyer planlarını ve iş yükümlülüklerini planlama ve bunlara uyum sağlama kapasitesini görme biçimine etki eden bir eğilimdir. Kariyer geleceği algısına şekil veren bileşenlerden bir diğeri de kariyer iyimserliği olup, iyimserlik gelecekte iyi şeyler olacağı yönündeki genel bir beklentiye karşılık gelmektedir ve kariyer planı inşa edilmesinde pozitif etkilere sahiptir. İçinden geçilmekte olan pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin kariyer geleceğine dair algıları, uyum ve iyimserlik düzeyleri

yalnızca kişisel özelliklerinden kaynaklanmayıp, var olan koşullardan ileri gelen umutsuzluk ortamından da etkilenebilmektedir. Bundan dolayı, kariyer geleceği algısına ilişkin olarak psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluk kavramlarının nasıl etkilere sahip olduğunun araştırılması, kariyer danışmanları için faydalı iç görüler sağlayacaktır (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005).

Yeşilyaprak (2011), çalışmasında, 20. yüzyılın sonuna doğru yaşanmaya başlayan küresel değişim ve krizler, çalışanların sürekli olarak yeni beceri, tutum ve davranışlar geliştirmesini gerekli kılmıştır. Günümüzde bireylerin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri için sürekli yeni beceriler öğrenmeyi sürdürmeleri, değişim ve belirsizliği tolere edebilmeleri, farklı özellikteki çalışanlarla etkili iletişim kurabilmeleri, değişen iş dünyası taleplerine uyum sağlayabilmeleri gerekmektedir. Bu noktada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kavramları önem kazanmaktadır” demiştir. Kalafat (2014:13) kariyer geleceği algısını; “bireyin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olması ile” açıklamıştır.

- **Kariyer Uyumluluğu:** Kenny ve Bledsoe (2005) mesleki uygunluğun dört göstergesine odaklanmaktadır. Birincisi okulu tanımak, ikincisi algılanan engeller, üçüncüsü sonuç beklentileri ve dördüncüsü kariyer planlamasıdır.

Duffy ve Blustein (2005) Kariyer uyumluluğu, bireyin kariyer seçimindeki kararlılığını ve kariyer kararı vermede öz yeterliliğini yansıtır. Çalışmalarında, kariyer karar vermede öz yeterliliği açıklayan faktörlere odaklanmaktadır. Bu faktörler, doğuştan gelen dini inançlar ve manevi farkındalıktır. İçsel dini inançlar, kariyer kararı verme öz yeterliliğinin %8'ini açıklamaktadır. Benzer şekilde, zihinsel farkındalık, kariyer kararı verme öz yeterliliğinin %9'unu açıklamaktadır. Dini ve manevi çerçeveler, bireylere karar verme süreçlerinde güven ve içsel motivasyon sağlar. Aynı şekilde bireyin kariyer değişikliği, işten çıkarılma veya iş stresi için de büyük bir destek kaynağıdır.

Super & Knasel (1981), kariyer uyumluluğunu, değişen işyeri ve çalışma koşullarıyla başa çıkmaya hazır oluş şeklinde tanımlamıştır (Kalafat, 2014:29).

Kariyer uyumluluğuna ilişkin ilk ve en önemli boyut ilgi boyutu olup; bu boyut bireyin kendi mesleki geleceğiyle ilgilenmesi ve plan yapması olarak açıklanabilir. Pek çok kariyer kuramcısı kariyer boyutunu öncelikli olarak vurgularken, kariyere ilgi duymak esasen geleceğe uyum olarak ifade edilebilir. Yarın için hazırlıklı olmaya ilişkin mühim bir kavram olduğu düşünölmektedir (Kalafat, 2014:31).

Kontrol boyutu, kişinin kariyer süreçlerinde aktif biçimde rol almasıyla alakalıdır. Kişiler kararlarını bağımsız olarak verir ve söz konusu kararlar ilgili sorumluluğu üstlendikleri takdirde uyumluluk davranışları sergiledikleri göröölür. Bu sayede geleceğe ilişkin karar verenin kendisi olduğuna dair farkındalık sahibi olur. Eğer bu boyut zayıf kalırsa bireyde kariyer kararsızlığı durumu oluşmaktadır (Demir, 2019:31).

Üçüncü boyut olan merak, bireyler kendilerini gözlemleyerek ilgi ve yeteneklerine dair çıkarımlarda bulunurken aynı zamanda iş kolları ile ilgili bilgi toplamaya başlarlar. Dış dünyayı keşfe çıkan kişi yeni tecrübeler ile birlikte, yeni bilgiler de edinecektir. Kişilerde merak boyutunun düşük oluşu kendisi ve çevresi ile ilgili yanlış veya eksik bilgilere sahip olmasına neden olabilir (Demir, 2019:31).

Güven boyutu, kişinin eğitsel ve profesyonel hedeflere ulaşabilmesi için gerekli becerilere dair öz yeterlik duygusu ile ilgilidir. Ev işleri, kariyer güveni, okul çalışmaları, hobiler gibi günlük etkinliklerdeki sağlanan başarıyla çocukluktan itibaren artarak ilerlemesi beklenen güven boyutu, bireyin başardığı işlerde kendisini üretken ve faydalı hissetmesini öz değerinin artmasını sağlar (Kalafat, 2014:32).

- **Kariyer İyimserliği:** Bireylerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin belirlenmesinde, iyimser kişilik özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. İyimser kişilik özelliği, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaşılabileceği olası engeller ve güçlükler ile baş acıkma bakımından kötümser kişilerden daha başarılı olacağı öngörülmektedir. Olumlu beklentilerin kişileri kariyer istikrarsızlıkları, güvencesizlik gibi belirsizlik durumlarıyla mücadeleyle teşvik ettiği bilinmektedir (Siyez & Belkıs, 2016:280).

İyimserlik kavramı, Seligman (2006) tarafından, bireylerin gelecekte iyi şeyler olacağına dair taşıdığı inanç olarak tanımlanmış olup; gerçekleştirilen eylemlerin sonucunda ulaşılan başarı ve doyum düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu ortaya konmuştur (Kalafat, 2012:171).

“İyi düşün ki iyi olsun”, “İnanmak başarmanın yarısıdır” gibi, toplum içerisinde söylene gelmiş birtakım kalıplaşmış, hayatta olumlu kararlar almaya yönlendiren öğüt niteliğindeki yargılar esasen kariyer iyimserliği kavramıyla da örtüşmektedir (Kalafat, 2012).

- İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi: Kariyer geleceği algısının son bileşeni olup, bireylerin iş piyasası ve istihdam politikaları hakkında ne derece farkındalık sahibi olduklarını ve bunlara dair algıları ile alakalıdır. Kişiler bir iş başvurusunda bulunmadan önce, ilgili işe dair detaylı bir araştırma yapmalıdır. Kişinin işe dair beklentileri, işin kişiden beklediği, işin statüsü, kişinin sosyal yaşamına uygunluğu, kişiye sağladığı imkanlar ve ekonomik getirisi, kişinin iş ile ilgili sağlayacağı katkılar ve benzeri pek çok konunun kişi tarafından değerlendirilerek kararın bu doğrultuda alınması son derece önemlidir (Büyükyılmaz, Ercan & Gökerik, 2016).

1.5. Kariyer Geleceği Planlaması ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Kariyer ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında zaman son zamanlarda yoğun olarak kariyer geleceği planlaması, kariyer yetkinliği, kariyer ve mesleki karar verme, kariyer gelişimi ve kariyer gelişimine etki eden kişisel ve sosyal faktörlerin araştırıldığı görülmektedir.

Rottinghaus, Buelow, Matyja & Schneider (2012)'in 332 üniversite öğrencisiyle revize çalışmaları yapılan ölçeğin 28 maddeden oluşan revize versiyonunu; kariyer yönetimi, mesleki farkındalık, olumsuz kariyer algısı, destek, iş ve yaşam dengesi boyutları oluşturmaktadır. Geçtiğimiz 15 yıl içinde ölçeğin orijinal versiyonu (CFI; Career Future Inventory) farklı dillere uyarlanarak başta Kanada,

Avustralya, Yunanistan, Ürdün, Hindistan Fransa, İngiltere olmak üzere pek çok ülkede kullanılmıştır.

Fakat Kargel Ölçeği'nin 9 maddelik kısa formu (CFI-9) ise McIlveen, Burton & Beccaria (2013) tarafından uyarlanmış olup; kendileri tarafından yürütülen başka bir çalışmada iyimserliğin bireylerin kariyer doyumuna ilişkin önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Karavdic & Baumann (2014) tarafından yapılmış olan bir çalışmada yüksek lisans ve lisans öğrencilerinin pozitif kariyer tutumlarının mutluluklarına ve yaşam doyumlarına etkisi incelenmiştir. 455 mezun olmuş ve yüksek lisans yapan öğrenci ile 144 lisans öğrencisine genel mutluluk durumlarına ölçen bir soru, yaşam doyumlarını ölçen bir soru, kariyer iyimserliklerini ölçen dört soru, kariyer uyumluluklarını ölçen dört soru ve sağlık durumlarını değerlendirmelerine yönelik bir soru sorulmuştur. Algılanan sağlık durumları, kariyer uyumlulukları ve kariyer iyimserliklerin pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu, lisans öğrencilerinin algılanan finansal durumlarının mutlulukları ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu, yüksek lisans öğrencilerinin ise uyruklarının mutlulukları ile negatif yönlü ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Ayrıca mezun olmuş öğrencilerin mutluluklarının yaşam doyumlarının %31-40'ını açıkladığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, lisans öğrencilerinin kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu arttıkça mutluluklarının ve yaşam doyumlarının arttığı bulunmuş, mezun öğrencilerin yüksek kariyer olumluluğunun yüksek mutluluk puanlarına katkıda bulunduğu anlaşılmıştır.

Chatterjee, Afshan & Chhetri (2014) tarafından yapılmış olan bir çalışmada motivasyonel sistem teorisinin bileşenleri ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide kariyer iyimserliğinin aracı rolü araştırılmış, motivasyonel sistem teorisinin alt bileşenleri olan hedef kararlılığı, kabiliyet inancı, durum inancı ve duygularla kariyer kararlılığı arasında, hedef kararlılığı dışında, aracı rolü saptanmıştır. Hedef kararlılığı alt boyutu ile kariyer iyimserliği arasında yüksek bir ilişki varken aracı rolde hedef kararlılığı ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi zayıflattığı bulunmuştur.

Siyez & Yusupu (2015) tarafından yapılmış olan bir araştırmada, 417 üniversite öğrencisine kariyer kararı ölçeği, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği ve akademik güdülenme ölçeği uygulanmıştır. Sonuçlara göre öğrencilerin kariyer kararlılık düzeylerinin, kendilerine yönelik mükemmeliyetçilik düzeylerinin ve öğrenme motivasyonlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada akademik başarı ile kariyer kararları arasında, akademik başarı ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik düzeyleri arasında yüksek ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre üniversite öğrencilerinin akademik başarıları arttıkça keşif, bilgi kullanma ve kendini aşma güdüsünün artma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararı ölçeğinin alt boyutlarından bilinçli karar verme boyutu akademik başarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin ve sosyal odaklı mükemmeliyetçiliğin de akademik başarı için anlamlı birer yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kariyer kararının cinsiyete göre farklılaşmadığı, sınıf düzeyine göre ise üçüncü sınıf öğrencileri bakımından farklılaştığı bulunmuştur.

Özkan & Solmaz (2015)'ın 2013-2014 eğitim öğretim yılında Pendik İlçesinde öğrenim görmekte olan 335 meslek lisesi son sınıf öğrencisine Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği uyguladığı çalışmada, öğrencilerin bilgisel destek düzeyi, maddi destek düzeyi ve değerler-inançlar düzeyi yüksek bulunmuştur. Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmazken, anne baba eğitim düzeyi yükseldikçe maddi ve bilgisel destek düzeyi de artmaktadır. Aile ile ilişki durumu kötüden çok iyiye gittikçe hem maddi hem de bilgisel destekleme durumu yükselmektedir. Bunun yanı sıra aile tarafından yönlendirilerek meslek lisesine giden öğrencilerin maddi olarak desteklenme durumunun da arttığı bulunmuştur.

Stoeber, Mutinelli & Corr (2016) tarafından yapılmış olan öğrencilerde mükemmeliyetçilik ve pozitif kariyer planlama tutumlarının incelendiği çalışmada, 177 öğrenciye çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği ve kariyer geleceği ölçeği uygulanmış, mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarından olan kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuş, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ile bir ilişki bulunamamıştır. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer geleceği ölçeği alt

boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ile iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi arasında pozitif anlamlı bir ilişki varken, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanı sıra sosyal olarak saptanmış mükemmeliyetçilik ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mükemmeliyetçiliğin, öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının %8-12'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

2. İKİNCİ BÖLÜM GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ

2.1. Girişimcilik Yönelimi Kavramı ve Önemi

Girişimcilik kavramı Oxford Learners Dictionary’de “finansal risk alarak, işletme ya da işletmeler kurarak veya işleterek para kazanma faaliyeti ve bunu yapabilme yeteneği” olarak tanımlanmıştır. İngilizce ‘enter’ giriş ve ‘pre’ ilk ya da önce anlamlarına gelen sözcüklerin birleşiminden oluşmaktadır. Jonsson (2017:18) girişimcilik kavramını İngiliz diline girmeden önce müteahhit, maceracı, girişimci, spekülâtör ve usta gibi farklı terimlerle kullanıldığını vurgulamıştır. Üstlenmek, girişmek, yeltenmek anlamlarına gelen Fransızca ‘entreprendre’ sözcüğünden türetilen girişimci kavramı, işin riskini, yönetimini ve organizasyonunu üstlenen kişi olarak görülmüştür (Frederick, O’Connor & Kuratko, 2018:8).

Girişimciler bir ülkenin refahı ve kalkınma potansiyeli üzerinde bir tür dinamo işlevi görmektedir. Girişimcilik kavramına farklı alanlarda farklı şekillerde tanımlar getirilmiştir. Örneğin iktisatçılar açısından girişimci üretim bileşenlerini bir araya getiren kaynakların etkin kullanımını sağlayarak yapılan üretim sonucunda para kazanan kişi iken; bir iş insanı için girişimcilik gözü pek bir yatırımcı, hırslı ve ihtiraslı bir rakip, bir müşteri ya da bir müttefiktir. Ticaretle uğraşan biri için; yatırımlar yapan, risk alan, piyasada rekabet ederek kar elde eden kişilerdir. Bir psikoloğa göre ise girişimci, bir şey elde etmek, bir şeyi denemek, bir şeye ulaşmak veya diğerlerinin elindeki otoriteyi paylaşmak isteyen yüksek motivasyonlu kişilerdir (Hisrich & Peters, 1988).

Girişimcilik yönelimi, organizasyonların ve üst düzey yöneticilerin girişimsel faaliyetlere yönelik eğilimlerini ölçümleyen ve organizasyonları muhafazakarlık düzeyi çok yüksek olan örgütlerden girişimcilik düzeyi çok yüksek olan örgütlere uzanan bir aralıkta konumlandıran makro düzey bir kavram olarak tanımlanmıştır.

Girişimci örgütler, yenilikçi, risk alan ve ileriye etkili olan örgütler olarak açıklanırken, muhafazakâr, tutucu örgütler daha az yenilikçi, risk almayan ve daha çok reaktif olarak bekle gör davranışı sergileyen örgütler olarak açıklanmıştır (Fiş & Wasti, 2009:131).

Girişimcilik yönelimi, girişimciliğe ilişkin genellikle genel veya kalıcı bir düşünce, eğilim veya ilgi yönü olarak yorumlanabilir.

Girişimcilik yönelimi dinamik bir süreç yapısıdır ve yöneticilerin bu süreçte başvurduğu yöntem, uygulama ve karar verme yöntemleri ile ilgili olup, yöneticilerin tüm faaliyetlerini kapsar. Örgüt tarafından ne yapılması gerektiğindense, örgütün nasıl faaliyet yürütmesi gerektiği ve girişimciliğin nasıl değerlendirildiğiyle alakalıdır (Lumpkin & Dess, 1996).

Örgütlerde girişimcilik yöneliminin varlığı sağladığı güçlü katkılar nedeniyle birçok açıdan önemlidir ve örgütlere önemli çıktılar sağlamaktadır.

Örgütler, girişimcilik yönelimi çalışmalarını sayesinde iş süreçlerini etkili şekilde düzenleyerek, rekabet avantajı sağlayacak yetenek ve davranışları ortaya çıkarırlar. Girişimcilik yönelimi süreçlerinde, etrafı şekillendirebilecek güçteki elastik, dinamik, yenilikçi ve rekabetçi örgüt yapısının geliştirilmesi, çevredeki fırsatları değerlendirme, fayda sağlama, rekabet avantajı sağlama ve bunu uzun vadede koruma gibi noktalar açısından büyük ehemmiyet sahiptir (Covin & Miles, 1999:47; Ögüt, Bülbül & Yılmaz, 2006:86).

İnovasyon, kısa vadede olumsuz etkileme ve kârlı olmama potansiyeline sahip olsa da uzun vadede kuruluşa karlılık sağlayacaktır. Bu nedenle girişimci bir yönelim içerisinde yenilikçi araştırmalarla yeni ürünler geliştirerek pazara girmek firma performansını arttıracaktır (Guth & Ginsberg, 1990:8).

Üst yönetimin girişimci faaliyetleri aracılığıyla ve örgütün değişen ortamına göre örgütte yeni ürün, hizmet ve süreçlerin geliştirilmesi gibi artan rekabet karşısında önemli ölçüde rekabeti sağlayacak hareketler olacaktır (Özer, Topaloğlu & Timurcanday Özmen, 2013:23).

Girişimci odaklı çabaların, bir kuruluşun hayatta kalmasını, gelişmesini, büyümesini ve karlılığını giderek artan rekabet ortamında olumlu yönde etkilediği ve sürdürülebilir performansa yol açtığı söylenmektedir (Russell, 1999:73; Ağca & Kandemir, 2008:217).

Girişimci yönelim sayesinde verimlilik artacak, yeni endüstrilerin yaratılması, yeni ürünlerin geliştirilmesi, yeni teknolojilerin kullanımı hızlanacak ve rekabet gücü artacaktır (Antoncic & Hisrich, 2004:518).

Bir örgütün stratejik duruşu olarak da kendini gösteren girişimci yönelim, örgütün risk alma, inovasyon faaliyetlerini artırma, rekabet avantajı sağlama gibi önemli çıktılar elde etmesine yardımcı olur (Mehdivand, Zali, Madhoshi & Kordnaeij, 2012:151).

Bu yetenekler bir organizasyonun verimliliğini ve etkinliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda yenilenmesini de destekler. Katkısı açısından, girişimcilik yönelimi, örgütler ve ülke ekonomileri için önemli çıkarımlara sahiptir. Girişimcilik odaklı faaliyetlerden kaynaklanan yenilikler, satış rakamlarında artış, gelir artışı sağlayarak ülke ekonomisine önemli faydalar sağlayacaktır (Richardson, 2005:93).

Girişim odaklı faaliyetler yürüten kuruluşlarda kaynak yönetimi, yaratıcılık, girişimci liderlik, girişimci örgüt kültürü, yenilikçilik gibi girişimci zihniyetler oluşturulacaktır. Bu sayede organizasyonda zenginlik yaratılır, sağlanan rekabet avantajı karşısında organizasyonun gelişimine destek olur ve stratejinin gerçekleşmesine önemli katkı sağlar (Monsen & Boss, 2009:72).

Rekabet ortamının hızla değiştiği ve dinamik ortamın oldukça belirsiz olduğu piyasa koşullarında, organizasyonda girişimci bir yönelim, organizasyonun değişikliklere hızlı cevap verme yeteneği, yeni ürün, hizmet ve süreçler sağlama yeteneği, yeniden tanımlama yeteneği vardır. Faaliyet alanında ve bilinmeyen veya bilinmeyen rakipler veya eksik yerler proaktif olarak yeni ürünlerin belirlenmesi veya pazar konumlandırma oluşturulmasına yardımcı olur. Ayrıca, karmaşık iş süreçleri ve hiyerarşiler gibi kurumsal yaratıcılığı engelleyen faktörlerin etkisini ortadan kaldırmak

veya azaltmak ve kurumsal esnekliği artırmak için olumlu katkıları sağlar (Thornberry, 2001:526-528).

Girişimcilik yönelimi faaliyetleri kapsamında yapılan yenilikler sayesinde örgütün yeni ticari faaliyetler oluşturması hem ulusal hem de uluslararası pazarlardan daha fazla gelir elde etmesine yardımcı olacak, bilgi kaynaklarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

2.2. Girişimcilik Yönelimi Boyutları

Girişimcilik yönelimi, yeni girişe öncülük eden süreç, uygulama ve karar verme faaliyetleriyle alakalı olup; stratejik seçenek yaklaşımına dayanmaktadır (Child, 1972). Bu yaklaşım ise, yeni giriş fırsatlarının, ‘kararlılık yasasından kaynaklandığını öne sürer. Alan yazında girişimcilik yönelimi boyutları ile alakalı çeşitli tartışmalar yer almaktadır. Kimi araştırmacılar, girişimcilik yöneliminin boyutsuz bir yapısı bulunduğunu ileri sürmektedir (Covin & Slevin, 1989).

Farklı girişimcilik yönelimi birleşimlerine ilgili alan yazında yer alan tartışmaya, başlangıcından itibaren ele alarak açıklık getirilmelidir.

Girişimcilik yöneliminin çerçevesini belirleyen ilk araştırmacı olan Miller (1983), girişimcilik yöneliminin boyutlarını yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma şeklinde sıralamıştır.

Covin, Green & Slevin (2006:71) proaktifliğin öteki örgütler karşısındaki saldırgan rekabet duruşu olarak ifade etmektedir. Yakın geçmişte yürütülmüş çalışmaların sonuçları da saldırgan rekabetin işletme düzeyinde farklı bir faktör olmadığını göstermektedir.

Girişimcilik yönelimi kavramını ve boyutlarını genişleten Lumpkin & Dess (1996) tarafından; proaktif işletme davranışının ve saldırgan rekabetin apayrı faktörler olduğu öne sürülmüş ve iki kavram girişimcilik yönelimine ilişkin farklı boyutlar

olarak kabul edilmiştir. Fakat, proaktiflik ve saldırgan rekabet faktörlerinin birbirleri ile ne derece örtüştüğü net bir biçimde ortaya konmamıştır.

Bu çalışma da güncel çalışmalardan yola çıkarak, girişimcilik yöneliminin boyutlarını proaktiflik, yenilikçilik ve risk alma olduğu görüşünü benimsemektedir. Girişimcilik yönelimine dair son yıllarda üç boyutun mevcut olduğu kabul edilmekle beraber, farklı yazarların bu konuda farklı yorumlarda bulunabildiği görülmektedir.

- **Risk Alma Boyutu:** Girişimciliğe ilişkin literatüründe yer alan ilk araştırmalar, girişimcilik kavramını kişinin kendisi adına çalışması fikri olarak açıklamaktaydı. Bu iş türünün, kişisel risk fikrini ve varsayımını doğurduğu görülmektedir. Cantillon, girişimcilik kavramını resmi olarak kullanan ilk kişi olup, girişimcilerin maaş ile çalışanlardan ayrıldığı noktanın belirsizlik ve risk olduğu görüşündedir. Risk alma, girişimciliğin tarifinde veya tanımında oldukça fazla başvurulan bir kavramdır (Lumpkin & Dess, 1996:144).

Küresel doğan işletme girişimcilerin riskleri tolere edebilme yetenekleri diğer girişimcilere kıyasla daha fazladır. Girişimcilerin risk algıları yabancı pazarlara giriş yapan isteği üzerinde de etkilidir. Uluslararasılaşma kararına ilişkin risk düzeyinin girişimcinin potansiyel pazarlara dair bilgisiyle düşürülebilmesi mümkündür (Andersson & Wictor, 2003:255).

- **Yenilikçilik Boyutu:** Yenilik kavramının girişimcilik sürecindeki önemini vurgulayan ilk araştırmacılarından olan Schumpeter (1942); yıkıcı yenilik sürecinden 'yaratıcı yok etme' olarak bahsetmektedir. Bu süreç, pazara yeni mal ve hizmetler sürerek mevcut pazarın bozulması ve kaynak kullanımının değişmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Kraus, Rigtering, Hughes & Hosman, 2012:166).

Yenilik, girişimcinin alanına girmekte olup; girişimcinin işlevi bir icadın kullanılması, yeni ürünün denenmemiş teknolojik olasılıkla üretilmesi veya eski bir ürünün yeni yöntemlerle üretilmesidir (Knight & Çavuşgil, 2004:126).

Yenilikçilik bir organizasyon tarafından yeni ürün, hizmet ve teknolojik süreçler ile sonuçlanan yeni düşünceler, deneyler, yaratıcı ve alışılmadık süreçlerin

desteklenmesi ve gerçekleştirilmesi eğilimi olarak tanımlanmakta olup; yenilikçilik boyutu; mal ve hizmetlerin geliştirilmesi ve zenginleştirilmesi, üretim, pazarlama ve dağıtım gibi örgütsel işlevlerin gerçekleştirilmesi için yeni yönetsel teknik ve teknolojilerin geliştirilmesi de dahil olmak üzere, işletmelerin karşı karşıya kaldığı zorluklar karşısında yaratıcı ve farklı çözüm arayışları durumuna işaret eder (Çavuşgil, Knight & Üner, 2011:97). Yenilikler ‘radikal olma’ derecesine göre farklılaşsa da yenilikçilik temelde, var olan teknolojinin ve uygulamaların terk edilmesi eğilimidir. Yenilikçilik birçok farklı şekilde sınıflandırılmış olup; ürün-pazar yeniliği ve teknolojik yenilik bunlar arasında bunlardan en önemlileridir. Teknolojik yenilik ürün, süreç geliştirme, mühendislik, araştırma ve teknik deneyim ve endüstri bilgilerine odaklanmaktadır. Ürün-pazar yenilikçiliği ürün tasarımına, piyasa araştırmasına, reklam ve tutundurmaya odaklanır Burada, yenilikçilik, işletmelerin yeni fırsatlar ardında koşmasından ötürü girişimcilik yöneliminin mühim bir bileşeni haline gelmektedir (Lumpkin & Dess, 1996:143).

- **Proaktiflik Boyutu:** Schumpeter’den bu yana araştırmacılar girişimcilik sürecinde yenilik kavramının önemine vurgu yapmaktadır. Penrose (1959), işletmelerin büyüebilmek adına girişimcilere ve girişimci bakış açısını taşıyan yöneticilere, vizyonları ve hayal güçleri sebebiyle fırsat yakalama bakımından ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir (Lumpkin & Dess, 1996:146).

Lieberman & Montgomery (1988:41), ilk hareket eden olmanın, piyasadaki fırsatlardan faydalanabilmek adına en iyi strateji olduğunun altını çizmektedir. Pazarda söz konusu olan asimetriyelerden faydalanarak ilk hareket eden, sıra dışı yüksek karlara ulaşmakta ve markalaşma konusunda bir adım öne geçmektedir.

Bu doğrultuda, girişimciliğin, yeni fırsatlar kovalayarak yükselmekte olan pazarlara katılımında öncelik elde etmek ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Girişimciliğe ilişkin bu özellik proaktiflik olarak adlandırılmaktadır (Lumpkin & Dess, 1996:146).

Proaktiflik, gelecekteki olası ihtiyaçları, sorunları, sosyal veya ekonomik değişiklikleri önceden tahmin ederek hareket etmektir. Proaktifliğin yenilikçilik ve

yeni işletme kurma faaliyetiyle beraber oluşan ileri görüşlülük perspektifini ortaya koyması girişimcilik yönelimine ilişkin taşıdığı önemi açıklar niteliktedir.

Miller & Friesen (1978:923) tarafından bireysel proaktiflik kararını, ‘Yeni fikirler, yeni ürünler, teknolojiler, idari teknikler sunarak pazarı şekillendirmekte mi yoksa sadece pazarda daha önceden olanlara karşılık vermekte mi?’nin yanıtının belirleyeceğini düşünmektedir.

Venkatraman (1989:949) ise proaktifliği, yaşam döngüsünün olgunluk ya da düşüş aşamalarındaki eylemleri stratejik olarak eleyerek, mevcut faaliyet hattıyla alakalı olsun ya da olmasın yeni fırsatları kovalayarak, ilerideki ihtiyaçlara yönelik harekete geçilmesi süreci şeklinde tanımlar. Buradan yola çıkılarak, girişimcinin, proaktif oluş özelliğinden ötürü, her şeyi daima ilk yapan olmasa dahi, yeni fırsatlar yakalamaya dair öngörü ve istek sayesinde işletmesini pazar lideri konumuna taşıyabilir (Lumpkin & Dess, 1996:147). Rekabet faktörü bu bakımdan önemli hale gelmektedir.

Proaktif olma, küresel doğan işletmelerin kuruluş sırasında ya da kuruluşlarını izleyen kısa süreler içerisinde yabancı pazarlarda fırsat arayışı içerisinde olma konusunda olabildiğince hevesli olmaları olarak açıklanabilir. Kısaca proaktif olma, işletmelerin diğer ülke pazarlarındaki fırsat arayışlarında saldırgan olmalarına işaretir (Çavuşgil, Knight & Üner, 2011:97).

2.3. Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler

Girişimcilik yönelimini etkileyen unsurlar; bireysel, örgütsel ve sosyal statü olmak üzere sınıflandırmaya gidilmiştir. Girişimcilik yönelimini etkileyen unsurları bilmek hem kişiye hem topluma sayısız avantajlar sağlayacaktır. Kuramsal temelde girişimcilik yönelimini ve kavramla ilgili soruları tanımlamaya pek çok teori ile değerlendirmeye giden bir literatür göze çarpmaktadır. Bu kapsamda Fiet (2001) girişimcileri tanımladığı çalışmasında, başkalarının kaçırdığı ekonomik olarak kazançlı fırsatları nasıl keşfetmeli sorusuna; Bilgi Ekonomisi (Fiet, 1996; Hayek, 1945) ve

Karar Verme Teorisi ile (Busenitz & Barney, 1997), en cazip endüstrileri nasıl tanımlamalı sorusuna; Endüstriyel Örgüt Ekonomisi (Porter, 1980), Avusturya Okulu (Rumelt, 1987) ve Oyun Teorisi ile (Nielsen, 1988), tamamen yeni bir iş kurmak için kaynakları tanzim etmeli sorusuna; Vekalet Teorisi (Barney, Fiet, Busenitz & Moesel, 1996; Fama & Jensen, 1983), “Prosedürel” Adalet Teorisi (Greenberg, 1987; Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995), İşlem Maliyeti Kuramı (Williamson, 1975) ve Sosyal Gönüllülük Kuramı ile (Granovetter, 1985), nasıl rekabet avantajı yaratmalı sorusunu ise; Kaynak Tabanlı Yaklaşım (Barney, 1986) ve Yüksek Düzeyde Rekabet (D’Aveni, 1994) kuramları ile cevaplamaya, tanımlamaya ve açıklamaya çalışmıştır.

Alanında önde gelen yazarlardan biri olan Shepherd (2010), genel yayın yönetmeni olduğu Journal of Business Venturing’de yayınlanan araştırmasında girişimcilik araştırmalarının multidisipliner, çok fonksiyonlu ve çok bağlamli yapısını vurgulamıştır. Bunun ötesinde, girişimcilik araştırmasının farklı analiz seviyelerine sahip bir yapı olduğunu da sözlerine ekledi. Bu farklı analiz seviyelerinde fenomeni anlamak için fenomenin öznesinin kim olduğunu bilmenin gerekli olduğuna inanılmaktadır. Girişimcilik bir eylem olarak bireysel düzeyde ortaya çıkmakta, kurumsal düzeyde yayılmakta ve ortaya çıkmakta ve toplum düzeyinde büyüme ve ekonomik kalkınma gibi etkiler üretmektedir. Bu kapsamda, girişimcilik yönelimini etkileyen faktörler, birey, örgüt ve toplumu içeren analitik düzeyde “karar verme perspektifi” vurgulanarak teorik bir temelde değerlendirilecektir.

Brush, Manolova & Edelman (2008:253)’da teoriye dayalı olarak benzer bir girişimcilik sınıflandırması yapmıştır.

Astley & Van de Ven (1983) tipolojisini genişletmeyi amaçlayan bu taksonomide, makro düzeyden bireysel düzeye deterministik ve gönüllü düzeylerdeki makalelerin teorik arka planı ve yüzdesi verilmektedir. Astley & Van de Ven (1983) tarafından yapılan orijinal çalışmada, eylem teorisi, çağdaş karar teorisi ve bir okul olarak stratejik yönetim, stratejik seçim perspektifi altında sıralandı, ikinci alan girişimcilik yönelimi ile ilgili olduğunu düşündük. Yapı başlığı altında insanlar ve ilişkileri, iktidardakilerin tercihlerine ve amaçlarına hizmet edecek şekilde düzenlenir.

Stratejik seçim perspektifinden, davranış yapılandırılır, özerktir, kabul edilir veya yasalaştırılır. Bununla birlikte, yöneticinin rolü girişimcilik yöneliminin bir boyutu olan inisiyatif almaktır.

Günümüz ekonomik düzeninde teknoloji, girişimcilik yönelimini etkileyen faktörler arasında değerlendirilmelidir. Özellikle Endüstri 4.0 gibi üretim sistemleri girişimcilikle ilgili teknolojiyi, teknolojik alt yapıyı ve ülke alt yapısını değerlendirmeye tabi tutmayı zorunlu kılmaktadır. Bunların dışında GEM raporlarında çevresel faktörler olarak çevre ve endüstri karakteristiği, girişimcilikle ilgili açıklamalar için uygun değişkenler olarak sıralanmıştır. Örgütün içinde bulunduğu çevrenin ve çevrenin sunduğu fırsatların önemini (Acs & Audretsch, 2003) dikkate alan çalışmalara ihtiyaç vardır. Örgütsel faktörler olarak, strateji, strateji oluşturma süreci, işletme kaynakları, kültür ve yönetici özellikleri sayılmıştır. Start-up ya da daha geniş tanımla girişimci şirketler içinse; hükümet politikaları ve programları, teşvikler, eğitim, Ar-Ge transferi, ticari altyapı, iç pazar açıklığı, fiziksel altyapı ve sosyal normlar sayılmıştır. Ulusal çerçeve koşulları olarak ise; açıklık, hükümet yapısı, finansal durum, teknoloji ve Ar-Ge, altyapı, yönetim, işgücü piyasası ve kurumlar sayılmıştır (Akarsu, 2021).

Bu araştırma kapsamında girişimcilik yönelimine etki eden unsurlar ‘kişisel, örgütsel, sosyal ve çevresel’ olarak incelenmektedir.

- **Kişisel Faktörler:** Kişisel unsurlar denilince girişimcilik yönelimi bağlamında örgütün bir yansıması olarak düşünebileceğimiz, sahip, yönetici gibi üst düzey çalışanların girişimcilik yönelimi olgusunun gerçek manada öznesi olduğunu belirtilmektedir. Bu noktaya vurgu yapan kuramlardan bazıları üst yönetim kuramı ve beşerî sermaye kuramıdır (Akarsu, 2021).

Girişimcilik yöneliminin Bireysel faktörlerini iyi anlamak için kullanılacak bir diğer yaklaşım ise girişimsel baskın mantık kavramıdır. Prahalad & Bettis (1986:490) çeşitlilik ve performans arasındaki öneme vurgu yapmak istedikleri çalışmalarında baskın mantık terimini, işletmelerin teknolojilerde, ürün geliştirmede, dağıtımda, reklamda veya insan kaynakları yönetiminde nasıl “kavramsallaştırma ve

kritik kaynak tahsis kararları verdiklerini” belirtmek için kullanmıştır. Girişimci işletmeler tarafından sergilenen kolektif zihniyeti ve girişimci davranış modellerinin sürekli olduğu fikriyle tutarlı olan bu yaklaşımda, girişimcilik yönelimi için gerekli olan girişimci eylemlerin değeri ve tavsiyesine ilişkin üst yönetimin inançlarının, tutumlarının ve felsefelerinin bir sonucu olduğunu vurgulamıştır. Baskın mantık terimi daha sonra (Meyer & Heppard, 2000:2) tarafından girişimsel baskın mantıklar olarak “bir işletmeyi ve üyelerini, daha fazla kârlılığa yol açacak yeni ürün fikirleri ve süreç yenilikleri için sürekli bilgi araştırmaya ve filtrelemeye yönlendirdiği” şeklinde biraz da özümseme kapasitesi tanımına benzer anlamda genişletilmiştir.

Hofstede, Neuijen, Ohayv & Sanders (1990) örgütsel kültürü dört kategori altında incelemiştir. Bunlar:

- Değerler “bilinçsiz ve gözlemlenmemiş duygular”,
- Ritüeller “kolektif sosyal faaliyetler”,
- Kahramanlar “değerli özelliklere sahip kişiler” ve
- Semboller “kelimeler, jestler, özel anlam taşıyan nesnelere”.

Bu noktadan hareketle girişimcilik yönelimi ve üst yönetim kuramı değişkenlerinin girişimciliği anlama ve anlamlandırma noktasında ortak nüanslara değindikleri, kesişim noktasında vurgulanan kategorik ayrımın bile neredeyse benzer kelimelerle yapıldığı görülmektedir. Örgütün bir yansıması olarak görebileceğimiz çeşitli niteliklere haiz kahraman aktörün sahip olduğu ölçülebilir değişkenler ve ölçülemez değerler, kahramanı belirli semboller kullanarak bir ritüeli gerçekleştirmesine yardım etmekte, kahramanın durumunu açıklamaktadır. Basit bir analogi üzerinden yola çıkılarak bile kurgunun kilit kahramanını “girişimci” ve icra ettiği sanatı “girişimcilik yönelimini” anlamamız mümkündür. Prahalad & Bettis (1986) tarafından yapılan çalışmada “işletmenin yönetilme şekli üzerinde önemli bir etkiye” sahip kilit nitelikte bireylerin toplamını ifade etmek için baskın koalisyon kavramını kullanmıştır. Bu kavram üst yönetim teorisi çerçevesinde de aynı şekilde kullanılan üst yönetim takımları ya da kısaca karar vericileri ifade etmektedir (Prahalad & Bettis, 1986:489).

- **Örgütsel Faktörler:** Girişimcilik yönelimi olgusu göz önüne alındığında ilgili tanımlar, örgütsel düzeyde etkileri görmek için işletme düzeyinde belirli eğilimsel özelliklere, davranış kalıplarına sahip bireylerin oluşturduğu örgütlerin başarılı olacağını, kar ve fayda sağlayacağını hatta hayatta kalabileceğini göstermektedir. Bu çalışma kapsamında örgüte ait davranış kalıpları ve eğilimsel özelliklerin uygulandığı, hayat bulduğu, bir anlamda girişimcilik yöneliminin davranışsal tezahürlerinin görüldüğü mecra olan işletmelerdeki girişimcilik yönelimi kavramını Üst Yönetim Kuramı değişkenlerinin etkilediği savunulmaktadır. Girişimcilik yönelimini etkileyen örgütsel faktörler literatürde değerlendirildiğinde bazı hususlar ön plana çıkmaktadır. Bu noktada da yine tıpkı bireysel faktörlerde olduğu gibi girişimcilik yöneliminin öznesi kimdir sorusu üzerine düşünülerek literatürün değerlendirilmesi çalışmaya farklı ve anlamlı kapılar açacağı düşünülmektedir.

Peterson & Berger (1971)'in alan için önemli görülen çalışmasından başlayarak yaptığı araştırmasında, bir şirketin girişimcilik faaliyetlerini etkileyen kurumsal ve çevresel faktörleri belirlemeye çalışmıştır. Bunlar proaktiflik, risk alma, yenilikçilik, iç girişimcilik, iç ittifaklar, harici ittifaklar, inisiyatifsel girişim, edinimsel girişim, fırsatçı girişim, yönetsel çalışmalar, risk sermayesi, işletme tanımı, rekabetçi yaklaşım, ödüllerin uygun kullanımı, yönetim desteği, kaynak mevcudiyeti, örgüt yapısı ve çevredir (Zahra, Jennings & Kuratko, 1999:47-49). Zahra vd. (1999:51-53) çalışmasında incelediği yazarların işletme düzeyi girişimciliği farklı etiketlerle ifade etme eğiliminde olduklarından bahsetmiştir. Bunlar girişimcilik, kurumsal girişimcilik, girişimci duruş, stratejik duruş ve girişimcilik yönelimidir.

Alandaki araştırmaların çoğu, işletmenin dış çevresi, stratejisi, yapısı ve örgütsel kültürünün etkilerini araştırarak işletme düzeyinde girişimciliğin belirleyicilerini incelemeye çalışmışlardır (Frese, Branties & Hoorn, 2002; Green, Covin & Slevin, 2008; Jogaratnam & Ching-Yick Tse, 2006).

Covin, Green & Slevin (2006:57) benzer şekilde girişimcilik yöneliminin kavramsal alanını "belirli işletme düzeyinde sonuçlar ve yönetimle ilgili tercihler, inançlar ve davranışları" içerecek şekilde düşünmektedir. Bireysel düzeydeki karar

bakış açısının işletme düzeyinde davranışlar olarak tercihler, inançlar ve eylemler olarak yansımaları görülmektedir.

Miller & Friesen (1978) girişimcilik stratejisinin özelliklerinin arkasındaki aktörden ziyade girişimcilik sürecine odaklandığı görülmektedir. Çalışmasında girişimciden ziyade girişimciliğe odaklanmaktadır. İşletme tarafından gerçekleştirilen proaktif, yenilikçi ve risk alma eylemleri, işletme içindeki veya dışındaki herhangi bir sayıda aktör, bir veya daha fazla kişi tarafından etkilenebileceğinden ve işletmenin gerçekleştirdiği eylemleri “davranışları” vurgulayarak girişimciliği bir yönetim çerçevesine yerleştirilebileceğine vurgu yapmıştır.

Örgütsel yapının organikliğini betimlemek için bir ölçek geliştiren Khandwalla (1976) yüksek teknoloji endüstrilerinde insan sermayesinin tezahürü olarak değerlendirdiğimiz işletme düzeyi bu yansımaların başarı üzerinde etkisinin olacağını ifade etmiştir.

Aldrich & Auster (1986) genç işletmelerin sahiplerinin genellikle birçok farklı ve potansiyel olarak yeni görevlerle karşı karşıya olduğunu belirtmiştir. Yeniliğin sıkıntısı kısmen beceri eksiklikleri ve bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır ve bu nedenle insan sermayesinin yenilik sıkıntısını azaltabileceğine vurgu yapılmıştır. İşletme yaşı ile girişimcilik yönelimi arasında örneğin genç işletmeler daha yaşlı işletmelerden daha fazla girişimcilik yönelimine sahip olup olmadığı test edilmelidir. İşletmelerde günlük görevleri yerine getirmek, problemleri çözmek ve girişimci kararlar vermek ve işletme olarak bunu davranışa dökmek genç işletme sahipleri için bilişsel zorluklar oluşturmaktadır. Benzer şekilde üst yönetim kuramı değişkenlerinden hem birey hem de örgüt yaş değişkeni ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişki hakkında bilgi sahibi olmak bu nokta açısından önemlidir.

Wales, Gupta & Mousa (2011) girişimcilik yöneliminin, girişimcilik literatüründeki kurumsal girişimcilik (Zahra vd., 1999) ve küçük işletme yönelimi (Runyan, Droge & Swinney, 2008) gibi benzer kavramlarla karşılaştırılabileceğini belirtmiştir. Girişimcilik yönelimi kavramını, işletme düzeyinde girişimcilik hakkındaki literatürün temel taşı olarak kabul etmektedirler. Girişimcilik yönelimi,

işletmelerin girişimcilik çabalarına katılarak değer yaratmalarını sağlayan belirli süreçleri, uygulamaları ve faaliyetleri yakalayan stratejik bir örgütsel duruş anlamında (Lumpkin & Dess, 1996) kullanılmıştır. Basso, Fayolle & Bouchard (2009:318) ise bu durumu “kavramın önceki kullanımından ve tanımından gerçek bir kopuş” olarak görmüştür.

Rauch, Wiklund, Lumpkin & Frese (2009:776) girişimcilik yönelimi ile performans arasındaki aracı ilişkide işletmenin büyüklüğüne önem atfetmiş ve bir işletmenin girişimcilik yöneliminin genellikle üst yönetim yoluyla araştırılabileceğini belirtmiştir. Bu kabul edilmiş bir yaklaşımdır (Covin & Slevin, 1989). Kuruluş ne kadar küçükse, üst düzey yöneticiler tarafından daha fazla doğrudan etki yaratılabildiği, orta yöneticileri dâhil etmeye gerek kalmayacağını vurgulamıştır. Küçük örgütlerin daha esnek ve çevrede ortaya çıkan yeni fırsatlardan hızlı bir şekilde faydalanmalarını sağlayacağını göz önüne aldığımızda girişimcilik yöneliminin bu işletmelerde daha fazla eylem veya davranış biçiminde ortaya çıkması muhtemeldir. Bu çalışma hem kuram hem kavram göz önüne alındığında işletme büyüklüğünün önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

Stevenson (1983:2) başarılı bir işletmeyi ya kontrolünün dışında olan değişikliklere hızlı cevap verebilme yeteneğine sahip ya da çevreyi değiştirmeye katkı sunacak kadar yenilikçi olduğunu belirtmiştir. Çevreyle ilgili bu görüşler, Stevenson’ın girişimcilik tanımında “şu anda kontrol edilen kaynaklara bakılmaksızın fırsat arayışı” şeklinde yansıtılmıştır. Girişimci işletmenin kaynak odaklı olmaktan ziyade pazar odaklı olmasına ve her zaman iş fırsatları sunabilecek çevresel değişikliklere uyum sağlamasına ve girişimcilik yöneliminin boyutlarından olan yenilikçiliğe sahip işletmenin başarılı olarak isimlendirilebileceğine vurgu yapılmıştır (Stevenson, 1983:3).

Uyum hususu göz önüne alındığında küçük işletmeler genellikle esnek, organik ve girişimci olarak görülürken, büyük işletmeler hiyerarşik ve bürokratik olduğu bilinmektedir (Flamholtz, 1986). Wiklund (1998:203) çalışmasında girişimcilik yöneliminin performanstan ziyade büyümenin öngörüsünde kullanıldığını göstermiştir.

Büyüyen işletmelerin girişimci davranış sergilediği (Bird, 1989) ve büyümenin girişimci davranış için doğrudan bir vekil olduğu (Davidsson, 1989) görülmüştür. Girişimcilik yöneliminin örgütsel faktörleri dikkate alındığında bu durumun literatürde büyüme hedefi öngörüsünde kullanıldığı görülmektedir. Covin vd. (2006:66-70); Lee, Lee & Pennings (2001:630-633) çalışmalarında bu görüşü destekler nitelikte sonuçlar elde etmiştir.

Stevenson & Gumpert (1991); Stevenson (1983) girişimci davranışı, “piyasaya etkisi olan yeni kaynak kombinasyonlarıyla fırsattan yararlanma” ile ilişkili davranışın operasyonelleştirilmesi olarak kabul etmişlerdir. Bu operasyonelleştirme hususunun yeni bir pazara girmeyi veya yeni bir ürün geliştirmeyi ve yeni bir girişim başlatmayı içerdiği belirtilmiştir. Bu fırsatları takip etmek için işletmelerin çevresel değişiklikleri fırsat olarak algılayabilmeleri ve bunlardan yararlanabilmeleri gerektiği belirtilmiştir. Fırsattan yararlanan girişimci işletmelerin, bunu yapmaktan kaçınan girişimci olmayan işletmelerden daha iyi performans göstermelerinin ve daha fazla büyümelerinin muhtemel olduğu vurgulanmıştır (Davidsson, 1989; Stevenson v& Gumpert, 1991). Bu fırsatlardan yararlanma sürecinin, işletmenin stratejik yönelimi tarafından yönlendirilmekte (Stevenson & Gumpert, 1991; Stevenson, 1983:3) olduğu belirtilmiştir. İşletmelerin bu tarz stratejik yönelimleri ve strateji oluşturma süreçleri örgütlere girişimcilik yönelimi gibi girişimci kararları ve eylemlerini davranışa, eyleme dökmesi için bir temel sağladığı bilinmektedir.

Zahra & Covin (1995), girişimci yönelimli bir işletmelerin özel pazar segmentlerini hedefleyebildiklerini, yüksek fiyatları talep edebildiklerini ve piyasayı rakiplerinin önünde “sıyırdıklarını” iddia etmektedir. Bu işletmeler piyasa değişikliklerini izlemekte ve hızla tepki vermektedirler, böylece ortaya çıkan fırsatlardan faydalanmaktadırlar. İnovasyon onları rakiplerinin önünde tutarak daha iyi finansal sonuçlara yol açan rekabet avantajı elde etmelerini sağlamaktadır. Bu girişimci yönelimli işletmelerin proaktif olmaları, rakiplerinin önünde pazara yeni teklifler sunma olanağı vereceğinden ve onlara rekabet avantajı sağlayacağından bahsedilmektedir. Ayrıca, girişimcilik yönelimi ile performans arasındaki ilişkinin küçük işletmelerde özellikle güçlü olmasının nedeniyle ilgili olarak bazı açıklamalar

getirmişlerdir. İşletme küçüklüğünün kendi başına esnekliği ve yeniliği teşvik etmesine vurgu yapmışlardır. Girişimcilik yönelimine etki eden örgütsel faktörler içerisinde işletme küçüklüğü, büyüklüğü ve organikliği ya da mekanikliği gibi hususları ele almak, ayrıca işletme çevresinin durumunu dikkate almanın anlamlı sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Bu görüşü destekler nitelikte Zahra (1991), girişimcilik yönelimindeki üç boyutun her birinin girişimcilik yönelimini etkilemesi gerektiğini, yani çevresel dinamizmin derecesine, çevrenin düşmanlığına ve heterojenliğine bağlı olarak, daha yüksek veya daha düşük girişimcilik yönelimi derecesine sahip işletmelerin daha iyi veya daha kötü performans gösterebileceğini vurgulamaktadır.

- **Sosyal Faktörler:** Girişimci yönelim olgusunu göz önünde bulundurarak, toplumsal düzeyde etkilerini görebilmek için belirli karakter özelliklerine, davranış kalıplarına, normlara, gelenek ve göreneklere sahip bireylerden oluşan bir toplumun durumunu değerlendirmek gerekir. Ülkenin farklı bölgelerindeki farklı sosyal yapılara rağmen, girişimcilik yönelimi için genel bir çerçeve çizerken, araştırma alanının bir parçasını oluşturan bilim ve teknoloji girişimcilerinin yoğunlaştığı bilim ve teknoloji parklarının durumunu dikkate almak önemlidir. Bu girişimciler, ülkedeki önemli start-up'lar için bir kreş ve ekonomik kalkınma ve yenilik için bir merkez olarak görülüyor. Bu anlamda, ekonomik ve kurumsal bağlamların girişimcilik ve ekonomik kalkınmanın ana itici güçleri olduğu (Leff, 1979) dikkate alındığında, bu örneği etkileyen sosyal statü faktörlerinin sektörel ve çevresel bağlamlarda benzer olduğu varsayılmaktadır. Genel çevre koşulları altında değerlendirilebilecek sosyal statü faktörleri, kurumsal yapıları, kültürel koşulları ve konfigürasyonları şekillendiren yadsınamaz bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Furman, Porter & Stern (2002), ekonomik bağlamın, ticari faaliyetin önemli belirleyicileri olan endüstriyel altyapı, ekonomik büyüme ve yenilik kapasitesini içerdiğine işaret etmiştir. Sosyokültürel veya sosyal bağlamın, araştırmacılara ulusal koşulları ve girişimcilik yönelimini anlamada daha geniş ve daha derin anlayışlar sağlayabilecek bir bakış açısı olduğu yerde, girişimcilik yöneliminin hangi yönleri tartışılacaktır. Bizimki gibi gelişmekte olan ülkelerdeki durumu değerlendirirken, daha

az araştırılmış ülkelerde, bölgelerde veya kültürel bağlamlarda hangi etkilerin öne çıktığını ve sürekli olarak aynı çerçevede ve bağlamda ele alındığını anlamak önemlidir.

Girişimcilik yönelimini etkileyen sosyal statü faktörleri başlığı altında incelenen literatür, firma uluslararasılaşmasına ilişkin başka bir literatürle sıklıkla örtüşmektedir. Uluslararası Girişimcilik Çalışmaları iki çalışma alanını içerir. Birincisi, günümüzün küresel ekonomisinde ayakta kalabilmek ve gelişmek için her büyüklükteki firmanın denizaşırı müşterilere mal ve hizmet satması gerektiğinden, firmaların uluslararasılaşma davranışını “yeni girenler” olarak değerlendiren literatür, diğeri ise ulusal Ülkeler arası girişimcilik karşılaştırmaları, ülke değerlendirmesine göre “ülkeler arası”dır. Literatürde öne çıkmaktadır (Oviatt & McDougall, 2005). Girişimci işletme açısından, uluslararasılaşma ile ilgili durum, bir tür girişimci davranış olarak “yeni girişin” uluslararası düzeydeki faaliyetlerin ana gövdesi olmasıdır. Bazı yazarlar bu durumu uluslararası girişimcilik yönelimi olarak kavramsallaştırmak istemektedir (Knight & Cavusgil, 2004) lakin orijinal girişimcilik yöneliminde kullanılan soruları düzenleme yoluyla sahaya gittikleri görülmektedir (Kuivalainen, Sundqvist & Servais, 2007). Özellikle ülkelerarası karşılaştırmalı girişimcilik yönelimi çalışmaları bu olguyu toplumsal düzlemin altında sosyal statü faktörleri ile ele almaya bizi yönlendirmektedir. İki ya da daha fazla ülkedeki girişimcilik faaliyetlerinin karşılaştırılmasını içeren, ülkelerarası farklılıkların belirlenmesi, girişimcilik faaliyetine yardımcı olan veya engelleyen ülke koşullarını açıklayan bir olgu olarak (Terjesen, Hessels & Li, 2016) sosyal statü faktörlerinin, girişimcilik hususunu daha iyi kavramamıza olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmalarda çoğunlukla kültürün boyutları, ihracat düzeyleri ile girişimcilik yönelimi hususu arasındaki ilişkinin çalışıldığı görülmekle beraber ülkeler arasında ciddi farklılıklardan kaynaklı değişik girişimci özellikleri sıralanmıştır.

Gupta & Fernandez (2009:312-313), Türkiye, Hindistan ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki girişimcileri karşılaştırdıkları çalışmalarında, “çalışkanlık” ifadesi Türkiye’de önemli bir girişimcilik özelliği olarak tanımlamışlar, ancak “sebat” ise Hindistan’da önemli bir girişimcilik özelliği olarak tanımlamışlardır. Aynı çalışmada, “yetenek, başarı ihtiyacı, kendine güven, merak, bilgelik ve mantık” ortak girişimcilik

özellikleri olarak önemli kabul edilmiştir. Bu değişkenlere ek olarak, “ülke durumlarını” önceliklendiren daha fazla değişken vardır. Bu durumda girişimcilik literatüründe yeni bir değişken olan sosyal statü faktörü, üst yönetim teorisinde de bir değişken olan “sosyoekonomik statü” değişkeni altında değerlendirilmiştir.

Sosyoekonomik statü, toplumla ilgili çalışmalar yapabilmek için ihtiyaç duyulan önemli bir analiz aracı olarak çalışma kapsamında hem üst yönetim kuramı değişkenleri içerisinde yer alması hem de hane halkının durumunu göstermesi noktasında önemli bir değişken olduğu da değerlendirildiğinde girişimcilik yönelimini etkileyen toplumsal faktörler içerisinde açıklayıcılığının yüksek olabileceği düşünülmüştür. Bu çerçevede eğitim, meslek, gelir, güç ve mülkiyet gibi değişkenler teorik olarak sosyoekonomik durumu etkileyen temel faktörler olarak kabul edilmektedir. Örneğin eğitim değişkeni dikkate alındığında, dikey hareketlilik için eğitim en önemli değişken olarak kabul edilmekte ve Türkiye'de ve dünyanın birçok yerinde statü kazanmaktadır. Ancak şu anda girişimcinin kendi eğitiminin yanı sıra doğduğu, büyüdüğü ve büyüdüğü çevre bağlamında kendi eğitimi değil, ailenin en yüksek eğitimi tartışılacaktır. Kullanacağımız ölçekte girişimcinin doğup büyüdüğü ailenin eğitim düzeyi, o ailedeki ebeveynlerin eğitim düzeylerinin toplamı ile belirlenecek ve eyleme geçirilebilir hale getirilecektir. Bu nedenle girişimcilik yönelimini etkileyen sosyal statü faktörleri, ebeveyn eğitimi, aile ilk çocuk ve ilk girişim yaşı gibi değişkenler teoride sosyoekonomik kökenler başlığı altında tartışılacaktır (Fernandes & Ferreira, 2009).

Girişimcilik yönelimini etkileyen sosyal statü unsurları, literatürde değerlendirildiğinde bazı hususlar ön plana çıkmaktadır. Bu noktada da yine tıpkı bireysel ve örgütsel faktörlerde olduğu gibi girişimcilik yöneliminin öznesi kimdir sorusu üzerine düşünülerek literatürün değerlendirilmesi okuyucuyu bütüncül manada aydınlatacağı düşünülmektedir.

Gupta & Fernandez (2009:305) “Kültürün, herhangi bir nesne veya kişiyle ilişkili örtük teorileri ve prototip kavramları etkiliyorsa, kültürel olarak farklı ülkelerdeki insanların girişimcilere farklı özellikler veya özellikler atfetmesinin

muhtemel” olduğunu belirtmiştir. Bu husus bahse konu ülkelerdeki girişimcilik algılarının nasıl olduğu sorusunu gündeme taşımaktadır. Bu algıları etkileyen sosyal statü faktörleri içerisinde girişimcinin doğup büyüdüğü hanenin en yüksek eğitim düzeyi, ilk girişim yaşı ve ilk çocuk olma durumu değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Girişimcilik olgusunun birey, örgüt veya endüstri ve hatta ulus, toplum gibi çeşitli gözlem seviyelerinde mevcut olduğu ifade edilmektedir (Davidsson, 2004; Wennekers & Thurik, 1999).

Rauch vd. (2009:763) çoğunlukla Kuzey Amerika bağlamında yapılan girişimcilik yönelimi çalışmalarını genişletip farklı ülkeler ve bağlamları değerlendirerek girişimcilik hakkında teorileşmeye katkıda bulunulabileceğini çünkü teorilerin sınır koşullarının oluşturulmasına yardımcı olacağını belirtmişlerdir. Evrensel bir girişimcilik literatürü oluşturmanın bu noktada hayalden öteye geçemeyeceği belirtilmelidir çünkü girişimcilik ve ona etki eden faktörler ülkeler ve toplumlar açısından farklı anlamlara gelebilmekte ve bu durumun bir sınırlılık değil aksine bir zenginlik olarak görülmesi gerektiği de ifade edilmelidir. Bu noktada olguya toplumun kendi içinde bir değerlemesi olarak sosyal statü faktörleri ile ele alınması gerekliliği göze çarpmaktadır.

- **Çevresel Faktörler:** Wiklund (1998:39) işletme ve çevresinin birbirinden bağımsız iki ayrı varlık olmadığını aksine, işletmenin ortamına uygun bir strateji seçerek, iyi performans gösterebileceği ve büyüyebileceği ifade edilmiştir. Yazar genel olarak girişimcilik araştırmalarının yanı sıra küçük işletme performansı ve büyümesi üzerine yapılan araştırmalara önemli bir katkı sunmuştur.

Farklı ortamların yüksek performans elde etmek için farklı stratejiler gerektirdiği açıktır. Child (1972) yöneticilerin aynı çevresel olasılıklar altında farklı stratejik yönelimler arasında seçim yapma özgürlüğüne sahip olduklarını, yani stratejinin çevreye bağlı olabileceğini, ancak tamamen belirlenmediğini savunur. Çevre ile uyumlu uygun bir strateji seçilmediği durumlarda düşük performans ile sonuçlanacak ya da başka bir deyişle, işletmelerin yüksek performans elde edebilmeleri için stratejilerini çevrelerine uyarlamaları gerekecektir. Girişimcilik

yönelimi de bir anlamda işletmelerin stratejik duruşunu ifade ettiği için çevre etkisinin girişimcilik yöneliminde de var olduğunu söyleyebiliriz. İşletmelerin yüksek performans elde etmek için stratejilerini çevresel koşullara adapte etme ihtiyacı, stratejik adaptasyon perspektifini destekleyen genel varsayımdır. Bu bakış açısı girişimcilik alanına Low & MacMillan (1988) tarafından getirilmiştir.

Zahra (1991:264) yeni ürünlerin geliştirilmesinin, yeni pazarlama, üretim veya idari uygulamaların dinamik ortamlara yanıt olarak uygun stratejiler olduğunu söylemiştir. Bu yenilikçi stratejileri uygulayarak işletmeler ortaya çıkan trendlerden faydalanma konusunda daha başarılı olabileceklerini belirtmesine rağmen bu tür yenilikçi stratejilerin, yüksek öngörülebilirlik ve düşük değişim oranlarına sahip istikrarlı ortamlar için eşit derecede uygun olmayabileceğini söylemiştir. Çünkü her işletmenin kaynakları ve çevresel belirleyicileri, rakiplerinin durumu, müşteri çeşitliliği farklıdır. İşletme açısından hem endüstri ve sektör çevresi hem toplumsal çevre düşünüldüğünde bu durum strateji seçiminden, yeni ürün trendlerine kadar pek çok açıyı kapsayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küçük işletmelerin görev ortamı ve teknik çevresinin özellikleri “türbülans, heterojenlik, düşmanlık, dinamiklik, müşteri yapısı ve rekabet” sıklıkla çalışılmış bir olgu olarak literatürde karşılaşılmaktadır (Covin & Covin, 1990; Covin & Slevin, 1989). Bir diğer çalışmada çevre ve teknoloji, tüketici tercihleri ve toplumsal değerlerin girişimci işletmelerin izlediği fırsatları yaratan ortamlar olduğu vurgulanmıştır (Wiklund, 1998:39). Bütün bu çalışmalar hem sektör hem çevre hem de toplumsal düzlemde etkileri ortaya çıkarmanın önemine vurgu yapmaktadır.

Porter (1991:108) kaynak tabanlı modellere çevresel boyutlar eklenmesine vurgu yapmıştır. Kaynakların rekabet değeri, teknoloji, rakip davranışı veya kaynaklara odaklanmanın göz ardı edilebileceği, alıcı ihtiyaçlarındaki değişikliklerle artırılabilirliğini veya ortadan kaldırılabileceğini ifade etmektedir.

Granovetter (1985) girişimci eylemin içinde bulunduğu pazarın resmi ve gayri resmî kurumlarını ve kaynak tahsislerini içerdiğini, pazarın mevcut yapısının sınırları dâhilinde gerçekleştiğini belirtir. Bylund & McCaffrey (2017) çalışmalarında,

belirsizlik ve kurumların, girişimcilik araştırmalarında hayati öneme sahip kavramlar olmasına rağmen girişimcilik eyleminin, belirsizlik ve kurumsal değişimin dinamik yönlerini analiz etmek için tutarlı bir kavramsal çerçevede birleştirmek için çok az çalışmanın yapıldığını belirtmiştir. Yeni kurumsal ekonomiden edinilen bilgileri kullanarak, farklı sosyal faaliyet düzeylerinde kurumlar arasındaki çatışmalardan kaynaklanan kurumsal belirsizliği açıklayan bir model geliştirilmiştir. Girişimcilerin karşılaştığı kurumsal belirsizlik türlerini daha iyi anlamak ve girişimcilerin zorluklarına nasıl cevap verebileceğini keşfetmek için (Williamson, 2000:597) kurumsallaşma düzeyinin modelini kullanmıştır. Mevcut kurumsal çevrenin kapsayıcı, eşit dağılmış ve destekleyici kurumlardan oluşması girişimcilik yönelimini etkileyen toplumsal faktörler olarak değerlendirilebilir. Bu bakış açısına örnek olarak Zhao & Lounsbury (2016) çalışmasında, girişimcilik literatürü ve kurumsal mantık perspektifi üzerindeki etkilerini tartışmıştır.

Olguya toplumsal ve örgütsel çerçeveden bakan Thornton & Ocasio (1999) kurumsal mantıkları, bireylerin maddi geçimlerini ürettikleri ve çoğalttıkları, zaman ve mekân düzenledikleri, toplumsal olarak yapılandırılmış tarihsel materyal uygulamaları, varsayımlar, değerler, inançlar ve kurallar olarak tanımlarlar ve onların sosyal gerçekliklerine bir anlam kattığını vurgulamışlardır. Benzer şekilde Su, Zhai & Karlsson (2017:509) çalışmalarında, kurumsal mantığın genel olarak, belirli bir alanda neyin anlamlı ve meşru olduğunu belirleyen inanç, uygulama, değer, varsayım ve kural kalıpları olarak tanımlandığını belirtmişlerdir. Bu kurumsal mantığın, güçlü ve kalıcı tarihsel ve sosyal bileşenlerle ilgili olduğunu vurgulamışlardır. Girişimcilik araştırmalarında bu bileşenleri “topluma özgü bir set” içerisinde değerlendirmeye almak anlamlı sonuç vermesi beklenen bir çalışma düzlemi olduğu değerlendirmesi yapılabilir.

Thornton, Ocasio & Lounsbury (2012) yedi kurumsal düzen ve ilgili mantığı tanımlayan kurumlar arası davranış şablonlarını revize ettiği çalışmasında “aile, toplum, din, devlet, pazar, meslek ve şirket” gibi ilgili mantığın, girişimcilik fırsatlarını nasıl değerlendirdiğini ve sürdürdüğünü belirtilmiştir. Gümüşay (2017:2-7) sosyal girişimcilik perspektifinden bakılan fırsatların pazar ve toplum olmak üzere iki

mantığın kombinasyonuna, din bakış açısını eklemiştir. Girişimsel fırsatların, aktörlerin bireysel veya kolektif kurumsal mantık perspektifine ve ortaya çıkan fırsat-girişimci arzu edilebilirlik kesişiminin sonucuna bağlı olduğunu belirtmiştir. Bireylerin ve örgütlerin çok sayıda kurumsal mantık tarafından şekillendirildiğinde, girişimci fırsatların bu mantıkların bir “kombinasyonu” ile kavramsallaştırılacağını vurgulamıştır. Girişimci fırsatlar için değerlendirme kriterlerinin, aktörlerin kurumsal mantık “takımyıldızına” bağlı olduğunu ve bunun toplam fırsat sayısını artırdığını belirtmiştir.

2.4. Girişimcilik Yönelimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Girişimciliğe ilişkin literatürün kapsadığı araştırmalardan bazılarını kısaca değinilmektedir.

Wang & Wong (2004), “Entrepreneurial Interest of University Students in Singapore” başlıklı çalışmalarında, Singapur Üniversitesi, lisans öğrencilerinden oluşan bir örneklem kullanmıştır. Erkek öğrencilerin girişimcilik yönelimlerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak ırk, vatandaşlık ve aile gelirleri ile girişimcilik yönelimleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Börü (2006) tarafından yürütülen çalışmada, Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri örneklem olarak seçilmiş ve bu öğrencilerin girişimcilik özelliklerini taşıdığı ve girişimcilik eğilimleri olduğu tespit edilmiştir.

Avşar (2007)’ın Çukurova Üniversitesi öğrencilerinin örneklem olarak seçildiği; çalışmasının sonuçları ise öğrencilerin orta seviyede girişimcilik düzeyine sahip olduğunu göstermiştir.

Örücü, Kılıç & Yılmaz (2007) tarafından yapılan çalışmada katılımcılardan erkek öğrencilerde girişimcilik yöneliminin kadın öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu ispatlanmıştır.

Oosterbeek, Praag & Ijsselstein (2009) “The Impact of Entrepreneurship Skills and Motivation” başlıklı çalışmalarında 2005-2006 öğretim senesinde Hollanda'da Breda, Den Bosch ve Tilburg olmak üzere üç farklı lokasyonda bulunan Avans Hogeschool Meslek Yüksek Okulu'nda öğrenim gören öğrenciler örneklem seçilmiştir. Katılımcılara uygulanan girişimcilik eğitim programının, girişimcilik yönelimine olumlu bir katkı sağlamadığı anlaşılmıştır.

Doğaner & Altunoğlu (2010), çalışmalarında kadın öğrencilere kıyasla erkek öğrencilerin daha fazla girişimcilik eğilimine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Graevenitz, Harhoff & Weber (2010) “The Effects of Entrepreneurship Education” başlıklı çalışmada girişimcilik eğitimi almanın öğrenciler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçları, öğrencilerin öz değerlendirme yetilerinin, girişimcilik becerilerine pozitif etki ettiğini göstermiştir.

Bilge & Bal (2012) tarafından yürütülen, ön lisans ve lisans öğrencilerini hedef alan araştırmada, öğrencilerin yüksek girişimcilik yönelimi bulunduğu görülmüştür.

Kılıç, Keklik & Çalış (2012)'in çalışmalarında, üniversite öğrencilerinin yenilik özellikleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık tespit edilirken, öğrencilerin aylık gelirleri ile fırsatçılık özelliği arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Koçyiğit (2013)'in çalışmasında öğrencilerin girişimcilik özelliklerini ve girişimcilik yönelimi taşıdıkları belirlenmiştir.

Karabulut (2015)'un çalışmasında İstanbul'daki bir vakıf üniversitesinin işletme lisans eğitimi öğrencileri örneklem olarak seçilmiş olup; Hmieleski ve Corbett (2006)'in geliştirmiş olduğu anket formu uygulanmıştır. Sonuçlar; öğrencilerin girişimcilik yönelimi taşıdığı fakat girişimcilik motivasyonu, strese dayanıklılık ve yaratıcı olma özelliklerinin girişimcilik yönelimlerini bir bakıma etkilemekte olduğu anlaşılmıştır.

Özdemir (2016) tarafından yürütülen araştırmada, girişimcilik eğitimi alan öğrencilerde girişimcilik yöneliminin daha yüksek olduğu görülmekte olup; aynı

zamanda girişimcilik eğitimleri sunmaya diğerlerinden önce başlayan üniversitelerde de bu yönelimin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Memduhoğlu (2017)'nin, 2015-2016 akademik yılında Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin örneklem olarak seçildiği çalışmasında, çalışmada Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından geliştirilmiş olan "Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğine" başvurulmuştur. Katılımcılarda girişimcilik düzeyleri ve cinsiyet, sınıf seviyesi ve okudukları bölüm gibi değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Alhaddad (2018), eczacılık lisans öğrencilerinin eczacılık programlarına katılma nedenlerini, tercihlerinden memnuniyetlerini ve gelecek kariyer planlarını incelemektedir. Yapılan sınav sonucunda lise öğrencilerine lisans derslerini seçmeleri konusunda talimat verilmesi ve bu öğrencilerin seçtikleri dersle ilgili zorluklar ve fırsatlar konusunda bilgilendirilmeleri gerektiği sonucuna varılmıştır.

3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KARIYER GELECEĞİ PLANLAMASI ve GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi başlığı altında araştırmanın konusu, amacı ve önemi, hipotezleri, modeli, evreni ve örnekleme, araştırmada kapsamında kullanılan ölçekler ve son olarak araştırmanın analiz yöntemi yer almaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusunu kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi ve her iki kavramın alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve analiz edilmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Karabük Üniversitesi bünyesinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim görmekte olan uluslararası öğrencilerin toplam sayıları 2106 olup, araştırmaya 392 uluslararası öğrencinin katılımı sağlanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda kariyer geleceği planlaması ve alt boyutları ile girişimcilik yönelimleri ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığının tespiti oluşturmaktadır.

Bu araştırma uluslararası öğrencilerin kariyerlerinin planlaması ve girişimcilik yönelimlerinin tespiti ve açıklanması bakımından önemlidir. Küreselleşmenin eğitim sistemindeki rolü ve yeri dikkate alındığında, uluslararası öğrencilerin kariyerlerinin ne yönde planlayacaklarında etkili olduğu ve her ülkenin ekonomisinde önemli bir yere sahip olan girişimciliğin ise uluslararası öğrenciler içinde önemli bir dinamik olduğu görülmektedir.

3.1.3. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri

Lisans programlarında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim gören uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ve alt boyutları ile girişimcilik yönelimi ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan çalışma kapsamında oluşturulan araştırma sorularına cevaplar aranmaktadır. Araştırmanın soruları şu şekildedir:

Uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

Uluslararası öğrencilerin girişimcilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

Uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırma sorularından hareketle çalışmanın amacı kapsamında aşağıdaki hipotezler ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H₂: Girişimcilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H₃: Kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a} : Kariyer uyumluluğu ile risk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b} : Kariyer uyumluluğu ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c} : Kariyer uyumluluğu ile proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3d} : Kariyer iyimserliği ile risk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3e} : Kariyer iyimserliği ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3f} : Kariyer iyimserliği ile proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

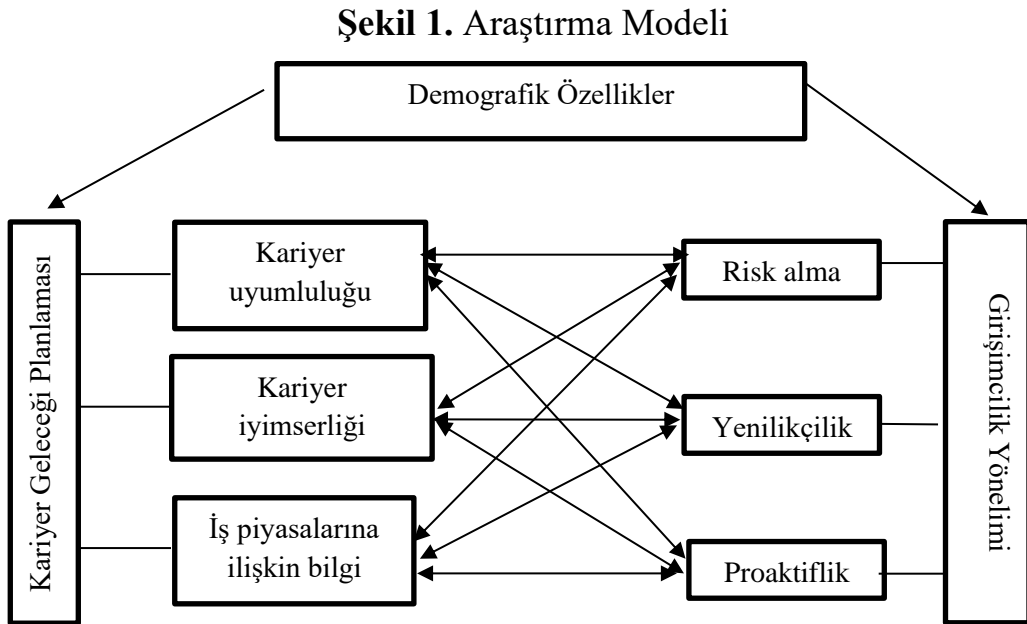
H_{3g} : İş piyasalarına ilişkin bilgi ile risk alma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3h} : İş piyasalarına ilişkin bilgi ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3i} : İş piyasalarına ilişkin bilgi ile proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.1.4. Araştırma Modeli

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



3.1.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi bünyesinde lisans programlarında eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıftaki uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi'nde lisans programlarında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim gören toplam 2106 uluslararası öğrenci bulunmaktadır. Bu çerçevede örneklem belirlenirken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Analiz için gerekli olan örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmış olup (Coşkun, Altunışık & Yıldırım, 2019:164), 392 uluslararası öğrencilerden veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anketler hem elden hem de online anket yöntemi kullanılarak temin edilmiştir.

3.1.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacı kapsamında analiz edilecek verilerin toplanması için anket yöntemi seçilmiştir. Verilerin toplanması için düzenlenen araştırma ölçeği üç kısımdan oluşmaktadır. Araştırma ölçeğinin birinci kısmında katılımcıların demografik özelliklerinin saptanmasına ilişkin 11 soru ifadesi bulunmaktadır. İkinci kısımda 17 soru ifadesinden oluşan kariyer geleceği planlaması ölçeği; son kısımda ise 10 soru ifadesinden oluşan girişimcilik yönelimi ölçeği yer almaktadır.

Anket formu hazırlandıktan sonra ölçeğin uygulanabilirliğine ilişkin gerekli izinlerin alınması için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na gerekli başvuru yapılmış olup, 2022/03 sayılı karar ile anketin uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırma anketi aracılığı ile Karabük Üniversitesi'nde lisans programlarında eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf uluslararası öğrencilerden Nisan-Mayıs 2022 tarihleri arasında veriler toplanmış bulunmaktadır.

3.1.7. Araştırma Ölçekleri

Araştırmanın amacı kapsamında belirlenmiş olan hipotezlerin test edilebilmesi için gerekli olan verilerin toplanmasında kullanılan anketlerin, literatürdeki daha önceki çalışmalarda kullanılan ölçekler araştırılmış olup, uygun anketlerin seçimi gerçekleştirilmiştir.

3.1.7.1. Kariyer Geleceği Ölçeği

Katılımcıların kariyer geleceği düzeylerini belirlemek için Rottinghaus, Day & Borgen (2005) tarafından oluşturulan, Türkçe'ye uyarlaması Kalafat (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten faydalanılmıştır. Kariyer geleceği ölçeği 25 soru ifadesinden oluşmaktadır, 3 alt boyut içermektedir ve beşli likert tipindedir. Kariyer uyumluluğu boyutunda 11 soru ifadesi, kariyer iyimserliği alt boyutunda 11 soru ifadesi ve iş piyasalarına ilişkin bilgi alt boyutunda ise 3 soru ifadesi yer almaktadır. Ölçekte yer alan 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20 ve 24. soru ifadeleri ters kodlanmıştır.

3.1.7.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği

Katılımcıların girişimcilik yönelimi düzeylerini belirlemek için Bolton & Lane (2012) tarafından oluşturulan, Türkçe'ye uyarlaması Ercan & Yıldırım (2021) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten faydalanılmıştır. Girişimcilik yönelimi ölçeği 10 soru ifadesinden oluşmaktadır, 3 alt boyut içermektedir ve beşli likert tipindedir. Risk alma alt boyutunda 3 soru ifadesi, yenilikçilik alt boyutunda 4 soru ifadesi ve proaktiflik alt boyutunda 3 soru ifadesi yer almaktadır.

3.1.8. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmada öncelikli olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacı ile Cronbach's Alpha (α) testi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik

değişkenlere göre dağılımlarının incelenmesi amacı ile frekans analizinden yararlanılmıştır. Kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile oluşturulan hipotezleri test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu iki kavramın demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için ise Farklılık ve ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan bu testler İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır.

3.2. Bulgular

Araştırmanın bulgular başlığı altında ilk olarak katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımları incelenmektedir. Daha sonra araştırma kapsamında kullanılan her iki ölçeğin güvenirliklerine ait sonuçlar değerlendirilmektedir. Son olarak araştırmanın hipotezlerini test etmek amacı ile kariyer geleceği planlamasının ve girişimcilik yöneliminin demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için yapılan Bağımsız Örneklem T-testi ile Tek Yönlü ANOVA ve kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan korelasyon testi sonuçları yer almaktadır.

3.2.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırmanın demografik değişkenlere ait bulgular adlı başlığında Karabük Üniversitesi'nde lisans programlarında eğitim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf 392 uluslararası öğrencileri ilişkin cinsiyet, memleket, sınıf, fakülte, genel not ortalaması, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikrine sahip olma, kendi işyerini açma isteği, ailede girişimcinin olması durumu ve çalışılmak istenilen ülke değişkenlerine dair dağılımlar yer almaktadır.

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Erkek	283	72,2
Kadın	109	27,8
Toplam	392	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %72,2’si erkek, %27,8’i ise kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Memleketlerine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Afganistan	6	1,5
Arabistan	2	,6
Azerbaycan	11	2,9
Burkina Faso.	1	,3
Burundi	1	,3
Çad	173	44,4
Cezayir	3	,8
Cibuti	9	2,4
Çin	1	,3
Fas	8	2,1
Fildişi Sahili	2	,6
Filistin	2	,5
Fransa	2	,6
Gabon	8	2,0
Gambiya	1	,3
Gine	1	,3
Irak	8	2,1

Tablo 2:'nin Devamı

Kategori	F	%
İran	1	,3
Kamerun	4	1,2
Kazakistan	2	,5
Kenya	4	1,0
Kongo	5	1,2
Libya	4	1,0
Lübnan	2	,5
Mali	4	1,1
Mısır	8	1,8
Moritanya	1	,3
Nijerya	10	2,6
Orta Afrika	1	,3
Özbekistan	10	2,6
Rusya	1	,3
Senegal	4	1,0
Somali	23	5,9
Sudan	1	,3
Suriye	23	6,1
Togo	1	,3
Türkmenistan	14	3,6
Ürdün	7	1,8
Yemen	17	4,3
Toplam	392	100

Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunu sırası ile %44,4'ünü Çad, %6,1'ini Suriye, %5,9'unu Somali, %4,3'ünü Yemen, %3,6'sını

Türkmenistan ve %2,9'unu Azerbaycan oluşturmaktadır. Diğer ülkelerin oranlarının ise %10'un altında olduğu belirtilmelidir.

Tablo 3: Sınıf Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
3. Sınıf	268	68,4
4. Sınıf	124	31,6
Toplam	392	100,0

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %68,4'ü üçüncü sınıf öğrencisi, %31,6'sı dördüncü sınıf öğrencisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Fakülte Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Diş Hekimliği Fakültesi	4	1,1
Edebiyat Fakültesi	30	8,1
Fen Fakültesi	9	2,7
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	42	11,4
İslami İlimler Fakültesi	5	1,4
İşletme Fakültesi	71	18,5
Mimarlık Fakültesi	17	4,4
Mühendislik Fakültesi	122	26,7
Orman Fakültesi	3	,8
Safranbolu Fethi Toker Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi	6	1,7
Safranbolu Turizm Fakültesi	5	1,4
Sağlık Bilimleri Fakültesi	47	13,5
Teknoloji Fakültesi	11	3,1
Tıp Fakültesi	20	5,2
Toplam	392	100

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunu sırası ile %26,7'sini mühendislik fakültesi, %18,5'ini işletme fakültesi, %13,5'ini sağlık bilimler fakültesi, %11,4'ünü iktisadi ve idari bilimler fakültesi oluşturmaktadır. Diğer fakültelerin oranlarının ise %10'un altında olduğu belirtilmelidir.

Tablo 5: Genel Akademik Not Ortalaması Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
1,00 – 2,00	79	20,9
2,01 – 3,00	292	73
3,01 – 4,00	21	6,1
Toplam	392	100

Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %20,9'unun 1,00-2,00, %73'ünün 2,01-3,00 ve %6,1'inin 3,01-4,00 genel not ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Çalışılmak İstenilen Sektör Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Kamu	134	34,2
Özel	258	65,8
Toplam	392	100,0

Tablo 6'da görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %34,2'si kamu sektöründe çalışmayı, %65,8'i ise özel sektörde çalışmayı düşünmektedir.

Tablo 7: İş Deneyimi Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Evet	228	58,2
Hayır	164	41,8
Toplam	392	100,0

Tablo 7’de araştırmaya katılanların %58,2’si iş deneyiminin olduğunu belirtirken; %41,8’inin iş deneyimi olmadığı belirtilmiştir.

Tablo 8: İş Fikrine Sahip Olunması Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Evet	314	80,1
Hayır	78	19,9
Toplam	392	100,0

Tablo 8’de araştırmaya katılanların %80,1’inin kendisine ait bir iş fikrinin olduğu, %19,9’unun ise bir iş fikrine sahip olmadığı görülmektedir.

Tablo 9: Kendi İş Yerini Açma Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Evet	319	81,4
Hayır	73	18,6
Toplam	392	100,0

Tablo 9’da araştırmaya katılanların %81,4’ünün kendi iş yerini açma isteğinde olduğu, %18,6’sının ise kendi iş yerini açma isteğinde olmadığı görülmektedir.

Tablo 10: Ailedeki Girişimci Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
Evet	310	79,1
Hayır	82	20,9
Toplam	392	100,0

Tablo 10’da araştırmaya katılanların %79,1’inin ailesinde girişimcilerin olduğu, %20,9’unda ise ailelerinde herhangi bir girişimcinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 11: Çalışılmak İstenen Ülke Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Kategori	F	%
ABD	26	6,8
Afganistan	2	,5
Almanya	14	3,8
Avrupa	9	2,4
Avustraliya	1	,3
Azerbaycan	5	1,3
Britanya	7	2
Burkina Faso	1	,3
Burundi	1	,3
Cezayir	3	,8
Cibuti	8	2,1
Çad	91	23,2
Çin	2	,6
Farketmez	8	2,1
Fas	5	1,3
Fildişi	1	,3
Filistin	1	,3

Tablo 11:'in Devamı

Kategori	F	%
Fransa	11	1,6
Gabon	2	,6
Gambiya	1	,3
Gine	1	,3
Hollanda	5	1,3
Irak	5	1,3
Iran	1	,3
İspanya	3	,9
İsveç	1	,3
Japonya	1	,3
Kamerun	4	1
Kanada	17	4,4
Katar	7	2
Kazakistan	1	,3
Kenya	3	,8
Kongo	1	,3
Libya	4	1,0
Lübnan	1	,3
Mali	4	1,0
Mısır	5	1,3
Moritanya	2	,6
Nijerya	8	2,1
Özbekistan	6	1,5
Polonya	3	,9
Somali	17	4,3
Sudan	6	1,5
Suriye	6	1,5

Tablo 11:’in Devamı

Kategori	F	%
Suudi Arabistan	11	1,6
Türkiye	52	13,3
Türkmenistan	4	1,0
Ukrayna	3	,9
Ürdün	7	1,8
Yemen	12	3,1
Toplam	392	100

Tablo 11’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunu sırası ile %23,2’sinin Çad’da ve %13,3’ünün ise Türkiye’de çalışılmak istendiği görülmektedir. Diğer ülkelerin oranlarının ise %10’un altında olduğu belirtilmelidir.

3.2.2. Güvenirlilik Analizi

Araştırma çerçevesinde kullanılan kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi ölçeklerinin güvenilirliklerini ölçmek için uygulanan Cronbach’s Alpha (α) analizine ait sonuçlar Tablo 12’de bulunmaktadır.

Tablo 12: Ölçeklerin Güvenirlik Değerler

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Kariyer Geleceği Planlaması	17	,938
• Kariyer Uyumluluğu	9	,908
• Kariyer İyimserliği	6	,860
• İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	2	,630
Girişimcilik Yönelimi	10	,903
• Risk Alma	3	,715
• Yenilikçilik	4	,847
• Proaktiflik	3	,780

Ölçek güvenirliliğinin sağlanması için Cronbach's Alpha katsayısının minimum değeri 0,70 olması gerekmektedir (Coşkun, Altunışık & Yıldırım, 2019:149). Cronbach's Alpha katsayısının 0,60 ile 0,70 arasındaki değerlerde de geçerli olduğu yani kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Şahin & Danışman, 2017:756). Bu durumda araştırmada kullanılan her iki ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilir olduğu ifade edilebilir.

3.2.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamındaki katılımcıların, ölçeklerin likert yapılarına göre kariyer geleceği planlaması ve alt boyutları ile girişimcilik yönelimi ve alt boyutları için ortalama (\bar{X}) ve standart sapma değerleri Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların Kariyer Geleceği Planlamasına ve Girişimcilik Yönelimine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	İfade Sayısı	\bar{X}	Std. Sapma
Kariyer Geleceği Planlaması	17	3,7026	,72174
• Kariyer Uyumluluğu	9	3,7228	,75128
• Kariyer İyimserliği	6	3,6977	,80481
• İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	2	3,6263	,91520
Girişimcilik Yönelimi	10	3,5342	,78425
• Risk Alma	3	3,4677	,86357
• Yenilikçilik	4	3,5472	,89454
• Proaktiflik	3	3,5833	,88135
n: 392; \bar{X} : ortalama; Std. Sapma: Standart Sapma			

Tablo 13'te yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından kariyer uyumluluğu alt boyutu ($\bar{X}=3,72$); kariyer iyimserliği alt boyutu ($\bar{X}=3,69$) ve iş piyasalarına ilişkin bilgi alt boyutu ($\bar{X}=3,62$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından risk alma alt boyutu ($\bar{X}=3,46$); yenilikçilik alt boyutu ($\bar{X}=3,54$) ve son olarak proaktiflik alt boyutu ($\bar{X}=3,58$) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

3.2.4. Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotez testleri başlığı altında kariyer geleceği planlaması ve alt boyutlarının ile girişimcilik yönelimi ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarını tespit etmek için gerçekleştirilen fark testlerine ait bulgular ve iki kavram arasındaki ilişkiyi tespit etmek için kullanılan korelasyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

3.2.4.1. Farklılıklara İlişkin Analizler

Farklılıklara ilişkin analizler bölümünde kariyer geleceği planlamasının ve girişimcilik yönelimlerinin cinsiyet, sınıf, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikrine sahip olma, kendi işyerini açma isteği, ailede girişimcinin olması durumu değişkenlerine göre farklılıklarına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır.

İlk olarak kariyer geleceği planlaması ile demografik değişkenlere ilişkin fark testleri bulunmaktadır. Araştırmanın ilk hipotezi “H₁: Kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır” kapsamında araştırmaya katılanların cinsiyet, sınıf, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikri, kendi iş yerini açma ve ailede girişimcinin olması durumu değişkenlerine göre kariyer geleceği planlaması arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Gerçekleştirilen ANOVA testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14: Kariyer Geleceği Planlamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Testi

Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Erkek	283	3,6818	,75530	,846	,358
Kadın	109	3,7566	,62630		
Toplam	392	3,7026	,72174		
*p<0,05					

Tablo 14’te görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,358) kariyer geleceği planlamasının cinsiyet değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilememiştir. Araştırmada kapsamındaki kadın katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,7566), erkek katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,6818) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 15: Kariyer Geleceği Planlamasının Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sınıf	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
3. sınıf	268	3,6554	,76494	3,645	,057
4. sınıf	124	3,8046	,60862		
Toplam	392	3,7026	,72174		
*p<0,05					

Tablo 15'te görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten büyük olduğu için (,057) kariyer geleceği planlamasının sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında dördüncü sınıf öğrencilerin ortalamasının (\bar{X} =3,8046), üçüncü sınıf öğrencilerin ortalamasına (\bar{X} =3,6554) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 16: Kariyer Geleceği Planlamasının Çalışmak İstenilen Sektör Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sektör	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Kamu	134	3,7085	,74273	,014	,907
Özel	258	3,6995	,71204		
Toplam	392	3,7026	,72174		
*p<0,05					

Tablo 16'da görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten büyük olduğu için (,907) kariyer geleceği planlamasının çalışmak istenilen sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında kamu sektöründe çalışmak isteyen katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,7085), özel sektörde çalışmak isteyen katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,6995) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 17: Kariyer Geleceği Planlamasının İş Deneyimi Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Deneyimi	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	228	3,7175	,73725	,232	,630
Hayır	164	3,6819	,70132		
Toplam	392	3,7026	,72174		
*p<0,05					

Tablo 17’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,630) kariyer geleceği planlamasının iş deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında iş deneyimine sahip olan katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,7175), iş deneyimine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,6819) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 18: Kariyer Geleceği Planlamasının İş Fikri Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Fikri	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	314	3,7574	,64440	9,297	,002*
Hayır	78	3,4819	,94637		
Toplam	392	3,7026	,72174		
*p<0,05					

Tablo 18’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (,002) kariyer geleceği planlamasının iş fikrine sahip olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında iş fikrine sahip olan katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,7574), iş fikrine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,4819) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir. Tablo 18’e göre araştırmaya katılan katılımcıların yani uluslararası öğrencilerin şu an için 314’ünün kendilerine ait bir iş

fikrine sahip olduğu ve mezun olduktan sonra ise kendi işlerini kurmayı düşünmeleri bile kişiliklerinde girişimcilik olduğunu göstermektedir.

Tablo 19: Kariyer Geleceği Planlamasının Kendi İş Yerini Açma Değişkenine Göre Farklılık Testi

Kendi İş Yerini Açma	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	319	3,7219	,67846	1,231	,268
Hayır	73	3,6180	,88709		
Toplam	392	3,7026	,72174		
*p<0,05					

Tablo 19’da görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,268) kariyer geleceği planlamasının kendi iş yerini açma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında kendi iş yerini açmak isteyen katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,7219), kendi iş yerini açmak istemeyen katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,6180) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 20: Kariyer Geleceği Planlamasının Ailede Girişimcinin Olması Durumu Değişkenine Göre Farklılık Testi

Ailede Girişimcinin Olması Durumu	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	310	3,7512	,66522	6,835	,009*
Hayır	82	3,5187	,88495		
Toplam	392	3,7026	,72174		
*p<0,05					

Tablo 20’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (,009) kariyer geleceği planlamasının ailede girişimcinin olması durumu değişkenine göre anlamlı bir

farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ailesinde girişimcinin olduğu katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}=3,7512$), ailesinde girişimcinin olmadığı katılımcıların ortalamasına ($\bar{X}=3,5187$) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir. Tablo 20’ye göre ailelerinde girişimci olan öğrencilerin, gelecekte kendi işlerini kurma niyetlerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Çünkü öğrencilerin ailelerindeki girişimcilik faaliyetlerinden etkilendikleri ve ailelerindeki girişimcileri kendilerine rol model aldıkları da söylenebilir.

Araştırma kapsamında ikinci olarak girişimcilik yönelimi ile demografik değişkenlere ilişkin fark testleri gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın ikinci hipotezi “H₂: Girişimcilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır” kapsamında araştırmaya katılanların cinsiyet, sınıf, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikri, kendi iş yerini açma ve ailede girişimcinin olması durumu değişkenlerine göre girişimcilik yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Gerçekleştirilen ANOVA testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21: Girişimcilik Yöneliminin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Testi

Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Erkek	283	3,4982	,80730	2,145	,144
Kadın	109	3,6275	,71607		
Toplam	392	3,5342	,78425		
*p<0,05					

Tablo 21’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük ($p<0,05$) olduğu için (,144) girişimcilik yöneliminin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırmada kapsamındaki kadın katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}=3,6275$), erkek katılımcıların ortalamasına ($\bar{X}=3,4982$) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 22: Girişimcilik Yöneliminin Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sınıf	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
3. Sınıf	268	3,4825	,82100	3,710	,055
4. Sınıf	124	3,6460	,68816		
Toplam	392	3,5342	,78425		
*p<0,05					

Tablo 22’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,055) girişimcilik yöneliminin sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında dördüncü sınıf öğrencilerin ortalamasının (\bar{X} =3,6460), üçüncü sınıf öğrencilerin ortalamasına (\bar{X} =3,4825) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 23: Girişimcilik Yöneliminin Çalışmak İstenilen Sektör Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sektör	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Kamu	134	3,4672	,83005	1,489	,223
Özel	258	3,5690	,75869		
Toplam	392	3,5342	,78425		
*p<0,05					

Tablo 23’te görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,223) girişimcilik yöneliminin çalışmak istenilen sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında özel sektörde çalışma isteyen katılımcılarının ortalamasının (\bar{X} =3,5690), kamu sektöründe çalışmak isteyen katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,4672) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 24: Girişimcilik Yöneliminin İş Deneyimi Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Deneyimi	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	228	3,5430	,80494	,068	,794
Hayır	164	3,5220	,75681		
Toplam	392	3,5342	,78425		
*p<0,05					

Tablo 24'te görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten büyük olduğu için (,794) girişimcilik yöneliminin iş deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında iş deneyimine sahip olan katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,5430), iş deneyimine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,5220) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 25: Girişimcilik Yöneliminin İş Fikri Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Fikri	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	314	3,6143	,71868	17,163	,000*
Hayır	78	3,2115	,94443		
Toplam	392	3,5342	,78425		
*p<0,05					

Tablo 25'te görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten küçük olduğu için (,000) girişimcilik yöneliminin iş fikrine sahip olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında iş fikrine sahip olan katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,6143), iş fikrine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,2115) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir. Tablo 25'e göre, uluslararası öğrencilerin üniversiteyi bitirdikten sonra kendi işlerini kurmayı düşünmeleri aslında öğrencilerin girişimci bir kişiliğe sahip olduğunu gösteriyor diyebiliriz.

Tablo 26: Girişimcilik Yöneliminin Kendi İş Yerini Açma Değişkenine Göre Farklılık Testi

Kendi İş Yerini Açma	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	319	3,5887	,72398	8,440	,004
Hayır	73	3,2959	,97688		
Toplam	392	3,5342	,78425		
*p<0,05					

Tablo 26’da görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (,004) girişimcilik yöneliminin kendi iş yerini açma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında kendi iş yerini açmak isteyen katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,5887), kendi iş yerini açmak istemeyen katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,2959) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir.

Tablo 27: Girişimcilik Yöneliminin Ailede Girişimcinin Olması Durumu Değişkenine Göre Farklılık Testi

Ailede Girişimci Olma Durumu	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	310	3,5842	,73558	6,105	,014*
Hayır	82	3,3451	,92685		
Toplam	392	3,5342	,78425		
*p<0,05					

Tablo 27’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (,014) girişimcilik yöneliminin ailede girişimcinin olması durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ailesinde girişimcinin olduğu katılımcıların ortalamasının (\bar{X} =3,5842), ailesinde girişimcinin olmadığı katılımcıların ortalamasına (\bar{X} =3,3451) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir. Tablo

27'e göre katılımcıların ailelerinde ve yakın çevrelerinde girişimci var ise kendilerinin de gelecekte girişimci olma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Katılımcıların ailelerindeki girişimci olan bireylerden etkilendikleri ve örnek aldıkları/alacakları görülmektedir.

3.2.4.2. Korelasyon Analizleri

Araştırmanın bu başlığı altında kariyer geleceği planlaması ve alt boyutları ile girişimcilik yönelimleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen korelasyon analizlerinin sonuçları incelenmektedir. Tablo 28'de kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik korelasyon analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 28: Kariyer Geleceği Planlaması ve Girişimcilik Yönelimleri
Korelasyon Analizi Bulguları

		Kariyer Geleceği Planlaması	Girişimcilik Yönelimi
Kariyer Geleceği Planlaması	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	1	,789**
	Sig. (p)		,000
	N	392	392
Girişimcilik Yönelimi	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,789**	1
	Sig. (p)	,000	
	N	392	392
*p<0,05; **p<0,01			

Tablo 28'de görüldüğü üzere kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,789$; $p=,000$). Bu

bulgularından hareketle H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Taşçı (2019) tarafından yapılan araştırmada da kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde Sezer (2013) tarafından yapılan araştırmada da kariyer planlaması ile girişimcilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmektedir.

Tablo 29: Kariyer Geleceği Planlaması Alt Boyutları ile Girişimcilik Yönelimleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

		KG-Kariyer Uyumluluğu	KG-Kariyer İyimserliği	KG-İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	GY-Risk Alma	GY-Yenilikçilik	GY-Proaktiflik
KG-Kariyer Uyumluluğu	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	1	,783**	,597**	,637**	,731**	,739**
	Sig. (p)		,000	,000	,000	,000	,000
KG-Kariyer İyimserliği	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,738**	1	,692**	,576**	,622**	,641**
	Sig. (p)	,000		,000	,000	,000	,000
KG-İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,597**	,692**	1	,405**	,481**	,547**
	Sig. (p)	,000	,000		,000	,000	,000
GY-Risk Alma	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,637**	,576**	,405**	1	,703**	,625**
	Sig. (p)	,000	,000	,000		,000	,000
GY-Yenilikçilik	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,731**	,622**	,481**	,703**	1	,708**
	Sig. (p)	,000	,000	,000	,000		,000
GY-Proaktiflik	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,739**	,641**	,547**	,625**	,708**	1
	Sig. (p)	,000	,000	,000	,000	,000	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 29’da alt boyutlara ilişkin korelasyon değerleri incelendiğinde kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile girişimcilik yöneliminin

alt boyutu olan risk alma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,637$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,731$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,739$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan kariyer iyimserliği ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan risk alma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,576$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3d} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan kariyer iyimserliği ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,622$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3e} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan kariyer iyimserliği ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,641$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3f} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan iş piyasalarına ilişkin bilgi ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan risk alma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,405$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3g} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan iş piyasalarına ilişkin bilgi ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,482$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3h} hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer geleceği planlamasının alt boyutu olan iş piyasalarına ilişkin bilgi ile girişimcilik yöneliminin alt boyutu olan proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,547$; $p=,000$). Bu sonuçtan hareketle H_{3i} hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Küreselleşmenin getirdiği hızlı değişimlerin sonucu olarak geleceğin mesleklerinde de değişimler kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumda üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği planlamaları da yeniden şekillenmektedir. Girişimciliğin ise her ülkenin sosyal ve ekonomik olarak kalkınmasında önemli rolü bulunmaktadır. Girişimciliğe teşviğin ve girişimci bireylerin desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle genç bireylerin üniversite dönemlerinden itibaren şekil alan kariyer planlamalarında girişimciliğe yönelik ilişkilerinin tespiti önemli bir konu olduğu düşünülmektedir.

Öğrenciyi iş başvurusunda özerk hale getirme eğilimi, iş arama ve genç mezunlar arasında girişimci ruhun geliştirilmesi açısından yarattığı olumlu ve dikkate değer etkiler göz önüne alındığında, dünya çapında ivme kazanmıştır. Buna ek olarak, girişimcilik ekonomik büyümenin ve istihdam yaratmanın bir faktörüdür (OCDE, 1998).

Girişimcilik, özellikle genç nesil için, yaratıcı yeteneklerini üretken kaynaklara dönüştürmek için yüksek motivasyona sahip olanlar için büyük bir cazibe gibi görünüyor. Bu bağlamda, girişimciliğe yönelimi olan gençlerin desteklenmesi ülkelerin kazanımları için önemli unsurdur.

Gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlikle ilgili endişe verici bir eğilim, mezunlar ve gençler arasındaki işsizliğin artmasıdır. Birçok Afrika ülkesinde, son zamanlarda yüksek öğrenime kayıt oranları çok yüksek, bu da her yıl artan sayıda mezun kaybına neden oluyor. Aynı zamanda, gelişmekte olan ekonomiler, mezunların çoğunu özümsemek için istihdam fırsatlarından yoksundur. Kıtadaki birçok işsiz mezunun rahatsız edici bir sonucu, Kuzey Afrika'daki 2011 "Arap Baharı"ydı. Kıtadaki üniversite mezunları arasındaki işsizliğin artmasının nedenlerinin çoğu, nicelik için kalitenin feda edilmesi, Afrika'nın kalkınma önceliklerine yanıt olarak çeşitli bir işgücü yaratmak için farklılaştırılmış bir yükseköğretim sisteminin olmaması ve üniversiteden üniversiteye bağlantı zayıflıkları olduğu söylenebilir (Mohamedbhai, 2015:11-12).

Daha yakın zamanlarda, üniversite türünün (özel ve kamu) öğrencilerin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi dikkate değerdir. Canever, Barral & Ribeiro (2017), özel ve devlet üniversitelerindeki öğrenciler arasında girişimcilik niyetlerinde önemli farklılıklar bulmamıştır. Bununla birlikte Pihie, Bagheri & Sani (2013) daha önce özel üniversitelerdeki öğrencilerin daha yüksek girişimcilik niyetlerine sahip olduğunu bulmuşlardır. Koe (2016) tarafından IEO'ların girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma hem kamu hem de özel üniversitelerden öğrencileri dahil etmek için gelecekteki işler vurgu yapmaktadır. Araştırmacılar ayrıca dünyanın diğer bölgelerinde IEO ölçeğinin test edilmesinin önemini vurgulamaktadır (Bolton & Lane, 2012).

Akademik hayatlarında, öğrencilerin girişimcilik yönelimleri, eğitim aldıkları yıllar boyunca etkilenebilir ve değişebilir (Frank, Korunka, Lueger & Mugler, 2005).

Bu nedenle, daha fazla girişimcilik coşkusuyla sahip öğrencilerin girişimcilik kariyerine devam etme olasılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Daha da önemlisi, öğrencilerin geçimlerini sağlayabilmeleri, kendilerini ve ailelerini geçindirebilmeleri ve dünyadaki geleceğin girişimcilerinin önemli bir bileşenini oluşturabilmeleri girişimcilik faaliyetleri yoluyla olmaktadır. Bu nedenle, bu öğrenci topluluğunun girişimci olmak için girişimci ruhta eğitilmesi tüm üniversitelerin çıkarınadır. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin girişimci davranışlarının geliştirilmesi, ekonomik büyüme, iş yaratma ve serbest mesleğin gelişimi için potansiyel bir faktördür.

Bu çerçevede araştırmanın amacı kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu kapsamda araştırmanın ilk bölümünde kariyer geleceği planlaması ve kariyer kavramları tanımlanmaktadır. Ayrıca, kariyerin önemi, kariyeri etkileyen faktörler ve kariyer geleceği planlaması ile ilgili yapılan çalışmalar detaylı bir şekilde incelenmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise girişimcilik ve girişimcilik yönelimi tanımlanmaktadır. Bu kavramların önemi, boyutları, etkileyen faktörler ve girişimcilik yönelimi ile ilgili yapılan çalışmalar detaylı bir şekilde incelenmektedir. Araştırmanın üçüncü bölümünde kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin ortaya

konulması amacıyla Karabük Üniversitesi'nde lisans programlarında eğitim görmekte olan uluslararası öğrencilerinden anket yöntemi ile veriler toplanmıştır ve gerekli istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda kariyer geleceği planlamasının demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olma ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Girişimcilik yöneliminin demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olma, kendi iş yerini açma ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezi olan kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu savı istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Ayrıca her iki kavramın alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerde de anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Girişimcilik için katkı sağlayan kuruluşların destek ve yardımlarını çoğaltmaları ayrıca ülkelerin bürokratik engellerin azaltılması veya kolaylaştırılması yönünde alınacak önlemlerle kişilerin kariyer planlamalarında girişimciliğe daha fazla yer vermesine olumlu yönde katkı sağlanabilir. Ayrıca ihracat kolaylıkları ve ihracat teşvikleri, düşük fiyatlı altyapı hizmeti, dış rekabet koşulları hakkında bilgi paylaşımı, uygun faiz oranları, deneyimli iş gücü için destek programları gibi ülke yönetimleri ile yapılabilecek birçok uygulama girişimciliği olumlu yönde etkileyeceği ifade edilebilir. İşletmelerin veya fikirlerin gelişiminde destekleyici ve özendirici koşulların oluşturulması girişimcilik niyeti olan diğer bireylere olumlu etki sağlayabilir. Son olarak ise iş fikri bulunup sermayeden yoksun olan bireylere finansal kaynak sağlanması konusunda atılacak adımlar girişimci niyetleri bulunan kişilere girişimciliği kariyer olarak tercih etmelerinde fayda sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Acs, Z. J. & Audretsch, D. B. (2003). Innovation and technological change. Handbook of entrepreneurship research, Springer.
- Adıgüzel, O. (2008). Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kütahya.
- Ağca, V. & Kandemir, T. (2008). Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, 10(3), 209-230.
- Akarsu, O. (2021). Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler Nelerdir? Teknoparklarda Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aldrich, H. & Auster, E. R. (1986). Even dwarfs started small: Liabilities of age and size and their strategic implications. Research in Organizational Behavior, 8, 165-198.
- Alhaddad, M. S. (2018), "Undergraduate Pharmacy Students’ Motivations, Satisfaction Levels and Future Career Plans", Journal of Taibah University Medical Sciences, 13(3), 247- 253. doi:10.1016/j.jtumed.2018.03.004
- Ali, S. R., & Saunders, J. L. (2006). College expectations of rural Appalachian youth: An exploration of Social Cognitive Career Theory factors. Career Development Quarterly, 55(1), 38–51.
- Altun, B. & Arslan, H. (2021). 2000 yılı sonrası doğan öğrencilerin 21. yüzyıl becerileri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(15), 48-65.
- Andersson, S. & Wictor, I. (2003). Innovative Internationalization in New Firms: Born Globals-The Swedish Case. Journal of International Entrepreneurship, 1, 249-276.
- Antoncic, B. & Hisrich, R. D. (2004). Corporate Entrepreneurship Contingencies and Organizational Wealth Creation. The Journal of Management Development, 23(5/6), 518-550.

- Astley, W. G. & Van de Ven, A. H. (1983). Central perspectives and debates in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 245-273.
- Avşar, M. (2007). Yükseköğretimde öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin araştırılması Çukurova Üniversitesinde bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2008). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu. Ankara: TUHİS, 905-914.
- Bakioğlu, A. & Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 1-20.
- Barlas, M. (2005). İş ve Siyaset Hayatında Kariyer Yapmak. İstanbul: Birey Yayıncılık.
- Barney, J. B. (1986). Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management Science*, 2(10), 1231-1241.
- Barney, J. B., Fiet, J. O., Busenitz, L. W. & Moesel, D. D. (1996). The substitution of bonding for monitoring in venture capitalist relations with high technology enterprises. *The Journal of High Technology Management Research*, 7(1), 91-105.
- Basso, O., Fayolle, A. & Bouchard, V. (2009). Entrepreneurial orientation: The making of a concept. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 10(4), 313-321.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Gazi Kitabevi.
- Bayram, C. (2008). Kariyer planlama ve yönetimi. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Bilge, H. & Bal, V. (2012). Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 131-148.
- Bird, B. J. (1989). *Entrepreneurial Behavior*. Illinois: Foresman and Company.

- Boehm, J. K. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bolton, D. L. & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Development of a measurement instrument. *Education+ Training*, 54(2/3), 219-233.
- Börü, D. (2006). Girişimcilik Eğilimi Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. Marmara Üniversitesi Yayın No. 733, İstanbul.
- Brush, C. G., Manolova, T. S. & Edelman, L. F. (2008). Separated by a common language? Entrepreneurship research across the Atlantic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(2), 249-266.
- Burack, E. H. (1988). *Career Management in Organizations: A Practical Human Resources Planning*. Brace-Park Press Lake Forest, IL.
- Busenitz, L. W. & Barney, J. B. (1997). Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 9-30. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(96\)00003-1](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(96)00003-1)
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük üniversitesi işletme fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Bylund, P. L. & McCaffrey, M. (2017). A theory of entrepreneurship and institutional uncertainty. *Journal of Business Venturing*, 32(5), 461-475.
- Cairo, P. C., Kritis, K. J. & Myers, R. M. (1996). Career Assessment and the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Career Assessment*, 1, 189-204. <https://doi.org/10.1177/106907279600400205>
- Canever, M. D., Barral, M. R. M. & Ribeiro, F. G. (2017). How does the public and private university environment affect students' entrepreneurial intention? *Education+ Training*, 59(6), 550-564.
- Cascio, W. F. (1989). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*, NY: McGraw-Hill.

- Chatterjee, S., Afshan, N. & Chhetri, P. (2014). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 15(6), 1-18.
- Child, J. (1972). Organizational structure, environment, and performance: The role of strategic choice. *Sociology*, 6(1), 1-22.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Covin, J. & Miles, M. (1999). Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 23(3), 47-63.
- Covin, J. G. & Covin, T. J. (1990). Competitive aggressiveness, environmental context, and small firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(4), 35-50.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P. (1988). The influence of organization structure on the utility of an entrepreneurial top management style. *Journal of Management Studies*, 25(3), 217-259.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.
- Covin, J. G., Green, K. M. & Slevin, D. P. (2006). Strategic process effects on the entrepreneurial orientation–sales growth rate relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 57-81.
- Cüceloğlu, D. (1997). *Yeniden İnsan İnsana*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakmak, K. Ö. (2011). *Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Çavuşgil, S. T., Knight, G. & Üner, M. M. (2011). *Türkiye’de Küresel Doğan İşletmeler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çetin, M., Tatık, Ş. R., Çayak, S., & Doğan, B. (2015). Öğretmen Adaylarının Kariyer Kavramına İlişkin Metaforik Algıları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 119-130.
- D’Aveni, R. (1994). *Hypercompetition*. New York Free Press.
- Davidsson, P. (2004). *Researching Entrepreneurship*, Springer.

- Davidsson. (1989). Entrepreneurship-and after? A study of growth willingness in small firms. *Journal of Business Venturing*, 4(3), 211-226.
- Demir, Ö. (2019). Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü Mezunlarının Çalışma Durumlarında Kariyer Uyumluluğunun Rolü. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 28-36.
- Despres, J. A. (2008). EmploymentDay: Fortyyears of Transitioning High School Seniors Into the Workforce. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 274-279.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2015). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 558-585.
- Doğaner, M. & Altunoğlu, A. E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 103-110.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429-440.
- Ercan, S., & Yıldırım, C. (2021). Bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 16(1), 91-105.
- Erdoğan, İ. (1994). İşletmelerde Davranış. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erdoğan, N. (1998). Kariyer Geliştirmede Uzman Sistemlerin Federasyonu ve Bir Örgütsel Yedekleme Modeli. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.
- Eroğlu, F. (2007). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Fama, E. F. & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The journal of Law and Economics*, 26(2), 301-325.
- Fernandes, N. & Ferreira, M.A. (2009). Insider trading laws and stock price informativeness. *Review of Financial Studies*, 22, 1845-1887.
- Fındıkçı, İ. (1996). Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Fiet, J. O. (1996). The informational basis of entrepreneurial discovery. *Small Business Economics*, 8(6), 419-430.

- Fiet, J. O. (2001). The theoretical side of teaching entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 1-24.
- Fiş, A. M. & Wasti, S. A. (2009). Örgüt Kültürü ve Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi İlişkisi. *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, 35, 127-164.
- Flamholtz, E. (1986). How to make the transition from an entrepreneurship to a professionally managed firm. John Wiley & Sons.
- Flouri, E. & Buchanan, A. (2002). The Role of Work Related Skills and Career Role Models in Adolescent Maturity. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 36-43.
- Frank, H., Korunka, C., Lueger, M. & Mugler, J. (2005). Entrepreneurial orientation and education in Austrian secondary schools. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(2), 259-273.
- Frederick, H., O'Connor, A. & Kuratko, D. F. (2018). *Entrepreneurship*, Cengage AU.
- Frese, M., Brantjes, A. & Hoorn, R. (2002). Psychological success factors of small scale businesses in Namibia: The roles of strategy process, entrepreneurial orientation and the environment. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 7(3), 259-282.
- Furman, J. L., Porter, M. E. & Stern, S. (2002). The determinants of national innovative capacity. *Research Policy*, 31(6), 899-933.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123-131.
- Graevenitz, G. V., Harhoff, D. & Weber, R. (2010). The effects of entrepreneurship education. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(1), 90–112. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2010.02.015>
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), 481-510.
- Green, K. M., Covin, J. G. & Slevin, D. P. (2008). Exploring the relationship between strategic reactivity and entrepreneurial orientation: The role of structure–style fit. *Journal of Business Venturing*, 23(3), 356-383.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of management Review*, 12(1), 9-22.

- Gupta, V. & Fernandez, C. (2009). Cross-cultural similarities and differences in characteristics attributed to entrepreneurs: a three-nation study. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 304-318.
- Guth, W. D. & Ginsberg, A. (1990). Introduction: Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 11, 5-15.
- Güleç, M. M., Parlak, S., Çetin, I. & Parlak, D. (2016). The relationship between Uludağ University vocational school students' choices of profession and their sociological traits. *Akademik Bakış Dergisi*, 53, 199-209.
- Gümüşay, A. A. (2017). Unpacking entrepreneurial opportunities: an institutional logics perspective. *Innovation*, 20(3), 209-222.
- Hayek, F. A. (1945). American Economic Association. *The American Economic Review*, 35(4), 519-530.
- Hisrich, R. D. & Peters, M. P. (1998). *Entrepreneurship*. New York: Irwin Mc Graw Hill.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 35, 286-316.
- Inkson, K. & Myers, B. A. (2003). The big OE: Self-Directed Travel and Career Development. *Career Development International*, 8(4), 170-181.
- İrmiş, A. & Bayrak, S. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 177-186.
- Jogaratanam, G. & Ching-Yick Tse, E. (2006). Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(6), 454-468.
- Jonsson, P. (2017). On the term “entrepreneur” and the conceptualization of entrepreneurship in the literature of classical economics. *International Journal of English Linguistics*, 7(6), 116-129. <https://doi.org/10.5539/ijel.v7n6p16>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.

- Kalafat, T. (2014), Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Çalışması. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Kanawty, G. (1996). Career Planning & Development, Career Development: The Concept And Issues. *Industrial and Commercial Training*, 8(9), 365-367.
- Karabulut, T. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 331-356.
- Karavdic, S. & Baumann, M. (2014). Positive career attitudes effect on happiness and life satisfaction by master students and graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 15-23.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 257-272.
- Khandwalla, P. N. (1976). Some top management styles, their context and performance. *Organization and administrative sciences*, 7(4), 21-51.
- Kılıç, R., Keklik, B. & Çalış, N. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 423-435.
- Knight, G. A. & Çavuşgil, S. T. (2004). Innovation, organizational capabilities, and the born global firm. *Journal of International Business Studies*, 35(2), 124-141.
- Koçyiğit, E. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koe, W. L. (2016). The relationship between Individual Entrepreneurial Orientation (IEO) and entrepreneurial intention. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), 1-11.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. & Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management journal*, 38(1), 60-84.

- Kraus, S., Rigtering, J. P., Hughes, M., Hosman, V. (2012). Entrepreneurial orientation and the business performance of SMEs: a quantitative study from the Netherlands. *Review of Managerial Science*, 6(2), 161–182.
- Kuivalainen, O., Sundqvist, S. & Servais, P. (2007). Firms' degree of born-globalness, international entrepreneurial orientation and export performance. *Journal of World Business*, 42(3), 253-267.
- Lee, C., Lee, K. & Pennings, J. M. (2001). Internal capabilities, external networks, and performance: a study on technology-based ventures. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 615-640.
- Lee, S. M. & Peterson, S. J. (2000), Culture, Entrepreneurial Orientation, and Global Competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4), 401-416.
- Leff, N. H. (1979). Entrepreneurship and economic development: The problem revisited. *Journal of Economic Literature*, 17(1), 46-64.
- Lieberman, M. B. & Montgomery, D. B. (1988). First-Mover Advantages. *Strategic Management Journal*, 9, 41-58.
- Low, M. B. & MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship: Past research and future challenges. *Journal of Management*, 14(2), 139-161.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Ma, P.-W. W. & Yeh, C. J. (2005). Factors Influencing the Career Decision Status of Chinese American Youths. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 337-347.
- Ma'atoofi, A. R. & Tajeddini, K. (2010). The Effect of Entrepreneurship Orientation on Learning Orientation and Innovation: A Study of Small-Sized Business Firms in Iran. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1(3), 254-260.
- McIlveen, P., Beccaria, G. & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236. doi:10.1016/j.jvb.2013.05.005
- McMahon, M. L. & Watson, M. B. (2008). Systemic Influences on Career Development: Assisting Clients to Tell Career Stories. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 280-288.

- Mehdivand, M., Zali, M. R., Madhoshi, M. & Kordnaeij, A. (2012). Intellectual Capital and Nano-Businesses Performance: The Moderating Role of Entrepreneurial Orientation. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 52, 147-162.
- Memduhoğlu, H. B. & şahin, M. (2017). Öğretmen Adaylarının Girişimcilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 297-307.
- Mercan, N. (2016). Psychological capital research for relations with career adaptability. *Press Academia Procedia*, 2(1), 434-442. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016118663>
- Meyer, G. D. & Heppard, K. A. (2000). *Entrepreneurship as strategy: Competing on the entrepreneurial edge*. Sage Publications.
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, Volume, 29, 770-791.
- Miller, D. & Friesen, P. H. (1978). Archetypes of strategy formulation. *Management Science*, 24(9), 921-933.
- Mohamedbhai, G. (2015). The challenge of graduate unemployment in Africa. *International Higher Education*, 80.
- Monsen, E. & Boss, R. W. (2009). *Entrepreneurship Inside the Organization: Examining Job Stress and Employee Retention*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 71-104.
- Müftüoğlu, Y. V. & Erol, İ. (2013). Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
- Nielsen, R. P. (1988). Cooperative strategy. *Strategic Management Journal*, 9(5), 475-492.
- OCDE (1998). *Stimuler l'esprit d'entreprise. La stratégie de l'OCDE pour l'emploi, organisation de coopération et de développement Economiques*, Paris.
- Oosterbeek, H., Van Praag, M. & Ijsselstein, A. (2010). The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurship Skills and Motivation. *European Economic Review*, 54(3), 442-454.

- Oviatt, B. M. & McDougall, P. P. (2005). Defining international entrepreneurship and modeling the speed of internationalization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 537-553.
- Öğüt, A., Bülbül, H. & Yılmaz, N. (2006). Stratejik Yenilenme Aracı Olarak Kurumsal Girişimcilik ve Bu Süreçte Yenilikçiliğin Önemi. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı*, Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları, 64-83.
- Örücü, E., Kılıç, R. & Yılmaz, Ö. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinde Ailesel Faktörlerin Etkisi Üzerine Bir Uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2), 27-47.
- Özdemir Yaylacı, G. (2006). Kariyer Planlama ve Gelişiminde Duygusal Zekâ Faktörü. *OMU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 73-86.
- Özdemir, P. (2016). Girişimci Üniversiteler ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T. & Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doymu ilişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Özgen, H. & Yalçın, A. (2018). İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım. *Ankara: Akademisyen Kitabevi*, 4. Baskı.
- Özkan, M. & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees - Generation Z and their perceptions of work (A Study Applied to University Students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483.
- Peterson, R. A. & Berger, D. G. (1971). Entrepreneurship in organizations: Evidence from the popular music industry. *Administrative science quarterly*, 97-106.
- Pihie, Z. A. L., Bagheri, A. & Sani, Z. H. A. (2013). Knowledge of cognition and entrepreneurial intentions: implications for learning entrepreneurship in public and private universities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 174-181.
- Porter, M. (1980). *Competitive Strategy*. New York: Free Press.
- Porter, M. E. (1991). Towards a dynamic theory of strategy. *Strategic Management Journal*, 12(2), 95-117.

- Prahalad, C. K. & Bettis, R. A. (1986). The dominant logic: A new linkage between diversity and performance. *Strategic Management Journal*, 7(6), 485-501.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T. & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 761-787.
- Redman, T. Ve Wilkinson, A. (2001). *Contemporary Human Resource Management*, NY: Prentice Hall.
- Richardson, N. M. (2005). What It Takes to Be a Successful Intrapreneur. *Black Enterprise*, 35(5), 92-97.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory-Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. doi:10.1177/1069072711420849
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in collegestudents. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285.
- Rottinghaus, P., Eshelman, A., Gore, J., Keller, K., Schneider, M. & Harris, K. (2017). Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures Inventory-Revised. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 61–75.
- Rumelt, R. P. (1987). Theory, strategy, and entrepreneurship. In D. J. Teece, *The Competitive Challenge*: 137-158. Cambridge, MA: Ballinger.
- Runyan, R., Droge, C. & Swinney, J. (2008). Entrepreneurial orientation versus small business orientation: what are their relationships to firm performance? *Journal of Small Business Management*, 46(4), 567-588.
- Russell, R. D. (1999). Developing a process model of intrapreneurial systems: A cognitive mapping approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23, 65-84.
- Sezer, C. (2013). Girişimcilik kariyerine yönelim nedenleri ve girişimcilik dersinin etkisi üzerine bir içerik analizi: Ktmü örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 63-86.

- Shepherd, D. A. (2010). Letter from the editor-in-chief: Dean A. Shepherd. *Journal of Business Venturing*, 25(1), 1-5.
- Siyez, D. M. & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Siyez, D. M. & Yusupu, R. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 78-88.
- Siyez, D. M., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Sönmez, B., Önal, M. & Yıldız, G. (2019). Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(1), 127-135. <https://doi.org/10.17681/hsp.415119>
- Stevens, P. (1999). *Why career planning can't be hurried*. Sydney, Australia: Centre for Worklife Counselling.
- Stevenson, H. & Gumpert, D. (1991). *The Heart of the Enterprise*, The Entrepreneurial Venture. Boston: Harvard Business School.
- Stevenson, H. H. (1983). *A perspective on entrepreneurship*. Harvard Business School Cambridge, MA.
- Stoeber, J., Mutinelli, S. & Corr, P. J. (2016). Perfectionism in students and positive career planning attitudes. *Personality and Individual Differences*, 97, 256-259.
- Su, J., Zhai, Q. & Karlsson, T. (2017). Beyond red tape and fools: Institutional theory in entrepreneurship research, 1992–2014. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(4), 505-531.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.

- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N. & Jordaan, J. P. (1963). Career development; Self-concept theory. New York: College Entrance Examination Board.
- Şahin, F. & Danışman, Ş. (2017). Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(2), 747-760.
- Şimşek, M. Ş. & Çelik, A. (2004). Kariyer Yönetimi. Ankara: Gazi Yayınları.
- Şimşek, Ş. (1999). Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel.
- Tanhan, F. & Nurses, D. (2017). Öğrenci ve Öğretmenlerin Kariyer Algılarının İncelenmesi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 68-84.
- Taşcı, V. (2019). Üniversite öğrencilerinde girişimcilik niyeti ve kariyer planlaması ilişkisi: Karabük Üniversitesi'nde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karabük.
- Terjesen, S., Hessels, J. & Li, D. (2016). Comparative international entrepreneurship: A review and research agenda. *Journal of Management*, 42(1), 299-344.
- Thornberry, N. (2001), Corporate Entrepreneurship, Antidote or Oxymoron? *European Management Journal*, 19(5), 526-533.
- Thornton, P. H. & Ocasio, W. (1999). Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958–1990". *American Journal of Sociology*, 105(3), 801-843.
- Thornton, P. H., Ocasio, W. & Lounsbury, M. (2012). The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process. Oxford University Press on Demand.
- Venkatraman, N. (1989). Strategic Orientation of Business Enterprises: The Construct, Dimensionality and Measurement. *Management Science*, 35, 942-962.
- Wales, W. J., Gupta, V. K. & Mousa, F. T. (2011). Empirical research on entrepreneurial orientation: An assessment and suggestions for future research. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 31(4), 357-383.
- Wang, C. K. & Wong, P. K. (2004). Entrepreneurial Interest of University Students in Singapore. *Technovation*. 24(2), 163-172.

- Wennekers, S. & Thurik, R. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics*, 13(1), 27-56.
- Wiklund, J. (1998). Small firm growth and performance: Entrepreneurship and beyond. *Internationella Handelshögskolan*.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies*. New York.
- Williamson, O. E. (2000). The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 595-613.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yöney Fırat, Z. & Özel, N. (2001). Uludağ Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında Okuyan Öğrencilerin Çalışma Hayatından Beklentileri Üzerine Bir Değerlendirme. *İş-Güç, Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 6(4), 259-285.
- Zahra, S. A. & Covin, J. G. (1995). Contextual influences on the corporate entrepreneurship- performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(1), 43-58.
- Zahra, S. A., Jennings, D. F. & Kuratko, D. F. (1999). The antecedents and consequences of firm-level entrepreneurship: The state of the field. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(2), 45-65.
- Zhao, E. Y. & Lounsbury, M. (2016). An institutional logics approach to social entrepreneurship: Market logic, religious diversity, and resource acquisition by microfinance organizations. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 643-662.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımlar	65
Tablo 2: Katılımcıların Memleketlerine İlişkin Dağılımlar	65
Tablo 3: Sınıf Değişkenine İlişkin Dağılımlar	67
Tablo 4: Fakülte Değişkenine İlişkin Dağılımlar	67
Tablo 5: Genel Akademik Not Ortalaması Değişkenine İlişkin Dağılımlar	68
Tablo 6: Çalışılmak İstenilen Sektör Değişkenine İlişkin Dağılımlar	68
Tablo 7: İş Deneyimi Değişkenine İlişkin Dağılımlar	69
Tablo 8: İş Fikrine Sahip Olunması Değişkenine İlişkin Dağılımlar	69
Tablo 9: Kendi İş Yerini Açma Değişkenine İlişkin Dağılımlar	69
Tablo 10: Ailedeki Girişimci Değişkenine İlişkin Dağılımlar	70
Tablo 11: Çalışılmak İstenen Ülke Değişkenine İlişkin Dağılımlar	70
Tablo 12: Ölçeklerin Güvenirlik Değerler	73
Tablo 13: Katılımcıların Kariyer Geleceği Planlamasına ve Girişimcilik Yönelimine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	74
Tablo 14: Kariyer Geleceği Planlamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Testi	75
Tablo 15: Kariyer Geleceği Planlamasının Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Testi ...	76
Tablo 16: Kariyer Geleceği Planlamasının Çalışılmak İstenilen Sektör Değişkenine Göre Farklılık Testi	76
Tablo 17: Kariyer Geleceği Planlamasının İş Deneyimi Değişkenine Göre Farklılık Testi	77
Tablo 18: Kariyer Geleceği Planlamasının İş Fikri Değişkenine Göre Farklılık Testi	77
Tablo 19: Kariyer Geleceği Planlamasının Kendi İş Yerini Açma Değişkenine Göre Farklılık Testi	78

Tablo 20: Kariyer Geleceği Planlamasının Ailede Girişimcinin Olması Durumu Değişkenine Göre Farklılık Testi.....	78
Tablo 21: Girişimcilik Yöneliminin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Testi	79
Tablo 22: Girişimcilik Yöneliminin Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Testi	80
Tablo 23: Girişimcilik Yöneliminin Çalışmak İstenilen Sektör Değişkenine Göre Farklılık Testi.....	80
Tablo 24: Girişimcilik Yöneliminin İş Deneyimi Değişkenine Göre Farklılık Testi ..	81
Tablo 25: Girişimcilik Yöneliminin İş Fikri Değişkenine Göre Farklılık Testi	81
Tablo 26: Girişimcilik Yöneliminin Kendi İş Yerini Açma Değişkenine Göre Farklılık Testi	82
Tablo 27: Girişimcilik Yöneliminin Ailede Girişimcinin Olması Durumu Değişkenine Göre Farklılık Testi.....	82
Tablo 28: Kariyer Geleceği Planlaması ve Girişimcilik Yönelimleri Korelasyon Analizi Bulguları.....	83
Tablo 29: Kariyer Geleceği Planlaması Alt Boyutları ile Girişimcilik Yönelimleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	61
--------------------------------	----

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Kariyer Geleceği Planlaması ile Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki

Değerli Katılımcı,

Bu anket ile elde edilen bilgiler yalnızca “Kariyer Geleceği Planlaması ile Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tezi için kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

YL Öğrencisi Abdel-Bassit Mahamat Tahir

Dr. Öğr. Üyesi Canan Yıldırım

Karabük Üniversitesi

Karabük Üniversitesi

Demografik Özellikler

Cinsiyet	Erkek	Hangi sektörde çalışmak istersin?	Kamu
	Kadın		Özel
Nerelisin	İş deneyimin var mı?	Evet
		Hayır
Kaçınıcı sınıftasın?	3. sınıf	İş fikrin var mı?	Evet
	4. sınıf		Hayır
Hangi fakültede okuyorsun?	Mezun olduktan sonra kendi işyerini açmayı düşünüyor musun?	Evet
		Hayır
Genel not ortalaması kaç? (GNO)	Ailende girişimci olan (kendi işini yapan) biri var mı?	Evet
		Hayır
		Hangi ülkede çalışmak istersin?
		

Kariyer Geleceği Ölçeği

			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyer Uyumluluğu	1	Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.					
	2	Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
	3	Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.					
	4	İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.					
	5	İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
	6	İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.					
	7	Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.					
	8	Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.					
	9	Kariyerim ile ilgili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzülme yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.					
	10	Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.					
	11	Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.					
Kariyer İyimserliği	12	Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.					
	13	Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.					
	14	Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır.					
	15	Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.					
	16	Yeteneklerimi özel bir kariyer planı ile ilişkilendirmek zordur.					
	17	Mesleki ilgilerimin farkındayım.					
	18	Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.					
	19	İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.					
	20	Doğru mesleği bulmak çok zordur.					
	21	Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.					
	22	Kariyerim ile ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.					
İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	23	İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.					
	24	İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.					
	25	Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.					

Girişimcilik Yönelimi

			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Risk alma	1	Bilmediğim konularda cesaretle girişimde bulunmayı severim.					
	2	Yüksek getiri sağlayacağına inandığım bir şeye çok fazla zaman ayırmaya ve/veya para yatırmaya meyilliyim.					
	3	Riskli durumlarda cesur davranma eğilimdeyim.					
Yenilikçilik	4	Riskli olsun ya da olmasın, genellikle, standart olmayan yeni ve sıra dışı aktiviteler denemeyi severim.					
	5	Genel olarak, daha önce kullanılan, denenmiş ve mevcut proje ve yöntemleri ele almak yerine, özgün ve eşi benzeri olmayan projeler ve yaklaşımlara daha çok önem veririm.					
	6	Yeni şeyler öğrenirken herkesin yaptığı gibi yapmaktansa kendime özgü benzersiz bir yöntem denemeyi tercih ederim.					
	7	Problem çözerken, başkalarının çoğunlukla kullandıkları yöntemleri kullanmak yerine, farklı ve orijinal yaklaşımları tercih ederim.					
Proaktiflik	8	Genellikle gelecekte yaşanabilecek problemleri, ihtiyaçları veya değişiklikleri öngörebilirim.					
	9	Projeleri önceden planlama eğilimdeyim.					
	10	Bir projeyi oturup başkasının yapmasını beklemek yerine, onu hızlandırmayı ve üzerinde çalışmayı tercih ederim.					

ÖZGEÇMİŞ

Abdel-bassait MAHAMAT TAHIR, Lisans eğitimine 2015 yılında başladı. Adam Barka Üniversitesi İşletme ve İktisad Fakültesi Şirket ekonomisi bölümünü tamamladı. Tömer eğitiminden sonra, 2019 yılında Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamış olup, halen devam etmektedir.