

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUM BECERİLERİ ile
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ

ALİ MUHAMMED BAŞKIR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Levent GÖRÜN

DÜZCE, 2024

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER UYUM BECERİLERİ İLE GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BAZI
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Ali Muhammed BAŞKIR tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından
Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda
YÜKSEK LİSANS olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Levent GÖRÜN

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Ali AYCAN

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Doç. Dr. Levent GÖRÜN

Düzce Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Önder ŞEMŞEK

Düzce Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 26/01/2024

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

26 Ocak 2024

Ali Muhammed BAŞKIR

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın planlanmasında, uygulanmasında ve yazımında bana rehberlik eden ve yardımlarını hiç esirgemeyen çok değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Levent Görün'e tüm emekleri ve özverisi için sonsuz teşekkürler ediyorum. Ayrıca araştırmaya katılan Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine, eğitim hayatımda üzerimde emeği olan sevgili hocalarıma, hayatım boyunca bana destek veren, arkamda duran ve sahip olduğum her başarıda büyük emekleri olan sevgili aileme, beni her zaman motive eden arkadaşlarıma şükranlarımı sunuyorum.

26 Ocak 2024

Ali Muhammed BAŞKIR

İTHAF

Bu araştırma ülkemiz için can veren şehitlerimize, ülkemizi korumak için bedel ödeyen gazilerimize, vatanımızı kuran, vizyonu ile bize bu toprakları armağan eden büyük liderimize ithaf olunur.



İÇİNDEKİLER

Sayfa No

İÇİNDEKİLER.....	6
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ÖZET	IX
ABSTRACT	X
1.GİRİŞ.....	1
1.1 PROBLEM DURUMU	1
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI	2
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	3
1.4 SAYIL TILAR.....	4
1.5 SINIRLILIKLAR	4
1.6 TANIMLAR	4
1.7 KISALTMALAR	5
2.ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ.....	6
2.1. GİRİŞİMCİLİK	6
2.1.2. Girişimciliğin Tarihi.....	8
2.1.3. Türkiye’ de Girişimcilik Tarihi.....	10
2.2 GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİ	11
2.2.1 Girişimciliğin Sosyolojik Önemi	13
2.3 SPORDA ve SPOR YÖNETİMİNDE GİRİŞİMCİLİĞİN ROLÜ.....	14
2.4 GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ	15
2.5 KARIYER KAVRAMI ve TARİHÇESİ	17
2.6 KARIYER YAKLAŞIMLARI.....	18
2.6.1 Kariyerin Uyum Yetenekleri	20
2.6.2 Kariyer Uyumuna Etki Eden Faktörler	21
2.6.3 Girişimcilikte Kariyer Anlayışı	22
2.7 KARIYER ve GİRİŞİMCİLİKLE İLE İLGİLİ KURAMLAR.....	23
2.8 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	27
2.8.1 Girişimcilik Eğilimi ile İlgili Araştırmalar.....	27
2.8.2 Kariyer Uyum Becerileri ile İlgili Araştırmalar	29
3. YÖNTEM.....	31

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	31
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	31
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	31
3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	32
4. BULGULAR	33
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	39
5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	39
5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	40
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	42
5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	42
5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	43
5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma	44
5.1.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	45
5.2 SONUÇ	46
5.3 ÖNERİLER	46
6. KAYNAKÇA	47
7. EKLER.....	55
EK 1. ÖLÇEKLER.....	55
EK 2. ÖLÇEK İZİNLERİ.....	59
EK 3. ETİK KURUL ONAY SAYFASI	60
ÖZGEÇMİŞ.....	61

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 3.1 Girişimcilik Eğilimlerinin Değer Aralıklarına Göre Düzeyi.....	42
Tablo 4.1 Değişkenler Bakımından Demografik Bilgiler.....	43
Tablo 4.2 Girişimcilik Ölçeğine Göre Öğrencilerin Ortalama Girişimcilik Puanları....	44
Tablo 4.3.1 Cinsiyet Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği T Testi Sonuçları.....	45
Tablo 4.3.2 Girişim Tecrübesi Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği T Testi Sonuçları.....	45
Tablo 4.4 Yaş Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları.....	46
Tablo 4.4.1 Gelir Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları.....	47
Tablo 4.4.2 Bölüm Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları.....	47
Tablo 4.4.3 Sınıf Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları.....	48
Tablo 4.5 Girişim Eğilimi Ölçeği ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği Korelasyon Analizi Sonuçları.....	48

ÖZET

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER UYUM BECERİLERİ ile GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Ali Muhammed BAŞKIR

Düzce Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Doç. Dr. Levent GÖRÜN
Ocak 2024, 60 sayfa

Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde eğitim gören öğrencilerin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki incelenen bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini, Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde eğitim gören 556 öğrenci oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, araştırmacı tarafından öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular içeren bir form kullanılmıştır. Ayrıca, girişimcilik eğilim değerlerini ölçmek için 2009 yılında Yılmaz ve Sünbül tarafından geliştirilen 'Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği' adlı 36 maddelik bir ölçek ve Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlilik-güvenirlilik çalışması yapılan 20 maddelik 'Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği' kullanılmıştır. Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçekleri aracılığıyla araştırmacı tarafından yüz yüze toplanmış ve analiz edilmiştir. Verilerin istatistiklerini açıklamak için IBM SPSS 25 programı kullanılarak analizler bilgisayarda yapılmıştır. Verilerin frekans tablosu oluşturulup verilerin dağılımını belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Verilerin analizinde normallik değerlerini ölçmek için aritmetik ortalama değerleri, standart sapma, skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiş; sonuçlara göre veriler normal dağılım göstermiştir. Bu bağlamda anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilerek parametrik testler yapılmıştır. Verilere öğrencilerin demografik özelliklerine göre t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile Kariyer Uyum Becerileri ile Girişimcilik Eğilimleri arasındaki ilişki incelenip Kariyer Uyum Becerilerinin Girişimcilik Eğilimlerini ne kadar açıkladığı araştırılmıştır. Sonuçlara göre Kariyer Uyum Becerileri ile Girişimcilik Eğilimleri arasındaki ilişki güçlü ve pozitif yönlüdür.

Anahtar Sözcükler: Girişimcilik Eğilimi, Kariyer Uyum Becerileri

ABSTRACT

INVESTIGATION of CAREER ADJUSTMENT SKILLS and ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES of DÜZCE UNIVERSITY FACULTY of SPORT SCIENCES STUDENTS ACCORDING to SOME VARIABLES

Ali Muhammed BAŞKIR

Düzce University

Graduate School, Department of sports management

Master Thesis

Supervisor: Doç. Dr. Levent GÖRÜN

January 2024, 60 page

In this research, the relationship between the career adaptability skills and entrepreneurial tendencies of students enrolled in the Faculty of Sports Sciences at Düzce University was investigated. The research implemented an associative survey model, a quantitative research method, to examine this relationship. The study population consisted of 556 students attending Düzce University's Faculty of Sports Sciences. An inquiry tool using a questionnaire technique was employed for data collection. The researcher utilized a form containing questions regarding the demographic characteristics of the students. Additionally, two scales were used in the study: the 'Entrepreneurship Scale for University Students,' a 36-item scale developed by Yılmaz and Sünbül in 2009 to measure entrepreneurial tendencies, and the 'Career Adaptability Skills Scale,' a 24-item scale adapted to Turkish by Kantan (2012) with established validity and reliability. The Entrepreneurial Tendency and Career Adaptability Skills Scales were administered face-to-face by the researcher and then analyzed. IBM SPSS 25 software was used for data analysis, encompassing the creation of frequency tables and conducting normality tests to determine the data distribution. The statistical properties of the data, including mean, standard deviation, skewness, and kurtosis, were examined to assess normality, which indicated a normal distribution of the data. Therefore, parametric tests were conducted, considering a significance level of 0.05. Parametric tests such as t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson correlation analysis were conducted based on students' demographic characteristics. Correlation analysis was used to explore the relationship between Career Adaptability Skills and Entrepreneurial Tendencies, aiming to determine how much Career Adaptability Skills explained Entrepreneurial Tendencies. The results indicated a strong and positive correlation between Career Adaptability Skills and Entrepreneurial Tendencies. This study sheds light on the significant and positive relationship between Career Adaptability Skills and Entrepreneurial Tendencies among students at the Faculty of Sports Sciences, Düzce University.

Keywords: Entrepreneurial Tendency, Career Adaptability Skill

1.GİRİŞ

Bu bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, araştırmanın sayıltıları, araştırmanın sınırlılıkları ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 PROBLEM DURUMU

Günümüz dünyasında rekabetçi bir ekonomi modeli ile işleyen bir yaşam döngüsü insanlığı kontrol altına almıştır. İnsanlık ticari, sosyal, iktisadi ve diğer tüm etkileşimlerini bu gerçek duruma göre tasarlamaya çalışmaktadır. Özellikle öğrencileri hayata hazırlayan okullar da yeni eğitim müfredatları ile bu sürece ayak uyduracak yeni nesiller yetiştirme çabasına girmiştir. Milli Eğitimin Genel amaçlarında yer alan bilime, yeniliğe açık nesillerin yetiştirilmesi ülküsü, Yüksek Öğretim Kurumunun çalışmaları ile desteklenmektedir. Dünyada hali hazırda var olan ekonomi modelinde bireylerin aktif olarak bir iş koluna katılması, yeni bir iş kolunu açması ve öncülük etmesi, onların yaşam standartlarının artmasına katkı sağlamaktadır. Bunu gerçekleştirmek için ise bireyin girişimcilik eğilimin olması gerekir. Girişimcilik, özgün fikirlere dayanır. Endüstriyi yeniliklere dönüştürerek, yeni ürünlerle ve yenilikçi enerji kaynaklarıyla çalışarak, bir buluşu kullanarak veya genel olarak denenmemiş teknolojik imkanlardan yararlanarak ürün anlayışında köklü bir değişim yapmaktır [1]. Fırsatların araştırılması, değerlendirilmesi ve belirsizlik ortamlarında dikkatli riskler alınarak yeni kaynak kombinasyonları oluşturulması girişimcilik sürecini kapsar. Ayrıca girişimcilik bir değer yaratmak için yaratıcı ve yenilikçi faaliyetlerde bulunmayı içerir. Bu süreç ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimine önemli katkılarda bulunur. Girişimcilik işsizliği azaltarak istihdam yaratılmasına, yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkmasına daha yüksek kalitede ürün ve hizmet sunumuna, rekabetin artmasına ve yeni endüstrilerin oluşmasına yardımcı olur. Aynı zamanda az gelişmiş bölgelerde yatırım artışı sağlayarak bu bölgelerin gelişimine katkıda bulunur ve toplumun refahını artırmak için sosyal değerler oluşturur. Bu sayede, girişimcilik ekonomik ve sosyal alanlarda önemli bir rol oynar [2]. Kariyer uyumu, kariyer planlamasında önemli bir konudur ve bireylerin kariyerlerini değerlendirme ve gerektiğinde yeniden şekillendirme yeteneklerini belirler. Kariyer uyumu çalışmaları, insanların kariyerlerini revize etme ve ilerletme sürecini inceler. Bu kavram, bireylerin iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerle beraber çevresel etkenlerin etkilerini öngörebilme yeteneğini ifade eder. Kariyer uyumu, ilgi, kontrol, merak ve güven gibi temel faktörlerden oluşur [3]. Kariyer

uyumu, bireyin hayatındaki değişen koşullara esneklikle uyum sağlayabilme yeteneğidir. Savickas'ın öne sürdüğü yaşam alanı kuramının ilkelerinden yola çıkarak ortaya çıkan bu kavram bireyin iş yaşamına geçişten ekonomik zorluklara kadar çeşitli değişkenlerle uyum içinde olmasını sağlar. Bu uyum olumsuz ekonomik durumlarda iş arama sürecinde daha etkili olmayı ve eğitimden iş yaşamına geçişte daha az engelle karşılaşmayı sağlar [4]. Literatürdeki araştırmalara göre yüksek düzeyde kariyer uyumu gösteren bireylerin aynı zamanda geleceğe odaklı, mesleki kimlikleri, yaşamdan tatmin olmaları, öz-yeterlilik hisleri, umut ve iyimserlik gibi özellikleri sergilediğini gösteriyor. Ayrıca, bilişsel esneklik, kariyer uyumuyla ilişkilendirilmiş bir diğer önemli özellik olarak ortaya çıkıyor. Araştırmalar kariyer uyumunun geliştirilebilir bir özellik olduğunu da belirtiyor. Bu bağlamda, yüksek öğretim düzeyinde kariyer uyumunu artırmaya yönelik faaliyetlerin, gençlerin kariyer süreçlerini yönetme becerilerini geliştirmede önemli bir adım olabileceğini ve kariyer becerilerinin kazanılmasına katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir [5]. Bu unsurlar, bireylerin mesleki gelişimlerini etkileyen önemli özelliklerdir. Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri ile kariyer uyum becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Spor Bilimleri Fakóltesi'nin eğitim programlarının içeriği ve yönlendirmesi hakkında veri sağlamak açısından kritik bir öneme sahiptir ve bu bağlamda daha iyi bir eğitim deneyimi sunma potansiyelini değerlendirebilir. Bu araştırma, Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini ve kariyer uyum becerilerini anlamak için bir fırsat sunmaktadır, bu nedenle bu öğrenci grubunun gelecekteki iş dünyasına nasıl daha etkili bir şekilde entegre olabileceği konusunda değerli bilgiler sunabilir.

1.2 ARAşTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde analiz etmek ve bu iki faktörün birbiriyle etkileşimini, öğrencilerin iş dünyasına entegrasyonu, mesleki başarıları ve kişisel gelişimleri üzerindeki olası etkilerini belirlemektir. Ayrıca, elde edilecek verilerin, üniversite eğitim programlarının içeriğinin ve yönlendirmesinin iyileştirilmesi için temel bir rehber olarak kullanılmasını amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçeğleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

- 1) Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında cinsiyet değişkenine göre farklılık var mıdır?

- 2) Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında yaş değişkenine göre farklılık var mıdır?
- 3) Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında bölüm değişkenine göre farklılık var mıdır?
- 4) Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında gelir düzeyi değişkenine göre farklılık var mıdır?
- 5) Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında sınıf değişkenine göre farklılık var mıdır?
- 6) Girişimcilik tecrübesine göre Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında girişimcilik tecrübesine göre farklılık var mıdır?
- 7) Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında ilişki var mıdır?

1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma sonuçları, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin gelecekteki kariyer yollarını şekillendirmek için önemli bir kaynak olacaktır.

Girişimcilik ve kariyer uyum becerileri 21. Yüzyılda başarılı bir geleceğe sahip olmak için son derece önemli kavramlardır. Gelecekte spor endüstrisine girişim ve kariyer geçişi yapacak öğrencilerde bu değerlerin belirlenmesi; öğrencileri yönlendirme, etkileme ve bu konu hakkında bilgi birikim sahibi yapma, öğrencilerin daha bilinçli girişim ve kariyer yapmaları için mühimdir. Mal ve hizmet üretmek hedefiyle üretim etmenlerini bir araya getiren, kâr veya zararı risk alarak üstlenen sermayeyi yatırıma dönüştüren birey ve ortak çalışanlar girişimcidir [6]. Kariyeri idare etmek için bireysel boyutlar bakımından gösterilen gayret ve faaliyetler kariyer geliştirmedir. Kişinin kariyerini idare edebilmesi; öncelik olarak araştırma, planlama, karar verme, iş arama, iş rollerine katılma, iş değiştirme, eğitim vb. kariyer geliştirme etmenlerini etkin bir şekilde devam ettirilmesine bağlı olmaktadır [7]. Bu bağlamda kariyer ve girişimcilik kavramlarının birbiri ile ilişki içinde olduğu görülür. Bu kavramların önemini bilen ve

buna uygun bir yaşam tarzına sahip olan bireylerin başarılı olma olasılığı da artacaktır [8].

Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkinin detaylı bir analizini yaparak, bu iki kritik faktörün öğrencilerin gelecekteki iş hayatlarına olan etkisini ortaya çıkarmak önem arz etmektedir. Bu araştırma sonuçları, Spor Bilimleri Fakültesi'nin eğitim programlarını iyileştirmek ve öğrencilerin iş dünyasına daha etkili bir şekilde entegre olmalarını sağlamak için önemli bir temel sağlayacaktır. Ayrıca, bu araştırmanın elde edeceği veriler, geniş bir perspektif sunarak girişimcilik eğilimlerinin kariyer uyum becerileri üzerindeki etkilerini aydınlatarak, bu iki alan arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlaşılmasına olanak sağlayacaktır. Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde eğitim gören öğrencilerin girişimcilik ve kariyer uyum özelliklerinin incelenmesi, girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi ve değişkenlere göre demografik özellikler bakımından incelenmesi; projeleri hayata geçirme, fırsatların farkına varma ve ekonomiye katkıda bulunma durumlarının kariyer uyumu, kariyer geliştirme, bireysel kariyer yönetimi vb. gibi önemli fiilleri içinde barındıran girişimcilik özelliklerinin öğrencilerde tespit edilmesi ve bu özelliklerin kariyer uyum becerileri ile ilişkisinin saptanması oldukça önem arz eder [9].

1.4 SAYIL TILAR

Ölçekler vasıtasıyla bilgi toplanan bu çalışmada, katılımcıların sorulara dürüst ve gerçekçi cevaplar vermesi önemlidir. Araştırmacı katılımcıların gizliliğinin korunması konusunda güvence vermiş ve bu yolla elde edilen yanıtların güvenilirliğini artırmaya çalışmışlardır.

1.5 SINIRLILIKLAR

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda ifade edilmiştir:

Araştırma 2022-2023 yılında Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde eğitim gören öğrenciler ile sınırlıdır.

1.6 TANIMLAR

Girişimcilik: Girişimcilik, yeni ve cesur fikirleri hayata geçiren, risk alan ve bağımsızlık gösteren kişilerin faaliyetlerini ifade eder [10].

Kariyer: Kariyer, bireyin iş yaşamı boyunca tecrübe ettiği ve ilerlediği yoldur. İki temel açıdan ele alınabilir: Birincisi, bireyin kişisel algısı ve deneyimleri üzerinden kendi kariyerini değerlendirdiği öznel bir bakış açısıdır. İkincisi ise toplum tarafından gözlemlenebilir ve genellikle ölçülebilir durumları, statüleri içeren nesnel bir perspektiftir [11].

1.7 KISALTMALAR

GT : Girişim Tecrübesi

KUB : Kariyer Uyum Becerileri

GE : Girişimcilik Eğilimi

SBF : Spor Bilimleri Fakültesi

2.ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde; araştırmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesine yer verilmiştir ve literatür bilgisi sunulmuştur.

2.1. GİRİŞİMCİLİK

Büyük sermayelere sahip, bünyesinde çok sayıda kişiye istihdam imkânı sağlayan, reklam payı ve tanınırlık olarak önemli bir kitleye hitap eden girişimciler günümüzde gerek dünya ekonomisi olsun gerekse ülke ekonomisine büyük meblağlarda katkı sağlamaktadır.

Özellikle son yıllarda önemi artan ve sosyal, ekonomik gibi alanlar bakımından daha işlevsel hale gelen girişimcilik kavramı günümüzde oldukça etkindir. Ayrıca dünyadaki teknolojik gelişmelerin ilerlemesine de girişimcilik kavramı zemin hazırlamış ve önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Bir zamanlar girişimcilik yerine kullanılan kelimeler ‘teşebbüs’ ve ‘müteşebbis’ tir [12]. Girişimcilik çok eski tarihlere dayanan ve Fransızca ‘entreprendre’ sözcüğünden dilimize ‘bir şey yapmak’ anlamında girmiştir [13]. Girişimin öncüsü ve bu alanda tanım yapan ilk bilim insanı Richard Cantillon girişimciliği ‘kar sağlamak için teminatı olmayan riskleri üzerine alarak sermaye birikimi sağlama süreci şeklinde açıklamasını yapmıştır. Girişimcilik hali hazırda bulunan bir fırsatın takip edilerek bunu maddi bir faydaya dönüştürülmesi ile ilgilidir. İktisadi, teknolojik, kültürel, toplumsal, psikolojik, demografik etkenlerin ve bu durumun yanı sıra bireysel özellikleri ile beraber şekillenen girişimcilik, bireylerin aşırı bir girişimcilik isteğine sahip olmalarıyla ortaya çıkmaktadır [14].

Günümüzde ise girişimcilik farklı şekillerde tanımlanmıştır. Girişimciliği; Aytaç ve İlhan ; herhangi bir işe başlarken yola çıkmak, en başından planlayıp harekete geçmek olarak nitelendirilirken [12], Bozkurt ve arkadaşları ise girişimciliği mal ve hizmet üretmek hedefiyle üretim etmenlerini bir araya getiren, kâr veya zararı risk olarak üstlenen sermayeyi yatırıma dönüştüren birey ve ortak çalışanlar olarak tanımlamıştır. Girişimci olan insanlar esasen risk alabilen, liderlik vasıflarına sahip, özgüveni yüksek olan, geleceğe dönük düşünebilen, karşısına çıkan fırsatları görüp değerlendirebilen ve kararlı yapıya sahip bireyler olarak ön görülmektedirler [6]. Girişimcilik sosyal antropoloji, örgütsel teoriler, matematiksel ve ekonomik alanlar gibi birçok disiplini içinde barındıran ve bu duruma bağımlı olarak bu disiplinlerle farklı tanımlar yapılabilen bir alandır [15]. Fakat yapılan tanımlar genelde ekonomik disiplini alt

başlığı altında bulunur. Örnek olarak ekonomistlerin genelde girişimciliğe olan yaklaşımı ‘ticari bir meslek ve ticari sonuçlar’ şeklindedir. Sadece yeni iş organizasyonlarının üretimi değil ayrıca organizasyonel aktivitenin akış ve yönünü değiştiren yeni organizasyonel model ve ilkeleri odak noktası göstermiştir. Bu çeşitli aktivitelerin ortak yönü fırsatların tanımlanmasıdır [16]. Alvarez girişimcilik hakkında çoğu araştırmanın aksine fırsatları üreten ve tanımlayan daha geniş bakış açısı ile girişimciliği ele almıştır. Ayrıca bireyler ve grupların güncel olarak kurumsal içeriklere nasıl şekil vermeye çalıştıkları noktasında durmuştur. Toplumun ihtiyaçlarını tespit ederek buna yönelik çalışmalar yapmak ve toplumun refah seviyesini en yüksek mertebeye çıkarma amacı vardır [17]. Çalışan insan gücünün artması hem ülkemizde hem de Dünya’da geçerli olan bir gerçektir. Bilim, sanat, ekonomik, faaliyetlerin hızla büyümesi ülkeler arası rekabet gücünü ortaya çıkarır. Rekabetin olumlu yönde olması için girişimci toplumun zemininin sağlanması çok önemlidir [18].

Girişimciliğin yakın zamandaki endüstriyel kalkınmadaki rolü oldukça önemlidir. Bu durum bölgesel kalkınma beraberinde toplumu bütünüyle de kapsamaktadır. Girişimciler sayesinde, lokal şanslar en verimli bir şekilde kullanılacak ve kalkınmada önemli rol oynayacaktır [19].

Mücevher ise girişimciliği yaratıcılık, icat, yenilik, lider, yönetici ve fırsat kavramları altında tanımlayarak girişimciliği 6 başlık altında ele almıştır. Yaratıcılık, yapılmamış ve var olmamış bir şeyi imgeleme ile beraber yenilikçi düşünce ile birleştirip yeni fikirleri ortaya çıkarmaktır. Yaratıcılığın neticesi olarak meydana gelen kavram ise ‘icat’ kavramıdır. Araştırmadan, icat etmeye, ilerlemeye ve ticarileştirmeye doğru giden yeni bir ürün veya üretme süreci tüm faaliyetler yenilik olarak açıklanmaktadır. Lider, işletme amaçlarına ulaşmak için faaliyetlere yön veren ve diğerlerini etkileyen kişi ayrıca bireyleri ortak hedeflere yönelten, hedefleri benimseten, bireyler arası köprüyü oluşturan, dağınık güç ve bilgiyi bir araya toplayıp sinerji yaratan kişidir. Yönetici, lider tarafından geliştirilen, hayal gücü ile vizyona dayanan, yönlendirmeye uygun olarak planlar yapan ve bu planları usullere uygun olarak uygulayan ve öngörülen hedeflere ulaştıran kişidir. Fırsat, girişimcilerin yenilikçi, yaratıcı olabilmesi için orijinal “pazar” riskleri ortaya çıkarabilmesi, kaynakları bulabilmesi, işi şansa bırakmayarak bilinçli ve disiplinli bir çaba gösterebilmesidir. Risk ise kontrol edilemeyen faktörlerin olumsuz sonuçlar doğurması olasılığıdır [9], [20]. Her sektör içinde girişimcilere büyük fırsatlar sunan alanlar mevcuttur. Bu alanlardan en önemlilerinden biri de son yıllarda

trilyonlarca dolar ekonomiye ulaşan spor sektörüdür. İşletmelerin spor yönetimine yönelmesini, başarıya giden yolda işletmelere katkı sağlayacağını ifade eden Lechner ve Schmidt , spor ile işletme kavramını birleştirmiştir [20]. Ratten ise sporu dünya çapında meydana gelen değişen çevre koşulları tarafından etkilenmiş bir endüstri olarak ele almıştır. Sonuç olarak yenilikçi yönetim anlayışını benimseyen işletmeler sporla ilgili firmalar oluşturmak için ve rekabet avantajı yaratmak için kendini bu yönde geliştirmelidir. Bu durum ekonomik anlamda kalkınmaya destek olacaktır [21].

Ercan ve Gökdeniz yaptıkları araştırmada gelişmekte olan ülkelerin ana problemlerinden birisi, girişimci bireylerin yetersizliği sonucuna ulaşmıştır. Özellikle geçtiğimiz yıllarda gözlemlenen çabuk değişim, ekonominin harekete geçirici otoritesi olan girişimcilere olan gereksinimi net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bundan 10 yıl önce görülen batılı kesimde, özellikle işsizlik olmak üzere, yaşanan birtakım ekonomik sıkıntıların, dikkatleri girişimciler üzerinde çektiği ve girişimcilik konusunda değişik incelemeler başlatıldığı görülmüştür [22].

2.1.2. Girişimciliğin Tarihi

İnsanlık tarihi kadar eski olan girişimcilik kavramı toplumların gelişip değişmesinde önemli bir gerçekliktir. İnsanlar ilk çağlardan şimdiki zamana kadar yaşamlarını sürdürebilmek ve ihtiyaçlarını gidermek için avcılık , çiftçilik , hayvancılık ve ticaretle uğraşarak tarihin ilk dönemlerinden beri girişimci olmuşlardır. Eski çağ insanları yaşamlarını devam ettirebilmek için girişimciliğin özelliklerini uygulamaktan kaçınmamışlardır. Risk alıyorlardı, yeniliklere önem veriyorlardı ve bunların hepsini yaşamlarını sürdürebilmek için yapıyorlardı [23].

İlk olarak ilkel toplumlarda insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için doğayla iç içeydiler ve hayvanların etinden sütünden faydalanıp hatta hayvanları evcilleştirerek kendilerini korumalarını sağlamışlardır. Bu dönemde üretim olmadığından dolayı sadece avcılık ve toplayıcılıkla ilgilenmişlerdir çünkü toprak için yeterli malzemelere sahip değillerdi bu duruma göre ilkel toplumlar çoğu işi elleriyle ya da tahtalarla yapıyorlardı. Bundan dolayı ilkel toplumlarda girişimcilikle ilgili önemli adımlar atılmamıştır. Tarıma dayalı döneme geçildiğinde yerleşik hayata da geçilmiştir böylece üretimin ve girişimciliğin adımları atılmıştır. İnsanlar bu dönemde ihtiyaçlarından daha fazlasını üreterek takas yapmaya başlamışlardır bu da girişimciliğin ilk çağlardaki en güzel örneği sayılmaktadır. Tarıma dayanan köy ekonomisinde ekonomik unsur; derebeylik ve

çevresini içine alan çiftlik ve köydür. Topraklar derebeylikler tarafından vergi vermek karşılığında köylülere verilmiş ve derebeyliklerin görevi köylüleri korumaktır. Köylülerin görevi ise derebeyliklerin verdiği görevleri düzgün bir şekilde yapmaktır [24]. Orta Çağ'da ise girişimci olarak meslekler ortaya çıkmış ve sadece ticarete yönelik adımlar atılmış ayrıca çok fazla riskler alınmamıştır. Kaleler, kamusal binalar, dini yapıların yapılması için derebeylikler tarafından yönetilen projeler ortaya çıkmıştır. 16. yüzyılda ise merkantilizmin etkisiyle yani ihracatın en üst seviyede olduğu ithalatın ise olabildiğince az olduğu bir döneme geçilmiştir. Merkantilizmin ardından Avrupa'da liberalizm etkisi hissedilmiş ve aklın ön plana çıktığı yerler olmuş ve rekabetin en üst seviyede olduğu ihracatın desteklendiği dönemde girişimcilik için büyük adımlar atılmıştır. 17. yüzyılda hükümetlerin yaptığı anlaşmalarda kar ve zarar olasılığının olmasıyla risk unsuru ortaya çıkmıştır [25]. 18.yüzyılda İngiltere'de sanayi devrimiyle birlikte yeni tarımsal malzemelerin ortaya çıkması, yeni maden arayışları sanayi devrimini yapan girişimciler için önemli bir adımdır. Coğrafi keşifler ve sermayenin artmasıyla hız kazanan sanayi devrimiyle çağdaş girişimcilik ortaya çıkmıştır. Girişimcinin ekonomik olarak yükselişi ve toplum tarafından sayılmasıyla girişimcilik önemli üretim faktörü olarak görünmeye başlamıştır. Bu dönemde teknolojik ve ekonomik değişimler meydana gelmiş, çalışma şartları zorlaşmış, vasıfsız işçiden vasıflı işçi eleman alımına geçilmiş ve işçi haklarını savunan sendikalar açılmıştır. Gelişen teknolojiyle birlikte rekabet ortamı değişmeye başlamış ve ürünler dünya çapında üretilmeye başlamış bununla birlikte daha ucuza ürünler satılarak geniş kitlelere ulaşılmıştır. Bu dönemde girişimcilerin çalışma arzularının ve daha iyi olma çabalarının artışıyla verimli bir dönem olmuştur. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında girişimcilik adına önemli gelişmeler olmuştur. Savaş sonrasında ortaya çıkan ihtiyaçların çoğu girişimciler tarafından karşılanmıştır ve savaştan sonra yeni girişimcilik fırsatları doğmuştur. Savaşların kazanılması için geliştirilen teknolojik aletlerle savaşlar kazanılmaya başlanmıştır bu sayede teknolojide istenilen seviyeye gelinmiştir. Yaşanılan gelişmelerle birlikte girişimcilik tek bir bölgede kalmamış tüm bölgelere yayılmaya başlamıştır. Teknolojinin gelişmesi girişimcilik için fayda sağlamış böylelikle girişimciliğin yerini sağlamlaştırmıştır [26].

2.1.3. Türkiye’ de Girişimcilik Tarihi

Ülkemizde de çok eski zamanlardan beri girişimcilik hareketleri olmuştur. Türkler Orta Asya’dan Anadolu ‘ya göç etmeleriyle beraber yerleşik hayata geçişler olmuştur ve ticaret özellikle de zanaatkarlıkta ilerlemişlerdir. Selçuklu devleti ve Osmanlının ilk yıllarında kurulan ahilik teşkilatı esnaflar arasında dayanışmanın örneğidir. Osmanlının yükselme döneminde ahilik teşkilatının payı oldukça fazladır fakat Osmanlı hükümdarlarının aralarında yaptıkları iş bölümleriyle birlikte Türkleri askerlik, bürokratik ve hayvancılık gibi işlere yönlendirmişlerdir bundan dolayı da girişimcilikte duraklama dönemi olmuştur [23]. Osmanlı döneminde Padişah Abdülmecit’in ilk dış borçlanmasından dolayı girişimcilik hareketleri gerçekleşmiştir. Bu dönemde Şirket-i Hayriye adında hizmet şirketi kurulmuştur fakat sanayi şirketleri kurulamamıştır bunun nedeni ise sanayi için yeterli sermayenin olmaması ve girişimlerde bulunulmamasıdır. Osmanlı döneminde sigortacılık ve bankalar kurulmuş şimdiki zamandaki merkez bankalarının görevini yapmıştır. Sanayi devriminden sonra azınlıkların yabancılarla olan ilişkileri sayesinde ticaretin içine girmişlerdir fakat azınlıkların yabancı tüccarlar tarafından tahrik edilmesi sonucu sanayide ilerlemeler olmamıştır bu duruma bağımlı olarak azınlıkların baskılarını azaltmak için yerli bankalar kurmuşlardır. Bu olay 1911’e kadar devam etmiş sonradan da o dönemdeki cemiyetler kalkınmak için Türkleri motive etmeye ve girişimcilik için adım atmaya çalışmışlardır. Osmanlı döneminde girişimcilik hareketlerinde istenilen başarıya ulaşılamamıştır çünkü halk azınlıklardan oluşuyordu ve Türkler ticaretle uğraşmak yerine askerlik ve bürokrasiyle uğraşıyorlardı [25].

Cumhuriyet’in ilk yıllarında ise (1923-1929) halk Kurtuluş Savaşı’ndan yeni çıktığı için nüfusun çoğunluğu yok olmuş ve halk yoksulluk içindeydi. Cumhuriyet’in ilanından sonra Atatürk ülkenin ekonomisinin kalkınmasını sağlamak için 1923’te düzenlenen İzmir İktisat Kongresi kurulmasını sağlamış ve milli kararlar alınmıştır, bu kararlar; Türk girişimcilerinin desteklenmesi, sanayinin geliştirilmesi için adımlar atılması, millileşmek adına yabancı vatandaşların ticaretten tamamen uzaklaştırarak girişimde sadece Türk vatandaşlarının olması istenmiştir. 1927’de Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmış bu kararlar birlikte yabancı girişimcilerin piyasadan çekilmesi sağlanmıştır. Askerlik yapan insanları ticaret yapmaya teşvik etmişlerdir fakat devletten ayrılan vatandaşlar girişimci olma esaslarını yok saymışlardır böylece başarılı olmamışlardır. 1929 yılında tüm dünyada büyük bir ekonomik kriz ortaya çıkmıştır ve Türkiye’de ekonomik krizden etkilenmiş ve bu krizle birlikte devletçi anlayış benimsenmiştir [27].

Devlet olarak devletçi politikaya geçilmiştir ve Devlet üretimin ve piyasanın başında durmuş devletçilik anlayışıyla birlikte özel sektöre de müdahaleler olması girişimciliği olumsuzlaştırmıştır. Cumhuriyet döneminde yerli girişimciliğe en iyi örnek olarak Vehbi Koç gösterilir. Vehbi Koç hükümet projelerinden iş alarak aile işlerini büyütmüş ve 1920'li yılların başında yağ, gaz sonradan da motorlu araç ithalatı işine girerek girişimciliğin en iyi örneğini göstermiştir. 1930'lı yıllardan sonra devletçi politikayla yerli üreticiler girişime teşvik edilmek istenmiş fakat işle ilgili tecrübelerinin olmamasından dolayı gayrimüslimlerden yardım alınma politikasına gidilmiştir. Devletçi politikasına ters düşmek istemeyen üreticiler 1942 yılında yayınlanan varlık vergisiyle birlikte yabancı üreticilerden işlerini almışlardır. Gayrimüslimler varlık vergisinden dolayı iş dünyasından çekilmesiyle tüm işletmeler yerleşmiştir [28]. 1944 yılında Musevi iş adamlarından Bernar Rahum Türkiye'de otomotiv sanayisinin gelişmesinde öncülük etmiştir. Ford'un temsilcisi olarak otomotiv sektörünün temsilcisi Rahmi Koç ile otomobil sektörüne giriş yapılmıştır. Girişimcilik adına 1966 yıllarında Otosan tarafından ilk Türk binek otomobili olan Anadolu'yu piyasaya çıkarmışlardır. 1980'li yıllara gelindiğinde girişimcilik adına adımlar atılmış, Gümrük Birliği'ne girilmesiyle birlikte girişimciler ayakta kalmakta zorlanmıştır. Uluslararası rekabetin oluşması için girişimciler yabancı dil öğrenmek ve dış pazarlarda ürünleri satmak için yeni girişimci karakterleri oluşturulmuştur. 1980'li yıllarda ise girişimci nasıl olunur, girişim planları kavramları daha anlaşılır olmuştur. 2000'li yıllara gelindiğinde bilim ve teknolojinin hızla ilerlemesiyle girişimciliğin toplumdaki yeri daha da sağlamlaşmış ve iş adamları girişimcinin nasıl olması gerektiğiyle ilgili söylemleri olmuştur. Bunlardan bazıları; kararlı ve planlayıcı olma, yabancı dil bilme, yeniliklere açık birey olma ve riskleri üzerine almanın en önemli özellikler olduğunu söylemişlerdir. Girişimcilik eskisi gibi değil yeni bilgilerle yenileşen, teknolojiye ayak uydurarak yenilikçi bir girişim kavramına dönüşmüştür. Ekonominin büyümesinde girişimciliğin yerinin ehemmiyetli olduğu aşıkardır [26].

2.2 GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİ

Girişimci bireyde olması gereken önemli özelliklerden birisi cesaretli olmasıdır. Çünkü girişimde bulunacağı işin her türlü riskini de göze almalıdır. Kararlarından dolayı yükselebileceği ya da iflas etme ihtimali olduğu için olumlu ve olumsuz sonuçları da göze almalıdır. Krizi fırsata çevirmesi de cesaretinin örneği olduğundan ötürü evrensel olarak başarılı olarak kabul görmesinde önemli bir husustur [29]. Girişimci birey; yeniliğe açık

olmalıdır ve yeni fikirleri ortaya koyarken yaratıcılığı ön plana koymalıdır. Özellikle büyümekte olan şirketlerde yenilikçi olmalarının payı oldukça fazladır. Bir sorunla karşılaştığında çözülmesinin en önemli faktörü yenilikçi olmasıdır. Yenilikçi toplumlar refah seviyesine ulaşmıştır ve ekonomilerinde sorunlar yoktur [30]. Girişimci kararlı olmalıdır çünkü kararlı olmak başarıya ulaşmada önemli faktörlerden biridir [31]. Kararlı olan girişimci sorunlardan kaçmaz tam tersine çözüm odaklı olur. Girişimcinin liderlik özelliği olmalıdır çünkü girişimci liderler değişime önem verirler ve yenilikçi özellikleri vardır. Girişimcilerin yeni fikirler düşünmeleri başarılı olmalarındaki önemli bir noktadır. Girişimci rekabeti sevmelidir çünkü rekabetçi düşünce sürekli iyi ürünler ortaya koyar ve değişimi pozitif yönde etkiler. Bu bağlamda genel olarak ise piyasada hareketlilik sağlar ve sermayenin el değiştirmesine katkıda bulunur [18].

Girişimciler toplumda da sosyolojik açıdan önemli bir yere sahiptir. Üretimle birlikte ekonominin dengesini sağlarlar ve bireylere iş olanakları sağlayarak iş istihdamını büyük ölçüde artırır. Girişimcinin en önemli özelliklerinden biri büyük riskleri göze almasıdır buna rağmen girişimci bir kişi yine de yatırımda bulunağı işin olumlu, olumsuz yönlerini planlayarak işe başlamalıdır. Risk sadece olumsuz bir unsur değildir çünkü yatırımcı doğru planlama yaparak riski olumluya da çevirir ancak riskin belirsizliği de göz önünde bulundurulmalıdır. Girişimcinin riskteki belirsizlik unsurunu yönetmesinde; başarabileceğine inanması, yüksek özgüvene sahip olması ve amaçlarına yönelik sağlam adımlar atarak ilerlemesi gerekir. Özgüven girişimci için önemli bir özellik olduğundan dolayı kendisine olan güveninde dolayı süreklilik sağlayan başarıma inancı vardır. Girişimcinin; yenilikçi, üretkenlik ve bakış açısı ne kadar iyi olsa da kendine güveninin olması da bu etkenler ile oldukça ehemmiyetlidir çünkü plan dahilinde olmadan çıkan sorunlara kendine güvenerek yola koyulur. Girişimcinin yatırımda bulunacağı işi uygulamaya koyup sahada varlık göstermesi de asıl ehemmiyetli özelliklerinden biridir bunun nedeni ise bütün planlamanın asıl sonuç alınacağı yerin saha olmasından kaynaklanır. Girişimcinin diğer önemli özelliği ise motivasyonun olmasıdır çünkü motivasyon, istediğı iş için girişimciye olan içsel bir destektir. Motivasyonu yüksek olan girişimciler daha başarılı olurlar ve risk almaktan kaçınmazlar [32].

Girişimcinin diğer önemli özelliği ise yenilikçi olmasıdır. Yeni fikirler ortaya koymalı ve kesinlikle teknolojiyle arası iyi olmalı ki rekabetin çok olduğu ortamda kendini ispatlamalı ve inovasyonu yakalamalıdır. Gerçekleştireceğı işin olumlu olumsuz

yönlerini değerlendirmeli, başarıya ulaşmak için temeli sağlam yapmalıdır. Girişimci bireyler yaratıcı olmalıdır çünkü yaratıcı fikirlere sahip olan girişimciler dışarıdan gelen eleştireli kabul ederler ve olaylara çok yönlü bir açıdan bakıp çoğu zaman büyük resme odaklanabilirler. Yaratıcı düşünce; piyasaya yeni ürünler ortaya koymaya, dikkat çekici projelere yer vermeye ve spesifik hareketliliğe zemin hazırlar. Ayrıca girişimler çok yönlü olmalı ve işletmede sadece bir konu üzerinde çalışmak yerine farklı konularda da çalışmalar yürütmelidir. Belli kalıplarda olmak yerine istekleri doğrultusunda başka hedeflere yönelmeli ve başarılı olmak için sınırlamaları olmaması gerekir [33]. Girişimciler yatırım yapacakları işe sıfırdan başladıklarından ötürü çalışacak işle ilgili eleman bulmalı, gerekli proje hazırlama kaynaklarına ulaşmalı, bilgi ve becerilerine göre kişileri işe yerleştirmelidir. Girişimcilerin yetenekleri arasında bulunan ‘organizasyon’ becerisi genel kapsamıyla işin olmazsa olmaz taraflarından birisidir çünkü girişimciler yatırım yapacakları işe sıfırdan başlarlar. Yatırım yapacağı iş için nasıl hareket edeceğini, insanlarla konuşma becerisinin iyi olması, planlayıcı olması girişimci yeteneklerinden bazılarıdır. Girişimcilerin enerjik olmaları, pozitif düşünceleri girişimcileri diğer insanlardan ayıran bir faktördür çünkü yeni iş kurmada enerjik olmalarının payı oldukça fazladır ayrıca İleriye dönük bakabiliyor olmaları da belirleyici özelliklerdendir ancak önceden yaptıkları işlere de bakar ve gelecekteki akıbetini buna göre belirlerler [34].

2.2.1 Girişimciliğin Sosyolojik Önemi

Girişimcilik, bireyin doğuştan getirdiği kişisel niteliklerle ilişkilendirilse de temelde yaşadığı toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel ortamıyla sıkı bir ilişkiye sahiptir. Toplumun değer ve norm sistemleri ile politik, ekonomik ve sosyal koşullar, girişimci eylemleri büyük ölçüde etkiler. Bu sosyo-kültürel faktörler, bireyin dünyayı algılama biçimini ve yaşam tarzını önemli ölçüde etkiler. Yaşadığı sosyal çevre, bireye belirli kalıp yargılar, inançlar ve kanaatler kazandırır, belirli bir şekilde davranması konusunda telkinlerde bulunur, bazı davranışları teşvik ederken bazılarını da engeller ve sonuç olarak, bireyin yaşama dair geliştireceği tepkilere yön verir [12]. Girişimcilik hem toplumu hem de ekonomik yapıyı ilgilendirdiğinden dolayı sosyolojik ve psikolojik olarak kitleleri yönlendirebilme vasfına sahiptir. Girişimcilikle birlikte yeni iş alanlarının ortaya çıkması rekabeti de arttırır. Böylelikle ekonomik olarak piyasada canlılık olur ve sirkülasyon artar. Ayrıca sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte de

girişimciliğin rolü oldukça fazladır. Genç nüfusun fazla olması girişimci yapının oluşmasında etkilidir. Fakat Türkiye ile diğer ölkeler karşılaştırıldığında Türkiye adına yeterli düzeyde girişimcilik adımı olmadığı görölmektedir [18].

2.3 SPORDA ve SPOR YÖNETİMİNDE GİRİşİMCİLİğİN ROLÜ

The Sports Journal’da belirtilen tanıma göre girişimci, spor girişiminde riski göze alan, riski onaylayan ve organize eden kişi olarak tanımlanır bu bağlamda spor girişimciliğinde, insanların sürekli ihtiyaçlarının değişmesi, değişen taleplerinin olması spor girişimciliğinde önemli bir rol oynar.

Spor bilimlerinde, yapay malzemelerin ve insan faktörünün spor yönetiminde ve işletmelerinde hızlı ilerlemeye yol açtığı açıkça görölmektedir. Spor gün geçtikçe gelişen bir kavramdır ve yeni kavramların ortaya çıkmasıyla kendini daha fazla geliştirdiği gröldüğünden dolayı spor organizasyonları, sosyal alanlar bakımından girişimciliğin gelişmesinde oldukça ehemmiyetli bir unsur olarak göze çarpar [35]. Girişimcilik, spor endüstrisinin ve spor yöneticilerinin de üzerinde durduğu ehemmiyetli bir kavramdır ayrıca spor insanların sağlıklı yaşam sürmeleri için önemlidir ve sosyal girişimcilikte devletinde desteği oldukça fazladır. Sporda, sosyal girişimcilikte fazla kar elde etme amacı yoktur çünkü spor sektörü daha çok yeniliğe odaklı girişimciler bulmak ister. Spor yöneticileri, amatör, profesyonel toplulukta organizasyon desteği sağlamak isterler bu yüzden sporda girişimcilik adımları atılır [36]. Günümüzde insanların hizmet sektörü olarak gördüğü spora talep oldukça artmıştır bu durum beraberinde spor yöneticilerinin spor girişimcilerine duyulan ihtiyaı artırmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığı genç girişimcileri yetiştirmek için çeşitli faaliyetler düzenlemiştir hatta Kosgeb ile birlikte yeni iş yapacak gençlere sermaye olarak yardımda bulunmuş ve yatırım yapmışlardır. Spor yönetiminde girişimcilerin yaptığı işler uzun vadede gerçekleşeceğinden dolayı yatırımcıların tereddüt etme imkânı bulunduklarından ötürü yatırımcılar genelde kısa vadede gerçekleşecek işlere daha sıcak bakarlar. Spor girişimciliği, genel anlamıyla spor alanında üretim yapan ve bu üretim işlevlerini bir araya getiren kişi olarak tanımlanabilir ayrıca girişimcilik spor yönetiminde önemli bir unsur olduğu görülür. Türkiye’ girişimcilik örnekleri; spor, gelişmiş ülkelerde oldukça yaygındır ve Türkiye ‘de de girişimcilik oldukça yaygınlaşmıştır. Özellikle spor malzemeleri satan yerlerin kurumsallaşması, spor yapılan yerlerin çoğalması girişimcileri teşvik etmiştir [37].

Girişimcilikte teknolojinin ilerlemesi rekabeti hızla artırır. Yoğun iş temposunda çalışan insanlar için spor, stresi azaltmak için önemli bir araçtır. Bu nedenle spor alanlarındaki faaliyetler aktif olarak sürdürülmelidir. Girişimciler, işlerde beceri ve performanslarını arttırmak için spor yöneticileriyle sürekli irtibat halindedir çünkü teknolojinin dünyada yaygınlaşmasıyla iş alanında işgücüne olan ihtiyaçta azalış olmuştur böylelikle serbest çalışma metodu artış göstermiştir bu duruma bağlı olarak insanların spora eğilimi fazlalaşmıştır. Teknolojinin gelişimi ve spor eř değer büyümedir. Spor aktivitelerinin eğlenceli olması girişimcilerin yatırımlarını da oldukça etkilemiştir. Spor sektörünün ilerlemesi spor yönetiminde kurumsallaşma olmasıyla, rekabet ortamı daha iyi sağlanmıştır [38]. Spor müsabakalarında spor yöneticilerinin girişim yeteneklerinin olması spor müsabakalarının gelişmesinde önemli bir husustur. Girişimcilikteki önemli olan yenilik kavramı, spor yöneticileri değişimi hemen kabul etmek istemezler. Spor organizasyonları yeniliklere açık olmaz. Spor sektöründe yeniliklere yer vermek spora olan katılımın artmasını sağlar. Ülkemizde gelişimi yavaş olan spor branşlarının organizasyonlarında bilet satışının artması, spor kulüplerinin farklı branşları tanıma açısından spor yöneticilerine de fayda sağlar. Girişimcilik bireylerin gelişmesinde yararlıdır çünkü insanların kendini tanıması ve kendine inanmasıyla başarıya ulaşılır. Spor yöneticilerinin girişime adım atmasıyla ve yeniliğe direnmeyip kabul etmesiyle girişimci başarılarında artış görünür bu duruma bağımlı olarak spor yöneticileri yetiştiren kurumların girişimci özelliklerini de öğretmesi gerekir. alışan insanların kişilik özellikleri, yetenekleri, risk alabilme potansiyelinin olmasında kurumların iyi bir şekilde plan yapması ve doğru kişilerin doğru işlerde olmasını sağlaması girişimcilerin yönetimlerinde oldukça önemli bir konudur. Spor yöneticiliğinin diğer sektörlerden ayıran bir husus hem kar elde etme arzusunun olması hem de sadece topluma fayda sağlamak amacı vardır bu yüzden değişim konusunda spor yöneticileri teşvik etmek gerekebilir [39].

2.4 GİRİşİMCİLİK EğİLİMİ

Girişimcilik eğilimi, girişimcilik yapma becerisiyle örtüşen bir kavramdır. İnsanların girişimcilik yapma eğilimi girişimci olmasını etkileyen faktörlerle alakalı bir kavramdır. Girişimcilik eğilimi doğuştan gelen bir yetenek olsa da sonradan mutlaka geliştirilmeli ve bu eğilim ortaya çıkartılmalıdır. Girişimci eğilimini etkileyen çeşitli faktörler vardır, bunlar; kişilik özellikleri, meslek eğitim düzeyleri, bölgesel ve çevresel etkenleri girişimcilik eğiliminin gelişmesi ve büyümesinde önemli etkenlerdir [19]. Eğilimin

kelime anlamı, bir şeyi istemek bir işle ilgili yönelimde bulunmak diye açıklanır. Bireylerin kendi işlerini yapmak için eylemlerde bulunması ve girişimcilik için çaba gösterilmesi girişimcilik eğilimini ifade eder. Bireyler girişimde bulunacakları işe başlamadan önce girişim eğiliminin de bulunurlar ve belirli eğilimleri olmadan girişimcilikle ilgili eylemlerde bulunulmaz. Ajzen, girişimcilik eğilimi için yaptığı araştırmada, tasarlanan bir fiili gerçekleştirme ve eylemi yerine getirmeye yönelik davranışsal ve bireysel tutum olarak ifade edildiğini ileri sürerken[40], Thompson, girişimcilik eğilimleri, fırsatları gözlemleyerek bunları değerlendirmek, ihtiyaçlara yönelik fırsatları yakalamak ve doğru bir şekilde riskleri yönetmeyi içerir [40], [41]. Girişimcilik için yeni bir eylemde bulunmak tanımı yapılırken girişim eylemi için ise girişimciliğin nasıl ortaya çıktığını, girişimde nasıl bulunulacağını ifade eder. Girişimci eğilimleri yüksek olan şirketler girişimci olma özelliklerinin hepsini kapsarlar yani yenilikçi, risk unsurunu göze alan, piyasayı takip etme özelliklerin sahiptir. Girişimci eğilimi düşük şirketler ise bu özelliklerin üstünde çok durmazlar [42]. Girişimcilik eğilimi, girişimci insanların girişime başlamadan önce davranışsal tutumlarıdır. Bu nedenle girişimcinin kişiliği, girişimcinin demografik özellikleri başarılı olmasında önemli bir rol oynar. Girişimcilik eğilimini bireyin kendi motivasyonu ile ilişkilendirilirse bireylerin motivasyonlarında artış olur. Böylece stres, kaygı bozukluğu gibi negatif özellikler yerine pozitif sonuçlara geçilir. Kişilerin girişimci eğilimi göstermelerinin nedenleri oldukça fazladır. Bu nedenler psikolojik, ekonomik, sosyolojik nedenler olarak sıralanır. Psikolojik nedenlerden dolayı girişimcilik, başarıma isteği ve kendine olan güveninin olması ve bağımsız çalışma isteğinin olması gibi nedenlerle ilişkilidir. Ekonomik nedenlere bakıldığında bireylerin öncelikle kendilerine istihdam yaratma istekleri ve ailelerini daha rahat yaşatma arzuları, kar elde etmeleri, ülkelerine fayda sağlamaları ekonomik nedenlerin arasındadır. Sosyal nedenlere bakıldığında ise bireylerin sosyal çevreyle birlikte kişilerin bu çevrede yer aldığı görünür. Girişimcilik eğilimi aileden gelen bir davranıştır ve ailenin etkisini sosyal çevre belirler. Bu nedenle girişimci eğilimini ailenin kazanç geliri, ailenin yapısı, eğitim seviyesi girişimcilik eğiliminin oluşmasında etkenlerdendir çünkü eğitim seviyesi ve geliri yüksek olan aileler çocuklarının da kazançlı ve eğitilmiş olmalarını isterler bu sayede çocuklarda girişimcilik hakkında donanımlı ve bilgi sahibi olurlar. Girişimcilik eğilimi her şeyden önce bireyin kendi kararıyla olacak bir olaydır. Girişimcilik eğiliminin birçok nedenlerden ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sebepler; bireylerin tek başına çalışma isteği, daha fazla kazanç sağlaması, başka kişilerden emir almama

istediği, kendi hayatıyla ilgili kararları alması, bilgi ve becerilerini kendi yarattığı işte kullanması girişimci eğiliminin nedenleri arasında gösterilir. Bu duruma göre girişimcilik eğilimi kişilerin davranışlarından doğru orantıda etkilenmektir. Bireylerin girişimde bulunma isteği, girişimci olma istekleri girişimci eğilim derecelerini gösterir. Bireylerin kendi istekleriyle girişimcilik yapmaları, riskleri göze almaları, durumları değerlendirmeleri girişimci eğiliminin temel faktörleri arasındadır [43].

2.5 KARIYER KAVRAMI ve TARİHÇESİ

Kariyer kavramı 16. yüzyıldan beri bilinmesine rağmen bilimsel ve iş dünyası için ilk defa Anne Roe'nin 1956 yılında yazdığı 'Meslekler Psikolojisi' kitabında kullanılmıştır. Kariyer, Fransızca 'carrière' ve İngilizce 'career' kelimesiyle ortaya çıkmıştır ve Türkçe 'de karşılığı 'çalışılan alan , başarıya ulaşmak için izlenilen yol' gibi terimlerle karşılığını bulmuştur [44]. Kariyerle ilgili bakış açılarının değişmesinde 2. Dünya Savaşı'ndaki zenginlik dönemiyle şekillenmeye başladığı görülmüştür. Savaşın sonra başta Amerika olmak üzere diğer ülkeler tahmin edemedikleri bir ekonomik gelişmeyle karşılaşmıştır ve bu gelişmeyle yeni iş fırsatları, organizasyonların açılmasına öncülük edilmiştir. Kariyer kavramı 1970'li yıllarda incelenmiş ve iş dünyasında karşımıza çıkmıştır ancak modern topluma hizmet anlayışının olduğu 16.yüzyıldan beri kariyerin olduğu görülmüştür. 1980'li yıllardan sonra daha da modernleşerek ve teknolojinin ilerlemesiyle yeni yönetsel çalışmalar ve iş alanlarında kariyerin konusu konuşulmuştur [45]. Kariyerle ilgili birçok tanımlamalarda bulunulmuştur fakat en yaygın olan tanımlardan biri 'bireylerin işle ilgili edindiği tecrübe' tanımıdır. En çok kabul gören tanımlardan birini ise Hall yapmıştır. Bu tanım, 'kişisel ve örgütsel hedeflere doğrudan bağlantılı, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı iş hayatıyla olan süreç' tanımıdır [46]. Kısacası kariyer kavramı insanların davranışlarıyla şekillenen bir süreçtir [47]. Kariyer kavramı iki konuda incelenir. İlk olarak objektif kariyerin tanımı; kişinin yaşamı boyunca çalıştığı işin kendisi tarafından müdahalesi olarak tanımlanır. İkinci olarak da sübjektif kariyer ise yaşlı bireylerin kariyerlerinde değer ve motivasyonlarındaki değişmelerden dolayı değişmesi olarak tanımlanır ancak her iki kariyer içinde önemli olan insan ve toplumsal odaklı olmasıdır. Kariyerde kişiler ilerleme kat ederek diğer insanları da olumlu yönde etkilerler. Disiplinli, devamlılığı olan, üretken bireyi örnek almak ve başarıya ulaşmak isterler. Kariyer tercihinde insanları etkileyen faktörler içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayrılır. İçsel faktörler de bireyin yakın çevresine yönelik dışsal faktör ise bireye dışarıdan gelen müdahaleler

olarak tanımlanır. Kariyer birçok maddeyi içinde bulundurduğu için önemli bir arz teşkil etmektedir ;çalışanların istekleri büyüme hırsı, çalışanların beklentileri, gelecekle ilgili planların hepsi kariyerin içinde barınmaktadır [45]. Geçmişte kariyer kavramı sadece çalışan, meslek sahibi bireyler için kullanılmış ve bilgi, beceri gerektirmeyen işleri herkesin yapabileceği kariyer şartı aranmadığı görülmüştür. Günümüzde ise bu tanım tamamen değişmiştir her birey kariyer sahibi olabileceğine inanılmıştır. Yani açıklamak gerekirse bir iş yerinde müdürün kariyeri olabiliyorsa çalışan işçinin de kariyeri olabiliyor. Geçmişte sadece dikey yönlü kariyer anlayışı varken günümüzde ise yatay yönlü yani kendi işi dışında başka bölüme geçiş de kariyerde ilerlemeyi etkilemiştir. Bireylerin sadece iş hayatında edindikleri tecrübelerle sınırlı kalmayıp iş dışında katıldıkları tüm faaliyetlerde kariyerlerinde katkı sağlamıştır. Kariyer kişisel ve toplumsal hedeflerle bağlantılıdır yani kariyer sadece kişinin istemesiyle değil çalıştığı iş yerinin de istemesiyle şekillenir. Günümüzde kariyer için çalışmalar yapılmaktadır. Kişileri ve kurumları aynı amaç doğrultusunda birleştirilmek istenmiştir böylelikle daha verimli çalışmalar yapılmıştır. Aynı zamanda kişiler arasında rekabetin artmasıyla planlı ve sürekliliği olan çalışma ortamları sağlanmıştır bu da kariyerin devamlılığını sağlamıştır [48].

Kariyer geliştirme ehemmiyetli ölçüde; kariyeri en verimli şekilde kullanma çabası içerisinde bireysel boyutunu oluşturan faaliyetlerden oluşmaktadır. Bireyin kariyerini yönetebilmesi en başta araştırma, planlama, karar verme, iş arama, iş rollerine katılma, iş değiştirme, eğitim vb. kariyer geliştirme faaliyetlerini etkili bir biçimde sürdürmesine bağlı olmaktadır. Bununla birlikte, her alanda yaşanan hızlı gelişmeler araştırmacıları, kariyer geliştirmeye ilişkin mevcut yaklaşımları ve uygulamaları gözden geçirmeye zorlamaktadır. Kariyer geliştirme teorisi kapsamında süregelen tartışmalar içerisinde son yıllarda araştırmacılar tarafından artan bir biçimde vurgulanmaya başlanan “kariyer uyum yeteneği”, özellikle genç bireylerin akademik hayattan iş hayatına geçişlerinin ve ilerideki kariyer hareketlerinin başarısında kilit unsur olarak nitelenmektedir [7].

2.6 KARİYER YAKLAŞIMLARI

Geleneksel kariyer; bu kariyer kalıbında bireyler uzmanlık alanlarında çalıştıkları işlerde tecrübe sahibi olurlar ve zaman geçtikçe kariyer alanında yukarıya doğru ilerleme olur. Bu kariyer yaklaşımıyla bireyler emekliliği kadar kariyer yolunda devam ederler. Bu nedenle bu kariyeri benimseyen bireyler bütün hayatları boyunca aynı meslekte kalmak ve sadece tek bir meslekten kariyerlerini devam ettirmek isterler.

Örnek olarak bir şirkette çalışan muhasebeden sorumlu bireyin başka şirkette çalışacağı zamanda aynı bölümden kariyerine devam etmesi açıklamaya benzer bir örnek niteliği teşkil etmektedir [44]. Geleneksel kariyer yaklaşımında küreselleşmenin etkisiyle işverenlerin yönetiminde değişikliklere neden olmuştur ve bazı firmalarda kalıcılık kavramı ortadan kalmış kısa süreli çalışan insanlar çalıştırılmıştır. Genç çalışanlara öncelik verilmiştir özellikle bilişim sektöründe çalışan insanlarda bu durum sıkça gözükmemektedir ve bu duruma bağlı olarak kişilerin işletmelere bağlı kalmadıklarını bireylerin kendine ait kariyerleri olduğunu açıklar. Günümüzde kariyerin sadece yükselmek anlamına gelmediği farklı bölümlerde de yatay büyümeyle kariyer yapıldığı görünür [48]. Sınırsız kariyer yaklaşımı; bu kariyer yaklaşımı küreselleşme kariyerinin de ilkinin oluşturur. Bu kariyer anlayışında çalışanlar örgütle sınırlı değildir ve birden fazla işle ilgilenirler. Örgütsel kariyer ve sınırlı kariyerle zıtlardır. Sınırsız kariyer anlayışında profesyonellik ve mesleğe odaklılık vardır. Belirsiz iş ortamlarında çalışacak nitelikli eleman eksikliği bu yaklaşımın gelişmesinde öncülük etmiştir. Örgütte önemli olan çalışanların yenilikçi, değişime odaklı olmaları göze alınır. Bu kariyer yaklaşımına sahip kişiler; değişik iş yerlerinde çalışanlara yaşam koçluğu da yaparlar. En iyi örnek herhangi bir iş yerinde çalışan bireyin farklı iş tecrübelerinin de olması ve uzaktan çalışan insanların ihtiyaç halinde iletişime geçmesi örneklerinde görünür. İki basamaklı kariyer yaklaşımı; bu yaklaşımda teknik alanlarda çalışan işçilerin yönetim alanlarındaki kariyerlerinde daha hızlı ilerleme amaçları vardır. Örnek olarak bir mühendisin yönetici olması halinde karşılaşılabilecek sorunları çözmesi en iyi örneklerdendir. Ülkemizde ve dünyada mühendis olan insanların çalıştıkları yerlerde yönetici olabilmeleri için kamu yönetimlerinde yüksek lisans yapmaları örneklerden biridir [49]. Esnek Kariyer yaklaşımı; çalışan insanların kendi kariyerlerini yönetme sorumluluğunun verilmesi, çalışanların kendilerini keşfetmeleri için olanak sağlamak esnek kariyer anlayışının parçasıdır. Eskiden çalışan insanlarla işverenler arasında daha profesyonel bir yaklaşım varken şimdi ise çalışanlar kariyerlerini daha çok önemsiyorlar. Esnek kariyer anlayışında çalışanlar ve işverenler arasında güçlü bir bağ yoktur ve işverenler kendilerinden daha fazla bilgi sahibi olan insanlarla çalışmak istemişlerdir. Kısacası işveren hangi konuda eksikliği varsa çalışanların yeteneğine göre görevlendirir. Böylelikle çalışan insan kendini devamlı geliştirmeli ve güncel konulara hâkim olmalıdır [50].

2.6.1 Kariyerin Uyum Yetenekleri

Kariyer uyumu kariyer planlamasında önemli bir yere sahiptir ve insanların kariyerlerinin ne durumda olduklarını bilmeleriyle birlikte kariyerlerini yeniden düzeltme hakları olur. Bu anlamda Savickas ve Super'ın yaşam boyu yaşam alanları örneği ve Holland'ın meslek kişilik kuramını göz önünde tutarak kariyer uyumunu ve yaşam temalarıyla birleştirir. Böylece mesleki davranışların nasıl olduğunu ortaya çıkarır. Kariyer uyumu ile ilgili çalışmalar insanların kariyerlerini yeniden yapılandırdıkları ve geliştirdikleriyle ilgilidir. Kariyer uyumu, bireylerin değişen iş ve çalışma ortamlarıyla birlikte çevresel faktörlerin etkilerini önceden tahmin etmesidir. Kariyer uyumu dört faktörden oluşmaktadır bunlar sırasıyla ilgili olma, kontrol, meraklı olma, güven gibi temellerden olur [3]. Bireylerin meslek hakkında bilgi birikimlerinin olmaması doğru karar almalarında bir engeldir. Bilgi eksiklerinin giderilmesi konusunda insanların kariyer ile ilgili düşüncelerinin değişmesi gerekmektedir. Kariyer uyumu, bireylerin hayatları boyunca karşılaştıkları mesleki değişimleri ve beklenmedik olaylara karşı gelişen travmaların üstesinden gelme olarak tanımlanır ve bireylerin kariyerleri üzerinde kontrolünün azaldığını hissetmesi kararsızlığıyla bağlantılıdır. Kariyer kararsızlığı ve kontrol odak noktasıyla dolaylı ya da doğrudan ilişki halinde olmasıyla ilgilidir dolayısıyla kariyer kararsızlığı kariyer uyumuyla ilişkilidir. Bireylerin meslek seçimlerinde cinsiyet faktörünün yeri vardır bu bağlamda kariyer kararı almada cinsiyetle ilgili sınırlamalar olduğu görülmektedir. Bireylerin cinsiyetlerinden dolayı yanlış meslek seçimleri kariyeri ve kariyer uyumunu ilgilendiren bir husustur. Kariyer uyumlarında kadınların erkeklere göre daha uyumlu olduğu görülmüştür [51]. Savickas kariyerle ilgili yaptığı bir tanımda; bireylerin önceden tahmin edemedikleri işlerle ve iş yaşamlarında önceden tahmin edilemeyen değişikliklerin neden olduğu kararsızlıkla ilgili olduğunu belirtmiştir. Savickas bireylerin görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmesinde küçük döngülere ihtiyaç olduğunu vurgular ayrıca büyük döngülerin ise kariyer uyumunu oluşturduğu söylenir [52]. Kariyer uyum yeteneği kişilerin mesleki görevleri, kişilerin benliğini koruyarak değişen iş dünyasıyla birlikte kariyer değişimlerinin nasıl yönetileceği sorusu sorulmaktadır. Bireyler mesleki deneyimleri ve davranışlarını anlam kazandırarak kariyerlerini oluştururlar. Kariyer uyumluluğu, bireylerin küçük ve büyük geçişlerde sağlıklı şekilde ilerlemeyi ve kriz zamanlarında esnek, uyumluluk aşamasında kritik bir öneme sahiptir. Savickan'ın açıkladığı dört uyum faktöründen ilk aşama bireylerin geleceğe adım atmanın önemini

biliyor olması gelecekle ilgili adımlarla ilgili olduğundandır. Kariyer bilgisine sahip kişiler gelecekle ilgili kariyerlerinin farkındadır. Bundan dolayı kişilerde planlama özelliği yeterli düzeydedir. İkinci aşama ise kişinin geleceğiyle ilgili kararlar almasında kariyer sorumluluğu ve çaba göstermesi ayrıca sürekliliği olmasıyla ilgilidir. Bireylerin kariyerini yönetmesi kendi hayatındaki sorumlulukları yönetmesiyle alakalıdır. Üçüncü aşama ise çeşitli eğitimsel olaylarla ve kariyer alternatifleriyle birlikte kişinin kendisini tanıması kolaylaşır. Bu anlamda becerilerinin gelişmesi, yeni bilgilere açık olma kariyer merakıyla ilgilidir. Kariyer merakının az olması kişinin iş dünyasında doğru bilgilere sahip olmamasına neden olur. Son aşamada ise kariyerin gelişme aşamasında zorlaşacağı süreçlerle ilgilidir. Bireyler kendi yeteneklerini keşfetmek isterler ve planlı ilerlemek isterler eğer kariyerle ilgili güvenleri olmazsa zorluklara karşı mücadele edecek güçleri kendilerinde bulamazlar. Bundan dolayı kariyer güveni bu problemleri çözmede öz yeterlilikle ilişkilidir. Yüksek kariyer uyumuyla birlikte iş memnuniyeti, kariyerde yükselme, az stres alanları girişimciliğe olan adım ile ilgilidir. Yüksek kariyer uyumuyla olumlu katkı sağladığı ortaya konulmuştur [53].

Kariyer uyarlanması, çalışan bireylerin sosyal çevreleriyle bütünleşmelerini etkileyecek ve kariyerleriyle ilgili zorlukları yönetmek için kaynakları yansıtan psikolojik ve sosyal yapı olarak tanımlanır. Kariyer uyarlanması üst düzey, hiyerarşik yapı olarak kavramsallaşmıştır. Kariyer uyumu, insanların mevcut ve gelecekteki kariyer gelişimlerinin işleyişleriyle ilgili konularda başa çıkmak için kullanılır. Kariyer uyum yeteneği zamana ve yerlere göre değişiklik gösterir. Kariyer uyumunun temel ilkesi bireylerin kariyerlerine uyum sağlaması ve toplumdaki değişikliklere ayak uydurmasıyla ilgilidir. Kariyer uyum yeteneklerinin psikolojik anlamda gelişme göstermesi fiziksel anlamda da gelişme göstereceği anlamına gelmez. Gerçekte iş deneyimleri, öğrencilerin kariyerle ilgili becerilerini geliştirerek kendilerinin bilişsel algılarının geliştirerek kariyer konusunda gerçekçi yaklaşıma sahip olurlar. Örnek olarak staj deneyimi olan öğrencilerin mesleki kimliklerini şekillendirerek kariyer beklentilerini yansıtan kariyer yollarına yönlendirilirler [54].

2.6.2 Kariyer Uyumuna Etki Eden Faktörler

Bireyler tarafından planlanan ve iş hayatına girebilmek, iş hayatında başarılı olmak işle ilgili değişikliklere hazır olmak için becerilere sahip olmak gerekmektedir. Özellikle teknolojiyle birlikte hızla rekabetin artmasıyla bu becerilerin artmasına ihtiyaç vardır. Değişikliklere uyum sağlamak, empati, iletişim kurma, karar verme, öz güven gibi

yetenekler bireylerin iş hayatında başarılı olmasında etkindir. Kişilerin iş hayatında başarılı olmalarını sağlayan bu yeteneklere kariyer uyumu denir. Bu yeteneklerin eğitim hayatında oluşması pek mümkün değildir. Yeteneklerin oluşmasını sağlamak için bağlam gerekir bu bağlam da eleştirel düşünme bağlamıdır. Kariyer uyum yeteneğini geliştirmek için ehemmiyetli ve işlevsel bir bağlam olduğu kabul edilir [55]. Kariyer uyumluluğu kariyer yapılandırma unsurunun en önemli bileşenlerinden biridir. Kariyer uyumu psikososyal bir yapı olarak kariyerin gelişiminde katkılar sunduğu gibi aynı zamanda ilgi, kontrol, merak ve güven gibi tanımlanan kariyer uyumunun dört alt boyu kariyer uyumu, Savickas'ın kariyer yapılandırmasının içinde yer alır. Kariyer uyumu bireylerin gelişimsel görevleri ve iş travmalarını düzeltmede fayda sağlar. Kariyer ilgisi, kariyer planlama ve iyimserliğe yönelik tutumları olumlu olarak destekler. Kariyere yönelik kayıtsızlık ise tam tersi olarak geleceğe yönelik umutsuzluğu ve plansızlığı gösterir. Kariyer uyumu bireylerin kariyerlerini geliştirdiğine odaklar. Kariyerin boyutları geleceğe yönelik uyumları ilgi ve iyimserliktir [56].

2.6.3 Girişimcilikte Kariyer Anlayışı

Girişimcilik, sadece çevremizdeki diğer bireylerden farklı bir bakış açısına sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda bir işe girişme sürecidir. Bir girişimci, fırsatları değerlendirir ve yeni iş sahaları oluşturur. Girişimcilik ve kariyer bilincinin gelişimine yönelik temeller, Japonya'nın Kobe Üniversitesi'nde 1938 yılında Shigeru Fijii tarafından atılmıştır. Dünya genelinde, küçük işletmelere yönelik kurslar açılarak girişimcilik adımları atılmıştır. Türkiye'de de girişimcilik ve kariyerin gelişmesine yönelik pek çok kuruluş faaliyet göstermektedir; bunlara Kosgeb, İşkur, Tübitak, TOBB gibi örnekler verilebilir [57]. Kendi girişimini oluşturmak ve istihdam yaratmak isteyen bireyler, bu adımı attıklarında girişimci bir kariyere adım atmış olurlar. Üniversite öğrencilerinin, kendi işlerini kurarak istihdam yaratma ve kariyerlerini öne çıkarma amacı taşıdığı düşünülmektedir. Bilimsel olarak girişimci kariyeri, işi geliştirme ve girişimciliği yaşam boyunca sürdürme olarak tanımlanır. Bireylerin sürekli olarak öğrenme sürecine girmesi, girişimci özelliklerini geliştirmesi ve bu şekilde kariyerini ilerletmesi anlamına gelir. Bu yaklaşım, girişimci olmanın ve kariyer yapmanın yaşamsal bir bileşenidir [8]. Girişimci bir kariyer, kendi işine sahip olma, karar verme özgürlüğüne sahip olma ve başkalarına istihdam sağlama amacını taşır. Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde kariyerlerini ilerletmede birçok zorluklar ortaya çıkmıştır. Ülkemizde de genç bireylerin mezuniyet sonrası devlet, özel sektör veya kendi işlerinde

çalışma gibi üç seçeneği bulunmaktadır. Ayrıca girişimci kariyeri de bir alternatif olarak sunulmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte girişimciliğin ekonomideki yeri güçlenmiştir. Girişimcilik, devletin destekleriyle güçlenmiş ve bireyler için kariyer alternatifi olarak öne çıkmıştır [58]. Girişimci bireylerin özellikleri, davranışları ve tutumları, işletmelerin gelecekteki yönelimlerini belirler. Kişiliğin, girişimciliği etkilemedeki rolü büyük değildir, ancak kariyer, bireyin iş yaşamındaki tüm faaliyetlerini kapsar. Girişimcilik, ekonominin oluşmasında temel bir yapı taşıdır ve kariyerle birlikte doğru yönde ilerlemeyi sağlar. Girişimci ruhu olan bireyler, kariyer seçimlerinde cesur davranırlar ve girişimci özelliklerinden faydalanmaktan kaçınmazlar. Girişimci özelliklere sahip insanlar, özgüvenleri ve risk alma kabiliyetleri daha yüksektir ve konfor alanlarını genişletmekten çekinmezler, bu da kariyerlerini etkileyen önemli bir faktördür [59]. İç girişimcilik, rekabetin oluşmasında ve kariyer oluşumunda toparlayıcı bir etkiye sahiptir. Rekabetin oluşmasını, stratejilerin yenilenmesine odaklanarak destekler. Rekabetin yoğun olduğu bir ortamda, yenilikçi bir yaklaşımın olması diğer rakiplerden önde olmayı sağlar. Sadece yenilik yapan örgütler, ticaretin değişimine uyum sağlarlar. Bu nedenle, bir girişimcinin yenilik yapması, iç girişimcilikten geçer. Girişimci faaliyetler sonucunda ortaya çıkan ürünler, sürdürülebilir yeniliklerle rekabetçileri geride bırakır [60]. İçsel faktörler, girişimciliğin oluşumunu etkiler ve kişiliğin yapıcılığıyla oluşur. Kişilik, bireyleri diğer insanlardan ayıran doğuştan gelen ve sonradan kazanılan bir davranış tutumudur. Biyolojik faktörler, aile fertlerinden gelen miras, fiziksel özellikler gibi etkenler kişiliği şekillendirir. Girişimci olma potansiyeli, enerji, azim, iş tecrübesi gibi faktörlere dayanır. Girişimci kişiler, başkalarının otoritesinde kalmaktan başarısızdırlar. Güvensiz ve gergin olmaları, yeni iş arayışlarına yönelmelerine sebep olur [61]. Sonuç olarak, girişimcilik ve kariyer, bireylerin hayatlarında önemli bir rol oynar. Girişimci olmanın ve kariyer yapmanın birbirini etkilediği birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin içsel ve dışsal etkenler olarak ayrılmasıyla, girişimcilik ve kariyerin ilişkisi daha net bir şekilde ortaya çıkar. Bu iki kavramın başarıyla birleşmesi, bireylerin potansiyellerini en üst düzeye çıkararak hem kendi gelişimlerine hem de toplumun kalkınmasına katkıda bulunmalarını sağlar.

2.7 KARİYER ve GİRİŞİMCİLİKLE İLE İLGİLİ KURAMLAR

Joseph Schumpeter'in yaratıcı yıkım kuramına göre Schumpeter, girişimciliğin ekonomik büyümeyi ve inovasyonu nasıl tetiklediğini ve mevcut iş modellerini nasıl

değiştirdiğini açıklamıştır. Yaratıcı Yıkım eski üretim yöntemlerinin, iş modellerinin, ürünlerin veya endüstrilerin yenilikçi yeni teknolojiler ve süreçler tarafından dönüştürülmesi ve yerlerini daha yenilikçi ve verimli olanlara bırakması olarak tanımlanmıştır. Schumpeter bu sürecin kapitalizmin doğasında olduğunu ve ekonomik büyümenin itici gücü olduğunu öne sürmüştür. Yaratıcı yıkım teorisi; piyasa ekonomisinin sürekli olarak yenilenmesini, eski işletmelerin ve endüstrilerin dönüşmesini ve yeni olanın ortaya çıkmasını vurgulamıştır. Schumpeter'ın başlangıç noktası statik ekonomidir. Üretim ve tüketim iyi çalışan ve bilinen durumlara göre örgütlenmiş belirli kombinasyonlardır. Girişimcinin yapması gereken önemli nokta mevcut kombinasyonlardan birini parçalamak ve parçalarını yeni ve karlı bir şekilde yeniden birleştirmektir. Schumpeter'a göre, girişimciyi tanımlayan üç önemli özellik bulunur. İlk olarak girişimcinin büyük şeyler inşa etme hayali olmalıdır yani girişimcinin bir vizyonu olmalıdır. Ayrıca girişimci son derece rekabetçi olmalı ve başarılı olmayı istemelidir bunun neticesinde kazanma arzusuna sahip olmalıdır. Son olarak girişimcinin eyleme geçme isteği ve işleri gerçekleştirme zorunluluğu vardır bu durum yaratma hırsı olarak değerlendirilir. Schumpeter girişimcinin sadece para kazanma arzusuyla yönlendirilmediğini düşünmektedir aslında girişimci genellikle büyük hayalleri olan, pratik düşünen, yenilikçi kombinasyonları bulma ve uygulamada başarılı bireylerdir [62], [63].

Ronald Coase'ün firma kuramına göre Coase işletmelerin piyasa dışı etkinlikleri ve girişimciliğin işletmelerdeki rolünü incelemiştir yani bir firma ne kadar büyük olursa işler o kadar organize edilmiş ve koordineli olmuştur. Ancak dışarıdaki piyasa koşullarında işler fiyat mekanizması aracılığıyla düzenlendiğini belirtmiştir. Firmanın varoluşunu ve işleyişini anlamak için maliyetlerin ve kurumların rolüne vurgu yaparak ekonomik etkileşimlerin kurumsal yapılar üzerindeki etkilerini açıklamıştır. Coase firmada piyasa işlemleri ortadan kalkar ve karmaşık piyasa yapısı ve takas işlemleri yerine üretimi yönlendiren girişimci yani koordinatör gelir tezini savunmuştur. Üretimin koordine edilmesi için alternatif yöntemler olduğunu açıkça gösterilmiştir ancak üretim fiyat hareketleri tarafından düzenleniyorsa üretim hiçbir organizasyon olmadan da yapılabileceği öngörülmüştür. Piyasada işletmenin bir maliyeti vardır ve bir firmanın oluşturulmasıyla bu maliyetler azaltılabilir. Girişimcinin piyasa işlemlerini yerine getiren faktörleri daha düşük bir maliyetle alabilmesi Coase'ye göre önemlidir [64].

McClelland'ın başarı motivasyonu kuramı ise insanların davranışlarını ve motivasyonlarını anlamak için geliştirdiği bir teoridir. İnsanların başarı hırsı, güç arzusu ve ilişki arzusu olmak üzere üç temel motive edici ve girişimde de önemli rol oynayan faktörünü vurgular. Başarı hırsı, güç arzusu ve ilişki arzusu olmak üzere üç temel ihtiyaç ve motivasyonel faktör belirlemiştir ayrıca farklı motivasyonel ihtiyaçlara sahip olduğunu ve bu ihtiyaçların belirli davranışları tetikleyebileceğini öne sürer. İnsanların belirli bir ihtiyaçları daha fazla öne çıktığında, bu ihtiyacı tatmin etmeye yönelik davranışlar sergiledikleri düşünülür [65].

Bandura'nın özyeterlilik kuramına göre bireylerin girişimcilikle ilgili kendilerine olan güveni, girişimcilik başarısını etkiler. Bandura, özyeterlilik inancını "Bireylerin belirli bir performansı elde etmek için gereken eylemleri planlama ve sergileme becerileri hakkındaki kendi değerlendirmeleri" olarak tanımlamıştır yani özyeterlilik kişinin belirli bir görevi başarabileceğine dair kişisel bir inançtır. Bu inanç bir bireyin bir görevi yerine getirmek için gereken kapasite veya potansiyele sahip olup olmadığı konusunda bir değerlendirme yapmasını içerir. Örneğin, bir ilkokul öğrencisi, eldeki toplama problemi için gereken bilgi ve becerilere sahip olmadığı halde, bu becerilere sahip olduğuna inanabilir veya tam tersi şekilde gerekli bilgi ve beceriye sahip olmasına rağmen yetersiz olduğuna inanabilir. Bandura tehlikesiz etkinliklerde olumlu bir özdeğerlendirmenin bireyi başarıya motive edebileceğini öne sürmüştür. Bandura, "Eğer özyeterlilik düşüncesi her zaman bireylerin rutin olarak yapabileceklerini yansıtırsa, insanların çok nadiren başarısız olacağını, ancak aynı nedenle kendilerini geliştirmek için ekstra çaba harcamayacaklarını" belirtmiştir [66].

Holland Mesleki Kişilik kuramına göre bireylerin meslek seçimlerini kişilik tiplerine göre oluşur. Altı temel kişilik tipi vardır bunlar gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci, geleneksel kişilik tipleridir. Kişinin bu tiplerden bir veya birkaçına yönelmesi, meslek seçiminde etkili olabilir [67]. Holland, mesleki kişilik kuramına göre, insanların altı farklı kişilik tipinden birine daha uygun olan meslekleri seçtiklerini belirtmiştir. Her bir kişilik tipi farklı kişilik özelliklerini, çalışma tarzlarını ve davranış biçimlerini temsil etmektedir. Bireyler genellikle bu altı kişilik tipinden sadece birine daha uyumlu hale gelirler. Temelde, bir kişilik tipi, bir bireyin yaşamı boyunca istikrarlı bir şekilde sergilediği kişisel özelliklerin, değerlerin, tutumların ve davranışların toplamını ifade etmektedir. Ayrıca, insanlar genellikle kendi yetenek ve becerilerine uygun olan ortamlarda çalışmayı tercih etmektedirler [68].

Super'in kariyer gelişimi kuramı; Donald Super'ın kariyer gelişimi sürecini açıklamak için geliştirdiği bir kuramdır. Bu kuram bireylerin kariyerlerini belirleme sürecini ve kariyer kararlarındaki etkilerini anlamak için bir çerçeve sunar. Bu süreç çocukluk döneminden başlayarak yetişkinlik ve emekliliğe kadar devam eder ve kişisel, sosyal, eğitimsel faktörlerle etkileşim halindedir. Super kariyer gelişim sürecini beş döneme ayırarak inceler. Bu dönemler, büyüme dönemi (0-14 yaş), keşfetme dönemi (14-24 yaş), yerleşme dönemi (25-44 yaş), sürdürme dönemi (45-65 yaş) ve geri çekilme dönemi (65 yaş ve sonrası) olmak üzere 5 dönemdir. Özellikle okula başlama çağı olan büyüme dönemi ve okul çağı olan keşfetme dönemine odaklanmıştır. Büyüme dönemi, bireyin bedensel gelişiminin yanı sıra bilişsel, duygusal ve sosyal becerilerinin geliştiği bir dönemdir. Çocuğun okula başlamasıyla birlikte, etkileşimleri artar; meslek kavramlarını öğrenmeye başlar ve kendi benliğiyle ilişki kurmaya başlar [69], [70].

Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı ise kariyer kararlarını kişisel özellikler, çevresel faktörler ve öğrenme deneyimleri arasındaki etkileşim olarak görür. Kariyer kararlarını etkileyen faktörler arasında yetiştirme ortamı, aile, eğitim, deneyimler ve başkalarından alınan geri bildirimler yer alır. Ayrıca Sosyal Öğrenme Kuramı bireylerin sadece kendi deneyimleriyle değil, aynı zamanda başkalarının davranışlarını gözlemleyerek de öğrendiğini öne sürer. Bu kuramın temelinde bireylerin çevrelerindeki insanları izleyerek, onların davranışlarını taklit ederek ve bu yolla öğrenerek bilgi edindikleri fikri yatar. Bu konuda dikkat çeken isimlerden biri John Dewey'dir; ona göre, bireyler sosyal etkileşim içinde birbirleriyle fikirlerini ve deneyimlerini paylaşarak kendi öz belleklerini oluştururlar. Dewey, bu etkileşimin ve sonucunda ortaya çıkan öğrenmenin en etkili biçimde, öğrenciyle öğretmen arasında yakın iletişim kurulan bir ortamda gerçekleşeceğini savunur [71].

Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı bireylerin kendi kariyer hikayelerini oluştururken geçmiş deneyimlerini, mevcut durumlarını ve gelecek hedeflerini entegre ettiği bir yapı olarak kariyeri ele alır. Kariyerin bir süreç olduğunu ve bireylerin kendilerini sürekli yeniden yapılandırıldığını vurgular [72]. Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin mesleki davranışlarını yaşamları boyunca anlama ve yönlendirme konusunda kariyer danışmanlarına rehberlik eden bir modeldir. Bu kuram danışanların kendilerine uygun meslek seçimlerini yapmalarına ve iş hayatlarını başarıyla ve tatminle sürdürebilmelerine yardımcı olabilecek yöntemler sunar. Mesleki davranış üç farklı perspektiften ele alarak kapsamlı bir model sunmayı hedefler. Öncelikle bireysel

farklılıklar psikolojisinden hareketle, kuram mesleki kişilik tiplerini inceler ve farklı bireylerin hangi mesleki faaliyetleri tercih ettiklerine odaklanır. Gelişim psikolojisi açısından bakıldığında, kuram psikososyal uyum sürecini inceleyerek bireylerin mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve iş travmaları gibi konularda nasıl başa çıktıklarını anlamaya çalışır. Ayrıca öyküsel psikoloji perspektifinden bakıldığında, kuram bireylerin yaşam temalarını ve mesleki davranışlarına verdikleri anlamları anlamaya çalışır. Bireylerin neden şu anda işlerini seçtikleri ve bu seçimi yaşamlarıyla nasıl bağdaştırmaya çalıştıkları konuları üzerinde durur [73], [74].

2.8 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri ile ilgili önceden yapılan araştırmalar incelenmiştir.

Sezer girişim kariyerine yönelim nedenleri ve girişimcilik dersi alan öğrenciler üzerinde bir araştırma yapmıştır. Öğrencilerin kariyer bağlamında girişimcilik yönelimini, girişimcilik dersi alan öğrenciler ile girişimcilik dersi almayan öğrenciler arasındaki farkı ve girişimcilik dersinin kariyer yönelimine etkisini öğrencilerin demografik bilgileri neticesinde incelemiştir. Öğrencilerin istihdam olanaklarına yönelik kariyer seçeneklerini değerlendirirken genellikle kamu, özel sektör ve girişimciliği göz önünde bulundurdıkları ve bu seçeneklerin arasında girişimciliğin giderek daha fazla öğrenci tarafından önemli bir kariyer alternatifi olarak görüldüğü ve bu eğilimin öğrencilerin girişimcilik dersleri alma veya almama kararına bağlı olarak önemli ölçüde şekillendiği sonucuna varmıştır [8].

2.8.1 Girişimcilik Eğilimi ile İlgili Araştırmalar

Patır ve Karahan tarafından gerçekleştirilen araştırmada, 'Girişimcilik Eğitimi ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Profillerinin Belirlenmesi' adlı araştırma, üniversite öğrencilerinin girişimci geçmişlerinin tatmin edici bir seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin kendi işlerini kurmaya daha fazla eğilimli oldukları bulunmuştur [75].

Aydın ve Öner Sosyal Bilgiler ve Sınıf Öğretmenleri adaylarının girişimcilik düzeylerini incelediği araştırmada 2009 yılında Yılmaz ve Sünbül tarafından geliştirilen 36 maddeye sahip girişimcilik ölçeğini kullanmışlardır. Sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının girişimcilik düzeyleri üzerinde sınıf seviyesi, bölüm, anne-baba

eğitim durumu, mezun olunan lise türü ve aile aylık geliri gibi değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği ayrıca; Sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının girişimcilik düzeyleri, cinsiyet ve yaşanan yerleşim birimi değişkenine göre, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna varmıştır [76].

Ercan, Yurt ve Bozkurt Düzce Üniversitesinde eğitim gören 373 öğrencinin bireysel değerler ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğrencilerin demografik özelliklerine göre sadece cinsiyet bakımından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer demografik özelliklere bakıldığında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Öğrencilerin girişimcilik eğilim değerlerine ilişkin Bilge ve Bal tarafından geliştirilen ölçek araştırmada kullanılmıştır [6].

Karataş Bartın Üniversitesi Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmada 2009 yılında Yılmaz ve Sünbül tarafından geliştirilen 36 maddeye sahip girişimcilik ölçeğini ve John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş ve Sümer tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış beş faktör kişilik ölçeğini kullanmışlardır. Katılımcıların bölüm, iş deneyimi, sınıf, aile ikameti, anne mesleği, ailedeki girişimci durumu, anne eğitim durumu, mezun olunan lise türü, kişisel gelir, aile geliri, lisansüstü eğitim alma isteği, girişimcilik dersi alma durumu, işletme ile ilgili ders alma durumu ve ekonomi veya finans ile ilgili ders alma durumu değişkenlerine göre girişimcilik eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ancak katılımcıların cinsiyet, baba mesleği, baba eğitim durumu ve aktif olarak spor yapma durumu değişkenlerine göre girişimcilik eğilimleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar araştırmada bulunmamıştır [77].

Uluyol Gölbaşı Meslek Yüksekokulu öğrencilerin girişimcilik eğilimleri belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada Yılmaz ve Sünbül tarafından 2009 yılında geliştirilen girişimcilik ölçeğini kullanılmıştır. Yüksekokul öğrencilerinin finansal yönetim ve girişimcilik derslerini alan ve almayan öğrenciler arasında girişimcilik eğilimleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır [78].

Uygun, bir üniversitenin çeşitli fakülte, bölüm ve programlarında eğitim gören gençlerin girişimcilik eğitimi almalarının ardından girişimcilik eğilimlerindeki değişimi ve bu eğilimler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapmıştır.

Araştırma, nicel bir yaklaşımla gerçekleştirilmiş olup, "tek gruplu ön-test son-test" tipinde ön deneysel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmada, 1340 katılımcı verisi faktör analizi, Pearson korelasyon analizi ve ilişkili örneklem t-testi yöntemleriyle incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, alınan girişimcilik eğitimi ile genel girişimcilik eğilimi ve bu eğilimin alt bileşenleri olan girişimciliğe yönelik tutum, algılanan sosyal normlar, davranışsal kontrol ve öz-yeterlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir [79].

2.8.2 Kariyer Uyum Becerileri ile İlgili Araştırmalar

Karadaş, Terzioğlu, ve Koç, hemşirelik öğrencilerinin kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerinin kariyer uyum becerileri üzerindeki etkilerini gösteren bir ‘Kariyer Uyumları Üzerinde Türk Hemşirelik Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Liderlik Yönelimlerinin Etkileri: Kesitsel Bir Çalışma’ adlı araştırma yapmıştır. Kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerinin öğrencilerin kariyer uyum becerileri üzerindeki etkilerini belirlemek için oluşturulan regresyon modeli sonucuna göre öğrencilerin liderlik yönelimleri, kariyer uyum becerileri puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı sonucuna ulaşmışlardır. Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve kişilik özelliklerinin hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyum becerileri üzerinde etkileri olduğu sonucuna varılmıştır. Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin geliştirilmesi ve kişilik özelliklerinin farkında olunması, kariyer uyum becerilerinin gelişimine olumlu katkı sağlayacak ve sağlık sistemi güçlendireceğini ileri sürmüşlerdir [80].

Kanten 2017 yılında lisans öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer öz-yeterlik düzeyleri üzerinde mentorluk fonksiyonlarının etkilerini ve kariyer iyimserliğinin aracı rolünü araştırmıştır. Bu araştırmada işletme yönetimi, uluslararası ticaret ve lojistik, kamu yönetimi ve iş ekonomisi gibi farklı alanlarda eğitim gören 311 lisans öğrencisinden anket yöntemiyle toplanan veriler, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuca göre rol modelleme olarak etiketlenen mentorluk fonksiyonlarının öğrencilerin kariyer uyum yeteneği, kariyer iyimserliği ve kariyer öz-yeterlik düzeyleri üzerinde önemli etkilerinin olduğu sonucuna varılmıştır ayrıca kariyer iyimserliğinin kariyer öz-yeterlik ve kariyer uyum yetenekleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir [81].

Genç ve Fidan, ‘Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği’ adlı çalışmada üniversite

öğrencilerinin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek amacıyla hazırlanan anket formu 512 öğrenciye uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Araştırmada kariyer uyum yetenekleri ölçeği bakımından öğrencilerin cinsiyet bakımından t testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Ancak büyüdükleri çevre, okudukları bölümü isteyerek seçme durumu, okudukları bölümün ileride istedikleri meslekle ilgili olup olmadığı bakımından anlamlı sonuç bulunmamıştır ve bu hipotezler reddedilmiştir [82].

Arıkan, psikoloji öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini demografik değişkenler açısından inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya 355 psikoloji lisans öğrencisi katılmıştır. Araştırmada katılımcıların ailelerinin sosyoekonomik durumu ve yetiştikleri ortamla ilişkili bazı demografik değişkenlerin, kişilik özelliklerinin ve pozitif psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneğini nasıl etkilediği ve bu ilişkilerde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünün incelenmiştir. Analizler sonucunda demografik değişkenlerden katılımcının yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği yerin idari büyüklüğünün kariyer uyum yeteneğini olumlu yönde, ancak düşük düzeyde etkilediği, aynı şekilde babanın eğitim düzeyinin ise olumsuz yönde, yine düşük düzeyde kariyer uyum yeteneğini öngördüğü gözlemlenmiştir. Analizlere göre katılımcının yaşamının çoğunu geçirdiği yerin idari büyüklüğü ile demografik değişkenler arasında düşük ancak olumlu bir ilişki tespit edilmiş olup, benzer şekilde babanın eğitim düzeyi ile kariyer uyum yeteneği arasında düşük fakat olumsuz bir ilişki gözlemlenmiştir [83].

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma nicel bir metodolojiyi benimsemiş olup, genel tarama modelleri arasından ilişkisel tarama modelini kullanmıştır. Genel tarama modeli, bir evrene dair genel bir anlayış elde etmek için evrenin tamamına veya belirli bir grup örneğine ya da örneklemine tarama uygulanan modele denir. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla kullanılır. Bu modelde, değişkenlerin birlikte nasıl değiştiği veya değişip değişmediği incelenir [84].

3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2022-2023 yıllarında Düzce Üniversitesi'nde eğitim gören 680 spor bilimleri fakültesi öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2022-2023 Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 556 kişi oluşturmaktadır. Araştırma grubuna ilişkin cinsiyet bakımından araştırmaya 370 erkek ve 186 kadın öğrenci katılmıştır. Araştırmaya Beden Eğitimi ve Öğretmenliği bölümünden 157 kişi, Antrenörlük bölümünden 205 kişi ve Spor Yöneticiliği bölümünden 194 kişi katılım sağlamıştır. Öğrencilerin yaşlarına baktığımızda ise en fazla yaş grubu 21-23 yaş arasındaki öğrencilerdir. Bu gruptaki öğrencilerin sayısı %53,2 ile 296 kişidir. En az sayıya sahip yaş grubu ise 27 yaş ve üstündeki öğrencilerdir ve bu gruptaki öğrenci sayısı %0,9 ile 5 kişiden oluşmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada, 'Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi' adlı çalışma ile 2009 yılında Yılmaz ve Sünbül tarafından geliştirilen 36 maddeye sahip girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek öğrencilerin girişimci özelliklerini saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Güvenirlilik analizleri sonucu ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı 0,90 bulunmuştur. 5'li likert tipine sahip bu ölçekte her madde de 'Hiçbir zaman, Nadiren, Bazen, Sık sık, Çok sık' ifadeleri kullanılmıştır. 'Üniversite Öğrencilerine ve Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen, 24 maddeye sahip, Kantan (2012) tarafından geçerlilik ve güvenirlilik çalışması yapılan 'Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçüm modelinde (Savickas ve Profelie: 2012); kaygı (6 ifade; $\alpha = .83$), kontrol (6 ifade; $\alpha=.74$), merak (6 ifade; $\alpha=.79$) ve güven (6

ifade; $\alpha=.85$) boyutları altında toplam 24 ifade bulunmaktadır. 5’li likert tipine sahibine bu ölçeğe her madde de ‘Hiçbir zaman, Nadiren, Bazen, Sık sık, Çok sık’ ifadeleri kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin cinsiyet, sınıf, bölüm, yaş, sınıf ve girişim tecrübesi sorularını içermektedir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin istatistiklerini açıklamak için IBM SPSS 25 programı kullanılarak analizler bilgisayarda yapılmıştır. Verilerin analizinde normallik değerlerini ölçmek için aritmetik ortalama değerleri, standart sapma, Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiş; sonuçlara göre veriler normal dağılım göstermiştir. Bu bağlamda parametrik testler yapılmıştır. İkili değişkenlerin bulgularını ifade etmek için t-testi yapılmıştır. 3 ve daha fazla değişkenlerin bulgularını ifade etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon analizi istatistiği uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile Kariyer Uyum Becerileri ile Girişimcilik Eğilimleri arasındaki ilişki incelenip Kariyer Uyum Becerilerinin Girişimcilik Eğilimlerini ne kadar açıkladığı araştırılmıştır. Öğrencilerin girişimcilik düzeyi için değer aralıklarını gösteren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1 Girişimcilik Eğilimlerinin Değer Aralıklarına Göre Düzeyi

Ortalama Değer Puan Aralıkları	Girişimcilik Düzeyleri
1- 1,79	Çok düşük girişimcilik
1,8-2,5	Düşük girişimcilik
2,6-3,4	Orta düzey girişimcilik
3,5-4,1	Yüksek girişimcilik
4,2-5	Çok yüksek girişimcilik

Kaynak: Yılmaz ve Sünbül, 2009:198.(toplam puanların ortalamaya dönüştürülmüş hali)

4. BULGULAR

Bu bölümde; araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Bulgular; girişimcilik eğilim düzeyleri, T testi, One Way Anova ve Korelasyon Analizi sonuçlarıdır.

Tablo 4.1 Değişkenler Bakımından Demografik Bilgiler

Değişken	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	370	66,5
	Kadın	186	33,5
	Toplam	556	100
Yaş	18-20	227	40,8
	21-23	296	53,2
	24-26	28	5
	27 üstü	5	0,9
	Toplam	556	100
Gelir	8500 TL ve altı	380	68,3
	8500-17000 TL	133	23,9
	17000 TL ve üstü	43	7,7
	Toplam	556	100
Bölüm	Beden Eğ. Öğr.	157	28,2
	Antrenörlük Eğitimi	205	36,9
	Spor Yöneticiliği	194	34,9
	Toplam	556	100
Sınıf	1. sınıf	114	20,5
	2. sınıf	123	22,1
	3. sınıf	132	23,7
	4. sınıf	187	33,6
	Toplam	556	100
GT.	Evet	335	60,3
	Hayır	221	39,7
	Toplam	556	100

Tablo 4.1'e göre kişi sayısının 556 öğrenciden oluştuğunu görüyoruz. Bu örneklemin (%66,5; n=370 kişi) erkek, (%33,5; n=186) ise kadındır. Öğrencilerin yaşlarına baktığımızda, en fazla yaş grubu 21-23 yaş arasındaki öğrencilerdir. Bu gruptaki öğrencilerin sayısı (%53,2; n=296) En az sayıya sahip yaş grubu 27 yaş ve üstündeki öğrencilerdir ve bu gruptaki öğrenci sayısı %0,9; n=5) oluşmaktadır. Aylık gelir kategorilerine baktığımızda, öğrencilerin (%68,3; n=380) aylık geliri 8500 TL ve altında, (%23,9;n=133) geliri 8500-17000 TL arasında ve (%7,7;n=43) geliri 17000 TL ve üstündedir. Öğrencilerin hangi bölümlerde okuduğuna baktığımızda, en fazla grup Antrenörlük bölümündeki öğrencilerdir (%36,9;n=205). Bunun ardından Spor Yöneticiliği (%34,9;n=194) ve Beden Eğitimi Öğretmenliği (%28,2;n=157) gelmektedir. Öğrencilerin sınıflarına baktığımızda, 1. sınıfta okuyan öğrenci sayısı (%20,5;n=114) kişi, 2. sınıfta (%22,1;n=123), 3. sınıfta (%23,7;n=132) ve 4. Sınıfta (%33,6;n=33,6) öğrenci okumaktadır. Öğrencilerin girişimcilik tecrübesi sayısına baktığımızda, (%60,3;n=335) evet dediğini, (%39,7;n=221) hayır dediğini görüyoruz.

Tablo 4.2 Girişimcilik Ölçeğine Göre Öğrencilerin Ortalama Girişimcilik Puanları

Ölçek	N	Minimum	Maksimum	Mean	St.Sapma
GE	556	2,39	5	3,84	,49

Tablo 4.2'de verilen verilere göre Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerine ilişkin değerlendirmesi 3,84 ortalama ile 'Yüksek Girişimcilik' sonucu olarak bulunmuştur.

Tablo 4.3.1 Cinsiyet Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği T Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	T	p
GE	Erkek	370	3,84	-,095	,311
	Kadın	186	3,84		
KUB	Erkek	370	4,03	-,371	,877
	Kadın	186	4,04		

Tablo 4.3.1 incelendiğinde Girişim ve Kariyer ölçeğinde erkekler (N=370) ve kadınlar (N=186)'tır; girişim eğilimi ölçeği için p değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=,311). Kariyer ölçeği için ise erkekler (N=370) kadınlar ise (N=186)'tır; kariyer uyum becerileri ölçeği için p değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=,877).

Tablo 4.3.2 Girişim Tecrübesi Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği t-Testi Sonuçları

Ölçekler	Girişim T.	N	$\bar{x}$	T	p
GE	Evet	335	3,84	,135	,590
	Hayır	221	3,83		
KUB	Evet	335	4,03	-,038	,560
	Hayır	221	4,03		

Tablo 4.3.2 incelendiğinde girişim eğilimi ölçeğine göre girişim tecrübesine evet cevabını verenler (N=335) ve girişim tecrübesine hayır cevabını verenler ise (N=221)'dir. Girişim ölçeği için anlamlılık (p=,590) sonucu elde edilip istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kariyer uyum becerileri ölçeğine göre girişim tecrübesine evet cevabını verenler (N=335) ve girişim tecrübesine hayır cevabını verenler ise (N=221)'dir. Kariyer uyum becerileri ölçeği için (p=,560) sonucu elde edilip istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.4 Yaş Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Betimsel Veriler			ANOVA Sonuçları		
	Yaş Aralığı	N	$\bar{x}$	SS	F	p
GE	18-20	227	3,84	,441	,603	,613
	21-23	296	3,85			
	24-26	28	3,73			
	27 ve üstü	5	3,71			
	Toplam	556	3,84			
KUB	18-20	227	4,04	,13	,149	,93
	21-23	296	4,03			
	24-26	28	3,98			
	27 ve üstü	5	4,08			
	Toplam	556	4,03			

Girişim ölçeği için yapılan ANOVA testi sonucunda ($p=,613$), gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum yaş grupları arasında girişim düzeylerinin benzer olduğunu gösterir. Kariyer ölçeği için yapılan ANOVA testi sonucunda ($p=,931$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum ise yaş grupları arasında kariyer düzeylerinin benzer olduğunun göstergesidir. Her iki ölçek için de yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.4.1 Gelir Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Betimsel Veriler			ANOVA Sonuçları		
	Gelir Düzeyi	N	$\bar{x}$	SS	F	p
GE	8500 TL ve altı	380	3,83	,481	,989	,373
	8500 TL - 17000	133	3,88			
	1700 TL ve üstü	43	3,77			
	Toplam	556	3,84			
KUB	8500 TL ve altı	380	4,01	,422	,462	,086
	8500 TL - 17000	133	4,11			
	1700 TL ve üstü	43	3,94			
	Toplam	556	4,03			

Girişim ölçeği için yapılan ANOVA testi sonucunda, gelir düzeyi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=,373$). Bu, gelir düzeyinin

girişimcilik düzeyi üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını gösteriyor. Kariyer ölçeği için yapılan ANOVA testi sonucunda, gelir düzeyi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=,086$). Bu durum ise gelir düzeyleri grupları arasında kariyer düzeylerinin benzer olduğunun göstergesidir. Her iki ölçek için de gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.4.2 Bölüm Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Bölüm	Betimsel Veriler		ANOVA Sonuçları		
		N	$\bar{X}$	SS	F	p
GE	Beden Eğitimi Öğretmenliği	155	3,82	,941	1,941	,144
	Antrenörlük Eğitimi	205	3,89			
	Spor Yöneticiliği	194	3,79			
	Toplam	556	3,84			
KUB	Beden Eğitimi Öğretmenliği	380	4,01	1,085	1,874	,155
	Antrenörlük Eğitimi	133	4,09			
	Spor Yöneticiliği	194	3,99			
	Toplam	556	4,03			

Girişim ölçeği için bölüm değişkenine göre yapılan ANOVA testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=,144$). Kariyer uyum becerileri ölçeği için yapılan ANOVA testi sonucunda, bölüm değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=,155$).

Tablo 4.4.3 Sınıf Değişkenine göre Girişimcilik Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Sınıf	Betimsel Veriler		ANOVA Sonuçları		
		N	$\bar{X}$	SS	F	p
GE	1. sınıf	114	3,92	,962	1,321	,266
	2. sınıf	123	3,83			
	3. sınıf	132	3,81			
	4. sınıf	187	3,81			
	Toplam	556	3,84			
KUB	1. sınıf	114	4,14	2,253	2,608	,051
	2. sınıf	123	4,002			
	3. sınıf	132	3,96			
	4. sınıf	187	4,04			
	Toplam	556	4,03			

Tablo 4.4.3'e göre Girişim ölçeği için yapılan ANOVA testi sonucunda, sınıf değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=,266$). Bu, farklı sınıflardaki öğrencilerin girişimcilik düzeylerinin benzer olduğunu gösteriyor. Kariyer ölçeği için yapılan ANOVA testi sonucunda, sınıf değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=,051$).

Tablo 4.5 Girişim Eğilimi ve Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon Değerleri			
	1	2	3
GE (1)	r	1	,789**
	p		,000
	n		556
KUB (2)	r	1	,789**
	p		,000
	n		556

Tablo 4.5'e göre ($r = ,789$; $p=,000$) olup girişimcilik eğilimleri ile kariyer uyum becerileri arasında oldukça güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ve ölçüm yaptığım öğrencilerin girişimcilik eğilimleri ile Kariyer uyum becerileri arasındaki ilişki istatistiksel olarak güçlü ve anlamlıdır. Bu nedenle girişimcilik eğilimi arttıkça, kariyer uyum becerisi de artma eğilimindedir

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu kısımda verilerin analizinden elde edilen bulgularla literatürde var araştırmaların bulguları karşılaştırılarak tartışılmış ve bulgulara dayalı olarak öneriler sunulmuştur.

5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Birinci alt problemde Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin KUB ve GE skoruna bakılarak cinsiyet değişkenine göre bir farklılık var mı sorusuna cevap aranmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin GE cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır. Çatır, Şimşek, Ölekli, 2015 yılında yapmış oldukları “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik” araştırmasında cinsiyet değişkeni açısından öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık elde etmemişlerdir [85]. Yine Şenel ve Öney 2020’de Çocuk Gelişimi Bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini incelemişler ve cinsiyet değişkenine göre bir anlamlı bir farklılık bulamamışlardır [86]. Ek olarak Bilge ve Bal, 2012 yılında, Celal Bayar Üniversitesinde fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulunda eğitim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda cinsiyet ve girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [87]. Soysal, Kıran ve Salmi (2019), Bekmezci ve Saygın (2019) yapmış oldukları çalışmalarda girişimcilik eğilimlerine cinsiyet değişkeninin anlamlı düzeyde etki etmediği sonucuna ulaşmışlardır [88], [89].

Yukarıda bahsedilen çalışmalarda öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinde cinsiyet değişkeninin anlamlı şekilde etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar cinsiyet değişkenine ilişkin araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Araştırma sonuçlardan farklı olarak Atasoy ve Aktaş (2020) cinsiyete göre erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla girişim faaliyetinde bulunduğu sonucunu elde etmişlerdir [90]. Güngör ve Aksöz (2020) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Demografik Niteliklerine ve Ailelerinin Tutumlarına Göre Farklılıkları incelenen çalışmada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralel değildir [91]. Nelson, gençler arasında etkileşimin birbirini etkilediğini savunmuştur [92]. Bu bağlamda öğrencilerin girişimcilik eğilimlerine cinsiyet değişkeninin anlamlı düzeyde etki etmemesinin sebebi olarak

sürekli bir arada yaşamalarından dolayı eğilimlerinin benzeşmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca günümüzde erkek ve kadın cinsiyet kavramı sosyal ve iktisadi hayatta çok fazla ön planda değildir. Her iki cins birçok sosyal ortamda bir arada yer alarak benzer etkinliklere, kurslara, eğitimlere katılarak kendilerini geliştirmektedirler. Sürekli aynı ortamda bulunan üniversite öğrencilerinin de girişimcilik eğilimleri açısından cinsiyete bağlı olarak farklı eğilimler göstermemeleri gayet doğaldır.

Literatürde cinsiyet değişkeninin girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılan çalışmalarda ise “Atasoy ve Aktaş (2020)” hemşirelik bölümünde yapılması, o bölümde öğrencilerin çok fazla uygulamalarda yer almasından dolayı öğrenci arkadaşlarıyla bir arada olma olasılığının azalması ve dolayısıyla birbirlerinden etkilenme düzeylerinin azalabileceği yorumu getirilebilir [90].

Yapılan analizler sonucunda Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin KUB cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır. Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova ve Abdildaev (2019) Kariyer uyumu ve iyimserliğine ilişkin önlisans öğrencileri üzerine yapılan araştırmada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [93]. Bu çalışma sonucu araştırma sonuçlarını destekler nitelikteyken, Taş ve Yastıoğlu (2018), Genç (2016), Kanten (2012), Acar ve Ulutaş (2017) çalışmalarında elde ettikleri sonuçlar KUB araştırma sonuçlarını destekler nitelikte değildir. Yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre KUB anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir [7], [94], [95], [96].

Araştırma sonuçlarına göre KUB'nin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamasının sebebi olarak SBF öğrencilerinin sporcu olmalarından dolayı birbirleriyle iç içe vakit geçirmeleri, müsabakalara birlikte gitmeleri ve spor müsabakalarında sosyal hayattaki etkileşimlerden kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca SBF öğrencileri, diğer öğrenci gruplarına göre küçük yaştan itibaren aynı ortamlara “ antrenmanlar, müsabakalar, etkinlikler” katıldıkları için eğilimlerinin de benzer olması gayet doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmıştır.

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

İkinci alt problemde Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin KUB ve GE skoruna bakılarak yaş değişkenine göre bir farklılık var mı sorusuna cevap aranmıştır. Elde edilen bulgulara göre SBF Öğrencilerinin KUB ile GE arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sinha ve Öney (2020) Pamukkale Üniversitesi Çocuk Gelişimi Bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini incelediği araştırmada öğrenciler üzerinde yaş bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [86]. Sinha tarafından Hindistan'da gerçekleştirilen bir araştırma da genç yaşlarda girişimcilik özelliğinin daha fazla olduğu ortaya konmuştur. Bu açıdan bakıldığında, üniversite öğrencilerinin girişimcilik potansiyelinin ileri yaştakilere kıyasla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır [97].

Acar ve Ulutaş (2017) Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik yaptıkları bir araştırmada yaş bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [96]. Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova ve Abdildaev (2019) Kariyer uyumu ve iyimserliğine ilişkin önlisans öğrencileri üzerine yapılan araştırmada yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [93]. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Literatür incelendiğinde araştırma sonuçlarını desteklemeyen çalışmalara da rastlanmıştır. Örneğin Çatır, Şimşek, Ölekli, 2015 yılında, Uşak Üniversitesi Ulubey Meslek Yüksekokulunda eğitim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimleri üzerine yaptıkları çalışma öğrencilerin yaşı bakımından anlamlı bir ilişki bulmuşlardır [85]. Bu araştırma için taranan ve bahsedilen araştırmalara göre yaşı GE üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamasına ilişkin araştırma daha fazladır. Bunun sebebi olarak yapılan çalışmaların çoğunun üniversite öğrencileri ile ilgili olmasından dolayı, araştırmalara katılan öğrencilerin yaşlarının birbirlerine yakın olmasından kaynaklanıyor olabilir. Öğrencilerin yaşlarının yakın olması, tutum, davranış ve yönelimlerdeki benzeşmeleri etkileyebilir.

Elde edilen sonuçlara göre SBF Öğrencilerinin yaş değişkenine ilişkin KUB skoruna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Literatür incelendiğinde üniversite öğrencileri üzerinde yaş değişkenine göre kariyer uyum becerileri ölçeği için çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Rudolph ve Zacher (2017) yaptıkları araştırmada öğrencilerin kariyer becerilerinin yaş değişkenine göre anlamlı olduğu sonucuna varmıştır [98]. Bu çalışma yabancı bir makale olduğu için farklı ülkelerdeki eğitim sistemi, ekonomik ve sosyo kültürel yapı, aile hayatındaki farklılıklardan kaynaklı olarak yetişen bireylerin yaşları itibarıyla ülkemizdeki yaşlılarıyla farklılaşmasına sebep olmuş olabilir. Araştırmada KUB yaş değişkeninin anlamlı düzeyde etki etmemesinin sebebi, benzer yaş gruplarındaki öğrencilerin çalışmaya katılmış olmaları olarak gösterilebilir.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ve girişimcilik eğilimi skoruna bakılarak bölüm değişkenine göre bir farklılık var mı sorusuna cevap aranmıştır. Araştırma sonuçları bölüm değişkenine göre KUB ve GE açısından anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Literatür incelendiğinde ise bölüm değişkenine göre KUB ve GE üzerinde çok fazla araştırmaya rastlanılmamıştır. Çatır, Şimşek, Ölekli, 2015 üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümler ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur [85]. Kanten (2012) yılında üniversite öğrencilerine yönelik kariyer uyum becerilerinin ölçeğinin geliştirilmesi araştırmasında kariyer uyum becerilerinin öğrencilerin bölüm tercihinine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır [7]. Literatürde girişimcilik eğilimi ölçeği ve kariyer uyum becerileri ölçeği için bölüm değişkenine göre çok fazla araştırmaya ulaşılmamıştır. Çatır, Şimşek ve Ölekli'nin (2015) girişimcilik eğilimleri üzerine yaptığı çalışmada ve Kanten'in (2012) çalışmasında üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümler ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak bu ilişki Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri üzerinde spesifik olarak incelenmemiştir. Bu durum SBF öğrencilerinin uygulama derslerinde birlikte eğitim görmesi ve bu uygulamalı derslerin benzer nitelikte olmasıyla açıklanabilir [7], [85].

5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ve girişimcilik eğilimi skoruna bakılarak gelir düzeyi değişkenine göre bir farklılık var mı sorusuna cevap aranmıştır. Yapılan bu araştırmada KUB ve GE için gelir düzeyi bakımından anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Literatüre göre KUB ve GE için gelir düzeyi değişkenine göre birçok araştırma vardır. GE için; Atasoy ve Aktaş (2020) hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik algısına cinsiyet ve diğer faktörlerin etkisi üzerine yaptıkları araştırmada aile gelir seviyelerine göre anlamlı fark bulunmadı sonucuna varmıştır [90]. Benzer şekilde Şenel ve Öney (2020) Pamukkale Üniversitesi Çocuk Gelişimi Bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini incelediği araştırmada, Durak, İ. (2020). Girişimcilik eğilimi, eğitimi ve niyeti arasındaki ilişkinin parametrik tekniklerle analizi: düzce üniversitesi örneği için yaptığı araştırmada, Bekmezci ve Saygın (2019) Mersin ilinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri: Devlet ve vakıf üniversitesi karşılaştırması adlı fakülte değişkenine göre yaptığı araştırmada ve son olarak Güngör ve Aksöz (2020) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin

Girişimcilik Eğilimlerinin Demografik Niteliklerine ve Ailelerinin Tutumlarına Göre Farklılıkları incelenen araştırmada öğrenciler üzerinde gelir düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [86], [89], [91], [99]. Bu araştırma sonuçları yapılan araştırmayı destekler niteliktedir. Gelir düzeyi için bu ve diğer araştırmalara göre anlamlı olarak farklılaşmamasının sebebi öğrencilerin gelir durumunun, öğrencilerin yaratıcılığının önüne geçmemesi, öğrencilerin gelir durumu farklı olsa da aynı sınıflarda, derslerde, bölümlerde ve benzer koşullarda eğitim görmesi öğrencilerin girişim fikirlerini ve düzeylerini değiştirmediklerinin göstergesi olabilir. Bu sonuçların aksine Soysal, Kıran ve Salmi (2019) Sağlık Yönetimi Bölümü Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri ve Özelliklerinin Bazı Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi üzerine yaptıkları araştırmada öğrencilerin gelir durumuna ilişkin gruplar arasında girişimcilik eğilimi, yenilikçilik alt boyutu ve dışa dönüklük alt boyutu bakımından anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [88]. Bunun sebebi ise sadece yenilikçilik alt boyutu ve dışa dönüklük alt boyutunun spesifik olduğu için anlamlı düzeyde farklılaştığı ileri sürebilir.

KUB için ise; Rudolph ve Zacher (2017) yaptıkları araştırmada öğrencilerin kariyer becerilerinin gelir durumuna göre anlamlı olduğu sonucuna varmıştır [98]. Benzer şekilde Genç (2016) Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı öğrencilerinin kişisel gelişim yaklaşımlarının kariyer uyumluluk becerileri üzerindeki etkisi incelediği araştırmada öğrencilerin gelir düzeyleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır sonucuna varmıştır [95]. Bu sonuçlar yapılan araştırma ile zıtlık göstermektedir. Bunun sebebi ise SBF öğrencilerinin öğrencilik dönemi boyunca kulüplerden, sponsorlardan ve millilik burslarından aldıkları gelirler ile kendi ekonomisini yönetme becerisi elde etmiş olmaları olabilir.

Fakat Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova ve Abdildaev (2019) Kariyer uyumu ve iyimserliğine ilişkin önlisans öğrencileri üzerine yapılan araştırmada harcama düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [93]. Bu araştırma yapılan araştırmayı desteklemektedir.

5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin KUB ve GE skoruna bakılarak sınıf değişkenine göre bir farklılık var mı sorusuna cevap aranmıştır. Yapılan araştırmada KUB ve GE

için sınıf değişkinine göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatüre göre Şenel ve Öney (2020) Pamukkale Üniversitesi Çocuk Gelişimi Bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini incelediği araştırmada öğrenciler üzerinde sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır [86]. Bu araştırmadan farklı olarak literatürde genel olarak Atasoy ve Aktaş (2020), hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik algısına cinsiyet ve diğer faktörlerin etkisi üzerine yaptıkları araştırmada, öğrencilerin sınıf düzeyine göre anlamlı bir ilişki elde edilememiştir [90]. Benzer şekilde Soysal, Kıran ve Salmi (2019) tarafından yapılan araştırmada, Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ve özelliklerinin bazı sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi üzerine yapılan araştırmada, öğrencilerin sınıf düzeyine göre gruplar arasında girişimcilik eğilimi ve alt boyutlarından herhangi birine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir [88]. Yine Bekmezci ve Saygın (2019) tarafından yapılan araştırmada, Mersin ilinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine devlet ve vakıf üniversitesi karşılaştırması yapılmış, sınıf değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [89]. Literatüre göre sınıf değişkinine göre yapılan araştırmaların çoğu GE için paralellik gösterir. Bu duruma bağımlı olarak Spor bilimleri eğitimi genellikle pratik ve uygulamalı deneyimlere dayalıdır. Bu deneyimler, sınıf seviyesine bağlı olmaktan ziyade, öğrencinin alanda kazandığı pratik deneyim ve becerilere dayanabilir. Dolayısıyla girişimcilik eğilimleri öğrencinin bu uygulamalarla kazandığı deneyimlerden daha fazla etkilenebilir. Ayrıca SBF öğrencileri 1. Sınıflar haricinde uygulamalı ve proje derslerinde farklı sınıflarla da dersler alabildiklerinden dolayı öğrenciler arasındaki sınıf düzeyi farklılıkları da azabilir.

Kariyer uyum becerileri ölçeği için literatür incelendiğinde sınıf değişkenine göre çok fazla bulguya rastlanılmamıştır. Taş ve Yastıoğlu (2018) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin eğitime devam eden lisans öğrencilerden oluşan araştırmada öğrencilerin kariyer uyumu becerilerinin sınıf bakımından anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Taş ve Yastıoğlu (2018) sonucuna göre araştırmanın sonucu paralellik gösterir. Bu duruma bağlı olarak kariyer uyum becerileri sınıf düzeyine bağlı olarak değil, öğrencinin kişisel gelişimine, motivasyonuna ve öğrenme sürecine bağlı olarak farklılık gösterebilmesi bu durumun sebebi olabilir [94].

5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin GE girişimcilik tecrübesi değişkenine göre bir farklılık var mı sorusuna cevap aranmıştır. Bu araştırmada girişimcilik tecrübesi

bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde bu değişkene göre araştırmaların sayısı çok kısıtlıdır. Çatır, Şimşek, Ölekli, 2015 girişimcilik dersi alma durumları girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [85]. Yine benzer şekilde Atasoy ve Aktaş (2020) hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik algısı üzerine yaptıkları araştırmada öğrenciler arasında girişimcilik tecrübesine göre anlamlı bir fark bulunmuştur [90]. SBF öğrencileri spor endüstrisi içinde girişimcilik fırsatlarını görebilirler. SBF öğrencileri özellikle spor organizasyonları, spor tesisleri yönetimi, spor malzemeleri üretimi veya spor etkinlikleri düzenleme gibi alanlarda girişimcilik tecrübesini kendi alanında bulabilirler. SBF öğrencilerinin bu tecrübeleri yaşamış olmaları, girişimcilik tecrübesine göre girişimcilik eğilimleri ve kariyer uyum becerilerinin anlamlı düzeyde farklılaşmamasının göstergesi olabilir.

5.1.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yedinci alt problemde Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ile girişimcilik eğilimleri arasında ilişki var mı sorusuna cevap aranmıştır. Bu bağlamda girişimcilik eğilimi ve kariyer uyum becerileri ölçekleri arasında korelasyon sonucuna göre pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Aldrich ve Yang (2012) yaptıkları araştırmada girişimciliği uzun vadeli bir kariyer fırsatı olarak önemini vurgulamışlardır [100]. Yelle (1979) yaptığı tarihsel bir araştırmada girişimci bir kariyerin zaman ilerledikçe gelişen bir girişimcilik kariyerine geçtiğini savunmuştur [101]. Eesley ve Roberts (2012) yaptıkları araştırmada girişimcilerin farklı gelişim aşamalarında farklı girişimler yaparak çeşitli kısa vadeli etkinliklere dayalı olarak kariyerlerini inşa etmeli önerisini sunarak girişim ve kariyerin ilişkisine değinmiştir [102]. Solmaztürk (2017) yılında ‘Girişimcilik Yöneliminin Kariyer Çapaları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü’ adlı yaptığı araştırmada girişimcilik yöneliminin kariyer yönelimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezini ileri sürmüş ve araştırma sonucuna göre bu hipotezi kabul etmiştir [103]. Belirtilen çalışmalar ışığında kariyer ve girişimciliğin ilişkili olduğu görülmektedir. Belirtilen literatür araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu durum ise SBF öğrencilerinin girişimcilik eğilim düzeylerinin kariyer uyum becerilerini etkileyeceğini, öğrencilerin girişim fikirlilerinin ve girişimci hayal güçlerinin gelecek kariyerlerini oluşturabileceğinin göstergesi olabilir.

5.2 SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre SBF öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile kariyer uyum becerileri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılan SBF öğrencilerinin GE ve KUB ortalama puanları yüksek çıkmıştır. Demografik değişkenler bakımından Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinde girişimcilik eğilimi ve kariyer uyum becerileri skorlarına göre anlamlı sonuçlar elde edilmemiştir.

5.3 ÖNERİLER

SBF öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile kariyer uyum becerileri arasında pozitif bir ilişki bulunduğu için üniversite düzeyinde farkındalık ve bu konuyla ilgili seminer programları düzenlenerek öğrencilere girişimcilik ve kariyer uyum becerileri konusunda bilgi ve farkındalık kazandırılabilir.

Araştırmanın kapsamını genişletmek amacıyla, benzer çalışmaların farklı üniversitelerde ve farklı öğrenci gruplarıyla gerçekleştirilmesi önerilebilir. Bu durum genellemelerin daha sağlam bir temele dayanmasına yardımcı olabilir.

Girişimcilik eğilimi ve kariyer uyum becerilerini daha iyi hale getirmek için öğrencilere yönelik uygulamalı projeler ve staj olanaklarının artırılması tavsiye edilir. Teorik bilgiyi pratiğe dönüştürmek öğrencilerin iş dünyasının daha erken aşamalarda etkileşimde bulunmalarına ve girişimcilik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

6. KAYNAKÇA

- [1] Tefek, A. “Aile Yapısının Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Niyetine Etkisi”, Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi, 2023.
- [2] Güven B. , “Kaygın E. Girişimcilik: Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri”, *Girişimcilikte Güncel Konular* 16-2, 2015.
- [3] Yeşilyaprak, B. “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe'ye Uyarlanması”, *Eğitim Bilimleri Fakülte Dergisi* , 92-93, 2020.
- [4] Savickas, M.. “Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory”, *Career Development Quarterly*, 45, 255-259, 1997.
- [5] Alakuş A. “Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum ve Bilişsel Esneklik Düzeyleri Arasındaki İlişkide Analitik Düşünmenin Aracı Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, 2023.
- [6] Bozkurt, Ö., Ercan, A., & İrfan, Y. “Bireysel değerler ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Düzce Üniversitesi örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(1), 43-55, 2018.
- [7] Kanten, S. “Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (191-205), 2012.
- [8] Sezer, C. “Girişimcilik Kariyerine Yönelim Nedenleri ve Girişimcilik Dersinin Etkisi Üzerine Bir İçerik Analizi KTMÜ Örneği”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4. 63-69, 2013.
- [9] Akçakanat T. , Mücevher M., & Çarıkçı İlke., “Sözel, sayısal ve eşit ağırlık bölümlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: SDU örneği”, *AKÜ İİBF Dergisi- Cilt XVI Sayı:2* 138-140, 2014.
- [10] Long, W. (1983). “The Meaning of Entrepreneurship”, *American Journal of Small Business*, 8(2), 56–58, 1983.
- [11] Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. “Career success in a boundaryless career world”, *Journal Name*, S. (177-185), 2005.
- [12] Aytaç Ö. , İlhan S. “Girişimcilik ve girişimci kültür ; sosyolojik bir perspektif”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 101-107, 2007.
- [13] Taysı K. , Canbaz S. (2014). “Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 60-61, 2014.

- [14] Korkmaz O. “Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi”, *İİBF Dergisi*, 210-211, 2012.
- [15] Naudé, W. “Entrepreneurship and Economic Development: An Introduction”, *Entrepreneurship and Economic Development*, 3–17, 2011.
- [16] Davidsson, P. “Researching Entrepreneurship”, *International Studies in Entrepreneurship*. 2016.
- [17] Alvarez, Sharon A.; Agarwal, Rajshree; Sorenson, & Olav. “International Handbook” *Series on Entrepreneurship Handbook of Entrepreneurship Research Volume 2 Institutions and Entrepreneurship*. 201–232, 2005.
- [18] Çiftçi, İ. *Spor Bilimlerinde Sosyal Kültürel Sermaye ve Girişimcilik*, Akademisyen Kitabevi, 2020
- [19] Güreşçi, E. “Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*”, 26-27, 2014.
- [20] Schmidt, R., Schmidt, H., Kapeller, P., Lechner, A., & Fazekas, F. “Evolution of white matter lesions. *Cerebrovascular Diseases*”, 13, 16-20, 2002.
- [21] Ratten, Vanessa. “Developing a Theory of Sport-based Entrepreneurship,” *Journal of Management and Organization*, Sayı. 16, 559-561, 2010.
- [22] Ercan S. , Gökdeniz İ, “Girişimciliğin gelişim süreci ve girişimcilik açısından Kazakistan”, *Bahar* , sayı: 49 , 77, 2009.
- [23] Durukan, T. “Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21. Yüzyılda Girişimciliğin Önemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 27-28, 2006.
- [24] Nehir , Vural, S. “Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6 (2), 56-57, 2011.
- [25] Aşkın, A. “Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6 (2), 25-27, 2011.
- [26] Oran, Ö. “Türkiye’de Girişimciliğin Geliştirilmesinde Girişimcilik ve Kuluçka Merkezlerinin Rolü”, Yüksek lisans tezi, 15-16, 2020.
- [27] Gümüsoğlu, Ş. “Tarihsel Süreçte Girişimcilik” *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 101-104, 2014.
- [28] Rüzgar, N. “Osmanlı İmparatorluğun’dan Cumhuriyet’in İlk Yıllarına Girişimciliğin Sosyolojik Evrimi”, *İşletme ve Yönetim Araştırmaları*, 2019.

- [29] Cansız, E. “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2007
- [30] Özdemir, Y. (2012). “Bir Kariyer Tercihi Olarak Dışsal Faktörler”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7 (1), 2012.
- [31] Başar, M., Ürper, Y. & Tosunoğlu, B. *Girişimcilik*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2013.
- [32] Büyükgöz, S. “Girişimci Özelliklerinin Ürün Geliştirmeye Etkileri”, *Strateji Bilimi Anabilim Dalı*, 86, 2017.
- [33] Özer, A. “Girişimci Özellikleri”, *İşletme Yönetim Bilim Dalı*, 12-19, 2017
- [34] Göç, Y. “Küçük ve Orta Boy İnşaat Firmalarında Proje ve Yapım Yönetimi”, *Trakya University Journal of Engineering Sciences*, 26-33, 2010.
- [35] Yıldız, E. “İnönü Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, 2-3, 2020.
- [36] Biricik, Y. “Spor Yöneticisi Adaylarının Sosyal Girişimcilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22, 2-3, 2020.
- [37] Özman, C. “Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeyinin Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, 29-37, 2013.
- [38] Şahin, C. “Spor Alanındaki Girişimcilik Örneklerinin İncelenmesi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 21, 141-152, 2021
- [39] Balcı, B. “Spor Yöneticisi Adaylarının Değişime Direnç Eğilimleri ve Girişimcilik Davranışları Üzerine Bir Araştırma”, *Araştırma Makalesi*, 11, 86-89, 2022.
- [40] Ajzen, I. “The Theory of Planned Behavior”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211, 1991.
- [41] Thompson, J. L. “A Strategic Perspective of Entrepreneurship”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 5 (6), 286-292, 1999.
- [42] Ölçer, Kimzan, F. “Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Eğilimi”, Yüksek lisans Tezi, 2020.

- [43] İskan, K. Z. “Girişimcilik Eğiliminin Girişimsel Hazır Bulunuşluk Üzerindeki Etkisinde Girişimcilik Eğitiminin Düzenleyici Rolü”, 14-15, 2021.
- [44] Arifoğlu , S. “Türk ilaç sanayiinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerinde bir çalışma”, Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalı . 1-2, 2015.
- [45] Nayir, A. (2007) “Türk ilaç sektöründe kariyer algılaması:" İki örnek olay”, Sakarya Üniversitesi, Doktora Tezi, 2007.
- [46] Super, D., Hall, D. “Career development: Exploration and planning. Annual review of psychology”, 29(1), 333-340, 1978.
- [47] Tüz, M. “Kariyer Planlamasında Yeni Kararlar”, *U. Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003.
- [48] Vural, A. “Kariyer Geliştirme ve Planlamanın Kişiler Üzerinde Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- [49] Dikili , A. “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. İktisadi ve İdari Bilimler”, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(2). 476-477, 2012.
- [50] Çelenk , O. “Yeni Kariyer Modelleri . Sosyal Bilimler Enstitüsü”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 120-121, 2022.
- [51] Yiğit, S. “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Kariyer Kararsızlığı”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, 2018.
- [52] Kepir Savoly, D. D. “Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumu ve Kariyer İyimserliğine Etkisi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2017.
- [53] Özdemir, N. K., & Ahmet, A. “Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları: Kariyer Uyum Yetenekleri Açısından Bir İnceleme”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 613-626, 2020.
- [54] Karhan, A. “Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin incelenmesi”, KMÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman, 2021
- [55] Yirmibeşoğlu, S. “Kariyer Uyum Yeteneğinin Beyaz Yakalı Çalışanlar Açısından Değerlendirilmesi”, In *Conference Book* (p. 103), 2019.
- [56] Bölükbaşı, A. (2017). “Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu ve Yaşam Boyu İlişkisinde İyimserlik”, *Eğitim ve Bilim*, Cilt 44, Sayı 200, 77-91, 2017.

- [57] Arslan , M. “İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersi Müfredatında Yer Alan Girişimcilik ve Kariyer Bilinci Geliştirme Becerilerinin Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi”, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 1-19, 2016.
- [58] Altay, M., Turunç, Ö. “İş Yüğü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229, 2018.
- [59] Kedikli, E., Mutlu Z. & Söngü İ. “Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özellikleri ve Kariyer Planlamaları Açısından İncelenmesi”, 2020.
- [60] Naktiyok, A. “Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 77-96, 2006.
- [61] Kazaferoğlu, E. Göktaş P. “Girişimci Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 39-63, 2018.
- [62] Schumpeter, J. A. “The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle”, Harvard University Press, 1934.
- [63] Schumpeter J. A. “The Theory of Economic Development”, - xii, 2021
- [64] Coase, R. H. “The Nature of The Firm. *Economica*”, 386-400, 1937
- [65] McClelland, D. C. “The Achieving Society”, Princeton, NJ: D. Van Nostr, 1961.
- [66] Kotaman, H. “Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-116, 2008.
- [67] Holland, J. L. “Exploring Careers with a Typology, *American Psychologist*”, 400-405, 1996.
- [68] Çetintürk, İ., Dağlar, H. “Holland’ın Kişilik Kuramı’nın Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Turizm ve Otel İşletmeciliği Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 57-64, 2023.
- [69] Super, D. “A Life Span, Life Space Approach to Career Development. D. Brown, ve L. Brooks içinde, *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theory to Practice*”, (s. 197-200). San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

- [70] Bakır, V., Kavas, A. “Çocukların Kariyer Gelişiminde Ebeveyn Desteği ve Sosyo-demografik Özelliklerin Rolü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 119-123, 2021.
- [71] Yeşilyaprak, B. *Eğitim Psikolojisi*. Ankara, Pegem Akademi, 2011
- [72] Savickas, M. L. “The psychology of interests”, In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 19–56). Palo Alto, CA: Davies-Black, 1999.
- [73] Savickas, M. L. “Career Construction Theory”, In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development Volume 1* (84-87). California: Sage Publications, 2006.
- [74] Dönmezoğulları, C. “Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2020.
- [75] Patır, Karahan M. “Girişimcilik Eğitimi ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 31-42, 2010.
- [76] Aydın, E., Galip, Ö. “Sosyal Bilgiler ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Girişimcilik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 497-515, 2016.
- [77] Karataş, İ. “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bartın Üniversitesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2018.
- [78] Osman Uluyol, “Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 6, Sayı 15, 349-372, 2013.
- [79] Uygun, M., Güner, E. “Girişimcilik Eğiliminin Gelişiminde Girişimcilik Eğitimin Rolü”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 37-41, 2016.
- [80] Karadas, M., Terzioğlu, F., & Koc, G. “Effects of personality traits and leadership orientations of Turkish nursing students on their career adaptability: a cross-sectional study”, *Leadership in Health Services*, 2023.
- [81] Kanten, S., Kanten, P., Ülker, F. (2017). The effects of mentoring functions on career adaptabilities and career self-efficacy: the role of career optimism. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 259-263.

- [82] Genç, M., Fidan, Y. “Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:35, 151-178, 2019.
- [83] Arıkan, S. “Psikoloji Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri: Demografik Faktörler, Kişilik ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü”, *Psikoloji Çalışmaları*, 42(2), 427-432, 2022.
- [84] Karasar, N. *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları, 2011.
- [85] Çatır., O. Şimşek, A. & Ölekli, N. “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, UMYOS: s. 105-114, 2015.
- [86] Şenel, D., Öney, “Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri: Pamukkale Üniversitesi Çocuk Gelişimi Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 15-33, 2020.
- [87] Bilge, H., Bal, V. “Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012.
- [88] Soysal, A., Kıran, Ş., & Salmi, H. “Sağlık Yönetimi Bölümü Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri ve Özelliklerinin Bazı Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi”, *Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*, 3(14), 48-59, 2019.
- [89] Bekmezci, M., Saygın, M. “Mersin İlinde Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri: Devlet ve Vakıf Üniversitesi Karşılaştırması”, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 108-123, 2019.
- [90] Atasoy, I., Aktaş, A. B. “Hemşirelik Öğrencilerinin Girişimcilik Algısına Cinsiyet ve Diğer Faktörlerin Etkisi”, *Jaren* (6)1, 2020.
- [91] Güngör, B., Aksöz, F. “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Demografik Niteliklerine ve Ailelerinin Tutumlarına Göre Farklılıkları”, *Honory Head of Congress*, 2020.
- [92] Padilla-Walker, L. M., & Nelson, L. J. (Eds.). “Flourishing in emerging adulthood: Positive development during the third decade of life”, *Oxford University Press*, (2017).
- [93] Hasan, G. Ü. L., “Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., & Abdildaev, M. Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile

İlişkisi: Kırgızistan Örneği”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46, 2019.

[94] Taş, M. A., & Yastıoğlu, S. “Kültürel Değerlerin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Bir Saha Araştırması”, *2018 Bildiriler Kitabı-III*, 65

[95] Genç, “Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Öğrencilerinin Kişisel Gelişim Yaklaşımlarının Kariyer Uyumluluk Becerileri Üzerindeki Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, 2016.

[96] Acar, S., Ulutaş, A. “Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *International Journal of Human Sciences*, 4915-4923, 2017.

[97] Sinha T., “Human Factors in Entrepreneurship Effectiveness”, *Journal of Entrepreneurship*, 5(1), 38-39.) 1996

[98] Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. “Career Adaptability: A Meta-analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results”, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-21, 2017.

[99] Durak, İ. “Girişimcilik Eğilimi, Eğitimi ve Niyeti Arasındaki İlişkinin Parametrik Tekniklerle Analizi: Düzce Üniversitesi Örneği”, *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 217-232, 2020

[100] Aldrich, H. E. and T. Yang “Lost in translation: Cultural codes are not blueprints”, *Strategic Entrepreneurship Journal* 14-17, 2012.

[101] Yelle, L. E. “The learning curve: historical review and comprehensive survey”, *Decision Sciences* 320-328, 1979.

[102] Eesley, C. and E. B. Roberts “Are You Experienced or Are You Talented?: When Does Innate Talent vs. Experience Explain Entrepreneurial Performance”, *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2012.

[103] Solmaztürk, A. B. “Girişimcilik Yöneliminin Kariyer Çapaları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü”, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, 2017.

[104] Sünbül A. , Yılmaz E. “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı : 21 : 196-202*, 2009.

7. EKLER

EK 1. ÖLÇEKLER

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi

Sayın Katılımcı, bu çalışma girişimcilik eğilimi değerini ve kariyer uyum becerilerini bulmayı amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için sizlerin girişimcilik eğilimlerinizin ve kariyer uyum becerilerinizin ölçülmesi hedeflenmiştir. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Danışman: Levent GÖRÜN

Doç. Dr., Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü,

Hazırlayan: Ali Muhammed BAŞKIR

Yüksek Lisans Öğrencisi, Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı,

Demografik Sorular

Cinsiyet : Erkek () Kadın ()

Yaş : 18-20 () 21-23 () 24-26 () 27 veya üstü ()

Gelir Düzeyi : 8500 TL ve altı () 8500– 17000 TL () 17000 TL ve üstü ()

Bölüm: Beden Eğitimi Öğretmenliği () Antrenörlük () Spor Yöneticiliği ()

Kaçıncı sınıfta okuyorsunuz ? 1. Sınıf () 2. Sınıf () 3. Sınıf () 4. Sınıf ()

Daha önce herhangi bir iş girişiminde bulundunuz mu ? Evet () Hayır ()

Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği

	Maddeler	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık
1.	İşimde geçmiş performansımdan daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım.					
2.	Görevimin son derece zor olduğu zamanlarda elimden gelenin en iyisini yaparım.					
3.	İstedğim şeyi elde ettiğim zaman bunun sebebini genellikle kendi yeteneklerim olduğu düşünürüm.					

4.	İşlerimde kendi kararlarım etkilidir.					
5.	Kendi işimi kurabilirim.					
6.	İşten zorunlu olarak ayrılısam işle ilgili kendime seçenekler oluşturabilirim.					
7.	Zor durumlarda seçenekler oluşturabilirim .					
8.	Farklı insanlarla dostluklar kurabilirim.					
9.	Denemediklerimi denemekten çekinmem.					
10.	Kendimde farklı işler yapabilecek enerjiyi hissederim.					
11.	Arkadaşlarıma değişik iş projelerden söz ederim.					
12.	Yeteneklerimi uygulayabilecek alanlar oluştururum.					
13.	Arkadaşlarımdan gelen bazı projelere katılmaktan çekinmem					
14.	Hayatımı dış etkenlere bırakmam					
15.	Kararlarımla hayatımı şekillendirebileceğimi düşünüyorum.					
16.	Risk almaktan çekinmem					
17.	Geleceği görerek ona dönük hazırlıklar yapabilirim.					
18.	Yeni bir şeyleri denememe imkan veren projeler üzerinde çalışmayı severim.					
19.	Eski fikirlere ve uygulamalara meydan okumayı ve daha iyilerini araştırmayı severim.					
20.	Yeni bir perspektiften bakmama imkan sağlayan proje ve işlerle uğraşırım.					
21.	Geçmişte başkaları tarafından kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denerim.					
22.	Yeterli çabayla, her türlü sorunu ortadan kaldırabiliriz.					
23.	Yaptığım planları yürütebileceğimden çoğunlukla eminimdir.					
24.	Yeni bir durum ve uygulamaya adapte olmakta sorun yaşamam.					
25.	Üzerinde çalıştığım bir konuda hata yapmaktan çekinmem.					

26.	Her işin bir riski vardır. İşimde her türlü riski göze alabilirim.					
27.	Başarıyı sağlayacak uygun yöntem ve tekniklerin arayışı içerisindeyimdir.					
28.	Karşıma çıkan fırsatları değerlendirebilirim.					
29.	Elimdeki kaynakları bir araya getirerek verimliliğe dönüştürebilirim.					
30.	İşimde ve çalışmalarımdaya ortaya çıkan değişimlere açığımdır.					
31.	İşimi severek ve azimle yaparım.					
32.	İşimde yaratıcılık yönüm güçlüdür.					
33.	İşimi gerçekleştirirken, herhangi bir ekip ya da kişiyle çalışabilirim.					
34.	Bir işte ya da uygulamada liderliği ele almaktan çekinmem.					
35.	İş konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.					
36.	Farklı işlere yönelik motivasyonum ve eğilimlerim güçlüdür.					

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

	Maddeler	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık
1.	Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum					
2.	Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım					
3.	Geleceğim için hazırlık yapıyorum					
4.	Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım					
5.	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum					
6.	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum					
7.	Geleceğim hakkında iyimserim					
8.	Kararlarımı kendim veririm					
9.	Verdiğim kararların sorumluluğu					

	bana aittir					
10.	İnandığım değerleri savunurum					
11.	Kendime güvenirim					
12.	Kendim için doğru olan şeyi yaparım					
13.	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum					
14.	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.					
15.	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum					
16.	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum					
17.	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.					
18.	Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum					
19.	Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm					
20.	En iyisini yapmak için dikkat ederim					
21.	Yeni beceriler öğrenebilirim					
22.	Yeteneklerimi geliştirebilirim					
23.	Engellerin üstesinden gelebilirim.					
24.	Problemlerimi çözebilirim					

EK 2. ÖLÇEK İZİNLERİ



EK 3. ETİK KURUL ONAY SAYFASI

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI SAYISI
13

KARAR SAYISI
2022/435

KARAR TARİHİ
21.11.2022

KARAR NO: 2022/435

Düzce Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ali Muhammed BAŞKIR'ın "Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Uyum Becerileri ile Girişimcilik Eğitimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışması Etik Kurulumuzca incelenmiş olup, ilgili çalışmanın araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olmak koşulu ile uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna;

Oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR.

Hukuk Müşaviri V.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı : Ali Muhammed BAŞKIR

Yabancı Dili : İngilizce

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Y. Lisans	Spor Yöneticiliği	Düzce Üniversitesi	2024
Lisans	Spor Yöneticiliği	Gazi Üniversitesi	2021
Lise	Eşit Ağırlık	Birey Temel Lisesi	2016