

## Kariyer Geleceği Planlaması ve Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

**Abdel-Bassait Mahamat TAHİR**

orcid.org/0000-0001-9264-1064

YL Öğrencisi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
MSc Student, Karabuk University, Institute of Graduate Programs  
bassit274@gmail.com

**Canan YILDIRAN**

orcid.org/0000-0001-8245-197x

Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi  
Assoc. Prof. Dr., Karabuk University, Fac. of Business Administration  
cananyildiran@karabuk.edu.tr

**Sertaç ERCAN**

orcid.org/0000-0003-3896-9194

Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül University,  
Asst. Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Uni., F. of Econ. and Ad. Sci.  
sercan@bandirma.edu.tr

### Öz

Araştırmanın amacını lisans programında eğitimlerine devam eden 3. ve 4. sınıfta eğitim gören uluslararası öğrencilerin, kariyer geleceği planlamaları ile girişimcilik yönelimleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmış olup, araştırmaya 392 öğrencinin katılımı sağlanmıştır. Elde edilen verilerin incelenmesi için frekans ve

---

<sup>1</sup> Bu çalışma Abdel-Bassait Mahamat Tahir'in, Canan Yıldırım danışmanlığında yürütülen "Kariyer Geleceği Planlaması ve Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki" adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

korelasyon analizleri ile farklılık ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda ulaşılan bulgulara göre kariyer geleceği planlamasının demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olunması ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Yine girişimcilik yöneliminin demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olunması, kendi iş yerini açma isteği ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı olarak farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmanın temel hipotezi olan kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu savı istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Ayrıca her iki kavramın alt boyutlarının da istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Geleceği Planlaması, Girişimcilik, Yükseköğretim

## **The Relationship Between Career Future Planning and Entrepreneurial Orientation**

### **Abstract**

The aim of the research is to determine the relationship between the career future planning and entrepreneurial orientation of international students studying in the third and fourth year of the undergraduate program. Within the scope of the research, the data were collected using the survey method, and 392 students participated in the research. Frequency and correlation analysis, difference and ANOVA tests were used to analyze the obtained data. The argument that there is a significant relationship between career future planning and entrepreneurial orientation, which is the main hypothesis of the

research, has been proven statistically. In addition, it has been determined that the sub-dimensions of both concepts have a statistically significant and positive relationship.

**Keywords:** Career, Career Future Planning, Entrepreneurship, Higher Education

### Giriş

Küreselleşme ile birlikte hayatın her alanında dönüşüm yaşanmaktadır. Bu dönüşümlerin sonuçlarından biri de hiç şüphesiz yeni sektörlerin ve iş alanlarının ortaya çıkması veya bazı alanların talep görmediği için kapanması olduğu söylenebilir. Aslında dönüşümün sürekli yaşanmasına rağmen, günümüzde ve yakın gelecekte dönüşüm hızının arttığı/artacağı ifade edilmektedir. Bu sebepten dolayı değişen yaşam biçimleri, alışkanlıklar, algılayışlar, beklentiler, iş piyasaları, ürünlere ve hizmetlere olan talepler, eğitim sistemi, üretim sistemleri, bilinçlenen tüketiciler, internetin bilginin dağılımını hızlandırması gibi birçok dinamiklerdeki farklılıkların farklı seviyelerde de olsa dönüşümü ve gelişimi hissedilmektedir. Yeni dünya düzeninde kuşaklar arası farkların ve gelecek olan yeni kuşakların da hem eğitim sistemlerinde hem de kariyer beklentilerinde var olan kalıpların dışına çıkılacağı tahmin edilmektedir. Geleceğin meslekleri çalışmalarında da bahsedilen dönüşümler belirtilmektedir. Bireylerin özellikle gençlerin kariyer geleceği planlamasının dikkate değer bir konu olmaktadır. Watts (1996) kariyer için bireylerin hem eğitim hem de iş hayatlarında ilerlemeyi ifade ettiğini belirtmektedir. Savickas (2012) kariyer gelişimini bireylerin üstlenmiş oldukları roller arasında ahengin ve

gelişimin birlikte ilerlemesi için yapılan bütün faaliyetlerdir. Rottinghaus, Day & Borgen (2005) tarafından tasarlanan kariyer geleceği planlamasında ise değişen mesleklere uyum sağlayabilmek için kariyer uyumluluğu, gelecekte sürekli olarak pozitif yönde ilerleneceği beklentisini içeren kariyer iyimserliği ve bu süreçlerde iş piyasasına ait güncel bilgilere sahip olmayı ve algılamayı içeren iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutları sayesinde başarılı bir kariyer geleceği planlamasının mümkün olacağını belirtmektedir. Sezer (2013) bireyin gelişme ve ilerleme isteği ile meslek seçimini içeren zihinsel bir süreçten bahsederek kariyer yönelimi kapsamının girişimciliği de içerdiğini belirtmektedir. Kişilerin profesyonel özellikleri ile kendileri için planladıkları kariyerlerinin uyumlu olmalarına dair düşünceleriyle, bu planlara ulaşabilme konusundaki iyimserlikleri, kişilerin kariyer geleceği algısını şekillendirmektedir (Alnaçık, Of, Balkaş, Tülemmez, Mirzayev & Alferra, 2021: 253). Gerçekleştirilen araştırma kapsamında araştırılan bir diğer konu ise bireylerin girişimcilik yönelimidir. Girişimcilik ülke ekonomilerine destek verdiği için önemli olduğu kabul edilmektedir. Literatür alanında yapılan sayısız araştırmalar teorik açıdan somut çıktının olumlu etkisini göstermektedir. Araştırma kapsamında ele alınan girişimcilik yönelimi ise bireysel bazda girişimciliğe ilişkin yönelimi belirtmektedir. Güreşçi (2014) belirttiği gibi girişimcilik enerji, fiziki hareketlilik ve fikir gerektirdiği için bu hareketliliğin genç bireyler arasında girişimciliğe dönüştürülebilmesi önemlidir. Buradan hareketle araştırmanın amacı kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu

araştırmanın önceki çalışmalardan en önemli farkı ise uluslararası lisans öğrencilerini kapsıyor olmasıdır.

### 1. Literatür Taraması

Kariyer, kişinin mesleğinde ilerlemesi, başarıya ulaşması ve iş yaşantısı boyunca üstlenmiş olduğu rollere ilişkin deneyimlerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Bayraktaroğlu, 2006). Kariyer, hayat boyunca süren iş/işler dizisi ya da seçilen meslek dalında yükselmek, yapılan işin karşılığında para kazanarak, daha fazla sorumluluk alarak saygınlık kazanmak şeklinde tanımlanabilmektedir (Güleç, Parlak, Çetin & Parlak, 2016). Kariyer, objektif bir şekilde kişinin yaşam boyu çalıştığı pozisyonların tamamı, sübjektif olarak ise iş yaşantısı ile ilgili değerleri, tutumları ve davranışları kapsamaktadır (Sönmez, Önal & Yıldız, 2019: 127). Kariyer, bireylerin yaşamı boyunca sürekli öğrenmesi ve böylece gelişip ilerlemesidir (Akman, 2022: 123). Bireyler, yaşamlarında nerede olduklarını ve gelecekte yapabileceklerini iyi bildikleri ölçüde; hedeflerine ulaşabilme adına neler yapmaları gerektiğinin de bilincin olucaklardır. Bu noktada da bireylere kariyer planlaması destek olmaktadır. Kariyer planlamasına etki eden unsurlar kişisel, grup ve genel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Kişisel faktörler; tekil faktörler bireylerin kariyer planlamaları üzerinde belirleyici olan temel faktörlerin başında gelmekte olup; bunlar yaş, cinsiyet ve bireyin kişisel ve özel yeteneklerden oluşmaktadır. Grup faktörler aile, arkadaş çevresi ve okul çevresi olarak sıralanmaktadır. Genel faktörler ise, yasal ve politik faktörler, ekonomik faktörler, kültürel ve sosyal değişim faktörleridir (Gökdeniz, 2017). Kariyer geleceği kişilerin olumlu kariyer planlama

tutumları ile ilgilenmektedir. Kariyer planlama, kişilerin kendileri için birtakım kariyer hedefleri belirleyerek, bunlara ulaşmak adına takip edilebilecek en uygun kariyer yolunu seçmeleri sürecidir (Özgen & Yalçın, 2018: 180). Kalafat (2014: 13) kariyer geleceğini, bireyin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi şeklinde açıklanmaktadır. Duffy ve Blustein (2005) kariyer uyumluluğu, bireyin kariyer seçimindeki kararlılığını ve kariyer kararı vermede öz yeterliliğini yansıtmaktadır. Kalafat'a (2014: 29-30) göre meslek seçimlerinin belirli bir döneme ait olmadığı ifade edilmektedir. Kişilerin yaşamı boyunca mesleki değişimlere uyum sağlamaları söz konusu olmaktadır. Kariyer uyumluluğu, kişilerin kariyerleri ile ilgili olarak gelişimlerini başarılı bir şekilde tamamlamaları ve gelecekte karşılaşılabilecekleri olası kariyer sorunları ile başa çıkabilmeleridir. Siyez ve Belkıs (2016: 280) kariyer iyimserliği, bireylerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin belirlenmesinde, iyimser kişilik özelliklerinin de göz önünde bulundurulmasıdır. İyimser kişilik özelliği, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaşılabilecek olası engeller ve güçlükler ile başa çıkma bakımından kötümser kişilerden daha başarılı olacağı öngörülmektedir. Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik (2016) iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi, kişilerin iş piyasası ve istihdam politikaları hakkında farkındalığa sahip olma dereceleri ve bunlara dair algıları ile ilgilidir.

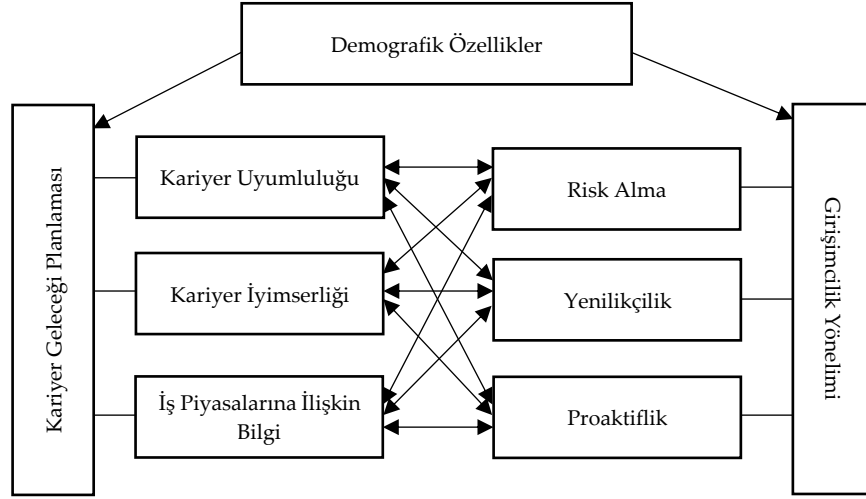
Girişimci bireyler, çevrelerinde oluşan fırsatları algılayıp, bu fırsatları ekonomik bir çıktıya dönüştürebilenlerdir. Girişimci bireylerin bu dönüşümü gerçekleştirebilmeleri için risk alabilmeleri, proaktif olabilmeleri ve yenilikçi olabilmeleri gerekmektedir (İşcan & Kaygan, 2011: 446). Girişimcilik yönelimi de bireylerin girişimciliğe

yönelmesi ve kendilerine güvenmesi şeklinde ifade etmektedir (Güreşçi, 2014). Bireylerin, kendi işlerini yapmaları konusunda istekli olmalarıdır (Börü, 2006). Girişimcilik yönelimi Miller (1983); Covin ve Slevin (1989) ve Lumpkin ve Dess (1996) tarafından ifade edilmiştir. Girişimcilik yöneliminde en çok araştırılan özellikler veya davranışlar risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik olarak ifade edilmektedir (Wiklund, 1999: 38). Girişimciliğe ilişkin literatürde yer alan ilk araştırmalarda risk alma boyutu, girişimcilik kavramı kapsamında bireylerin kendileri adına çalışma fikrinden kaynaklı ortaya çıkabilecek durumların sonuçları olarak açıklanmaktadır. Bireysel girişimcilik, kişisel risk fikrini ve varsayımını doğurduğu görülmektedir (Lumpkin & Dess, 1996: 144). Sonucu öngörülemeyen girişimcilerde cesurca hareket etmek risk almaktır (Rauch, Wiklund, Lumpkin & Frese, 2009). Yenilikçilik boyutu, bir icadın kullanılması, yeni ürünün denenmemiş teknolojik olasılıklarla üretilmesi veya eski bir ürünün yeni yöntemlerle üretilmesidir (Knight & Çavuşgil, 2004: 126). Aslında yenilikçilik, özgün olan ve yaratıcı olan düşüncelerin somutlaştırılmasıdır (Cho & Lee, 2018). Proaktiflik boyutu, kişinin hem yeni eğilimleri hem de ortaya çıkan durumları tespit edebilme uğraşı içinde çevreye ait bilgileri araştırmaktır. Mevcut trendlerin takibinden ziyade, bu trendlerden önde olabilmek, yeni yöntemler, yollar ve çözümler bulabilmek, elde edilen bilgileri doğru kullanabilmek proaktiflik boyutunun gereklilikleridir (Kraus, Breier, Jones & Hughes, 2019: 1252).

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1.'de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Lisans programlarının üçüncü ve dördüncü sınıflarında eğitim gören uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ve alt boyutlarıyla girişimcilik yönelimi ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan araştırma çerçevesinde oluşturulmuş olan sorulara cevaplar aranmaktadır. Araştırmanın soruları şu şekildedir: Uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır? Uluslararası öğrencilerin girişimcilik yönelimi demografik değişkenliklere göre farklılaşmakta mıdır? Uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Araştırma sorularından hareketle çalışmanın amacı kapsamında hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezleri;



*H<sub>1</sub>*: Kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

*H<sub>2</sub>*: Girişimcilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

*H<sub>3</sub>*: Kariyer geleceği planlaması ve alt boyutları ile girişimcilik yönelimi ve alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3a</sub>*: Kariyer uyumluluğu ile risk alma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3b</sub>*: Kariyer uyumluluğu ile yenilikçilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3c</sub>*: Kariyer uyumluluğu ile proaktiflik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3d</sub>*: Kariyer iyimserliği ile risk alma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3e</sub>*: Kariyer iyimserliği ile yenilikçilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3f</sub>*: Kariyer iyimserliği ile proaktiflik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3g</sub>*: İş piyasalarına ilişkin bilgi ile risk alma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3h</sub>*: İş piyasalarına ilişkin bilgi ile yenilikçilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H<sub>3i</sub>*: İş piyasalarına ilişkin bilgi ile proaktiflik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

## **2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi bünyesinde lisans programlarında 2021-2022 eğitim-öğretim yılında eğitim görmekte

olan üçüncü ve dördüncü sınıftaki 2106 uluslararası öğrenci oluşturmaktadır. Öğrenci sayılarına ilişkin bilgiler Karabük Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı tarafından sağlanmıştır. Bu çerçevede kolayda örneklemeden faydalanılarak örneklem belirlenmiştir. Araştırma örnekleminin büyüklüğü 384 şeklinde hesaplanmış olup (Coşkun, Altunışık & Yıldırım, 2019: 164), 392 uluslararası öğrenciden veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veriler hem elden hem de online olarak anket yöntemi kullanılarak temin edilmiştir. Araştırma anketinin uygulanabilirliğine ilişkin gerekli izinlerin alınabilmesi için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na gerekli başvuru yapılmış olup, 121796 sayılı karar ile anketin uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir.

### **2.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi**

Araştırmanın amacı çerçevesindeki veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu üç kısımdan meydana gelmektedir. Formun birinci kısmında katılımcıların demografik özelliklerinin saptanmasına ilişkin 11 soru ifadesi bulunmaktadır. İkinci kısımda 17 soru ifadesinden oluşan kariyer geleceği ölçeği; son kısımda ise 10 soru ifadesinden oluşan girişimcilik yönelimi ölçeği yer almaktadır. Katılımcıların kariyer geleceği düzeylerini belirlemek için Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından oluşturulan, Türkçeye uyarlaması Kalafat (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırma ölçeği kullanılmıştır. Kariyer geleceği ölçeği 25 soru ifadesinden oluşmaktadır, 3 alt boyut içermektedir ve beşli likert tipindedir. Kariyer uyumluluğu boyutunda 11, kariyer iyimserliği alt boyutunda 11 ve iş piyasalarına ilişkin bilgi alt boyutunda ise 3 soru ifadesi yer

almaktadır. Ölçekte yer alan 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20 ve 24. ifadeler ters ifadelerdir. Katılımcıların girişimcilik yönelimi düzeylerini belirlemek için Bolton ve Lane (2012) tarafından oluşturulan, Türkçeye uyarlaması Ercan ve Yıldiran (2021) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten faydalanılmıştır. Girişimcilik yönelimi ölçeği 10 soru ifadesinden oluşmakta, 3 alt boyut içermekte ve beşli likert tipindedir. Risk alma alt boyutunda 3, yenilikçilik alt boyutunda 4 ve proaktiflik alt boyutunda 3 soru ifadesi yer almaktadır. Araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacı ile Cronbach's Alpha katsayısı ölçülmüştür. Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımlarının belirlenmesi amacı ile frekans analizi uygulanmıştır. Kariyer geleceği planlamasının ve girişimcilik yöneliminin demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için farklılık ve ANOVA testleri gerçekleştirilmiştir. Kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için de korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan bu testler İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır.

### **3. Bulgular**

#### **3.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular**

Araştırmanın demografik değişkenlere ait bulgular adlı başlığında Karabük Üniversitesi'nde lisans programlarında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim görmekte olan 392 uluslararası öğrenciye ilişkin cinsiyet, memleket, sınıf, fakülte, genel not ortalaması, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikrine sahip olma, kendi

işyerini açma isteği, ailede girişimcinin olması durumu ve çalışılmak istenilen ülke değişkenlerine dair dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 1.** Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılımlar

Değişken		f	%	Değişken		f	%
Cinsiyet	Erkek	283	72,2	Sınıf	3. sınıf	268	68,4
	Kadın	109	27,8		4. sınıf	124	31,6
GANO	1,00-2,00	79	20,9	Sektör	Kamu	134	34,2
	2,01-3,00	292	73		Özel	258	65,8
	3,01-4,00	21	6,1				
İş Deneyimi	Evet	228	58,2	İş Fikri	Evet	314	80,1
	Hayır	164	41,8		Hayır	78	19,9
Kendi İş Yeri	Evet	319	81,4	Ailedeki Girişimci	Evet	310	79,1
	Hayır	73	18,6		Hayır	82	20,9

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %72,2’si erkek, %27,8’i ise kadındır. Katılımcıların %68,4’ü üçüncü sınıf öğrencisi, %31,6’sı dördüncü sınıf öğrencisidir. Yine görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %73’ünün 2,01-3,00 genel not ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Ek olarak araştırmaya katılanların %34,2’si kamu sektöründe, %65,8’i ise özel sektörde çalışmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. İş deneyimlerine ilişkin bulgulara bakıldığında ise katılımcıların %58,2’si iş deneyiminin olduğunu belirtirken; %41,8’inin iş deneyimi olmadığı belirtilmiştir. Bunun yanında aynı katılımcıların %80,1’inin kendisine ait bir iş fikrinin olduğu, %19,9’unun ise bir iş fikrine sahip olmadığı görülmektedir. İş fikri bulgusuyla uyumlu bir şekilde katılımcıların %81,4’ünün kendi iş yerini açma isteğinde olduğu, %18,6’sının ise kendi iş yerini açma isteğinde olmadığı görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılanların %79,1’inin ailesinde girişimcilerin olduğu, %20,9’unda ise ailelerinde herhangi bir girişimcinin olmadığı görülmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Memleketlerine İlişkin Dağılımlar

Memleket	f	%	Memleket	f	%
Afganistan	6	1,5	Özbekistan	10	2,6
Arabistan	2	,6	Rusya	1	,3
Azerbaycan	11	2,9	Senegal	4	1,0
Burkina Faso.	1	,3	Somali	23	5,9
Burundi	1	,3	Sudan	1	,3
Çad	173	44,4	Suriye	23	6,1
Cezayir	3	,8	Togo	1	,3
Cibuti	9	2,4	Türkmenistan	14	3,6
Çin	1	,3	Ürdün	7	1,8
Fas	8	2,1	Yemen	17	4,3
Fildişi Sahili	2	,6	Kenya	4	1,0
Filistin	2	,5	Kongo	5	1,2
Fransa	2	,6	Libya	4	1,0
Gabon	8	2,0	Lübnan	2	,5
Gambiya	1	,3	Mali	4	1,1
Gine	1	,3	Mısır	8	1,8
Irak	8	2,1	Moritanya	1	,3
İran	1	,3	Nijerya	10	2,6
Kamerun	4	1,2	Orta Afrika	1	,3
Kazakistan	2	,5			

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunu sırası ile %44,4’ünü Çad, %6,1’ini Suriye, %5,9’unu Somali, %4,3’ünü Yemen, %3,6’sını Türkmenistan ve %2,9’unu Azerbaycan oluşturmaktadır. Diğer ülkelerin oranlarının ise %10’un altında olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Fakülte Değişkenine İlişkin Dağılımlar

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

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılanların eğitim gördükleri fakültelerin çoğunluğunu sırası ile %26,7'sini mühendislik fakültesi, %18,5'ini işletme fakültesi, %13,5'ini sağlık bilimleri fakültesi, %11,4'ünü iktisadi ve idari bilimler fakültesi oluşturmaktadır. Diğer fakültelerin oranlarının ise %10'un altında olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 4.** Çalışılmak İstenen Ülke Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Ülke	f	%	Ülke	f	%
ABD	26	6,8	Cezayir	3	,8
Afganistan	2	,5	Cibuti	8	2,1
Almanya	14	3,8	Çad	91	23,2
Avrupa	9	2,4	Çin	2	,6
Avustralya	1	,3	Farketmez	8	2,1
Azerbaycan	5	1,3	Fas	5	1,3
Britanya	7	2	Fildişi	1	,3
Burkina Faso	1	,3	Filistin	1	,3
Burundi	1	,3	Fransa	11	1,6
Gabon	2	,6	Kazakistan	1	,3
Gambiya	1	,3	Kenya	3	,8
Gine	1	,3	Kongo	1	,3
Hollanda	5	1,3	Libya	4	1,0
Irak	5	1,3	Lübnan	1	,3
Iran	1	,3	Mali	4	1,0
İspanya	3	,9	Türkiye	52	13,3
İsveç	1	,3	Türkmenistan	4	1,0
Japonya	1	,3	Ukrayna	3	,9
Kamerun	4	1	Ürdün	7	1,8
Kanada	17	4,4	Yemen	12	3,1
Katar	7	2	Nijerya	8	2,1
Mısır	5	1,3	Özbekistan	6	1,5
Moritanya	2	,6	Suudi Arabistan	11	1,6
Polonya	3	,9	Sudan	6	1,5
Somali	17	4,3	Suriye	6	1,5

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunu sırası ile %23,2'si Çad ve %13,3'ü ise Türkiye'de çalışılmak istediğini ifade etmiştir. Diğer ülkelerin oranlarının ise %10'un altında olduğu belirtilmelidir.

### 3.2. Güvenirlilik Analizi

Araştırma çerçevesinde kullanılan kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi ölçeklerinin Cronbach's Alpha testine ait sonuçları Tablo 5'te bulunmaktadır.

**Tablo 5.** Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Kariyer Geleceği Planlaması	17	,938
• Kariyer Uyumluluğu	9	,908
• Kariyer İyimserliği	6	,860
• İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	2	,630
Girişimcilik Yönelimi	10	,903
• Risk Alma	3	,715
• Yenilikçilik	4	,847
• Proaktiflik	3	,780
n: 392		

Ölçeklerin güvenilir olması için Cronbach's Alpha katsayısının minimum 0,70 olması beklenmektedir (Coşkun, Altunışık & Yıldırım, 2019:149). Bununla birlikte Cronbach's Alpha katsayısının 0,60 ile 0,70 arasındaki değerlerde de ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Şahin & Danışman, 2017: 756). Bu durumda araştırmada kullanılan her iki ölçeğe ilişkin verilerin güvenilir olduğu görülmektedir.

### 3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamındaki katılımcıların, ölçeklerin likert yapılarına göre kariyer geleceği planlaması ve alt boyutlarıyla girişimcilik yönelimi ve alt boyutları için ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6'da görülmektedir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Kariyer Geleceği Planlamasına ve Girişimcilik Yönelimine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	Ort.	Std. Sapma
Kariyer Geleceği Planlaması	3,7026	,72174
• Kariyer Uyumluluğu	3,7228	,75128
• Kariyer İyimserliği	3,6977	,80481
• İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	3,6263	,91520
Girişimcilik Yönelimi	3,5342	,78425
• Risk Alma	3,4677	,86357
• Yenilikçilik	3,5472	,89454
• Proaktiflik	3,5833	,88135
n: 392; X: ortalama; s.s.: standart sapma		



Tablo 6’da yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından kariyer uyumluluğu alt boyut ortalamasının 3,72; kariyer iyimserliği alt boyutu ortalamasının 3,69 ve iş piyasalarına ilişkin bilgi alt boyutu ortalamasının 3,62 olduğu görülmektedir. Aynı zamanda girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından risk alma alt boyutu ortalaması 3,46; yenilikçilik alt boyutu ortalaması 3,54 ve son olarak proaktiflik alt boyutu ortalaması 3,58 olarak tespit edilmiştir.

### **3.4. Hipotez Testleri**

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

#### **3.4.1. Farklılıklara İlişkin Analizler**

Farklılıklara ilişkin analizler bölümünde kariyer geleceği planlamasının ve girişimcilik yöneliminin cinsiyet, sınıf, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikrine sahip olma, kendi işyerini açma isteği, ailede girişimcinin olması durumu değişkenlerine ait sonuçları yer almaktadır. Farklılık testi olarak parametrik testler olan t-testi ve Anova testleri gerçekleştirilmiştir. Veriler normal dağılmış olup bu testler için gerekli ön şartları sağlamaktadır.

İlk olarak kariyer geleceği planlaması ile demografik değişkenlere ilişkin farklılık testleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi “H<sub>1</sub>: Kariyer geleceği planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır” kapsamında araştırmaya katılanların cinsiyet,

sınıf, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikri, kendi iş yerini açma ve ailede girişimcinin olması durumu değişkenlerine göre kariyer geleceği planlaması arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Gerçekleştirilen analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7.** Kariyer Geleceği Planlamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Testi

Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Erkek	283	3,6818	,75530	,846	,358
Kadın	109	3,7566	,62630		
Toplam	392	3,7026	,72174		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,358) kariyer geleceği planlamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Araştırmada kapsamındaki kadın katılımcıların ortalamasının (ort.=3,7566), erkek katılımcıların ortalamasına (ort.=3,6818) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir. Güldü ve Kart (2017) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkeninin kariyer planlaması, kariyer engelleri algısı, kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisi incelenmiş olup, katılımcılar tarafından cinsiyet değişkeninin kariyer hedeflerinin gerçekleşmesine engel olan durum olarak tanımladıklarını tespit etmişlerdir.

**Tablo 8.** Kariyer Geleceği Planlamasının Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sınıf	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
3. sınıf	268	3,6554	,76494	3,645	,057
4. sınıf	124	3,8046	,60862		
Toplam	392	3,7026	,72174		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,057) kariyer geleceği planlamasının sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilebilir. Bununla birlikte dördüncü sınıf öğrencilerin ortalamasının (ort.=3,8046), üçüncü sınıf öğrencilerin ortalamasına (ort.=3,6554) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir. Benzer şekilde Büyükyılmaz ve diğ. (2016) tarafından yapılan araştırmada da sınıf değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Kariyer Geleceği Planlamasının Çalışmak İstenilen Sektör Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sektör	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Kamu	134	3,7085	,74273	,014	,907
Özel	258	3,6995	,71204		
Toplam	392	3,7026	,72174		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’da görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,907) kariyer geleceği planlamasının çalışmak istenilen sektör değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Ayrıca kamu sektöründe çalışmak isteyen katılımcıların ortalamasının (ort.=3,7085), özel sektörde çalışmak isteyen katılımcıların ortalamasına (ort.=3,6995) göre yüksek olduğu da belirtilmelidir. Tepe Küçükoğlu, Baynazoğlu ve Berber (2020) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin kariyer ve girişimcilik yönelimi incelenmiş olup, girişimciliğe yönelimin özel sektörün tercih edilmesine göre düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 10.** Kariyer Geleceği Planlamasının İş Deneyimi Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Deneyimi	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	228	3,7175	,73725	,232	,630
Hayır	164	3,6819	,70132		
Toplam	392	3,7026	,72174		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10'da görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten büyük olduğu için (.630) kariyer geleceği planlamasının iş deneyimi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ek olarak iş deneyimine sahip olan katılımcıların ortalamasının (ort.=3,7175), iş deneyimine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (ort.=3,6819) göre yüksek olduğu da söylenebilir.

**Tablo 11.** Kariyer Geleceği Planlamasının İş Fikri Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Fikri	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	314	3,7574	,64440	9,297	,002
Hayır	78	3,4819	,94637		
Toplam	392	3,7026	,72174		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11'de görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten küçük olduğu için (.002) kariyer geleceği planlamasının iş fikrine sahip olma değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda iş fikrine sahip olan katılımcıların ortalamasının (ort.=3,7574), iş fikrine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (ort.=3,4819) göre yüksek olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 12.** Kariyer Geleceği Planlamasının Kendi İş Yerini Açma Değişkenine Göre Farklılık Testi

Kendi İş Yerini Açma	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	319	3,7219	,67846	1,231	,268
Hayır	73	3,6180	,88709		
Toplam	392	3,7026	,72174		
Erkek:283, Kadın:109, *p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.					

Tablo 12’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için (,268) kariyer geleceği planlamasının kendi iş yerini açma değişkenine göre anlamlı bir farklılık taşımadığı görülmektedir. Bununla birlikte kendi iş yerini açmak isteyen katılımcıların ortalamasının (ort.=3,7219), kendi iş yerini açmak istemeyen katılımcıların ortalamasına (ort.=3,6180) göre yüksek olduğu da belirtilebilir.

**Tablo 13.** Kariyer Geleceği Planlamasının Ailede Girişimcinin Olması Durumu Değişkenine Göre Farklılık Testi

Ailede Girişimcinin Olması Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	310	3,7512	,66522	6,835	,009
Hayır	82	3,5187	,88495		
Toplam	392	3,7026	,72174		
Erkek:283, Kadın:109, *p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.					

Tablo 13’te görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (,009) kariyer geleceği planlamasının ailede girişimcinin olması durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca ailesinde girişimcinin olduğu katılımcıların ortalamasının (ort.=3,7512), ailesinde girişimcinin olmadığı katılımcıların ortalamasına (ort.=3,5187) göre yüksek olduğu da görülmektedir.

Araştırma analizleri kapsamında ikinci olarak girişimcilik yönelimi ile demografik değişkenlere ilişkin farklılık testleri

gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın ikinci hipotezi “H<sub>2</sub>: Girişimcilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır” kapsamında araştırmaya katılanların cinsiyet, sınıf, çalışılmak istenilen sektör, iş deneyimi, iş fikri, kendi iş yerini açma ve ailede girişimcinin olması durumu değişkenlerine göre girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 14’te yer almaktadır.

**Tablo 14.** Girişimcilik Yöneliminin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Testi

Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Erkek	283	3,4982	,80730	2,145	,144
Kadın	109	3,6275	,71607		
Toplam	392	3,5342	,78425		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14’te görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük (p<0,05) olduğu için (,144) girişimcilik yöneliminin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Bunun yanında kadın katılımcıların ortalamasının (ort.=3,6275), erkek katılımcıların ortalamasına (ort.=3,4982) göre yüksek olduğu belirtilebilir.

**Tablo 15.** Girişimcilik Yöneliminin Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sınıf	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
3. Sınıf	268	3,4825	,82100	3,710	,055
4. Sınıf	124	3,6460	,68816		
Toplam	392	3,5342	,78425		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 15'te görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten büyük olduğu için (,055) girişimcilik yöneliminin sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık taşımadığı ifade edilebilir. Ayrıca dördüncü sınıf öğrencilerin ortalamasının (ort.=3,6460), üçüncü sınıf öğrencilerin ortalamasına (ort.=3,4825) göre yüksek olduğu da ifade edilebilir.

**Tablo 16.** Girişimcilik Yöneliminin Çalışmak İstenilen Sektör Değişkenine Göre Farklılık Testi

Sektör	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Kamu	134	3,4672	,83005	1,489	,223
Özel	258	3,5690	,75869		
Toplam	392	3,5342	,78425		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16'da görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten büyük olduğu için (,223) girişimcilik yöneliminin çalışmak istenilen sektör değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Özel sektörde çalışma isteyen katılımcılarının ortalamasının (ort.=3,5690), kamu sektöründe çalışmak isteyen katılımcıların ortalamasına (ort.=3,4672) göre yüksek olduğu da söylenebilir.

**Tablo 17.** Girişimcilik Yöneliminin İş Deneyimi Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Deneyimi	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	228	3,5430	,80494	,068	,794
Hayır	164	3,5220	,75681		
Toplam	392	3,5342	,78425		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 17'de görüldüğü üzere p değeri 0,05'ten büyük olduğu için (,794) girişimcilik yöneliminin ile iş deneyimi değişkenleri arasında göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı

görülmektedir. Bunun yanında iş deneyimine sahip olan katılımcıların ortalamasının (ort.=3,5430), iş deneyimine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (ort.=3,5220) göre yüksek olduğu da belirtilebilir.

**Tablo 18.** Girişimcilik Yöneliminin İş Fikri Değişkenine Göre Farklılık Testi

İş Fikri	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	314	3,6143	,71868	17,163	,000
Hayır	78	3,2115	,94443		
Toplam	392	3,5342	,78425		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 18’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (,000) girişimcilik yöneliminin iş fikrine sahip olma değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş fikrine sahip olan katılımcıların ortalamasının (ort.=3,6143), iş fikrine sahip olmayan katılımcıların ortalamasına (ort.=3,2115) göre yüksek olduğu da ifade edilebilir.

**Tablo 19.** Girişimcilik Yöneliminin Kendi İş Yerini Açma Değişkenine Göre Farklılık Testi

Kendi İş Yerini Açma	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	319	3,5887	,72398	8,440	,004
Hayır	73	3,2959	,97688		
Toplam	392	3,5342	,78425		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 19’da görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (,004) girişimcilik yöneliminin kendi iş yerini açma değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Ek olarak kendi iş yerini açmak isteyen katılımcıların ortalamasının (ort.=3,5887), kendi



iş yerini açmak istemeyen katılımcıların ortalamasına (ort.=3,2959) göre yüksek olduğu da söylenebilir.

**Tablo 20.** Girişimcilik Yöneliminin Ailede Girişimcinin Olması Durumu Değişkenine Göre Farklılık Testi

Ailede Girişimci Olma Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)
Evet	310	3,5842	,73558	6,105	,014
Hayır	82	3,3451	,92685		
Toplam	392	3,5342	,78425		

Erkek:283, Kadın:109, \*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 20’de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten küçük olduğu için (.014) girişimcilik yönelimi ile ailede girişimcinin olması durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda ailesinde girişimcinin olduğu katılımcıların ortalamasının (ort.=3,5842), ailesinde girişimcinin olmadığı katılımcıların ortalamasına (ort.=3,3451) göre yüksek olduğu da görülmektedir.

### 3.4.2. Korelasyon Analizleri

Kariyer geleceği planlaması ve alt boyutlarıyla girişimcilik yönelimi ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo 21’de kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik korelasyon analiz sonuçları bulunmaktadır.

**Tablo 21.** Kariyer Geleceği Planlaması ve Girişimcilik Yönelimi Korelasyon Analizi Bulguları

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

Tablo 21’de görüldüğü üzere kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,789$ ;  $p=,000$ ). Bu bulgulardan hareketle  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 22.** Kariyer Geleceği Planlaması Alt Boyutları ile Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

		Kariyer Uyumluluğu	Kariyer İyimserliği	İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	Risk Alma	Yenilikçilik	Proaktiflik
KG-Kariyer Uyumluluğu	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	1	,783**	,597**	,637**	,731**	,739**
	Sig. (p)		,000	,000	,000	,000	,000
KG-Kariyer İyimserliği	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,738**	1	,692**	,576**	,622**	,641**
	Sig. (p)	,000		,000	,000	,000	,000
KG-İş Piyasalarına İlişkin Bilgi	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,597**	,692**	1	,405**	,481**	,547**
	Sig. (p)	,000	,000		,000	,000	,000
**0,01 düzeyinde anlamlıdır.							

Tablo 22’de alt boyutlara ait Pearson Korelasyon değerlerine göre, kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan kariyer uyumluluğuyla girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan risk alma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,637$ ;  $p=,000$ ).

Bundan dolayı, H<sub>3a</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan kariyer uyumluluğuyla girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,731$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı, H<sub>3b</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan kariyer uyumluluğuyla girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,739$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı, H<sub>3c</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan kariyer iyimserliğiyle girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan risk alma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,576$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı, H<sub>3d</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan kariyer iyimserliğiyle girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,622$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı, H<sub>3e</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan kariyer iyimserliğiyle girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,641$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı, H<sub>3f</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan iş piyasalarına ilişkin bilgiyle girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan risk alma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,405$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı, H<sub>3g</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt boyutlarından olan iş piyasalarına ilişkin bilgiyle girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,482$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı, H<sub>3h</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer geleceği planlamasının alt

boyutlarından olan iş piyasalarına ilişkin bilgiyle girişimcilik yöneliminin alt boyutlarından olan proaktiflik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=,547$ ;  $p=,000$ ). Bundan dolayı,  $H_{3i}$  hipotezi kabul edilmiştir.

### **Sonuç**

Girişimciliğin ülke ekonomilerinin sağlıklı şekilde büyümelerinde ve gelişmelerinde önemli bir role sahip olduğu bilinmektedir. Bu nedenden dolayı girişimci bireylerinde değerli olduğu ifade edilmektedir. Ülke yönetimlerinin girişimci bireyleri desteklemeleriyle hem bireylerin hem de ülkelerin kazançlı çıkacağı vurgulanmaktadır. Keat, Selvarajah ve Meyer (2011) ülkelerin küreselleşme karşısında rekabet üstünlüklerinin sürdürülebilir olabilmesi için girişimciliğin ekonomik bir kalkınma stratejisi olduğunu belirtmektedirler. Böylelikle dinamik yapıya sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yöneliminin ilişkisi de önemli hale gelmektedir.

Bu çerçevede gerçekleştirilen araştırma ile uluslararası üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yöneliminin arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kariyer geleceği planlamasının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı, girişimcilik yöneliminin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı ve sonra olarak kariyer geleceği planlamasının alt boyutları ile girişimcilik yöneliminin alt boyutları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için Karabük Üniversitesi'nde lisans programlarında üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim görmekte olan 392 uluslararası lisans öğrencilerinin katılımı sağlanmıştır. Ayrıca

araştırmanın vurgulanması gereken önemli noktası ise uluslararası öğrencileri kapsıyor olmasıdır. Literatürde hem kariyer üzerine çeşitli hem de girişimcilik kavramı ve kapsamı üzerine birçok araştırma ve çalışmalar mevcuttur. İlgili çalışmaların uygulama alanlarının ise yine çok çeşitli olduğu görülmektedir. Bu araştırmayı farklı kılan hususlar ise iki kavramın birlikte ele alınarak araştırılması ve uluslararası öğrencilerin kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimlerinin incelenmesidir. Artık çağın getirdiği ve gerekliliği haline gelen sınırsızlık halinin bütün sektörlerde net şekilde görüldüğü ifade edilebilir. Bundan dolayı uluslararası öğrencilerin de hem kariyerlerini nasıl şekillendirmek istediklerinin tespiti hem de girişimciliğe olan ya da olmayan yönelimlerinin belirlenmesi teorik ve pratik çevreye katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmanın analizlerinde farklılık testleri ve korelasyon analizleri uygulanmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgulardan, kariyer geleceği planlamasının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olunması ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Doğal olarak öğrencilerin ailelerinde girişimci birey/bireylerin olmaları kendilerinde belki aynı sektörde belki bambaşka bir alanda girişimci olabilecekleri vizyonunu sağlayan iş fikirlerine sahip oldukları görülmektedir. Kariyerlerini planlarken de bu iki değişkenin önemli olduğu ifade edilmektedir. Girişimcilik yöneliminin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, demografik değişkenlerden olan iş fikrine sahip olunması, kendi iş yerini açma isteği ve ailede girişimcinin olması durumu ile anlamlı bir

farklılık olduğu tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin girişimcilik yöneliminin ailede girişimci fert/fertlerin olması ve bundan dolayı iş fikrine sahip olunması ile sonuç olarak kendi işyerini açmak ve işini kurmak istemeleri birbirleriyle ilişkili ve dinamik bir sürecin göstergesi olduğu ifade edilmektedir. Tepe Küçüköğlü, Baynazoğlu ve Berber (2020) tarafından yapılan araştırmada toplam katılımcıların sayılarına oranla kendi işini kurmak isteyenlerin azımsanmayacak sayıda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezi olan kariyer geleceği planlaması ile girişimcilik yönelimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu savı istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Ayrıca her iki kavramın alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerinde de pozitif ve anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Burada vurgulanması gereken önemli bir nokta ise araştırmanın uluslararası öğrenciler ile gerçekleştirilmesi ve aslında her birinin anavatanlarının dışında hayatları için, kariyerleri için, her birinin birer girişimci birey olduğunu yani girişimcilik yönelimi sergilediklerini ve eğitim sonrasında ise verilerinde gösterdiği gibi bu girişimcilik coşkusunun iş hayatlarına da taşıyacakları belirtilmelidir. Fidan ve Çiftçi (2009: 73) yarının dünyasında ülkelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri için, en önemli kaynak olan gençlerin girişimci olarak yetiştirilmesinin ve girişimcilik coşkusunun aşılmasının önemli olduğu ifade edilmektedir.

Araştırmanın kısıtları ise sadece bir üniversitede uygulanması, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerini kapsamıdır. Daha sonraki araştırmalar için kamu-vakıf üniversite karşılaştırması veya T. C. Uyraklı öğrencilerinde dahil edilmesi önerilebilir. Yükseköğretim

kapsamında ve uluslararası boyutta üniversiteler arasında özellikle girişimcilik yönelimi olan gençlere eğitimler ve destekler de verilebilir.

### Kaynakça

Akman, A. (2022). Yetersizlik Duygusunun Kariyer Geleceğine Etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 121-135.

Alnaçık, E., Of. M., Balkaş, J., Tülemez, S., Mirzayev, M. ve Alferra, H. (2021). Pandemi Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Umutsuzluklarının Kariyer Geleceği Algısı Üzerindeki Etkileri. *BMIJ*, 9(1), 248-266.

Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Bolton, D. L. ve Lane, M. D. (2012). Individual Entrepreneurial Orientation: Development of a Measurement Instrument. *Education+ Training*, 54(2/3), 219-233.

Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.

Cho, Y. H. ve Lee, J.-H. (2018). Entrepreneurial Orientation, Entrepreneurial Education and Performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(2), 124-134.

Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Covin, G. ve Slevin, D. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.

Duffy, R. D. ve Blustein, D. L. (2005). The Relationship Between Spirituality, Religiousness, and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429- 440.

Ercan, S. ve Yıldırım, C. (2021). Bireysel Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 16(1), 91-105.

Fidan, Y. ve Çiftçi, S. (2009). Farklı Fakültelerdeki İşletme Öğrencilerinin Girişimciliğe Bakışları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 58-73.

Gökdeniz, İ. (2017). Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123-131.

Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). Kariyer Planlanma Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.

Güleç, M. M., Parlak, S., Çetin, I. ve Parlak, D. (2016). The Relationship between Uludağ University Vocational School Students' Choices of Profession and Their Sociological Traits. *Akademik Bakış Dergisi*, 53, 199-209.

Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 23-38.



İşcan, Ö. F. ve Kaygın, E. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 443-462.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.

Kalafat, T. (2014). Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Çalışması (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Keat, O. Y., Selvarajah, C. ve Meyer, D. (2011). Incliation Towards Entrepreneurship Among University Students: An Empirical Study of Malaysian University Students. *International Journal of Business and Social Science*, 2(4), 206-220.

Knight, G. A. ve Çavuşgil, S. T. (2004). Innovation, Organizational Capabilities, and The Born Global Firm. *Journal of International Business Studies*, 35(2), 124-141.

Kraus, S., Breier, M., Jones, P. ve Hughes, M. (2019). Individual Entrepreneurial Orientation and Intrapreneurship in The Public Sector. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 1247-1268.

Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.

Miller, D. (1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29, 770-791.

Özgen, H. ve Yalçın, A. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Ankara: Akademisyen Kitabevi, 4. Baskı.

Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T. ve Frese, M. (2009). Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment of Past Research and Suggestions for The Future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 761-787.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.

Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in The 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19.

Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.

Sönmez, B., Önal, M. ve Yıldız, G. (2019). Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(1), 127-135.

Şahin, F. ve Danışman, Ş. (2017). Yaratıcılık Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 747-760.

Tepe Küçükoğlu, M., Baynazoğlu, M. E. ve Berber, Ş. (2020). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer ve Girişimcilik Yönelimleri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 27(1), 91-108.

Watts, A. G. (1996). *Careerquake: Policy Supports for Self-Managed Careers*. London: Demos.

Wiklund, J. (1999). The Sustainability of The Entrepreneurial Orientation Performance Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24, 37-48.