

**T.C.**  
**MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**Mustafa TAZE**

**SPOR BİLİMLERİ ALANINDA LİSANS EĞİTİMİ ALAN**  
**ÖĞRENCİLERİN GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM**  
**EDİLEBİLME ALGILARININ İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MUŞ-2019**

**T.C.**  
**MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**Mustafa TAZE**

**SPOR BİLİMLERİ ALANINDA LİSANS EĞİTİMİ ALAN**  
**ÖĞRENCİLERİN GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM**  
**EDİLEBİLME ALGILARININ İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ YÖNETİCİSİ**

**Dr. Öğretim Üyesi Metin KARAYOL**

**MUŞ-2019**

## SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Muş Alparslan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Spor Bilimleri Alanında Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimcilik Düzeyleri ve İstihdam Edilebilme Algılarının İncelenmesi” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Muş Alparslan Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

30.12.2019

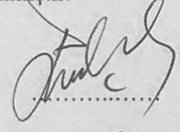
Mustafa TAZE

**YÜKSEK LİSANSTEZ KABUL TUTANAĞI**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Dr. Öğretim Üyesi Metin KARAYOL danışmanlığında Mustafa TAZE tarafından hazırlanan bu çalışma 30.12.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Başkan** : Doçent Dr. Talha MURATHAN

İmza



**Jüri Üyesi** :Dr. Öğretim Üyesi T. Fatma KARADAĞ

İmza



**Jüri Üyesi** : Dr. Öğretim Üyesi Metin KARAYOL

İmza



## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	I
ÖZET.....	VI
ABSTRACT .....	VIII
ÖNSÖZ.....	VIII
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ .....	XI
TABLolar DİZİNİ .....	XII
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SPOR BİLİMLERİNDE GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLME ARAŞTIRMASI

1.1. GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGISININ ÖNEMİ, AMACI, PROBLEM CÜMLESİ, HİPOTEZLERİ, VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI .....	3
1.1.1. Araştırmanın Önemi .....	3
1.1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.1.3. Problem Cümlesi .....	3
1.1.3.1. Alt Problemler .....	3
1.1.4. Hipotezler .....	5
1.1.5. Araştırmanın Varsayımları .....	6
1.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	6

## İKİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

2.1. GENEL BİLGİLER.....	7
2.1.1. Girişimcilik Kavramı ve Önemi .....	7
2.1.2 Girişimciliğin Önemini Ortaya Koyan Hususlar .....	10
2.1.3. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi.....	11

2.1.3.1. Dünyada Girişimcilik .....	11
2.1.3.2. Türkiye’de Girişimcilik .....	12
2.1.4. Girişimcilik Türleri.....	13
2.1.4.1. Orijinal Girişimcilik.....	14
2.1.4.2. Özel Sektör Girişimciliği .....	14
2.1.4.3. İç Girişimcilik.....	14
2.1.4.4. Kurumsal Girişimcilik .....	15
2.1.4.5. Sosyal Girişimcilik .....	15
2.1.4.6. Ekogirişimcilik .....	16
2.1.4.7. Stratejik Girişimcilik .....	16
2.1.4.8. Kamu Girişimciliği .....	17
2.1.4.9. Akademik Girişimcilik .....	17
2.1.4.10. Sanal (Dijital) Girişimcilik .....	18
2.1.4.11. Kadın Girişimciliği .....	18
2.1.5. Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler .....	19
2.1.6. Girişimciliği Belirleyen Faktörler .....	22
2.1.6.1. Bireysel Yaklaşım.....	22
2.1.6.2. Çevresel Yaklaşım.....	24
2.1.6.3. Firma Yaklaşımı .....	24
2.1.7. Girişimciliğin Avantaj ve Dezavantajları.....	24
2.1.7.1. Girişimciliğin Avantajları.....	24
2.1.7.2. Girişimciliğin Dezavantajları.....	25
2.1.8. Girişimci Kişiliği Etkileyen Faktörler .....	26
2.1.8.1. Ailenin Etkisi .....	26
2.1.8.2. Eğitimin Etkisi .....	27
2.1.8.3. Kültürün Etkisi .....	28

2.1.8.4. Çevrenin Etkisi .....	28
2.1.8.5. Kişisel Değerler .....	29
2.1.8.6. Yaş ve Cinsiyet .....	29
2.1.8.7. İş Tecrübesi.....	30
2.1.8.8. Rol Modelleri.....	30
2.1.9. Spor ve Girişimcilik .....	31
2.1.10. İstihdam Edilebilirlik.....	32
2.1.10.1. İstihdam Kavramı .....	32
2.1.10.2. İstihdamın Tanımı.....	32
2.1.10.3. İstihdam Türleri .....	33
2.1.11. İstihdam Teorileri .....	35
2.1.11.1. Klasik ve Neoklasik İstihdam Teorisi.....	35
2.1.11.2. Alternatif İstihdam Teorisi .....	36
2.1.11.3. Keynesyen İstihdam Teorisi .....	36
2.1.11.4. Monetarist İstihdam Teorisi.....	38
2.1.12. İstihdam Edilebilirliğin Doğuşu ve Tarihçesi .....	38
2.1.13. İstihdam Edilebilirlik Kavramı.....	41
2.1.14. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı .....	42
2.1.15. İstihdam Edilebilirliğinin Boyutları .....	44
2.1.15.1. Kariyer Kimliği Boyutu.....	45
2.1.15.2. Kişisel Uyumluluk Boyutu .....	46
2.1.15.3. Sosyal ve Beşeri Sermaye Boyutu.....	48
2.1.16. Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumları ve Ait Bölümleri.....	49
2.1.16.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü .....	49
2.1.16.2. Spor Yöneticiliği Bölümü.....	50

2.1.16.3. Antrenörlük Eğitimi Bölümü .....	51
2.1.16.4. Rekreasyon Bölümü .....	52
2.1.16.5. Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi Bölümü.....	53
2.1.17. Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumlarına Ait İstihdam Sorunları .....	53
2.1.17.1. Spor Bilimleri İstihdamı .....	55
2.1.17.2. Spor Bilimleri Atamaları ve Dağılım Oranları .....	56
2.1.17.3. Spor Bilimleri Mezunlarının Çalıştıkları Sektörler .....	57
2.1.17.4. Spor Bilimleri Mezunlarının Sorunları.....	58

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **ARAŞTIRMANIN EVREN, ÖRNEKLEM VE ÖLÇEK YAPILARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ BİLGİLER**

<b>3.1. MATERYAL VE YÖNTEM</b> .....	62
3.1.1. Araştırma Modeli.....	62
3.1.2. Evren ve Örneklem .....	62
3.1.3. Araştırma Tekniği ve Protokol .....	62
3.1.4. Veri Toplama Araçları .....	63
3.1.5 Verilerin İstatistiksel Analizi.....	64

### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

#### **GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGILARINA İLİŞKİN ANALİZLER**

<b>4.1. BULGULAR</b> .....	65
4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	65
4.1.2. Katılımcıların İstihdam Edilebilme Algısı ile Girişimcilik Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	66
4.1.3. Katılımcıların Üniversite Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	73



4.1.4. Katılımcıların İstihdam Edilebilme Algısı ve Girişimcilik Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	79
---	----

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGILARINA DÖNÜK SONUÇ DEĞERLERİ**

<b>5.1. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>81</b>
5.1.1. Tartışma Sonuç.....	81
5.1.2. Öneriler.....	86
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>87</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>101</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>121</b>

## ÖZET

### YÜKSEK LİSANS TEZİ

# SPOR BİLİMLERİ ALANINDA LİSANS EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİNİN VE İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGILARININ İNCELENMESİ

**Mustafa TAZE**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Metin KARAYOL**

**2019, 121 sayfa**

Bu çalışmanın amacı; Spor Bilimleri alanında lisans eğitimi alan öğrencilerin Girişimcilik düzeyleri ve İstihdam edilebilme algılarının incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Doğu Anadolu Bölgesinde Spor Bilimleri alanında lisans eğitimi alan öğrenciler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem grubunu ise, Doğu Anadolu Bölgesinde 4. Sınıfta Spor Bilimleri alanında lisans eğitimi alan 597 öğrenci oluşturmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Katılımcıların istihdam edilebilme durumlarının tespiti için Karlı (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘‘İstihdam Edilebilirlik Ölçeği’’ girişimcilik durumlarının tespiti için Deveci ve Çepni (2015) tarafından geliştirilen ‘‘Öğretmen Adaylarına Yönelik Girişimcilik Ölçeği’’ kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerinin analizinde, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans/yüzde, normal dağılım testi, (Kolmogorov-Smirnov testi), gibi betimsel istatistiklerin yanında, ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Withney U test), çoklu karşılaştırmalarda varyans analizi (Kruskal Wallis-H test) ve korelasyon testi (Spearman Correlation test) yapılmıştır. Varyans analizi testinden sonra anlamlı farklılığın hangi gruplarda olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırmalardan kaynaklanabilecek tip I ve tip II hataları önlemek için bonferroni düzeltme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve tabloların oluşturulması amacıyla SPSS 23 istatistiksel paket programı kullanıldı. Sonuç olarak: İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Öğretmen Adaylarına Yönelik Girişimcilik Ölçeği alt boyutlarında Girişimcilik Dersi Alma Durumu, Ekonomi/Finans Dersi Alma Durumu, Lise Türü, Bölüm ve Üniversite Değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülürken, Cinsiyet, Formasyon Alma Durumu değişkenine göre anlamlı farklılık

görülmemiştir. Üniversite öğrencilerinin girişimcilik düzeyleri ve istihdam edilebilme algılarında anlamlı fark ve ilişkiler bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Spor Yönetimi, Spor Bilimleri, Girişimcilik, İstihdam Edilebilirlik.



**ABSTRACT**  
**MASTER'S THESIS**  
**INVESTIGATION OF ENTREPRENEURSHIP LEVELS AND**  
**EMPLOYABILITY PERCEPTION OF UNDERGRADUATE STUDENTS**  
**STUDYING SPORTS SCIENCES**

**Mustafa TAZE**

**Thesis Advisor: Assistant professor Metin KARAYOL**

**2019, Page: 121**

The aim of this study is to investigate Entrepreneurship levels and Employability perceptions of Undergraduate Students in the department of Sports Sciences. Population of the study consists of the undergraduate students studying Sports Sciences in Eastern Anatolia region. Sample group of the study consists of 597 undergraduate students studying Sports Sciences ay 4th grade in Eastern Anatolia region. The personal information form has been used to identify the demographic features of the participants by the researchers. “Employability Scale” transcribed to Turkish by Karlı (2016) has been used to determine the employability of the participants and “Entrepreneurship Scale For Teacher Candidates” developed by Deveci and Çepni (2015) has been used to identify their conditions of entrepreneurship. Besides descriptive statics such as arithmetic average, standard deviation, frequency/percentage, normal distribution test, (Kolmogorov-Smirnov test) to test the hypothesis of the study, t-test (Mann-Withney U test) in pairwise comparison and variance analysis (Kruskal Wallis-H test) in multiple comparisons and correlation test (Spearman Correlation test) have been conducted. After the variance analysis, bonferroni correction method has been used to prevent type I and type II mistakes caused by pairwise comparisons conducted to identify in which groups there is a significant difference. SPSS 23 statistical package program has been used to create the tables and evaluate the data obtained from the study. As a consequence: while there is a significant difference according to variables of Condition of Taking Entrepreneurship Course, Condition of Taking Economy/Finance Course, High school Type, Department and University in sub-dimensions of Employability Scale and Entrepreneurship Scale For Teacher Candidates, no significant difference has been seen according to Gender, Condition of Taking Methodology Courses. Significant

difference and relations have been found out in the entrepreneurship levels and employability.

**Key Words:** Sports Management, Sports Sciences, Entrepreneurship, Employability.



## ÖNSÖZ

Günümüz dünyasında işsizliğin gittikçe arttığı, insan gücüne duyulan talebinde aynı oranda düştüğü görülmektedir. İstihdam durumlarının bu denli düşüşü kişilerde girişimcilik ruhunu daha da artırmakta, rakiplerinin önüne geçebilmek için her alanda daha donanımlı, bilgili ve bilinçli hale getirmeyi ortaya koymuştur. Bu çalışma Spor Bilimleri alanında lisans eğitimi alan öğrencilerin Girişimcilik düzeyleri ve İstihdam edilebilme algıları ile ilgili durumları incelenmeye çalışılmıştır.

Tez çalışmam boyunca beni bilgisiyle, önerileriyle destekleyen ve tezime ilgili çalışmalarında sabırla sorularımı yanıtlayan saygıdeğer danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL, nitel araştırmalar konusunda uzman görüşlerinden yararlandığım Dr. Öğr. Üyesi Abdullah GÜMÜŞAY 'a, her zaman akademik kariyerimde ilerlememi destekleyen ve bana değerli öneriler sunan Prof. Dr. Hüseyin KIRIMOĞLU 'na, verileri toplama aşamasında kıymetli zamanlarını ayırıp ölçek sorularını içtenlikle yanıtlayan değerli meslektaşlarıma çok teşekkür ederim.

Son olarak öğrenim hayatımın başından bu güne kadar sonsuz sabır ve anlayışla bana yardımcı olan, eğitimim için her türlü fedakarlıkları yapan, benim bu günlere gelmemde karşılığı ödenemeyecek emekleri olan sevgili Aileme yürekten teşekkürlerimi sunarım.

## KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
BES	: Beden Eğitimi ve Spor
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
CBI	: Confederation of British Industry
CEC	: Commission of European Communities
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
GSİM	: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
HM TREASURY	: İngiltere Ekonomi ve Maliye Bakanlığı
İEÖ	: İstihdam Edilebilirlik Ölçeği
KOBİ	: Küçük Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MOLT	: Mezun Olunan Lise Türü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖAYGÖ	: Öğretmen Adaylarına Yönelik Girişimcilik Ölçeği
PFSP	: Pedagojik Formasyon Sertifika Programı
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UN	: Unesco
VB	: Ve Benzeri
VD	: Ve Diğerleri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
YY	: Yüz Yıl

## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 2.1.</b>	Girişimci Tanımları.....	9
<b>Tablo 2.2.</b>	Girişimci Olmayı Belirleyen Psikolojik ve Demografik Faktörler.....	24
<b>Tablo 4.1.</b>	Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistiksel dağılımları.....	69
<b>Tablo 4.2.</b>	Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.....	70
<b>Tablo 4.3.</b>	Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin formasyon alma durumu değişkenine göre karşılaştırılması.....	71
<b>Tablo 4.4.</b>	Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin girişimcilik dersi alma durumu değişkenine göre karşılaştırılması.....	72
<b>Tablo 4.5.</b>	Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin ekonomi/finans dersi alma durumu değişkenine göre karşılaştırılması.....	73
<b>Tablo 4.6.</b>	Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin mezun olunan lise türü değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	74
<b>Tablo 4.7.</b>	Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin bölüm değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	77
<b>Tablo 4.8.</b>	Katılımcıların üniversite prestiji düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	78
<b>Tablo 4.9.</b>	Katılımcıların çalışma alanına güven düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	78
<b>Tablo 4.10.</b>	Katılımcıların kendine olan inanç düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	79
<b>Tablo 4.11.</b>	Katılımcıların risk alma düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	80
<b>Tablo 4.12.</b>	Katılımcıların fırsatları görme düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	81



<b>Tablo 4.13.</b>	Katılımcıların kendine güven düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	81
<b>Tablo 4.14.</b>	Katılımcıların duygusal zeka düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	82
<b>Tablo 4.15.</b>	Katılımcıların yenilikçi olma düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları.....	83
<b>Tablo 4.16.</b>	Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ve girişimcilik düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları.....	84



## GİRİŞ

Günümüz dünyasında artan nüfusla beraber hayatta kalabilmek ya da refah seviyesi yüksek birey olarak yaşayabilmek gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Küresel dünyada kıtaların, bölgelerin, ülkelerin, şehirlerin vb. mevcut durumları ekonomik alanda farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılık kişilerin hayatlarını idame ettirebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Kişiler hayatlarını idame ettirirken birçok faktörden etkilendiği gibi hem girişimcilik faaliyetleri hem de devletin, özel sektörün ya da kendi kişisel çabaların sonucu oluşabilecek istihdam edilebilme olanaklarının önemi yadsınamaz.

Kuratko (2009: 5) göre girişimcilik, yaratıcı çözümlerin ve yeni fikirlerin yaratılmasına, hayata geçirilmesine yönelik enerji ve tutku gerektiren, canlı bir vizyon ve farklılık yaratma sürecidir. Casson ve Foss-Klein girişimciliği, "risk alma, fırsat yakalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tümü" olarak tanımlamaktadırlar (Aytaç ve İlhan, 2007: 103). Akpınar (2009: 14), girişimciliği "yeni ya da mevcut bir organizasyon içinde, risk alma, yenilik ve yaratıcılık unsurlarını güçlü bir yönetim sistemiyle bütünleştirerek ekonomik etkinlik yaratma düşüncesi ve eyleme dönüştürme süreci" olarak tanımlamaktadır. Efe (2016: 19) ise girişimciliği "bir iş girişiminde bulunma, kaynakları düzenleme ve bunların sonucunda ortaya çıkabilecek risk ve yararları öngörme süreci" olarak tanımlamıştır.

Literatürde istihdam kavramı hakkında pek çok tanımlamanın yapıldığı izlenmektedir. Yavuz (2010, s. 2) istihdamı, çalışarak gelir elde etme hedefi olan kişilerin emeklerinden yararlanmak üzere çalıştırılması gibi ifade edilmektedir. Uysal (2007, s. 55) istihdam kavramını, geniş anlamıyla tüm üretim faktörlerinden ürün ve hizmet üretimi amacıyla üretim süreci içinde yararlanılması, kısa anlamıyla ise yalnızca emek faktöründen hizmet ve ürün üretimi amacıyla üretim aşaması içerisinde yararlanılması şeklinde ifade edilmektedir. Yıldırım ve Karaman (2001, s. 368) istihdam kavramını, tam gün çalışan yetişkin emeğin toplam sayısı ile ifade edilmektedir.

Beden eğitimi ve sporun ülkemizdeki girişimcilik ve istihdam edilme durumlarına bakıldığında diğer Avrupa ülkeleriyle kıyas etmenin doğru olmadığı lakin gelişmekte olan ülkeler statüsünde gittikçe profesyonelleşen bir yapıya kavuştuğumuzu söyleyebiliriz. Özellikle 2011 yılında 2. Spor bakanlığı döneminin başlaması ile birçok beden eğitimi ve spor bölümünün devlet statüsünde tanımları yapılarak özel istihdam

alanları sağlanmıştır. Bunun yanı sıra hem federasyonların hem de yetkili kuruluşların antrenörlük kursları, seminerler düzenleyerek kişilerin girişimcilik ruhlarını ortaya koymalarında imkan sağlamışlardır.

Bu noktadan hareketle çalışmamızda ölkemizde Doğu Anadolu Bölgesinde 4. Sınıfta Spor Bilimleri alanında lisans eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ve istihdam edilebilme algılarının incelenmesi amaçlanmıştır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### SPOR BİLİMLERİNDE GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLME ARAŞTIRMASI

#### 1.1. GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGISININ ÖNEMİ, AMACI, PROBLEM CÜMLESİ, HİPOTEZLERİ, VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI

##### 1.1.1. Araştırmanın Önemi

Günümüzde artan işsizlik oranları kişilerin girişimcilik yönlerine daha dikkat çekmektedir. Bu araştırmada, Spor Bilimleri bölümlerinin meslek kaygısının gittikçe arttığı günümüzde girişimcilik düzeyleri ile istihdam edilebilme algısının önemi vurgulanmak istenmiştir.

##### 1.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Doğu Anadolu Bölgesinde Spor Bilimleri alanında lisans eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ve istihdam edilebilme algılarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda söz konusu Spor Bilimleri öğrencilerinde incelenecek konular şunlardır;

- Spor Bilimleri Öğrencilerinin Demografik Özellikleri,
- Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeyleri,
- Spor Bilimleri Öğrencilerinin İstihdam Edilebilme Algıları,
- Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin İstihdam Edilebilme algısı ile olan ilişkisi.

##### 1.1.3. Problem Cümlesi

Çalışmanın problem cümlesi; Spor Bilimleri Öğrencilerinin girişimcilik düzeyleri ile istihdam edilebilme algısı arasında ilişki var mıdır?

##### 1.1.3.1. Alt Problemler

Bu araştırmada aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

1) Spor Bilimleri Öğrencilerinin, Demografik Özellikler bakımından aralarında farklılıklar var mıdır?

2) Cinsiyet Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark var mıdır?

3) Formasyon Alma Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark var mıdır?

4) Girişimcilik Dersi Alma Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark var mıdır?

5) Ekonomi/Finans Dersi Alma Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark var mıdır?

6) Mezun Olunan Lise Türü Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark var mıdır?

7) Bölüm Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark var mıdır?

8) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Üniversite Prestiji alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

9) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Çalışma Alanına Güven alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

10) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Kendine Olan İnanç alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

11) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Risk Alma alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

12) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Fırsatları Görme alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

13) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Kendine Güven alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

14) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Duygusal Zeka alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

15) Üniversite değişkenine göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Yenilikçi Olma alt boyutunda anlamlı bir fark var mıdır?

16) Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeyleri ve İstihdam Edilebilme Algısı arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?

#### 1.1.4. Hipotezler

1) Spor Bilimleri Öğrencilerinin, Demografik Özellikler bakımından aralarında bir fark yoktur.

2) Cinsiyet Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark yoktur.

3) Formasyon Alma Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark yoktur.

4) Girişimcilik Dersi Alma Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark yoktur.

5) Ekonomi/Finans Dersi Alma Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark yoktur.

6) Mezun Olunan Lise Türü Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark yoktur.

7) Bölüm Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algısı alt boyutları arasında bir fark yoktur.

8) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Üniversite Prestiji alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

9) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Çalışma Alanına Güven alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

10) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Kendine Olan İnanç alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

11) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Risk Alma alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

12) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Fırsatları Görme alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

13) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Kendine Güven alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

14) Üniversite Değişkenine Göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Duygusal Zeka alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

15) Üniversite değişkenine göre, Spor Bilimleri Öğrencilerinin Yenilikçi Olma alt boyutunda anlamlı bir fark yoktur.

16) Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeyleri ve İstihdam Edilebilme Algısı arasındaki anlamlı bir ilişki yoktur.

#### **1.1.5. Araştırmanın Varsayımları**

1. Bu çalışmada uygulanan yöntemin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Seçilen örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır.
3. Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu ve çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
4. Bu çalışmada yer alan Spor Bilimleri Öğrencilerinin veri toplama araçlarına verdikleri cevapların çalışmanın ciddiyeti dahilinde, samimi ve gerçeklere uygun olarak verildiği varsayılmıştır.

#### **1.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Spor Bilimleri bölümlerinde gönüllü olarak katılan öğrencilerdir.
2. Çalışma 2019 yılında Doğu Anadolu Bölgesinde 4. Sınıfta Spor Bilimleri alanında lisans eğitimi alan öğrencilerle sınırlandırılmıştır.
3. Çalışma katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevap ile sınırlıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

#### 2.1. GENEL BİLGİLER

##### 2.1.1. Girişimcilik Kavramı ve Önemi

Girişimcilik kavramı Geçmişten günümüze insan hayatının bir parçası olarak gelmiş ve 20. yüzyılda küreselleşmenin de etkisi ile daha da önem kazanmıştır. İnsanların geçimlerini sağlayabilmek ve bir takım ihtiyaçlarını gidermek için yaptıkları, toplayıcılık, avcılık gibi faaliyetler ve tekerleğin, ateşin vb. bulunması girişimciliğin tarihteki ilk örnekleri olarak değerlendirilebilir (Saritaş ve Duran, 2017: 148).

Girişimcilik kavramı, Fransızca “bir şey yapmak, üstlenmek” anlamlarına gelen 'entreprendre' kelimesinden türemiştir. Bu kavramı Fransız ekonomist Richard Cantillon il olarak kullanmıştır. Richard Cantillon bu kavramı işi organize eden riskleri üstlenip kar elde etmek için uğraşan kişileri tanımlamak için kullanmıştır. (Havinal, 2009: 96). Jean Baptiste Say, ise kavramı geliştirerek girişimcinin risk alabilmesinin yanında üretim girdilerini yöneltme kabiliyetinin de olmasının da iyi olacağını vurgulamıştır. (Şen, 2015: 42). Joseph A. Schumpeter is yenilikçi ve dinamik olma özelliği ekonomik anlamda yükselmenin insanın temel yapı taşlarından biri olarak tanımlamıştır (Başar vd. 2016: 4).

Hisrich ve Peters (2002: 26)'a göre girişimcilik, yeterli zaman ve çaba ile alınan sosyal, psikolojik ve finansal riskler ile bağımsızlık, kişisel tatmin ve ekonomik ödüllere sahip olmayı içeren yeni bir değer yaratma sürecidir. Kuratko (2009: 5) ise girişimcilik, yaratıcı çözümlerin ve yeni fikirlerin yaratılmasına, hayata geçirilmesine yönelik enerji ve tutku gerektiren, canlı bir vizyon ve farklılık yaratma sürecidir. Casson ve Foss Klein girişimciliği, risk alma, fırsat yakalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tümü olarak tanımlamaktadırlar (Aytaç ve İlhan, 2007: 103). Akpınar (2009: 14), girişimciliği “yeni ya da mevcut bir organizasyon içinde, risk alma, yenilik ve yaratıcılık unsurlarını güçlü bir yönetim sistemiyle bütünleştirerek ekonomik etkinlik yaratma düşüncesi ve eyleme dönüştürme süreci” olarak tanımlamaktadır. Efe (2016: 19) ise girişimciliği “bir iş girişiminde bulunma, kaynakları düzenleme ve bunların sonucunda ortaya çıkabilecek risk ve yararları öngörme süreci” olarak tanımlamıştır.



Girişimci ise toplumun talep ettiği mal veya hizmeti bulup üreten ve yaratıcılığı ile öne çıkan kimsedir (Kaya, 2007: 44). Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre girişimci, ticaret endüstri vb. alanlarda üretim için sermaye sağlayarak girişimde bulunan kimsedir (www.tdk.gov.tr, 2019).

Hisrich ve Peters (2002: 7) girişimciyi, “risk alan ve yeni bir şey başlatan kişi” olarak tanımlar. Schumpeter'a göre girişimci, yeni kombinasyonlar üretme görevini yenilikçilik faaliyetiyle sürdüren kişidir (Yüksel, Cevher ve Yüksel, 2015: 145). Kuratko (2009: 23)'ya göre girişimci, zaman, para, çaba ya da beceriler yoluyla fırsatları ele alarak işlenebilir ve pazarlanabilir fikirlere dönüştürüp değer yaratan ve bu fikirleri tatbik etmek için rekabetçi pazarın risklerini göze alan yenilikçi kişidir. Bozkurt (2006: 94) ise girişimciyi, etrafına bakmasını ve gerek duyulan ihtiyaçları fark etmesini bilen, iş yapmak için fark ettiği ihtiyaçları gerekli kaynakları bir arada toplama becerisine sahip, farklı düşünen ve risk alan kişi olarak tanımlamaktadır.

Görüldüğü gibi literatürde girişimci ve girişimcilik kavramına ilişkin pek çok tanım bulunmakta ve bu tanımlar ait olduğu disiplinlere göre farklılık göstermektedir. Bir ekonomist için girişimci, üretim etkenlerini bir araya getirerek değer yaratan, varyasyonu ve yenilikçiliği ortaya koyan kişi olarak tanımlarken bir psikolog için girişimci, bir amacı başarma veya bir hedefe ulaşma, başkalarının yaptırımından kaçma veya otoriteye sahip olma isteği olan ve bu hisleri ile harekete geçen birey olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 2008: 8). Bu çalışmada girişimci kavramı kendi işini kuran ve başka hiç kimse ile çalışmayan birey olarak kullanılmıştır.

Aşağıdaki tabloda literatürde önemli görülen bazı girişimci tanımlarına yer verilmiştir:

**Tablo 2.1. Girişimci Tanımları**

Yazar	Tanım
Jean Baptiste Say	İktisadi literatürü düşük üretkenlik seviyesinden daha yüksek üretkenlik seviyesine taşıyabilen kişi.
Joseph A. Schumpeter	Ekonominin içinde bulunduğu kargaşadan yararlanarak değişimi severek karşılayan ve fırsat arayıp değişim ajanlığı yapan kimse.
Frank H. Knight	Bilinmezlik ortamı içerisinde, nasıl ne zaman ve neyin üretileceğine dair, üretirken karar verebilme ve kar elde etmek için bu görevi üstlenen kişi.
Timothy S. Hatten	Fırsatları avantaja dönüştürebilmek için risk alan kişi.

Tim Burns	Değişim ve fırsatları kar elde etmek için kullanan ve inovasyon yapan kişi.
Robert Hisrich	Finansal, psikolojik ve sosyal risklerle birlikte kişisel ve parasal tatmin elde eden ve bu amaçla gerekli çaba göstererek yeni bir değer yaratan kimse.
Seyfi Top	Girişimci olumsuz bir fikri alıp olumlu bir şekil yaratabilen kimse.

**Kaynak:** Özdevecioğlu ve Karaca (2015)

Bütün tanımlardan yola çıkarak girişimciliği, üretim faktörlerinin kar elde etmek amacıyla bir araya getirildiği toplumsal bir değer yaratma süreci, girişimciyi ise bu süreci yönetirken riskleri ve fırsatları göz önünde bulundurarak faaliyete geçen kişi olarak tanımlayabiliriz.

Bu güne gecen süre boyunca, birçok değişik alanın araştırma konusu olan girişimciliğin önemi, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilmesiyle birlikte daha da artmıştır. Toplumu oluşturan bireyler, yaşamını devam ettirebilmeleri için farklı ürün ve hizmetlere gereksinim duyarlar. Bu ürün ve hizmetlerin üretilmesi, üretim faktörlerinin bir araya getirilmesiyle mümkün olmaktadır. Doğal kaynaklar, emek ve sermaye üçlüsünden oluşan bu üretim faktörlerini bir araya getirip uyumlu üretime yönelten ve aynı zamanda dördüncü ve en önemli üretim faktörü olarak kabul edilen kişi girişimcidir (Marangoz, 2016: 3).

Ülkelerin huzur içinde gelişmesi ve büyümesinin en önemli sebeplerinden biri ekonomik büyümedir (Akpınar, 2009: 16). Bir Ülkenin kalkınması ve gelişmesi; o ülkede ekonomik büyümeye katkıda bulunabilecek ve değişen koşullara uyum sağlayabilme yetisine sahip girişimci bireyler yetiştirebilmesine bağlıdır (Durukan, 2006: 29). Yapılan araştırmalar G-7 ülkelerinde yani, Japonya, Amerika, Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere ve Kanada'da girişimcilik düzeyi ile yıllık ekonomik büyüme ve kalkınma arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Güney, 2015: 70).

Girişimcilerin toplumun gereksinimlerini belirleyip bunu yatırıma dönüştürmeleriyle birlikte, istihdam ve gelir düzeyinde artış meydana gelmektedir (Güney, 2015: 71). Bu sebeple ekonomik ve sosyal açıdan önemli olan işsizliğin giderilmesinde etkin bir rol oynamaktadır.

Günümüz de bir ülkenin ağırlığını ve etkinliğini küresel çaptaki şirketleri ile küresel çapta yaratmış oldukları markaları belirlemekte, kurulan şirket ve üretilen marka ne kadar çok ise ülke uluslararası alanda gelişmiş ve kalkınmıştır, tersi durumda ise geri kalmış bir ülke olma sebebi olabilmektedir (Kaya, 2007: 31). Bu sebeple daimi ekonomilerin vazgeçilmez sebebi olan girişimciler, gelişimi az ülkelerde kalkınmanın ve gelişmiş ülkelerde ise dinamizmin bir unsuru olarak görülmektedir (İşcan ve Kaygın, 2011: 444).

### **2.1.2 Girişimciliğin Önemini Ortaya Koyan Hususlar**

Girişimciliğin önemini ortaya koyan bazı hususlar aşağıda ifade edilmektedir (Akpınar, 2009: 18-19).

**Özelleştirmede:** Özelleştirme girişimciliğin aktifliğine bağlı olarak gerçekleştirilebilir. Kamu teşebbüsünün yarattığı mal ve hizmet üretimi, rekabet ve verimliliği ortadan kaldırmaktadır.

**İşsizliğin Önüne Geçilmesinde:** Kişilerin şahsi işlerini kurmaları ve kurdukları iş yerlerinde, işsiz bireyleri istihdam etmeleriyle birlikte işsizlik oranında düşüş görülebilir. Genç nüfusun istihdam olanağına sahip olması ve ekonomik güce dönüşmesi girişimcilik ile mümkün kılınacaktır.

**Kaynakların Verimli Kullanılmasında:** Büyümenin altında yatan unsur yerli kaynakların faaliyete geçirilmesi ve etkin bir şekilde kullanılmasıdır. Bu kaynakların etkin ve faydalı bir şekilde kullanılması girişimcilik ile gerçekleşecektir.

**Sosyal İstihdamın Önlenmesinde:** Kamu kısmında yüksek istihdamın önlenmesi girişimciliği arttırmak ile gerçekleştirilebilir.

**Gelir Artışının Sağlanmasında:** İşsizlik, bireylerin gelir seviyelerinin yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Girişimcilik faaliyetlerinin yaygınlaşması, gelir artışının sağlanmasında en önemli unsurdur.

**Teknolojik Gelişmelerin Hayata Geçirilmesinde:** Teknolojiyi takip etmek ekonomik kalkınmanın temel yapı taşıdır. Üniversiteler, Ar-Ge kurumları ve diğer araştırma birimleri ne kadar üretken olursa olsun, geliştirilen teknolojiler girişimciler sayesinde hayata geçirilmektedir.

### 2.1.3. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik terimi ilk olarak kişinin varlıklarıyla iş kurması şeklinde açıklanmaktaydı. İngiliz klasik iktisatçılarından Adam Smith ise iktisadi olgular arasında önemsiz görülen girişimci, daha sonra endüstrileşme ile birlikte gelişim göstermiş ve insanların dikkatini çeken bir konu haline gelmiştir (Koç 2005: 23-24).

#### 2.1.3.1. Dünyada Girişimcilik

Günümüzde girişimci olarak adlandırılan bireyler girişimciliğin bütün prensiplerine hakimdirler ve bunu sadece yaşamlarını idame edebilmek için gerçekteşirmektedirler. Emile Durkheim yaptığı Genetik Evrim Sınıflandırılmasında toplumları dörde ayırmaktadır. Bunlar;

**İlkel toplumlar:** Bireylerin doğadan elde ettikleri kaynaklarla geçindikleri ve hayvanları sadece gıda kaynağı olmaktan çıkarıp hayvancılığa başlamış toplumlardır. Bu toplumlar henüz topraktan verim almaya başlanmamış ekilip dikilmemiştir (Lajuie, 1968: 17).

**İlk toprağa yerleşip tarım ile uğraşan toplumlar:** İnsanların topraktan fayda sağladığı ve başkalarını faydalandıracak kadar üretmesi sonucunda değiş tokuşun başladığı bir toplumdur (Aşkın, Nehir ve Vural, 2011: 56).

**Feodal toplumlar:** Günümüz girişimcilik anlayışıyla benzerlik gösteren bu toplumlarda bireyler toprak ve alım satım ile ilgilenmişlerdir.

**İleri toplumlar:** Son dönemlerde tanımlanan girişimcilik kavramının yaşandığı toplumlardır (Küçük, 2005: 32-33).

Günümüzde tüm ülkelerde yaşanılan iktisadi düzelmeler politik ve toplumsal düzelmeleri de beraberinde getirmiştir. Kurumların yerinden yönetime uygun bir idare şeklini tercih etmesi ile toplumun hükümetin müdahale sınırlılığı olmalı ifadesini kabul görmesine sebep olmuştur. Bu sayede uzun yıllardır algılanamayan Drucker'ın ‘‘yenilikçi organizasyon’’ ifadesi ile kurum yapısı, KOBİ'lere olan ilgiyi arttırmış ve Schumpeter'in dinamik girişimcisi de kamu için vazgeçilmez bir unsur olmuştur (Aytaç, 1999: 30).

Kısaca özetlersek Girişimcilik; ilk dönemlerde alım satım yapan, orta dönemlerde üretimi planlayan ve belirsiz durumlara girmeyen, 17. yy. da belirsiz olsa dahi piyasaya giren, 18. yy. da sadece kaynak sahibi olmayan, son olarak 19. ve 20. yy. da genel

olarak iktisadi yönden bakılan bir kavram olmuştur. Sanayileşme ile hızla gelişim gösteren girişimcilik; aklın ve bilimin gerçek olduğu günümüzde en çok değer gören konulardan biri olmuştur. Globalleşerek farklılık gösteren evrende; iletişim imkanlarının inanılmaz bir biçimde gelişmesi, siyasi engellerin kaldırılması, iktisadi hükümet hisselerinin azaltılması ve benzeri gibi birçok faktör müteşebbislerin var olması gerektiğini göstermektedir (Uzuntepe, 2017: 55).

### **2.1.3.2. Türkiye’de Girişimcilik**

Türkiye’de girişimciliğin tarihi incelendiğinde; girişimciliğin Selçuklu Devleti zamanından Cumhuriyet’in kurulmasından öncesine kadar uzanmaktadır. Esnaf dayanışma teşkilatının kurulmasıyla başlayan girişimcilik anlayış endüstri dönemi sonrasında yaşanan gelişmelere ayak uyduramayarak yetersiz kalmıştır (Tutar ve Küçük, 2003:168). Ancak girişimciliğin tarihi ele alındığında üzerinde durulması gereken husus ise Türkiye “de tıpkı diğer ülkelerde olduğu gibi siyasi kararlardan etkilenmiştir. Bundan ötürü girişimcilik hükümetten bağımsız düşünülemez. Tarihi açıdan baktığımızda girişimciliğin gelişimi 1923 yılında başlamış ve 2000’li yıllara kadar devam etmiş beş temel döneme ayrılmıştır (Öztürk, 2008: 27):

- 1923-1929 “Özel girişimciliğe teşvik”,
- 1930-1946 “Devletçilik ve yansımaları”,
- 1946-1960 “Yenilikçi ekonomiye geçiş”,
- 1960-1980 “Planlı ekonomi denemesi” ve de
- 1980” den günümüze kadar “dışa açık liberal ekonomi” sayılabilir.

Cumhuriyetin kurulumunun ardından özel girişimciliği esas alan yeniliğe açık ekonomik gelişme stratejisi izlenmiştir. Özel sektörü teşvik edici ve korumacı önlemlerle desteklenmiş, sanayileşmede en önemli rol özel sektöre verilmiştir (Şahin, 2006: 49). Ama bu durum kısa sürmüş ve özel sektörün yalnız mücadele edemeyeceği anlaşılmıştır. Daha sonra, hükümetin bu sorumluluğu alması istenmiştir. Öyle ki o zamanlarda özel kesimin başarısız olmasının en büyük sebeplerinden biri dönemde girişimci sayısının yetersiz olmasıdır (Alpugan, 1998: 67).

Kısaca; Ülkemizde girişimcilikle ilgili gelişmeler 1980”li yıllarda başlamış, 1990”lı yıllarda daha fazla gelişme göstermiş ve 2000”li yıllarda destek veren kurum ve kuruluşların sayısında önemli artışlar yaşanmıştır, özellikle son dönemlerde;

•Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)'de; girişimcilerin KOBİ'lerin ve girişimcilerin rekabet güçlerini artırmak ve yeni pazarlara açılmalarını sağlamak için, iş kurma ve iş geliştirme aşamalarında eğitim ve danışmanlık hizmeti sağlanması konusunun gündeme alınması, teknoloji geliştirme amaçlı girişimlerinin önünün açılması için risk sermayesi ve benzer araçların yaygınlaştırılması (Kalkınma Bakanlığı, 2006; 40, 76, 82).

•Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)'de; girişimciliğin eğitim sisteminde işlenen konular içine alınması ve küçük yaşta girişimcilik kültürünün aşılması, üniversite-sanayi işbirliğinin girişimciliği geliştirici yönde de kullanılması, akademisyen ve öğrencilerin ar-ge ve girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi, sadece sanayi, hizmetler, ticaret sektörlerinde değil tarım sektöründe de girişimciliğin yaygınlaşması (Kalkınma Bakanlığı, 2013a: 35, 98-100).

•Sivil Toplum Kuruluşları ile birlikte eğitimlerin düzenlenmesinin teklif edilmesi.

•Orta Vadeli Program 2013-2015''de „yenilik tabanlı girişimcilik destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve girişimciliği geliştiren kümelenme oluşumlarının desteklenmesi'' (Kalkınma Bakanlığı, 2012: 38), Orta Vadeli Program 2014-2016''da „girişimcilerin finansman kaynaklarına erişimlerinin kolaylaştırılması'' (Kalkınma Bakanlığı, 2013b: 46).

•Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi 2011-2014 (Avrupa Üyeliğine Doğru) Eylem Planında sanayi sektöründe girişimciliğin yaygınlaştırılmasına yönelik eğitim ve desteklerin verileceğinin belirtilmesi (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2010: 22, 42).

Yapılan araştırmalar sonucunda son dönemlerde Türkiye girişimcilikte büyük ilerleme göstermiştir. Bu ilerlemeler teknik, iktisadi ve toplumsal yönden gelişimin önemini vurgulamış ve bu alanlarda gelişim kademelerini başlatmıştır. Çünkü bu alanlarda yaşanılacak yenilikler farklı endüstrilerin oluşmasını sağlayarak piyasaları harekete geçirecek ve iktisadi gelişimi sağlayacaktır.

#### **2.1.4. Girişimcilik Türleri**

Çalışmanın bu bölümünde literatürde sıkça ele alınan girişimcilik türlerine yer verilecektir (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 33). Ayrıca yakın dönemin en önemli konularından olan kadın girişimciliği ve sanal (dijital) girişimcilik konularının da üzerinde durulacaktır.

#### **2.1.4.1. Orijinal Girişimcilik**

Bu girişimcilik türü, ilk defa baştan başlayarak kurulan ve girişimcilerin öncelikle kendi yetenek, deneyim, sezgi, his, bilgi gibi yeteneklerine dayanarak harekete geçtikleri girişimleri ele almaktadır (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 33).

Bilgi, tecrübe, yetenek ve deneyimleri ile kendi hayallerini gerçekleştirmenin peşinde olan girişimcileri ifade eden bu tür, hem girişimin kendisi hem de girişimcinin orijinallik taşması hususiyetinden dolayı diğer girişimcilik türlerinden daha ayrı bir yol izlemektedir (Cevher ve Yüksel, 2014: 99).

#### **2.1.4.2. Özel Sektör Girişimciliği**

Özel sektör girişimciliği, işletme ve kuruluş sermayesinin özel şahıslara ait olduğu ve girişimcilik kararlarının da yine özel şahıslar tarafından verildiği girişimciliğin bir çeşididir (Tutar, 2008: 48). Var olan bir işletmeyi satın almayı da içine alması yönünden orijinal girişimcilikten ayrılan farklı bir yönüdür (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 33).

Özel sektör denildiğinde akla her ne kadar bağımsız girişim gelse de, bu teşebbüs hür bir şekilde sermaye elde etme ve bunu istediği şekilde kullanabilme anlamına gelmektedir (Soysal, 2015: 61). Bunların haricinde, elbette özgür girişimi de kısıtlayan bazı yasa ve düzenlemeler bulunmaktadır.

#### **2.1.4.3. İç Girişimcilik**

Bu kavram kişilerin çalıştığı kurum sınırları içinde herhangi bir zorunluluk olmaksızın kişisel istekleri sonucunda düşünce üretmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı zamanda iç girişimci olan kişilerin yüksek duygusal zekayı ve gelişimci bireysel özellikleri içermelidir. Bu özelliklere sahip kişiler çalıştıkları kurumun gelişmesi açısından büyük önem taşırlar. Bu nedenle iç girişimciler çalıştıkları kurumdan ayrı düşünülemezler ([www.kobivadisi.com](http://www.kobivadisi.com)).

İki girişimcilik çeşidi de benzer niteliklere sahiptir. Bu benzerliklerden en önemlisi iç girişimci ve girişimcinin yenilikçi olmasıdır. Fakat bu benzerliğin yanında aynı zamanda iç girişimciliğin, genel girişimcilikle, aralarında farklılıklar da olmaktadır (Ürper, 2012: 9).

- İç girişimci fon sağlama konusunda genel girişimciye göre daha serbesttir.

•İkisi de risk alır ancak iç girişimcinin riski, kariyeri ve istihdamı ve gelişimi ile ilgilidir. Genel girişimcinin aldığı risk ise tüm işletmeyi ve kendi kendisinin geleceğiyle ilgilidir.

•İç girişimci firmadaki engellerle karşılaşır ve bunların üstesinden gelmeye çalışır. Genel girişimci ise pazardaki engellerle uğraşır.

•İç girişimci güçlendirmek, genel girişimci ise geliştirmek için çalışır.

#### **2.1.4.4. Kurumsal Girişimcilik**

Küresel iş ortamının artan dinamik yapısı sebebiyle örgütler, farklılaşan koşullara uyum sağlayabilmek için esnekliklerini artıracak yöntem ve mekanizmaların arayışı içerisine girmektedir (Erkocaoğlan ve Özgen, 2009: 204). İşte bu kısımda, örgütlere devam ettirilebilir rekabet avantajı sağlayacak kurumsal girişimcilik ortaya çıkmaktadır.

Kurumsal girişimcilik, yeni işletme şekillerine giriş, yeni işletmeler ve inovasyon oluşturma yönünde kurum düzeyinde faaliyetlerin gerçekleştirilmesi; elde bulunan organizasyonda yeni işletmelerin oluşumu, içsel inovasyon veya risk alma olarak tanımlanmaktadır (Schmelter vd. 2010: 717; akt. Pınar, 2015: 57). Bu yöndeki kurumsal girişimcilik, firmanın yenilikçi beceriler elde etme yeteneğini yeniden hareketlendirmeye ve geliştirmeye yönelik faaliyetleri kapsamaktadır (Kuratko, 2009: 69).

Kurumsal girişimcilik kavramı, örgüt içi girişimcilik, kurumlar içindeki girişimcilik, yenilikçi strateji oluşturma, kurumsal iş girişimi gibi birçok farklı terimle adlandırılmaktadır (Erkocaoğlan ve Özgen, 2009: 205). Kavram, bu çalışmada kurumsal girişimciliği iç girişimcilikten çok daha farklı gören bir yaklaşımla ele alınmış ve kendine has özellikleri ortaya konmuştur.

#### **2.1.4.5. Sosyal Girişimcilik**

Dünyada sosyal girişim ve sosyal girişimci kelimelerini kullanan ilk kişi Bill Drayton'dır. Sosyal girişim özelliğindeki şirketler toplumsal sorunları girişimci yaklaşımlarla çözmeyi amaçlayan kurumlardır. Bu anlamda son amaçlarının kar etmek değil, sosyal fayda sağlamak olmasıyla diğer girişimlerden ayrılmaktadırlar. Ticari girişimler de ortaya bir sosyal fayda çıkarabilir ancak son amaçları üst düzeyde kar elde etmektir. Sosyal girişimler ise sosyal faydalarını maksimize ederken, karlarını optimize etmektedirler.



Sosyal girişimler sivil toplum kuruluşlarından girişimcilik esaslı ticari faaliyetler içinde olmaları ile farklılık göstermektedir. Ticari faaliyetleri meydana getirdikleri sosyal faydanın esas bir aracı da olabilir, sadece finansal devamlılıklarını sağlamayı da amaçlayabilmektedirler (medium.com/@AshokaTurkiye).

#### **2.1.4.6. Ekogirişimcilik**

Dünyada yaşanan globalleşme sonucu, işletmelerin rekabet avantajı sağlamak için meydana getirdikleri her türlü faaliyet, ülkelerinde ekonomik yönden bir canlanma oluştururken, doğal çevre üzerinde çok yüksek tahribatlara sebep olmuştur (Aykan, 2012: 196). Buna bağlı olarak bireysel, toplumsal ve örgütsel anlamda devamlılık ve çevre ile ilgili endişeler fazlalaşmış ve bu endişeler küresel anlamda çevreci ürünlerin daha çok talep edildiği yeni bir pazarın ve çevreye duyarlılığı ön plana çıkaran yepyeni bir girişimcilik türünün doğmasını sağlamıştır (Efeoğlu, 2014: 103).

Ekogirişimcilik kavramı, ekolojik girişimciliği ifade eden, ekolojik (ecolojicaleco) ve girişimcilik (entrepreneurship) terimlerinin birleştirilmesinden meydana gelmiştir (Aykan, 2012: 198). Literatürde devam edebilir girişimcilik, çevresel girişimcilik, çevreye karşı duyarlı girişimcilik ya da yeşil girişimcilik olarak da adlandırılan Ekogirişimcilik (Balcı İnce, 2011: 189); kendi iş faaliyetlerinin özüne çevreyi koruma veya iyileştirme yönelik tüm girişimci teşebbüsleri ifade etmekte ve temelinde kurumsal sosyal sorumluluk, çevresel sorunların çözümüne katkı sağlamak ve düzenlemeler yer almaktadır (Keskin, 2016: 287-288).

Schuyler (1998) başka bir ifadeyle eko girişimciliği iş çabalarının sadece karlılık amacıyla değil bunun yanı sıra çevresel endişelerin de göz önüne alınarak gerçekleştirildiği girişimcilik türü olarak tanımlamaktadır (Linnanen, 2002: 78; akt. Balcı İnce, 2011: 190).

#### **2.1.4.7. Stratejik Girişimcilik**

Girişimcilik üzerine yapılan çalışmaların birçoğu yeni ürün ve fırsatların nasıl keşfedileceği ve bunlardan nasıl faydalanılacağını açıklamaya çalışmaktadır (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 41). Bu kısımda girişimcilik ve strateji kavramlarının kesişerek dile 'stratejik girişimcilik' olarak geçen terimin meydana geldiği noktadır (Kuratko ve Audretsch, 2009: 2).

1990'lı yıllarda ortaya çıkan stratejik girişimcilik kavramı, girişimciliğin fırsat arama faaliyetleri ile stratejik yönetimin avantaj arama faaliyetleri arasında denge kurarak bir arada uygulanmasını temel alan girişimcilik türü olarak adlandırılmaktadır (Kumkale, 2017: 215). Bir diğer söylemle stratejik girişimcilik, stratejik düşünce ve girişimcilik faaliyetlerinin bir arada düşünülmesidir (Yılmaz ve Görmüş, 2012: 4486).

Ketchen, Ireland ve Snow (2007: 373)'a göre sürdürülebilir refah yaratmak için strateji ve girişimcilik ile ilgili eylemlerin her biri gereklidir ancak bireysel olarak yetersizdir. Bunun yanı sıra, bu iki unsur birbiriyle uyum ve denge içinde çalışmalıdır.

#### **2.1.4.8. Kamu Girişimciliği**

Girişimcilik, her ne kadar özel sektöre ait küçük ve orta düzey işletmelerin faaliyetleriyle ilgili bir olgu olarak düşünülse de, özel sektör faaliyetleri kadar kamu sektöründe de söz konusu olabilir (Pınar, 2015: 81). Kamu girişimciliği kamu kaynaklarının ve kamu yetkilerinin kullanılarak vatandaşa kamu hizmetinin sunulduğu girişimcilik türüdür ( Kaya, 2007: 69).

Cevher ve Yüksel (2014: 100)'e göre kamu girişimciliği, özellikle ekonomik iniş çıkışların meydana geldiği zamanlarda bizzat kamu erkinin ayrıcalık olarak yatırımlara liderlik ettiği, işletmelerin sunduğu kaynaklarla değil de kamu tarafından meydana getirilen kaynakların kullanıldığı girişimcilik şekli olarak adlandırılmaktadır.

Kamu girişimciliğinin özel sektör girişimciliğinden ayrıldığı esas nokta ise yasal, politik ve bürokratik sınırlamaların etkisinde olmasıdır (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 47).

#### **2.1.4.9. Akademik Girişimcilik**

Günümüzde üniversiteler artık sadece yükseköğrenim kurumu olarak görülmemekte, aynı zamanda teknolojik gelişimin ve ekonomik büyümenin önemli yapı taşları olarak görülmektedir (Klofsten ve Evans, 2000: 299). Ticarileşmenin üniversitelere konu olmasıyla birlikte üniversiteler, sanayi ile işbirliği noktasında birer faaliyet haline gelmiş ve sonuç olarak ulusal rekabet ortağı olarak girişimci niteliğe bürünmüştür (Çitçi ve Memiş Sağır, 2017: 47-48).

Bilginin, ticari uygulamalar ve gelir oluşturmak için programların kullanılabilirliği fikri Etzkowitz'in (1998) 'girişimci üniversite' terimini literatüre

kazandırmasına sebep olmuştur (Başaran ve Sağbaş, 2017: 244). Bu terim zamanla daha somut bir hale gelerek akademik girişimcilik olarak isimlendirilmiştir.

Akademik girişimcilik, üniversitelerin ve eğitim sektöründeki ortak grupların ortaya koyduğu araştırmalarının ticari getiriye dönüştürülmesidir (O'Shea vd. 2004; akt. Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 52) Uluslararası literatürde 1990'lı yıllardan itibaren ilgi odağı olmaya başlayan akademik girişimcilik kavramı, akademik girişimcinin ticari yönden kar elde etmesi olduğu gibi aynı zamanda ticari olmayan yönden de araştırma sonuçlarının bilimsel olarak yayımlanmasını içermektedir (Başaran ve Sağbaş, 2017: 244).

#### **2.1.4.10. Sanal (Dijital) Girişimcilik**

Günümüzde, küreselleşme ile birlikte bilişim teknolojilerinde yaşanan hızlı ilerlemeler sonucu, klasik ticaret anlayışında önemli değişiklikler meydana gelmiş ve işletmeler satış kapasitelerini artırmak ve yoğun rekabet ortamında hızlı karar alabilmek için yeni ekonomiye uygun e-ticaret faaliyetlerine katılmak durumunda kalmıştır (Gökaliiler, 2014: 8). Bunun sonucunda ise geleneksel meslektaşlarından tamamen farklı, internet vasıtasıyla online ortamda çalışan, yeni ve bilgi teknolojilerine uyumlu e-girişimciler ortaya çıkmıştır (Koçak, 2009: 382).

Bilgi alışverişinin zaman ve mekandan soyutlanarak sınırların olmadığı ve tüketicilerin bilinçlendiği bilgi toplumunda oluşan değişimler doğrultusunda oluşan ve yeni ekonomi adını alan yapı, girişimciliğe yeni şeyler kazandırarak e-girişimcilik ya da sanal (dijital) girişimcilik adı verilmiştir (Vural ve Çavuş, 2017: 51).

Sanal (dijital) girişimcilik, mal ve hizmetlerin üretim, reklam, satış ve dağıtımlarının iletişim ağları yoluyla gerçekleştirilmesi olarak adlandırılmaktadır (Sosyal, 2017: 204). Bu girişimcilik türü, klasik anlamdaki girişimciliğe göre daha az riskli daha az maliyetli ve daha hızlı olması nedeniyle ekonomik bakımdan hem girişimcilerin hem de ülkelerin gelirlerinin artmasına katkıda bulunmaktadır (Vural ve Çavuş, 2017: 50).

#### **2.1.4.11. Kadın Girişimciliği**

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılmaları ile ülke ekonomilerine yaptıkları katkı göz ardı edilemez. Sürdürülebilir kalkınmanın

gerçekleşmesi ve yoksulluğun azaltılabilmesi, kadınların iş hayatında olmaları ile doğru orantılıdır (Tutar ve Yetişen, 2009: 117).

Literatürde kadın girişimci kavramına birçok yazar tarafından farklı açılardan anlam yüklenmekle birlikte bu kavram ‘iş kadını’ terimi ile çoğu zaman eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. İş kadını bir işyerinde çalışan tüm kadınlar için kullanılan bir kavram olarak kullanılırken, kadın girişimci ise ‘kendi adına iş yapan kadın’ olarak ifade edilmektedir (Keskin, 2014: 72).

Kadın girişimcileri ifade eden esas kişisel özellikler, dinamik, bağımsız, rekabetçi, hırslı, özgüvenli ve amaç yönelimli olmalarıdır (Marangoz, 2016: 214). Kadınları girişimcilik kariyerine yönelten nedenler arasında ise tıpkı erkekler gibi bağımsız çalışma arzusu, kendi işinin patronu olma, risk almaya yatkınlık, yenilik ve değişiklik isteğini tatmin etme gibi genel sebeplerin yanında erkeğe karşı üstün olmak ve kendisini ispat etmek amacıyla paraya ve ekonomik özgürlüğe kavuşma isteği de yer almaktadır (Kaya, 2007: 106).

Özellikle kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkelerde, dünya ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmada, ekonomiyi geliştirmede ve istihdamı daha yukarılara çıkarmada kadın girişimcilerin önemli bir rol oynayabileceği göz önüne alınmalıdır (Soysal, 2010: 85). İş yaşamının zorlu şartları içerisinde iş kuran ve kurduğu işi yöneten kadın girişimciler, sadece kendi gelirleri ve kariyerlerine değil, aynı zamanda ülke ekonomisine ve toplum refahına da katkıları göz ardı edilemez (Güney, 2015: 238).

### **2.1.5. Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler**

Bir girişimcinin kendisinde bulunması gereken en önemli temel yapı taşı cesarettir. Çünkü cesaret girişimcinin en önemli özelliğidir. Bu nedenle girişimcilikte riskler fazla olduğundan girişimcinin risk almayı göze alması lazımdır ve cesaret işidir. Aynı zamanda bir girişimcinin zekasını kullanabilme özelliğine sahip olması gerekmektedir. Girişimci olmak isteyen kişinin sahip olması gereken özelliklerden bir diğeri ise değişen zamanda yeniliklere ve değişimlere açık olması ve ayak uydurmasıdır. Belirtilen bütün bu özelliklere sahip olmak aynı zamanda uygulamaksa, girişimciliğin temelinde olan risk faktöründen dolayı oldukça cesaret ister. Toplumumuzda birçok kişi girişimcinin var olan özelliklerini ortaya koyabilme becerilerine sahiptir fakat sadece girişim özelliğine sahip bireyler başarıya varabilmek için tüm yöntem ve metotları kullanabilirler. Girişimciler kimsenin aklına gelmediği veya cesaret edemediği orijinal

iş fırsatlarını görüp değerlendirerek, gerekli kaynakları temin ederek onlardan yeni işlenebilir bir ürün ortaya koyar ve başarılı olabilmek için tüm faaliyetlerde etkin rol alma becerisine sahip kişilerdir. Koh (1996), göre girişimcilik yeteneğinin ortaya çıkmasında özellikle rol alan özelliklerin başında başarıma isteğinin yüksek olması, iş takibi yapma, risk alma eğilimi yüksek olması, belirsizliklerde moralini bozmadan devam etme, kendine güven ve yenilikleri meydana getirmek en etkili olanıdır. Buna göre girişimci: iş dünyasındaki fırsatları ve gelişmeleri ortaya koyan, bu fırsatları geliştirip değiştirerek orijinal birer iş fikrine dönüştüren, risk çözümlenmeleri yaparak elindeki bütün kaynakları kullanarak bir araya getiren ve aktif olarak kullanan, küçük işletmesinin kar marjını güzel bir şekilde yöneten, rekabet içinde olan piyasada bulunma, cesareti hayat felsefesi haline getirerek kendisini ve işletmesini ileriye götüren geliştiren, yenilikçi, çalışan ve gayretli bir kişidir (Tekin, 2005). Girişimcide olması gereken bazı özellikleri sıralayacak olursak hızlı düşünüp karar verebilme ve bunu en iyi şekilde uygulamaya koyma, belli belirsiz anlarda aktif kararlar alma, dengeli, neyi niçin yapmak istediğini bilen gayretli, çok güçlü ön sezgileri olma, iyi bir gözlem ve analiz yapabilme, hayal kurabilme özelliğine sahip, kurumun varlıkları ve var olan insan gücünü en iyi şekilde yönetebilme, çok yönlü açılardan düşünebilme, ikna kabiliyeti yüksek, iyi iletişim kurabilme ve dil becerisi, yaratıcı, esnek, kendi bilgi ve becerilerinin farkında olan, sağlam finansman, pazarlama, insan iş gücü gibi konularda bilgi ve beceri sahibi olma şeklinde sıralanabilir. Bunların yanı sıra Özdevecioğlu ve Cingöz'e (2009) göre girişimci Yeni ortaya çıkan ihtiyaçlara odaklanma; kendi adlarına ya da ortakları adına risk alma; iş kurma veya işletme açmaya çabalama; finansal kazanç elde etme; para kazanmaya dönük risk alma ve kar elde etme amacına yönelik davranışlar sergileme" özellik ve davranışları da bulunmalıdır.

Bir girişimcide bulunması gereken özellikleri Lambing ve Kuehl ise, "iş kurmaya istekli olmak, başarısızlığa uğrasa bile vazgeçmeyen, aldığı kararları uygulamaya koyan, kararlı, çalışanlarına ve çevresine güven sağlayan, risk yönetimi becerisine sahip olan, yaratıcılık değişimini fırsat olarak görme, belirsizliğe karşı hoşgörü sergileyen, başarı ihtiyacını karşılamaya önem veren, mükemmeliyetçilik özelliğine sahip, hırslı olan büyümeye yönelik girişimlerde bulunun" şeklinde sıralamaktadır. Hisrich ve Peters'in (2001) incelemelerine göre ise girişimcilik fikrine büyük katkı sağlamıştır. Yapılan araştırma da girişimciyi; çaba gösterme, çalışma, ürün meydana getirme ve elde olan başka kaynakları daha büyük imkan ve değer oluşturacak biçimde bir araya getiren

kişi olarak tanımlarken aynı zaman da girişimcilerin yenilik, değişiklik ve yeni bir düzenin yaratıcısı olarak görüldüğü söylenmektedir.

Marangoz (2008) bir girişimcide bulunması gereken nitelikleri şöyle sıralamaktadır:

a) Kararlılık, bağlılık ve gayret: girişimcinin iş ortamında başarıya ulaşabilmesi için çok sayıda bürokratik ve sosyal engeli aşması gerekir. Engelleri ve eksiklikleri aşmanın yolu ise bağlılık, kararlılık ve gayretten geçer, iş bağlılığı yüksek, işini seven ve kararlı girişimciler, baskı ve kriz altında bile problemleri en iyi şekilde çözebilirler.

b) Başarı ihtiyacı: Başarma ihtiyacının yüksek olduğu ve başarıyı gerçekten isteyen bir birey, kendine güvenir, beklenmedik riskler alıp cesaretini gösterir, etrafında bulunan fırsatları aktif olarak araştırıp incelemekten zevk duyar ve yaptığı her şeyi daha iyi bir şekilde ortaya koyabilmek için yapacağını somut olarak ele alır.

c) Fırsat yönelimi: Girişimciler, başkalarının kaçırdığı fırsatları en iyi kullanan kişilerdir. Onlar bu fırsatları, bilgi elde etme ve çözümlene yolu ile meydana getirirler.

d) İç denetim odağı: Girişimsel eylem oluşmayla iç denetim odağı arasında paralel bir ilişki vardır. Çünkü aynı girişimciler gibi iç denetim merkezli bireyler de aktif ve yenilik taraftarı olan kişidir.

e) Belirsizliğe karşı tolerans: Günümüzde çetrefilli çevre koşullarına karşı ayrıcalık gösterebilmek girişimcinin daha yenilikçi olmasına olanak sağlar, girişimsel aktif yaşamına olumlu katkıda bulunur.

f) Risk almak: Girişimcinin cesaretli olması girişken olması ve risk alma yeteneğinin yüksek olması başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Çünkü cesaret gösterme, aktiflik ve risk alabilme cesareti gibi özellikler, başarılı bir insanın elde tutulabilir bir şeyler meydana getirme isteği kadar başarısı için olması gereken şeylerdir.

g) Yenilik ve yaratıcılık: Girişimci, gerçekçi orijinal değişiklik meydana getirir yeni fikirler oluşturur ve bu fikirleri uygulamaya koymanın yollarını arar.

h) İyimserlik: İyimserlik girişimciyi başarılı yapan diğer faktörlerdendir. Fırsat düşüncesi, fırsat ve faydalı yönler üzerine yoğunlaşmayı sağlayan ve savaşçı ruha sahip olan, mücadele etmeyi seven, iyimser olumlu bir düşünce tarzıdır.

i) Liderlik: Liderlik özellikleri girişimciye; girişime yarış halinde olma avantajları arama ve arttırma, organizasyonu tanıma ve eksiklikleri giderme, problemlere orijinal fikirler ve çözümler bulma ve engelleri aşma bakımından bir sistem çözümleyicisi; has ve ikna edici iletişim, öncelikler belirleme, fırsat ve tehdit içerikli olumsuzlukları

açıklama ikilemini ele alma, olumlu enerjik ve verimli alanlarda başarısızlığa göğüs germe, stres ve reaksiyon bakımından taraf belirleyici özellikler kazandırır.

j) Kendi geleceğine yön verebilme: Girişimci, kişisel hareket tarzının kendisini başarı ya da başarısızlığa götüren en önemli etken olduğunu bilir.

Yukarıda belirtilen özellikler de de görüldüğü gibi girişimci diğer insanlardan pek çok özelliği ile farklılık göstermekte ve toplumda kendisini ön plana çıkarmaktadır. Bu özellikler aynı zamanda girişimcinin başarısını da göstermektedir. Toplumların gelişmesi ilerlemesi ve kalkınmasında bu özelliklere sahip bireyler öne çıkmakta, önemli etkiler yapmaktadırlar.

### 2.1.6. Girişimciliği Belirleyen Faktörler

Uzun yıllardan beri çok farklı incelemelere konu olan girişimcilik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda, girişimciliği belirleyen faktör ya da faktörlerin neler olduğu sürekli tartışma konusu olmuştur. Literatürde girişimciliği belirleyen faktörlerin genel olarak üç yaklaşım halinde ele alındığı görülmektedir (Korkmaz, 2012: 212). Bunlar; bireysel yaklaşım, çevresel yaklaşım ve firma yaklaşımıdır.

#### 2.1.6.1. Bireysel Yaklaşım

Bireysel yaklaşım girişimciliğin psikolojik ve demografik özelliklerini açıklamaya yöneliktir (Duran, Büber ve Eren Gümüştekin, 2013: 35). Hisrich ve Peters (2002: 66)'a göre, gerçek girişimci profili diye bir şey yoktur. Girişimciler farklı farklı aile durumlarından, eğitim geçmişlerinden, iş tecrübelerinden vs. gelmektedir.

Girişimci olmayı belirleyen; bireylerin değerlerini, tutumlarını ve yaşadıkları tecrübeleri içeren psikolojik faktörler ve cinsiyet, yaş, ailenin sosyo-ekonomik durumu vb. faktörleri kapsayan demografik faktörler aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir.

**Tablo 2.2. : Girişimci Olmayı Belirleyen Psikolojik ve Demografik Faktörler**

Psikolojik Faktörler	Demografik Faktörler
<b>Başarı İhtiyacı:</b> Başarı ihtiyacı yüksek olan kişiler daha istekli azimli ve sabırlı davranmaktadır. Bu nedenle başarı ihtiyacı ile girişimcilik arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır.	<b>Yaş:</b> Girişimcinin kariyer süresi ile yaşı arasında doğrudan bir bağ bulunmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar, çoğu girişimcinin girişimcilik kariyerine 22 ile 45 yaşları arasında başladığını ele almıştır.

<p><b>Kontrol Odağı:</b> Bireylerin hayatlarındaki ödüllere ve cezalar hakkındaki algılamalarını ifade eden kontrol merkezli içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır. İçsel kontrol odağına sahip girişimcilerin kendi yaşamlarındaki olayları yönetebilme becerisine sahip oldukları ve yaptıkları işi meydan okuma ya da kendilerini kanıtlamak için yaptıklarını öne sürülmektedir.</p>	<p><b>Cinsiyet:</b> Cinsiyet bağlamında yapılan araştırmalar sonucunda, kadın ve erkek girişimciler arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık daha çok kaynaklara ulaşmada, girişimin ortaya çıkma amacı ve kurulan girişimdeki çalışma ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır.</p>
<p><b>Risk Alma Eğilimi:</b> Girişimcilik ile ilgili tüm faaliyetler risk altındadır. Ekonomik, sosyal, psikolojik, kariyer vb. risk türleriyle karşı karşıya gelen girişimci, sistematik çözümleme sonucunda maceraya atılmadan risk alır.</p>	<p><b>Aile:</b> Çocuğun verim gösterdiği alanlarda faaliyet göstermesini teşvik eden aile, onun girişimcilik düşüncesini etkilemektedir. Ayrıca ailesinde girişimci olan bireylerin kendi işini kurma ihtimali de artar.</p>
<p><b>Bağımsızlık Arzusu:</b> Girişimcilerin özgürlük değerlerinin yüksek olması, işletme içindeki kurallardan sıkılmaları bağımsızlık isteklerinden meydana gelir.</p>	<p><b>Eğitim:</b> Kişiler aldıkları eğitimlerle iyi bir girişimci olma konusunda ve bunun yanında yönetim, finans, stratejik planlama ve pazarlama alanlarında kendilerini çok daha ileriye götürebilirler.</p>
<p><b>Kendine Güven:</b> Kendi işinde, kendisine saygı duyan ve işi başaracağına inanan girişimcilerin başarılı olma ihtimali daha da artar.</p>	<p><b>Rol Modelleri:</b> Aile, kardeş, diğer başarılı akrabalar ve hatta ulusal alanda çalışan başarılı girişimciler bireye rol model olarak onun girişimci olma kararını etkileyebilir.</p>
<p><b>Belirsizliğe Karşı Tolerans:</b> Birey tarafından yeterli verilere ulaşılamaması nedeniyle tam olarak meydana getirilemeyen durum belirsiz bir durum olarak tanımlanır. Girişimcilik de belirsizliklerin kontrolüne ve yönetimine dayanmaktadır.</p>	<p><b>İş Tecrübesi:</b> Gerek çalışan olarak gerekse girişimci olarak önceki iş yaşamında elde edilen tecrübeler, hem yeni bir girişim kurma kararında hem de yeni girişimin büyümesinde olumlu yönde etkilidir.</p>
<p><b>Yenilikçilik ve Yaratıcılık:</b> İş faaliyetlerinin yeni ve farklı bir biçimde oluşturulması ve uygulanması olarak adlandırılan yenilikçilik, girişimciliğin en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Bunun yanında hayata herkesten farklı bir yönden bakan girişimcinin yaratıcılık eğilimine sahip olması beklenir.</p>	<p><b>Kişisel Değerler:</b> Kişisel değerler ile ilgili çalışmalarda girişimci ile etkili yönetici terimleri arasında benzerlik kurulmuştur. Başarılı girişimciler genel olarak kazanmak için işe başlamaktadırlar.</p>

**Kaynak:** Erdoğan Kaygın, (2017), Duran ve Ark. (2013)



### 2.1.6.2. Çevresel Yaklaşım

Çevresel yaklaşım, bireysel yaklaşımın girişimcilikteki rolünü göz önünde bulundurmakla birlikte girişimciliği, aynı zamanda, belirli bir çevrenin kişi üzerindeki etkileri olarak görmektedir (Durak, 2011: 198). Buna göre girişimcilik, ekonomik, politik, sosyal, kültürel ve teknolojik şartlardan etkilenmekte ve bu şartlar altında oluşan bir değişim girişimciliği teşvik edeceği gibi girişimciliğin azalmasına veya engellenmesine de neden olabilmektedir (Duran ve Gümüştekin, 2013: 35; Kaygın, 2017:40).

### 2.1.6.3. Firma Yaklaşımı

Var olan işletmedeki faaliyetlere bakarak, girişimciliğin yöneticilik kısmı üzerinde duran firma yaklaşımı, işletme içerisinde yapılan faaliyetlerde girişimci olmayı ön görmektedir (Kaygın, 2017: 42). Buna göre, bir işletmenin yaşaması gelişmesi ve büyümesi, onu var eden girişimcinin yönetebilme kabiliyetine sahip olmasına bağlıdır (Durak, 2011: 199).

### 2.1.7. Girişimciliğin Avantaj ve Dezavantajları

Girişimcilik zorlayıcı ve bir o kadar da uzun vadeli bir süreçtir ve bu süreçte girişimci adaylarının kendi sorumluluklarının bilincinde olmaları; girişimci olmanın gerektirdiği olumlu yönler kadar dezavantajlarına karşı da hazırlıklı olmaları, en büyük özellikleri olan isteklerini en üst seviyede tutarak başarıya varmaları gerekmektedir (Tolukan, 2014: 36). Hür olma duygusu, kar elde etme, kazanma, başarıma hissi, saygı görme, kişisel gelişime katkı sağlama ve toplumsal yarar gözetme girişimciliğin avantajları arasında yer alırken; kişisel özveri, maddi her türlü sorunlar, sorumluluk duygusu, bilinmezliklerle baş etme, zarara katlanma zorunluluğu ve ailesine yeterince zaman ayıramama ise girişimciliğin dezavantajlarını oluşturmaktadır (Akpınar, 2009: 32).

#### 2.1.7.1. Girişimciliğin Avantajları

Yukarıda belirtilen avantajlar şu şekilde açıklanabilir (Akpınar, 2009: 33; Kaya, 2007: 86):

•**Bağımsızlık Duygusu:** Karar almada hürriyet ve bağımsızlık duygusu girişimcilerin en temel hedeflerinden biridir. Özellikle de ekonomik bağımsızlık kendi işini kurmada en önemli temel yapıyı oluşturur.

•**Kar Elde Etme:** İşletme kar elde ettikçe kazanç sağlandıkça girişimcinin de geliri artar. Ancak kar elde etmek, girişimciler tarafından her zaman için en öncelikli hedef halinde olmamalıdır. Kar elde etme amacı için, ahlaki kurallara zıt davranmak girişimcilik adına yapılacak en kötü davranışlardan biridir.

•**Başarma Hissi:** Bir iş meydana getirme fikrini kazanca dönüştürmek girişimcilere daha büyük işleri başarma duygusu verir. Saygı Görme: Girişimci için kamuoyunun saygınlığını kazanmak, onu için fevkalade edici bir duygudur.

•**Kişisel Gelişime Katkı:** İşletmenin farklı alanlarında görev alan girişimci, kendi becerilerini kullanma ve kendi yeteneklerini geliştirme fırsatına sahip olacaktır.

•**Toplumsal Fayda:** Diğer bireylere iş olanağı sağlama, onların ilerlemesine katkıda bulunma ve toplumsal ilerlemeye katkı sağlama gibi pozitif sonuçlar, girişimciyi olumlu yönde etkileyen unsurlardır.

#### 2.1.7.2. Girişimciliğin Dezavantajları

Her iş ortaya koyma düşüncesine sahip olanın, bunu yarar oluşturacak şekilde üretime dönüştürmesi, yatırım yaparak kendi işini kurması çok basit olsaydı, şüphesiz ki çok daha fazla girişimci sayısına sahip olunurdu (Kaya, 2007: 87). Aslında bir kişinin seçebileceği en zor meslek dallarından biri olan girişimciliğin olumsuz yönleri şu şekilde sıralanabilir (Akpınar, 2009: 34; Şen, 2015: 51):

•**Kişisel Özveri:** Girişimcinin düzenli bir çalışma saati yoktur. Zamanının büyük çoğunluğunu iş ile geçiren girişimcinin bütün enerjisi kendi işine harcanır ve tükenir. Kişisel uğraşlarına ve sevdiği şeylere zaman ayıramayan girişimci, özel yaşamına ait aile ve çocuklarına vakit ayırmak için çalışma zamanlarından özveride bulunmak zorunda kalır.

•**Finansal Sorunlar:** Uzun uğraşlar sonucunda başarısız olmak, gerek maddi gerekse psikolojik anlamda girişimciyi olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle çoğu zaman girişimciler istedikleri büyük işlere girişmekten vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar.

•**Sorumluluk Yükü:** Girişimcinin sorumlulukları çalışanlarına göre daha fazladır. Kendi işinin patronu gibi görünmelerine rağmen müşterilerin baskısı altındadır. Bununla birlikte, vergi sorumlulukları ve yasal işlemleri vaktinde yerine getirmeleri gerekmektedir. Ayrıca çalışanlar belli sadece kendilerini ilgilendiren alanda uzmanlaşırken, girişimciler işletmenin tümünü yönetmek zorunda kalmaktadır.

•**Belirsizliklerle Başa Çıkma:** Risk, kişiden kişiye göre farklı şekilde tanımlanırken, belirsizlik, kişi yönünden yeterli veri olmadığı için tam olarak meydana getirilemeyen durum" olarak tanımlanmaktadır. Belirsizlikle baş etmek ise, bilinmez durumlara olumlu tepki gösterebilme becerisidir. Buna göre kişi, belirsiz bir yerde, çok daha fazla bilgiye gerek duymadan aldığı kararlardan eminse, belirsizliğin üstesinden geliyor demektir.

•**Zarara Katlanma Zorunluluğu:** Girişimciler, kar elde etme amacı ile faaliyete giriştikleri her işte, her zaman kazanç sağlamayarak bazen zarara katlanmak zorunda kalırlar. Zarar ettiğinde ise, bu zararın üstesinden gelebilecek ve hayatına devam edebilecek şeylere sahip olması gerekir. Bu da girişimciyi çok fazla iş stresinde bırakmaktadır.

•**Ailesine Yeterince Vakit Ayıramama:** Girişimcinin çok fazla çalışmak zorunda olması onun sosyal ve aile hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Aile ilişkilerinde problemler oluşmaktadır. Bu nedenle işletme kurulurken, girişimci burası için ne kadar fedakarlık edebileceğini tahmin etmelidir.

### **2.1.8. Girişimci Kişiliği Etkileyen Faktörler**

Girişimcilik yönü kişilerde genetik olarak var olabileceği gibi aile, çevre, eğitim durumu, kültür, kişisel değerler, iş tecrübesi, rol modelleri vb. gibi çeşitli faktörlerin girişimcilik özelliğinin gelişmesinde çok önemli olduğu kabul edilmektedir (Arslan, 2002: 3).

#### **2.1.8.1. Ailenin Etkisi**

Aile, bireyin kişiliğinin oluşumunda ve toplumsallaşmasında etkin bir faktör olarak toplumun özelliklerini kişiye aktarmaktadır. Böylece aile birey davranışlarını düzene koyucu destekleyici bir sosyal ortam özelliği kazanmaktadır. Bireysel yaşamda insanlar kişisel problemleriyle ilgili kararlarını kendileri zor almakta, güvendikleri ve kendilerine yakın olan kişilerin fikirlerini almak isterler. Bu yönde kişi aldığı kararları etkileyenler olarak öncelikle aile bireyleri akla gelebilir (Çerik, 2002: 3).

Serbest çalışan anne-baba çocuklarının ilerdeki meslek seçimini ve girişimcilik yeteneğini etkiler. Ailenin etkisini açıklamak için iki tür vardır. Bunlar, ailenin rol modeli ve aile destek modeli. Anne baba rolü modeli, serbest meslek sahibi ebeveynleri olan kişilerin ebeveynlerinin örneği nedeniyle kendi işletmelerini kurma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aile destek modeli, bunu ailelerinin maddi veya

sosyal desteğine bağlar. Bu nedenle girişimcilik yatkınlığı ile aile kazancı veya sosyal durum arasındaki pozitif bağın ele alınması beklenmektedir (Wang ve Wong, 2004: 165). Bireysel hürriyet isteği bir girişimcinin en önemli özelliklerinden biridir. Ailede yetişen bireylerin tek başlarına hareket edebilmeleri bireyci, güçsüz ve belirsizliği göze alan ve yüksek kültürel özelliklere sahip toplumlarda söz konusu olmakta ve girişimcilik ile girişimci kişiler bu özelliklere sahip kültürlerde daha fazla mümkün olmaktadır (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007: 71).

### **2.1.8.2. Eğitimin Etkisi**

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini siyasal, ekonomik, sosyal yönlerden bakarak tespit etmek mümkündür. Lakin bunların yanında ülkenin gelişmişlik seviyesini düzgün bir şekilde ele almak açısından vazgeçilmez ölçütlerden birisi de ülkelerin eğitim düzeyleridir. Ülke kalkınmasında önemli bir yere sahip olan eğitim birey bazında yarar sağlamasının yanında, toplumsal alanda ortaya koyduğu etki nedeniyle ülke kalkınmasında da önemli bir yere sahiptir. Eğitim düzeyi yüksek olan toplumlarda çalışma veriminin arttığı, gelir dağılımının daha eşit hale geldiği, yönetimin daha iyi halde olduğu, suçu meydana getiren sebeplerin düştüğü görülmektedir. Refah aynı zamanda, ekonomideki yenilik ve orijinal düşünceyle çeşitlenmesi yaratılan bir zaman olarak düşünülebilir. Bu nedenle girişimci kişiler gelişmenin en önemli ilerleyen gücü olarak görülmektedirler. Pazardaki avantajları görerek bunu yatırıma dönüştürebilme isteği toplumlarda girişimcilerde var olan bir şeydir. Bu yatırımların sonucunda istihdam ve gelir seviyesinde çoğalma, bu sebeple toplum refah seviyesinde toplamda bir artış görülebilmektedir. Bugün bireyler günlük hayatta, toplumda daha iyi fırsatlar kazanmanın mümkün olduğunu bilmektedirler. Bu nedenle de ekonomik ilerlemede girişimciliğin önemi, girişimcilik kavramının geliştirilmesi ve ekonomik kalkınmaya doğrudan etki etmesi nedeniyle girişimcilik eğitimleri ve genel eğitim- öğretim faaliyetleri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Bayrakdar, 2011: 254).

Eğitim, kişilerin ve toplumların ilerlemesindeki en önemli unsurlardan biridir. Girişimciliğin ve girişimci kişiliğin meydana gelmesinde, daha da gelişmesinde eğitimin rolü küçümsenemez. Eğitim sayesinde bireyler kendilerindeki var olan girişimci kişiliği fark ederek harekete geçme fikrine girmeleri sağlanabileceği gibi bireylerin girişimsel faaliyetlerinde izleyecekleri yöntem ve yollar yine eğitim sayesinde daha etkili olabilir. Kısaca eğitim sayesinde girişimcilik kültürü ilerleyebilir ve toplumsal yapıya uyum sağlayarak var olmasını sürdürebilir.

### **2.1.8.3. Kùltürün Etkisi**

Girişimciliğin sosyal özelliğinden dolayı kùltürü oluşturan etmenlerden etkilenmektedir. Girişimcilik kişiliğini, yetiştiği çevre ve aldığı eğitim oluşturmaktadır. Girişimcilerin meydana gelen değişmelerden etkilenmekte ve devamlılığını sürdürebilmek için olayları çok yakından ve güncel olarak gözlemlemesi gerekmektedir (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007: 69).

Aynı kùltürel ortamda yaşayan bireyler aynı kişisel ve toplumsal hayat fikrine sahip olmaktadır. Bu nedenle bu hayat görüşünden net bir şekilde ayrılmazlar ve bu bağ nedeniyle toplum için önemli konularda o geleneğe ait olan insanların ortak bir fikre, ortak bir kanıya yöneldiği görölür. Benzer kùltürün bireyleri olan insanlar bazı değerlerin korunmasına kendilerini adadıkları için, aralarında güçlü bir bağ oluşmaktadır. Bu bağlamda kùltür birliği, sosyal dayanışmayı sağlayan temel yapı taşıdır (Sığrı ve Tığlı, 2006: 328–329).

Bir kùltürde yeni bir işletme kurulmasına önem veren, girişimciliğe yönlendirerek daha çok yeni işletmeler kurulmasını sağlayarak, aile ortamı girişimciliğe destek veren özellikleri içerisinde barındırıyorsa; toplumun eğitim sisteminde girişimciliğe yer veriliyorsa ve girişimcilere karşı yüksek güven ortamı var olan kùltürlerde girişimcilik gelişme ve büyüme göstermesi daha yüksektir (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007: 69-70).

Özetle kùltür toplumlara şekil veren temel ana unsurdur. Kùltürün girişimciyi ele alması koruması ve onun için yaşama ortamı meydana getirmesi girişimciliğin gelişimi için oldukça önem taşır. Yine girişimciliğin gelişmesini erteleyici ya da zorlayıcı kùltürel yapılarda mevcuttur. Toplumlardaki kùltürel yapı nasıl olursa olsun girişimci kişiliğin gelişiminde etkisi söz konusudur. Bu etki olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir.

### **2.1.8.4. Çevrenin Etkisi**

Girişimci kişiliğin meydana çıkışında çevresel faktörler; genelde Pazar piyasasının durumu, hükümet planları, ekonomik yapı şeklinde olmaktadır. Yine toplumun yapısı ve başarılı bireyleri en önemli kişiler olarak algılanmaları, ihracata yönelenleri, gelişmeye katkı sağlayanları vatansever olarak görmeleri kişilerde girişimcilik isteğini desteklemektedir (Çelik ve Akgemci, akt. Damar, 2015: 34).

Girişimci kişiliğin ilerlemesinde diğer bir etki faktörü olan çevre faktörü girişimsel unsurların desteklenmesi, girişimcilere yönelik geliştirilen fikirler toplumun girişimcilere karşı tutumu, kültürel ortamın girişimciliğe karşı fikri girişimciliği olumlu yönde etkilemektedir. Bunun zıttı çevresel faktörlerde ise girişimci kişilik ve girişimcilik olumsuz yönde etkilenmektedir.

#### **2.1.8.5. Kişisel Değerler**

Bireysel değerler, bireyin hayatına yön vermesinde ve ilerlemesinde yardımcı olmaktadır. Ayrıca bireysel değerler, kişinin deneyimlerini meydana getirmektedir. Kişilerin elde ettikleri bireysel değerler hayatı boyunca edindikleri deneyimler, etkilendikleri kişiler veya olaylar, aldıkları eğitim, sosyo-kültürel çevrelerinin kişide meydana getirdiği etkiler sayesinde olur. Böylece birey, sahip olduğu değerlere göre girişimde bulunmakta ya da bulunmamaktadır (Damar, 2015: 34).

#### **2.1.8.6. Yaş ve Cinsiyet**

Literatürde yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet dönemleri ve girişimcilik arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çoğunlukla 22-25 yaş arası, girişimcilik kariyerine ve rütbe yükseltmenin istendiği yeni başlama zamanı olarak belirlenmiştir. Bu yaş aralıkları dışında da, kariyere başlamak mümkün iken, girişimcilikte ise başarı için azim istek yüksek enerji ve maddi destek gerekli olmaktadır (Bozkurt, 2007: 96).

Öğrencilerin cinsiyetleri ile kendilerini girişimci bir kişiliğe uygun görmeleri ve gelecekte kendi işletmelerini açma fikirleri arasında olumlu bir ilişki vardır. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre büyük bir çoğunluğu kendini girişimci bir kişiliğe sahip görürken, benzer şekilde erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla bir çoğunluğu ileride kendi iş yerlerini açmayı istemektedirler (Barutçu ve İrmiş, 2012: 23).

Girişimci kişilikte, cinsiyete göre erkeklerin kadınlara göre risk alma cesaret gibi meyilleri daha yüksek, bilinmezliğe karşı ayrıma sahip, hırslı ve inatçı özellikleri daha çok kendilerinde var olduğu için girişimci kişiliğe daha fazla yakındırlar. Kadınlar ise kontrol merkezli, katlanılabilir risk alma eğiliminde, bilinmezliği pek sevmeyen özellikleri bulundurdukları için erkeklere göre girişimci kişiliğe erkeklere oranla daha uzaktır. Yaş faktörü ile ilgili ise farklı çalışmaların sonucunda 20-25 yaş aralığı girişimsel faaliyetlerde bulunma yaşı olarak kabul görülse de bazı çalışmalarda yaş aralığı daha üste çıkmaktadır. Girişimci kişiliği cinsiyet ve yaş faktörleri olumlu ve

olumsuz etkileyebilmektedir (Güney, 2015; Hisrich, 2002; Marangoz, 2017; Top, 2012).

#### **2.1.8.7. İş Tecrübesi**

Bazı alanlarda uzmanlığa sahip olmak çok önemlidir. Finans (özellikle risk sermayesi), dağıtım birimlerinin ilerlemesi, yüksek ürün ya da hizmet geliştirme, pazar planı hazırlama gibi alanlarda kişinin deneyimi ve hünéri onun yeni bir işe başlamasında önemli bir kolaylaştırıcı faktördür (Bozkurt, 2007: 96).

Girişimcilik ve girişimci kişilik yönünden ele alınması iş deneyimi, kişinin girişimde bulunacağı alanın yapısı, özelliklerine göre değişmektedir. Kimi faaliyet alanlarında girişimde bulunabilmek için o alanda iş deneyimine sahip olmak, faaliyet alanının piyasa yapısını bilmek gerekli olabilir. Bir girişimsel faaliyette bulunup onu başarılı bir şekilde meydana getirip sürekliliğini sağlayabilmesi için kişinin gerekli bilgiye, pazar ve kuruluş stratejisine sahip olması gereklidir. Bu bilgi ve strateji genelde iş deneyimi ile mümkün olmaktadır (Güney, 2015; Marangoz, 2017; Top, 2012).

#### **2.1.8.8. Rol Modelleri**

Rol modelleri girişimcilerin statüsüne etki eden önemli bir faktördür. Rol modelleri; aile, kardeş veya diğer başarılı akrabalar hatta ulusal alanda çalışan diğer girişimciler olabilir. Rol modelleri, hem işe başlama aşamasında hem de işe başladıktan sonra bir destek sistemi oluşturur (Bozkurt, 2007: 96).

Girişimcilik, taklit edilerek başarılı girişimcilerin bulunduğu ekonomik çevrelerde daha hızlı ilerlemektedir. Özellikle arkadaşlarının başarılı girişimciler olduğunu gören kişiler işletme kurmaya daha fazla istek duyarak bu yöne yoğunlaşmaktadır (Güney ve Nurmakhmatuly, 2007: 70).

Başarılı girişimcilerin fazla olduğu bölgelerde kişiler kendilerine başarılı girişimcileri rol model almakta ve bu sayede girişimciliğe yönelmektedir. Bu rol modellerinin fazlalığı gibi başarılı olmaları da önemlidir. Kişiler örnek aldıkları girişimcilerin başarı hikayelerini, başarıya ulaşmada verdikleri çabayı da göz önünde bulundurmalı ve çıkarımda bulunmalıdırlar. Böylelikle girişimci kişilik rol modellerden olumlu şekilde etkilenebilir.

### 2.1.9. Spor ve Girişimcilik

Spor kavramı çoğu araştırmacı tarafından farklı olarak ele alınmıştır. Kat'a (2009) göre sporun kişilerin sosyal ve toplumsal uyumu, fiziksel ve zihinsel sağlığı, kişiliğin meydana gelmesinde ve ilerlemesi bakımından hocaların vazgeçilmezi, seyir sevkini yüksek, insanlara haz ve doyum veren, disiplin, adil bir yarış, bu yarışta spora özgü gelişkin kurallar ve insanların tutkusudur. Brockhaus'a (1973) göre spor insanın fiziksel ve zihinsel etkinliğini olumlu etkileyen oyuna ve performansa yönelik bir unsur olmakla birlikte beden eğitimini, eğlenceyi kurallara uygun yarışmaları içeren oldukça kapsamlı bir kavramdır (Akt. Dumlupınar, 2007). Spor; kişinin, biyolojik kökenli içgüdülerin neden olduğu dürtülerin hedefe ulaşmasını sağlarken, aynı zamanda temel ihtiyaçları gideren davranış biçimidir (Başer, 1998). Spor, yıllarca insanlığın vazgeçemediği uğraş olan spor, günümüzdeki ifadesiyle, toplu veya takım halinde yapılan, kendine özgü kuralları, teknikleri olan, bedensel ve zihinsel özelliklerin gelişmesini sağlayan, eğlendirici ve eğitici uğraşı olarak da tanımlanabilmektedir (Savaş, 1997; 305).

Spor endüstrisi ise; spor turizmi, spor kıyafetleri, spor malları (üretim ve dağıtım), spor kıyafetleri, amatör spor katılımı, rekreasyonel spor, profesyonel spor, lise ve kolej sporları, açık hava sporları, spor pazarlama firmaları gibi spor işletmeleri, spor sponsorluk endüstrisi ve idari/hukuksal yapıları kapsayan büyük bir kuruluştur (Pitts ve Stotlar, 2002; 1).

Spor endüstrisinin spor tabanlı girişimcilik kavramı ile yakından ilişkili olduğu düşünüldüğünde: The Sports Journal'ın tanımına göre; spor tabanlı girişimci, derleyen, yöneten ve bu iş girişimi için riski alan kişidir (Ratten, 2010; 560). Ratten (2010) spor tabanlı girişimcilik teorisi ilerlemeyi amaçladığı çalışmasında tüketicilerin günden güne değişen istekleri ve girişimciliğin en önemli özelliklerinden olan yenilik yapma fikri göz önüne alındığında sporun girişimcilik yönünden önemli bir sektör oluşturduğu bildirilmektedir. Spor bilimlerinde, protezlerde ve yapay malzemelerde sporda yeniliklere neden olmaya devam edecek hızlı bir gelişme olduğu bilinmektedir (Ratten, 2010; 561). Ayrıca Dünya çapındaki spor organizasyonları, girişimciliğin ilerlemesine, yöntem geliştirilmesi için sosyal ağları kapasite oluşturma şeklinde kullanarak yardım etmektedir (Ratten, 2010; 559). Bunun yanı sıra; Hardy (1996)'ye göre spor finansal güdülerle yönetilmezse ve toplum ve devlet tarafından desteklenirse, yenilik tüketicilere değer vermenin bir yolu olarak zamanla daha da önemli hale gelmektedir (Akt. Ratten, 2010; 560).



Spor dünyasında profesyonel spor liglerinin bilet bağışları, müsabaka, tesisler ve organizasyonlar, localar, TV yayınları, medya ilişkileri, profesyonel yöneticiler, sponsorlar, avukatlar, koçlar, muhasebeciler gibi birçok girişimci görüşlerinin uygulanabileceği alanları bulunmaktadır. (Geri, 2013). Howard ve Crompton (2004) spor ürünleri ve hizmetleri ile ilgili üretim ve tüketim harcamalarının yıllık 213 milyar dolar civarı olduğunu ileri sürülmektedir (Borgese, 2007, 2).

Girişimcilik ve eğitim terimi beraber incelendiğinde: Eğitim ve girişimcilik performansı arasında (kişinin kendi işinden elde ettiği gelir, firmasının hayatta kalabilmesi, kar ve büyüme elde etmesi) olumlu bir ilişki vardır (Van der Sluis vd. 2008; Unger vd., 2011; Van Praag vd., 2013). Büyük ve Küçük önemli etkileri olan spor ve girişimciliğin ve buna bağılı olarak ülkemizin ihtiyacı olan spor tabanlı girişimcilerin yetiştirilmesinde verilen eğitimin önemli terimler olarak kabul görmektedir.

## **2.1.10. İstihdam Edilebilirlik**

### **2.1.10.1. İstihdam Kavramı**

İstihdam, hem üretim hem de iktisat için vazgeçilmez bir kavramdır. İstihdamın hem iktisadi hem de toplumsal iki amacı vardır. İktisadi hedefi, üretimi yoluna koymak ve üretimi artırmak ile oluşturulmaktadır. Ekonomik amacı gerçekleştirmek için sosyal amaçlara ulaşmak gerekmektedir. Bu bağlamda istihdamın sosyal amaçlarını, çalışmak isteyen herkese iş imkanı sağlamak, verimliliği artırmak, çalışma arzusunu sağlamak, emek arz ve talebini oluşturmaktadır (Murat, 2007).

### **2.1.10.2. İstihdamın Tanımı**

Literatürde istihdam kavramı hakkında pek çok tanımlamanın yapıldığı izlenmektedir. Yavuz (2010, s. 2) istihdamı, çalışarak gelir elde etme hedefi olan kişilerin emeklerinden yararlanmak üzere çalıştırılması gibi ifade edilmektedir. Uysal (2007, s. 55) istihdam kavramını, geniş anlamıyla tüm üretim faktörlerinden ürün ve hizmet üretimi amacıyla üretim süreci içinde yararlanılması, kısa anlamıyla ise yalnızca emek faktöründen hizmet ve ürün üretimi amacıyla üretim aşaması içerisinde yararlanılması şeklinde ifade edilmektedir. Yıldırım ve Karaman (2001, s. 368) istihdam kavramını, tam gün çalışan yetişkin emeğin toplam sayısı ile ifade edilmektedir.

Saygılı, Cihan ve Yurtoğlu (2002, s. 83) istihdamı, herhangi bir ülkedeki işgücünün, işletmelerin üretimi için kullanılması şeklinde betimlemekte ve istihdamın, o

ülkenin büyümesi hususunda etkili olan en başta unsurlardan birisi olduğunu ifade etmekte, bu nedenle istihdamda yaşanacak gelişmenin iktisadi büyümeye de katkıda bulunacağını belirtmektedir.

Kocacık (2000, s. 72) istihdamın bir ekonomideki çalışma miktarını göstermekte olduğunu belirtmektedir. Bu sebeple yazara göre istihdam düzeyi, çalışma seviyesini belirtmekte olup, istihdam edilen kişilerin, toplam işgücüne oranı olarak hesap edilmektedir.

### **2.1.10.3. İstihdam Türleri**

İstihdam çeşitleri iktisadi olarak incelendiğinde karşımıza, tam istihdam, eksik istihdam, zamana bağlı, yetersiz ve aşırı istihdam kavramları çıkmaktadır.

#### **2.1.10.3.1. Tam İstihdam**

Bir ekonomide, cari ücret seviyesinde çalışmak isteyen herkesin iş imkanı bulabildiği istihdam seviyesine tam istihdam denilmektedir.

Geniş anlamda tam istihdam ise; bir ekonomide, emek, sermaye, doğal kaynak, girişimci gibi tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine aynı anda katılması anlamına gelmektedir. Ancak gerçek hayatta kaynakların tam kapasite kullanılması mümkün değildir. Fabrikalar eksik kapasite çalıştırılabileceği gibi, bir işte çalışır durumda olmayan kişiler, geçici, dönemsel veya yapısal işsiz durumunda bulunabilirler (Doğan, 2012: 3).

Tam istihdam yani % 100 oranında istihdam ancak teorik bir olgudur. Herhangi bir ekonomide emek talebi emek arzını aştığında dahi, ekonominin bünyesine göre % 2 ile % 6 oranları arasında işsizliğin varlığı mümkün olabilir. Bu sebeple tam istihdamın ana amacı, çalışma isteği ve gücüne sahip bireylerin uzun süre beklemeden iş bulmasıdır. Çünkü arızı işsizlik olarak adlandırılan %2 ile % 3 oranları arasındaki işsizlik hem eritilemez hem de eritilebilmesi zaten sakıncalı olan işsizliktir. Bu nedenle % 3'lük dilime denk gelen işsizlik yani arızı işsizlik zaten olması gereken bir işsizliktir. Buradan da çıkan sonuç tam istihdam denildiğinde % 3 oranında bir işsizliğin var olabileceğini kabul eden bir ekonomik durumdur (Sertkaya, 2013: 4).

#### **2.1.10.3.2. Eksik İstihdam**

Genel olarak bakıldığında işgücü, istihdamdakiler ve işsizler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu iki kategori arasında kalan bir durum vardır ki buna eksik istihdam

denilmektedir. Eksik istihdam üretim faktörlerinden emeğin tam istihdam kapasitesinin altında çalışması durumudur. Eksik istihdam kavramını görülebilir eksik istihdam ve görülemeyen eksik istihdam olarak iki şekilde ifade edilmesi mümkündür. Referans döneminde kendi isteğinin dışında, ekonomik nedenlerle, normal çalışma süresinin yani 40 saatin altında çalışanlar görülebilir eksik istihdamı oluşturur. Görülemeyen eksik istihdam ise eğitim ve niteliklerine uymayan işlerde istihdam edilenlerle, ücret yetersizliği, işi ile ilgili memnuniyetsizlik gibi sebeplerle iş değiştirmek istediği için bir başka iş arayan kişileri kapsamaktadır. Eğitimli, yetenekli ya da deneyimli olmasına rağmen az ücret ile çalışanlar, tam gün çalışma isteğinde bulunup part-time çalışanlar ve yine eğitimli, yetenekli, deneyim sahibi olup az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanlar bu kategoriye giren çalışanları oluşturmaktadır (Küçükali, Lokmacı, 2015: 77).

#### **2.1.10.3.3. Zamana Bağlı Eksik İstihdam**

Referans haftasında istihdamda olup, asıl işinde ve diğer işinde/işlerinde kırk saatten daha az süre ile çalışmış olup daha fazla süre çalışma isteğinde ve muhtemel olduğu takdirde daha fazla çalışabilecek olan kişilerdir (TÜİK, Erişim Tarihi: 02.04.2019).

#### **2.1.10.3.4. Yetersiz İstihdam**

Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak şartıyla, referans haftasında istihdamda bulunan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek ya da mevcut işine ilave olarak iş aramış bulunan ve böyle bir iş bulduğu zaman iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir (TÜİK, Erişim Tarihi: 02.04.2019).

#### **2.1.10.3.5. Aşırı İstihdam**

Eksik istihdam koşullarının tersi bir durumu ifade eden aşırı istihdam, bir ekonomideki tüm işgücünün tam faaliyette olduğu halde yine de işgücüne istek olması durumudur. Çünkü aşırı istihdam durumunda olan bir ekonomide istekliliğin fazlası söz konusudur. Gerekli olan isteğe cevap verebilmek için, işçilere daha fazla mesai yaptırılmakta ya da işgücü vardiyalı çalıştırılarak daha fazla üretim sağlanmaya çalışılmaktadır. Aşırı istihdam durumunda olan bir ekonomide, tüm üretim faktörleri tam çalışma seviyesinin üstünde bir çalışma süreci içinde bulunduğu halde üretilen mal ve hizmet miktarı, talebi karşılayamamaktadır. Bir başka deyişle, bir ekonomide emeğin

tamamı kullanıldığı halde karşılanamayan talep bulunmakta ise o ekonomi aşırı istihdam halindedir denilebilir (Doğan, 2012: 5).

Bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin tam kapasitede ve sınırsız olarak kullanılması pek mümkün olmadığı için aşırı istihdam durumu ile çok fazla karşılaşmamaktadır. Bu istihdam türü genellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde görülmektedir. Aşırı istihdamın önüne geçebilmek için daraltıcı maliye ve para politikalarının devreye girmesi gerekebilir (Yanbaşı, 2014:7).

### **2.1.11. İstihdam Teorileri**

Bu başlık altında, sırasıyla Klasik, Neoklasik, Keynesyen, Monetarist ve Yeni Klasik istihdam teorilerinden bahsedilmektedir. Klasik ve Neoklasik istihdam teorileri kapsamında Say kanunu, miktar teorisi, ücret teorisi ve faiz teorisi; Keynesyen istihdam teorileri kapsamında likidite tuzağı ve nominal ücretlerin katılığı; Monetarist istihdam teorileri kapsamında ise doğal işsizlik oranı ve uzun dönem Phillips Eğrisinden söz edilmektedir.

#### **2.1.11.1. Klasik ve Neoklasik İstihdam Teorisi**

Klasik iktisatçılar, ekonomik düzenin tam istihdam düzeyinde olduğu düşüncesini savundukları için istihdama yönelik bir politika veya bir uygulama ortaya konulmuştur (Aren, 1989: 14). Klasik iktisatçılara göre iktisadi yapıdaki her işgücü için makul bir iş vardır yani cari fiyat seviyesinde çalışmayı kabullenen her emek birimi, iş bulabilmektedir. Eğer ekonomide işsizlik sorunu var ise Klasiklere göre bu kişilerin kendi isteği ile işsizliğinden oluştuğunu savunmaktadırlar.

Ekonomide doğal bir düzenin olduğunu savunan Klasik iktisatçılara göre, birbirinden bağımsız olan piyasalar ve karar vericiler arasında çok iyi bir uyum vardır ve isteyen herkes kendisine iş bulabilmektedir. Yine Klasiklere göre işsizlik her zaman bir seçimdir yani sadece iradi bir işsizlik söz konusudur.

Klasik doktrinin öne sürdüğü otomatik denge mekanizması, iktisadi faaliyet hacminde hiçbir aksaklık olmayacağını değil, bu aksaklıkların dışarıdan müdahaleye gerek olmadan kısa süre içerisinde giderileceğini ifade eder (Aren, 1989: 14-15). Kusursuz işleyen piyasa mekanizması yardımıyla, üretim faktörlerinin hepsinin üretime dahil olacağını böylece tam istihdamın gerçekleşeceğini savunan Klasik iktisatçılara

göre iktisadi yapıyı tam istihdamdan uzaklaştıran aksaklıklar kısa sürelidir ve yine ekonomi tam istihdam düzeyine geri dönecektir.

Neoklasik iktisatçılar ise esnek ücret modeli ile ekonominin tam istihdam seviyesine geleceğini savunmaktadırlar. İşçilerin yarar maksimizasyonu ile işverenlerin (firmaların) kar maksimizasyonundan oluşturulan emek arz ve emek talep eğrilerinin çakıştığı noktadaki ücret seviyesi de emek piyasası dengesini oluşturur. Neoklasik iktisatçılara göre denge ücret haddinde çalışmak isteyen herkes iş bulabilecektir, gönülsüz işsizlik söz konusu olmayacaktır. Ücretlerin esnek olması, emek arz ve talebindeki fazlalıkları yok eder ve bu noktadaki denge ücret düzeyinde tam istihdam sağlanır (Ünsal, 2007: 31).

### **2.1.11.2. Alternatif İstihdam Teorisi**

Marks, Kapitalist yapının kendi içerisinde çelişkili bir yapıya sahip olduğunu ve bu yapı ile de şahsi sonunu hazırladığını ileri sürmüştür. Buna göre, Kapitalist sistemi geliştiren üretim yönetim ve teknikleri kullanarak yani teknolojik ve bilimsel gelişmeler ile üretim yapılması halinde üretim çoğalacak fakat birim fiyat azalacaktır. Bu sebeple rekabet seviyesi artacaktır. Bu durum küçük işletmelerin kaybolması ve güçlü işletmelerin pazara hakimiyetinin artmasına sebep olacaktır. Piyasadaki bir kaç şirketin hakim durumda olması ve bu işletmelerin piyasa da egemen güç olması, iş gücünü azaltacak bu da işsizliğin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Teknolojik işsizlik olarak ifade edilen bu durum karşısında fiyatlar düşecektir. İnsanlar daha az ücrete, daha fazla çalışacaklardır. Meydana gelen işsizlik sonucu ortaya çıkan bu durumun diğer bir yansıması ise tüketimin düşmüş olmasıdır. Bu durum karşısında ekonomik yapı ve kapitalist sistem yapısı bozulacaktır. Marks'a göre, meydana gelen bu olumsuzluklar (Süt, 2007: s. 45) yedek işgücünü büyütecektir. Böylece işsiz sayısı artacaktır. Bu memnuniyetsiz kitlelerin büyümesi sonrasında ise bir devrim ile proleterya yani emek, iktidarı devralacaktır.

### **2.1.11.3. Keynesyen İstihdam Teorisi**

19. yüzyılın sonlarına doğru artan işsizliğin sebebi, ilk zamanlarda bireye bağlı bir sorun olarak görülmekteydi. Kişinin tembel olmasından, iş ahlakı ve girişimci ruha sahip olmamasından ya da kötü alışkanlıklarından dolayı işsiz olduğu düşünülmektedir. İşsizliğin azaltılması konusunda devlete herhangi bir sorumluluk üstlenmezdi fakat 1909 yılında Beatrice Webb tarafından yayımlanan Kraliyet Komisyonu'nun Yoksul

Yasaları Üzerine Azınlık Raporu'nda "İşsizliği önlemek veya en düşük seviyeye çekmek amacıyla ulusal işgücü piyasasını organize etme görevi bir bakan tarafından yapılmalıdır." düşüncesi ortaya sürülmüştür. Böylece işsizliğin, kişilerin kendi problemlerinden kaynaklı değil de içinde buldukları iktisadi koşullardan ötürü oluştuğu fikri öne sürülmüştür (Kishtainy vd., 2015: 157). Bununla birlikte işsizliğin çözümüne ilişkin bir bakan tayin edilmesinin istenmesi de devletin müdahalesine de ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

1929 yılında ABD'de meydana gelen borsa iflası ve getirdiği Büyük hüsrana, Klasik iktisatçıların savunduğu "düzgün işleyen piyasa mekanizmasının tam istihdamı sağladığı ve işsizliğin iradi (gönüllü) olduğu" düşüncesinin eleştirilmesine neden olmuştur. Bunun üzerine J. Maynard Keynes, yayınladığı Genel Teori adlı eserinde yeni bir düşünce ortaya sürmüştür. Keynes'e göre, yüksek oranlı ve kalıcı gönülsüz (gayri iradi) işsizlik piyasanın düzgün işleyişi ile azalmamaktadır. Ayrıca gönülsüz işsizliğin azaltılmasını işçilerin ya da işverenlerin sağlamanın mümkün olmadığını fakat hükümetlerin toplam talebin artırılmasına yönelik yapacağı yatırımlarla mümkün olabileceği ihtimali olduğunu öne sürmüştür (Kishtainy vd., 2015: 159).

Keynesyen teoriye göre ekonominin tam istihdam seviyesine gelmesi "özel" bir durum iken eksik istihdamda dengeye gelmesi genel bir durumdur (Ünsal, 2007: 33). Diğer bir ifadeyle ekonominin asıl işleyişi itibarıyla eksik istihdam seviyesinde dengeye gelmesi daha normal bir durumken tam istihdamın sağlanması için işsizlik odaklı aktif iktisat politikaları aracılığıyla devletin müdahalesine ihtiyaç duyulmuştur.

Keynes, 1936 yılında yayınladığı "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" adlı kitabında özel sektör yatırımlarının tasarrufları aştığı ve harcamaların arttığı (talebin canlandığı) dönemlerde işsizlik sayısının düşük olduğunu ve ekonominin büyüdüğünü; fakat özel sektör yatırımlarının tasarrufların altında kaldığı ve harcamaların azaldığı (talebin daraldığı) dönemlerde ise yüksek işsizlik oranının ve ekonomide küçülmenin olduğunu belirtmiştir. Keynes'e göre ekonomik daralmanın gözlemlendiği durgunluk dönemlerinde talebi canlandırmak için genişletici para ve maliye politikaları uygulanması gerekmektedir (Şenses, 2017: 100). Diğer bir ifadeyle Keynes'in önerdiği temel politikalar, talep yönlü makro iktisadi politikalar (Işığışok, 2017: 87).

#### **2.1.11.4. Monetarist İstihdam Teorisi**

1929 Büyük Buhran yıllarından itibaren etkili olan ve toplam talebin arttırılması için devletin ekonomiye müdahalesini savunan Keynesyen iktisat görüşü, 1970'li yıllara kadar yüksek oranla etkisini sürdürmüştür. Ancak 1960'lı yılların ikinci yarısına gelindiğinde Keynesyen görüşün çözümüne yetersiz kaldığı, farklı şekilde sonuçlar doğuran ve iktisat tarihinin ikinci büyük krizi olarak nitelendirilen bir kriz meydana gelmiştir. Hem yüksek işsizlik sayısı hem de yüksek enflasyon oranının birlikte yaşandığı (stagflasyon) bu kriz petrol fiyatlarının yükselmesi ile başlamış ve 1980 yıllarına kadar sürmüştür. Stagflasyon problemine Keynesyen görüşün cevap verememesi yeni yaklaşımlar ortaya sürülmesine sebep vermiştir. Bu yaklaşımlardan biri Monetarizm diğer adı ile Chicago Okuludur. Monetarizm ile adı özdeşleşmiş olan Nobel ödüllü iktisatçı Milton Friedman, işsizlik ile ilgili iki temel düşünce öne sürmüştür: bunlardan biri doğal işsizlik oranı, diğeri ise uzun dönem Phillips Eğrisidir.

#### **2.2.4.5. Yeni Klasik İstihdam Teorisi**

Yeni Klasik iktisat okulu, piyasaların sürekli temizlendiği varsayımını kabul etmekte ve iktisadi karar birimlerinin rasyonel olduğunu ileri sürmüştür. Yeni Klasik iktisadın kurucularından biri olan Nobel ödüllü Amerikalı ekonomist Robert Lucas'a göre hükümetlerin uygulayacağı politikaları önceden açıklaması diğer ifade ile sürpriz olmayan politikaların uygulanması kısa ve uzun dönemde işsizlik oranını etkilememektedir (Ünsal, 2007: 36).

Uyarlayıcı beklentiler varsayımını kabullenen Monetaristler, karar vericilerin gelecek dönemdeki fiyatlara ilişkin beklentilerini geçmiş deneyimlerinden ders çıkararak belirlediklerini savunmuşlardır. Rasyonel beklentiler varsayımını kabul eden Klasik iktisatçılar ise karar vericilerin geçmiş deneyimlerinin yanı sıra gelecekte uygulanacak politikalara ilişkin tahminleri sonucu hareket edeceklerini savunmuşlardır (Dinler, 2016: 334). Bu sebeple Yeni Klasik modele göre, işsizlik sayısı kısa dönemde hükümetlerin uygulayacağı sürpriz (şaşırtıcı) politikalar ile eksiltilebilir fakat uzun dönemde sürpriz politikalar rasyonel beklentilerden dolayı işsizlik üzerinde etkisizdirler.

#### **2.1.12. İstihdam Edilebilirliğin Doğuşu ve Tarihçesi**

İstihdam edilebilirlik kavramı çeşitli anlam ve içeriklere tüm alanlarda devamlı olarak kullanılan ve son yıllarda kullanım bakımından ivmesini devamlı yükselten bir

kavram olarak dikkat çekmektedir. Bu kavramın ivmesini arttıran temel sebepler arasında, dezavantajlı gurupları ve topluma dahil olma süreçlerini görebiliriz. Bu kavramın ortaya çıkmasında en büyük payın yüksek düzeydeki işsizlik ve çalışan-ışveren arasındaki ilişkinin yönünün olduğunu söyleyebiliriz. Bireylerin gelişiminden ziyade işe girme süreci bakımından, iş piyasasında istihdam edilebilirliğin öneminin artması ilk olarak ekonomik rekabet için beceri merkezli ve sosyal bozulmalar için de iş merkezli çözümleri, ifade etme durumundan kaynaklanmış olabilir (McQuaid ve Lindsay, 2005).

İstihdam edilebilmeye ilgili ilk tanımlar İngiltere "de işsizliğin sebeplerini araştırırken, Beveridge tarafından 1909 yılında yapılmıştır (Hillage ve Pollard, 1998). İstihdam edilebilirlikle ilgili yorumlara ve tartışmalara baktığımızda bu kavramın yaklaşık olarak yüz yıldır incelendiğini görmekteyiz. 20'inci yüzyılın başlarında Amerika ve İngiltere de ortaya çıkan bu oluşum, ilk olarak istihdam edilebilme ve istihdam edilememe gibi iki zıt kutba odaklandığı için "ikili yönlü istihdam edilebilirlik" (Dichotomic Employability) olarak tanımlanmıştır.

1950'li yıllardan önce Amerika, İngiltere ve Almanya da ise, özellikle fiziksel, zihinsel ve sosyal anlamda dezavantajlı insanların, iş gereksinimleri üzerine yoğunlaşan "sosyo-medikal istihdam edilebilirlik" (Socio-Medical Employability) kavramı ortaya çıkmıştır. 1960'lı yıllardan beri özellikle Amerika, sosyal olarak dezavantajlı gurupların istihdamına yönelen, "istihdam edilebilirlikte insan gücü politikasını" (Manpower Policy Employability) geliştirmiştir. Yine 1960'lı yıllarda Fransız sosyoloji literatüründe ise, talep yönlü istihdam edilebilirliğe odaklanan ve gerek yerel, gerek ulusal ekonominin içindeki işe ulaşılabilirliği savunan "akıcı istihdam edilebilirlik" (Flow Employability) ön plana çıkmıştır (McQuaid ve Lindsay, 2005).

1960'lı yılların sonunda ve 1970'li yılların başında ise bu kavram, bilgi beceriler ve nispeten piyasa değeri olan değerleri ifade eden işçi tutumlarını ölçmeyi merkeze aldı. Bu temel odak, kapsamlı hükümet politikaları ve beceri gelişimi yoluyla ulusal istihdam arzusuydu (Brown ve Hesketh, 2004).

1970'li yılların büyük bölümünde Amerika ekonomisi, enflasyon dönemleri, gerileme ve yüksek işsizliği yaşadığı için, istihdam edilebilirlik kavramına karşı görüş değişti. 1973'de petrol ambargosu ve 1979'daki petrol kaynaklarının bozulması, Amerika'nın bu kavrama bakış açısını ve toplumsal olarak değerlendirmesini



kolaylaştırdı (Hinton, 2012).

İstihdam edilebilirlikte iş piyasası performansı (Labour Market Performance Employability) kavramı, 1970’li yılların sonlarından beri uluslararası olarak kullanılmaktadır. Kavramın bu yönü, çalışılan gün, saat, ödeme miktarları ve programlara katkısı bakımından, ölçülebilir müdahaleler politikası yoluyla, bireylerin istihdamı ve iş piyasasının ürünlerine odaklanır. Bireyler ve örgütlerin iş rolleri arasında dönüşüm ve esnekliğini devam ettiren becerilerin gelişimini gerektiren, kariyer başarısı gelişiminin bir yansıması olarak, 1980’li yılların sonlarına doğru ortaya çıkan ‘‘istihdam edilebilirlikte girişim’’ (Initiative Employability) kavramının temel odağı, bireylerin iş yerlerindeki bağlantıları ve becerilerini geliştirmek, bireylerin ihtiyaç duyduklarında veya diledikleri zaman pozisyonlarını güçlendirmek olmuştur (McQuaid ve Lindsay, 2005). İnteraktif istihdam edilebilirlik (Interactive Employability) ilk olarak kuzey Amerika’da, daha sonrada uluslararası düzeyde 1980’li yılların sonundan beri kullanılmaktadır. Bireylerin girişimciliğini devam ettirmelerinin yanında, aynı zamanda iş piyasasını yöneten kurumların, iş fırsatları ve diğer istihdam edilebilme bilgileri ile kendilerini ilişkilendirebilmesidir. Gazier interaktif istihdam edilebilirlik kavramının etrafında kademeli olarak ortaya çıkan iş piyasası politikalarında, sadece bireyler üzerine odaklanan bir konsensüsten ziyade, istihdam edilebilme politikalarına odaklanabilen ve bireylerin işte karşılaştığı bir dizi kapsamlı engellerin üstesinden gelebilen bir uzlaşma önermiştir (McQuaid ve Lindsay, 2005).

1980’li yıllar ve 1990’lı yılların başlarında şirketlerin ihtiyaçları değiştiği için, şirketler piyasa ile rekabet edebilme adına, çok yönlü bir iş gücüne ihtiyaç duyulmaya başladı (Thijssen vd. 2008). Bu ihtiyacı desteklemek için esneklik politikaları kapsamında, çok yönlü çalışanlar ve bu çalışanların eğitimini artırmak için gelişim programları yapılmaya başlandı (Hinton, 2012). Bu programların içeriğini çalışanların bir işte tutunabilme becerilerinin kazanımı noktasında, kendilerini geliştirebilmelerine fırsat tanıyan ve onların istihdam edilebilirliklerini güçlendiren bir insan kaynakları stratejisi oluşturuyordu (Baruch, 2001).

2007 ve 2009 yılları arasındaki ekonomik olarak gerileme, şirketlerin maliyetlerini azaltmak için yaptıkları yüksek miktarda çalışanların işlerine son verme durumu, daha önce olmayan iş güvenliği kavramını gündeme getirdi (Hinton, 2012). Globalleşme, artan iş gücü çeşitliliği, ekonomik daralma, part-time çalışanların kullanımı ve şirketlerin yeniden yapılanması gibi etmenler, geleneksel şirket çalışan

ilişkisinden uzaklaştığını göstermektedir (Sullivan ve Baruch, 2009). Bu değişim büyük ölçüde istihdam edilebilirliğin amacını etkiledi. Şirket için hedefi olan ve çalışan birey ön plana çıkmaya başladı (Thijssen vd. 2008). Şu anda şirkette çalışanlar, bu yeni kariyer ve iş düşüncesi yapısı içinde kendilerini düşünmek durumunda ve istihdam edilebilme endişesi taşımaktadır (Rotwell vd. 2009). Bir kişinin istihdam edilebilme durumunu koruması ve güçlendirmesi karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilme çabası ile ilgilidir (Heijde ve Heijden, 2006).

İnsan kaynakları gelişimi, literatürde geleneksel karşılıklı (reciprocal) sadakat temelli olduğu için, istihdam edilebilirlik kavramı çalışan-işveren arasındaki ilişkiyi tanımlayan ve açıklayan bir kavram olarak kullanılmaya devam edilmektedir (Baruch, 2001). Bu geleneksel düşünce yerine, bireyin istihdam edilebilmesine katkı yapan, sürdürülebilir öğrenmeyi mümkün kılan, özellikle belli konulara odaklanılmasına izin veren, bir organizasyon şekli olarak düşünülmeli ve kişinin kendine ait olan zaman ile iş zamanı arasında denge kuran bir tanım, daha uygun olur (CBI, 1999).

Önceki yapılan araştırmalar, istihdam edilebilme kavramını daha çok makro bir kavram olarak ele almasına rağmen, şuan ki yapılan araştırmalar kavramın anlamını, bireysel kariyer yönetimi bileşenleri kapsamında genişletmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996). Bu kavram, çok yönlü bir iş gücüne sahip olmak isteyen şirketler tarafından şekillendirilmesine rağmen, bireyin sahip olduğu istihdam edilebilme yeteneği daha mikro bir içeriğe sahiptir (Forrier ve Sels, 2003).

### **2.1.13. İstihdam Edilebilirlik Kavramı**

Günümüzde iş piyasasına girebilmek kadar, iş piyasasında yer almak, tutunmak ve sahip olunan işi devam ettirebilmek, iş arayanların ve bir işte çalışanların en önemli sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu temel sorunun çözümüne ilişkin, son yıllarda işverenler, hükümetler ve diğer kurumlar yoğun bir çaba sarf etmektedirler. Bu problemin çözümü noktasında istihdam edilebilirlik kavramı uygulama ve araştırma konusu olarak özellikle İngiltere ve Avrupa da sosyal politika, Amerika da ise bireysel beceri gelişimi ve uyumluluk açısından gündeme gelmeye başlamıştır (Uzar, 2019)

Bir meslek dalında bilirkişi konumunda bulunmak ve bu mütehassısı sürdürülebilirlik, kesinlikle basit bir meslek olarak düşünülmemelidir. Bir düzenlemenin içinde mevcut bulunmak küresel pazar şartlarının da en müsait performansla ulaşabilmek, bireyin gerçekleştirebileceği olayları sürekli olarak ilerletmesine, kültürel ve temel niteliklerini

sürekli ettirebilir duruma dönüştürmesiyle aynı orandadır. Pazar şartlarında ortaya çıkabilecek yeni değişiklikler, yanında mesleğin özelliklerini de iletlediği için, yalnızca ihtisas sahası ile alakalı yöntemlerin değil aynı zamanda bu durumda kişilerin geliştirici ve yeni imkanları da bilmesi gerekir. Bu da yeni teknolojik gelişmeleri ve iş dünyasına mercek tutması ile ve bu gelişim seviyesine uyum sağlayabilmek ile ilgilidir (Uzar, 2019)

#### **2.1.14. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı**

İstihdam edilebilme tüm dünyada olduğu gibi tüm Türkiye’de de iş piyasasını bilgilendirmede ve yönlendirmede önemli yere sahiptir. Bu kavram bölgesel, evrensel ve ulusal seviyede olduğu gibi uluslararası seviyede, iş piyasası politikaları tarafından teşvik edilen, ekonomik strateji konularını ortaya koymak için kullanılmaktadır ( OECD, 1998).

İngiltere, Avrupa ve dünyada bundan yaklaşık yirmi yıl önce istihdam edilebilirlik kavramı iş piyasası politikaları tarafından pek bilinmiyordu. Kasım 1997’de istihdam üzerine uluslararası seviyede yapılan ve olağanüstü toplanan Avrupa Toplulukları Konseyi’nin bir konusu olarak ortaya çıkan tanım, Avrupa istihdam stratejisinin dört temel orijinal konularından birini oluşturdu ( CEC, 1999). İşi olmayanlar, iş yerlerinde, dezavantajlı gruplar ve genç insanlar arasında istihdam edilebilirliğin tanıtılması ve güçlendirilmesi, iş piyasası ile birlikte tam istihdam, kalite ve iş verimliliği öğeleri üzerine kurulan 2003 yılında düzenlenen Avrupa istihdam Stratejisinin de en önemli hedefi olmuştur (CEC, 2003a).

İstihdam edilebilirliğin önemini benzer şekilde vurgulayan diğer uluslararası düzeydeki kuruluşlarda, iş piyasası politikalarıyla ilgilendiler. Birleşmiş Milletler (UN) istihdam edilebilirliği, gençlerin istihdamı, girişimcilik, genç erkek ve kadınlar arasında fırsat eşitliğini ve istihdam yaratmayı, ulusal eylem planındaki dört temel öncelikten biri yaptı (McQuaid ve Lindsay, 2005). Bu durumda, tüm ülkeler okul fırsatlarını, öğretim programlarını, mesleki eğitimlerini, iş imkanlarını ve iş piyasası politikalarını yeniden düşünmek ve düzenlemek zorunda kalmıştır (UN, 2001). Düşük ücretli ve vasıfsız işçileri hedef alan strateji ihtiyacı, aktif iş piyasası politikalarının etkinliğinin güçlendirilmesi ve istihdam edilebilmeyi sürdürmek için hayat boyu öğrenme 1990’lı yıllar boyunca iş piyasası ve örgütlerin temel odağı olmayı devam ettirdi (OECD, 1998).

İstihdam edilebilme son yıllar içerisinde küresel ekonomi tarafından tecrübe edilen ekonomik bozulmayla önemli ölçüde dikkat çekmeye başladı. Kavrama karşı artan bu ilgi literatürü de geliştirdi (Rotwell vd. 2009). Farklı amaçlar ve farklı yerlerde kullanıldığı için istihdam edilebilirlikle ilgili literatürde birden fazla tanımla karşılaşmaktayız. İstihdam edilebilirlik insanın iç ve dış iç piyasasında hayatta kalabilmesini mümkün kılmak olarak tanımlanabilir. Bu tanım istihdam edilebilirliğin özelden ziyade genel bir tanımıdır. Piyasa koşullarındaki değişiklikler kırk yıldır bu kavramın anlamının da değişmesine neden olmuştur (Thijssen vd. 2008). İstihdam edilebilirlik kavramını incelediğimizde, önceki iş tecrübesi veya örgütteki yeni kariyer şeklinin bir parçası olarak algılanabilir (Peiperl ve Baruch, 1997).

Gaspersz ve Ott'a (1996) göre; istihdam edilebilirlik, iç ve dış piyasada sahip oldukları özellikler ve esneklik işlevi sayesinde, için farklılaşması durumunda kişilerin işlerini düzgün şekilde yapmasıdır.

İngiliz Sanayi Konfederasyonu istihdam edilebilirliği, işverenler ve müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için gereksinim duyulan, rekabetçi ve kaliteli bireylerin sahip olduğu özellikler olarak tanımlamıştır (CBI, 1999). İngiltere Ekonomi ve Maliye Bakanlığı (HM Treasury) ise, istihdam edilebilirliği, kişilerin bir işe girmesi ve iş yaşamları yoluyla işte kalıcı olmasına olanak tanıyan becerileri geliştirmek, bilgi, teknoloji ve uyumluluk düzeylerini daha da güçlü hale getirmek için tamamını yapabilen özellikleri geliştirmek şeklinde ifade etmektedir (HM Treasury, 1997). Çalışanlar için uyumlu olmak değişik yollarla gösterilebilir. Bireyin tahmin edilemeyen, istikrarsız durumların üstesinden gelebilmesi ve daha istikrarlı iş ilişkileri geliştirmesi istihdam edilebilirliğine etki etmektedir (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006). Bagshaw (1997) istihdam edilebilirliği modern iş piyasasının güvenli işi olarak tanımlamaktadır.

İş piyasasındaki hızlı gelişmeler, iş yapısında meydana gelen sürekli iş rolü değişimi ve hareketlilik, bu kavramında zaman içinde değişmesine neden olmuştur. Bu kavramı birçok yönüyle inceleyen Hillage ve Pollard (1998) istihdam edilebilirliği, aynı organizasyon içinde gereksinim duyulan roller arası geçişi yeterli şekilde gerçekleştirebilme, yeni bir iş elde etme, işi devam ettirme ve bireyin işte inisiyatif alması olarak yorumlamaktadır. Bu yönüyle istihdam edilebilirlik, işsizleri alternatif iş arayan insanları ve yükselmek isteyen bireylerin hepsini içine almaktadır (McQuaid ve Lindsay, 2005).

Moreland (2006) ise, istihdam edilebilirliği iş gücü, toplumsal ve ekonomik anlamda bireylerin faydasına olan, başarılı olacakları işleri seçmelerine yarayan, kişisel tutum, bilgi ve becerilerin bir kombinasyonu olarak tanımlamaktadır. Kullanılan çeşitli tanımlara baktığımızda istihdam edilebilirlik konusunun problemlerinden birisinin de beceri, bilgi ve kişisel tutumların, belli bir amaca yönelik kazanımlar yoluyla değerler oluşturma olduğunu görmekteyiz. Kariyer oluşumu sadece diploma ile sınırlı değildir. Diplomanın yanında kişinin sahip olduğu kendi eşsiz kimliği, kişisellik, motivasyon ve bunlarında ötesinde yüksek öğrenim esnasında belirgin şekilde sıklıkla değişen kişisel tutumlarda kariyer oluşumunda temel belirleyici faktörlerdir. Mezuniyet alanı, üniversitenin içeriği iş piyasasındaki isteklerle ilgisi, sürdürülen ekonomik iklimle ilişkisi, bu konuyu önemli duruma getirmektedir. Üniversitelerin karşı karşıya kaldığı temel sorunlardan biride diploma alan seçimi ve onun iş piyasasıyla ilgisi konusudur. Üniversiteler özerk olduğu için öğrencilere sınırsız kurs olanağı tanımaktadır. Bu karmaşık akademik planlama sistemleri aslında işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak akademik standartları olan kursları hedeflemelidir (Rae, 2007).

#### **2.1.15. İstihdam Edilebilirliğinin Boyutları**

İstihdam edilebilirliğin genel amacına baktığımızda, işverenlerin değişen ihtiyaçlarına cevap vermek için, gerekli beceri ve niteliklerin kazanılmasına yardım eden bir kültür ve değişim hareketi olduğunu söyleyebiliriz. Önce dezavantajlı kişilerin işe girme şanslarını geliştirmek ve çalışan işçi sayısını arttırabilmek, sonrada dar boğaz durumu, becerilerin kıtlığı ve enflasyon baskısından ziyade meslekleri dönüştürerek daha fazla boş kadro oluşturmaktır (Uzar, 2019)

Dünya'nın çoğu ülkesinde de görev sektöründe yer alan ve sektörel devirleri kapsayan, iş, arz ve istek içerisindeki istikrarsızlık, fiziksel bazı değişikliklere sebep olmuştur. Ortaya çıkan bu yapısal değişimler, şahıslar arası haberleşmeyi mühim duruma getirmiş ve gereksinim duyulan yetenekleriyle neticelenmiştir. Bu sonuç part-time çalışma düzenini ve daha elastik meslek aşamalarını beraberinde getirmiştir. Standart yeteneklere sahip olmak için uğraşan işçiler, düşük ücretli ve istikrarsız mesleklerle karşı karşıya kalmışlardır (McQuaid ve Lindsay, 2005).

İstihdam edilebilirlik, çalışanların kendilerini tanıma ve kariyer fırsatlarının farkına varmasına olanak tanıyan, özel bir işe uyum sağlama şekli olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu yapı büyük ölçüde kariyer kimliği, kişisel uyumluluk, sosyal

ve beşeri kazanımlar gibi kişi merkezli faktörlerin yanında, özel beceriler ve iş tecrübesine odaklanmaktadır (Fugate ve ark., 2004). Kişi merkezli aktif uyum ve verimlilik istihdam edilebilme yapısının altında ele alınmaktadır.

Teşkilatların yeniden yapılandırılması, global yarış ve kariyer teriminin kendini devamlı geliştirmesi, şahısların doğuştan gelen kariyer muvaffakiyeti yerine sınırsız kariyere odaklanmasına sebep olabilmektedir. Şahısların, mesleklerini sürdürebilmeleri için kendilerinin olası durumlar karşısında, taleplerini yerine getirebilmeleri için özel düşüncelerinin ifade edilmesi gereklidir. Kişilerde bulunan yeteneklerin üstüne, yeni kabiliyetleri eklemek, bireyin istihdamına şüphesiz olumlu katkı sağlayacaktır. Sınırsız kariyer kavramı ile olası kariyer yörüngesi sınırsız hale gelmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996).

Kariyer kimliğinin yapısı güçlü bir kavramsal bilgiye ve etkili şekilde istihdam edilebilirliğe olanak tanır. 'Ben kimim?' veya 'ne olmak istiyorum?' soruları, kişisel hedefler ve istekler, işin içinde olmada çok önemlidir (Fugate ve ark., 2004). Güvenli şekilde taklit edilen rol modellerin ve kariyer örneklerinin fazla olması, iş dünyasındaki dinamizm anlamına gelmektedir (Meijers, 1998).

İstihdam edilebilirlik, gerçek istihdamı garanti etmemesine rağmen, kişinin istihdam yönünü güçlendirmeyi amaçlamaktadır (Chan, 2000). Bu kavram istihdam edilebilirliğin boyutları ile (Kariyer Kimliği, Kişisel Uyumluluk, Sosyal ve Beşeri Sermaye) iç içe geçmiş durumdadır. Bu özellikleri ile istihdam edilebilirlik bu dört ögenin sinerjik kombinasyonundan oluşmaktadır. Örgütün içindeki kariyer fırsatlarını değerlendirme ve kendi kimliğini bulma bu boyutların özelliklerinin farkına varılması, istihdam edilebilirliğin değerini ortaya koyar. Bu da kişinin kendi öz değerlendirmesini yapmasına imkan tanımaktadır (Fugate ve ark., 2004).

#### **2.1.15.1. Kariyer Kimliği Boyutu**

Her birey küçük yaşlardan itibaren geleceğe yönelik bazı hayaller kurar ve hangi işlerin kendisi için uygun olacağı işin düşüncesine kapılır. Bu hayaller daha sonraki dönemlerdeki fırsatları değerlendirme ve rakipleri geçme şeklinde kişinin kariyer kimliğini şekillendirir (Hoekstra, 2011). Yeni ekonomik düzen içinde, artık hiçbir ülkede "hayat boyu iş garantisi kalmamış hayat boyu eğitim" ve "istihdam edilebilirlik" kavramları geçerlilik kazanmıştır (Kurt, 2004).

Üniversite yılları öğrencilerin kariyerleri ile ilgili keşif aşaması olup, kariyer

seçenekleri bu dönemde değerlendirilir (Martens ve Felissa, 1998). Bu süreçte onları doğru seçim yapmaya yönlendirmek gelecekteki çalışma yaşamları için çok önemlidir (Watson ve Stead, 1997). Son yıllarda teknoloji ve çalışma koşullarında yaşanan hareketli değişimlere bağlı olarak, çoklu kariyer gibi farklı kariyer uygulamalarının tartışılmaya başlandığı görülmektedir (Barnet ve Bradley, 2007). Kariyer geliştirme, kariyer yolu, kariyer engelleri, kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer danışmanlığı diğer uygulamalar arasındadır (Giderler, 2010).

Kariyer, bir kişinin istediği yaşam tarzını sağlayabilmek için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi şeklinde tanımlanabilir, (Anafarta, 2001). Kariyer kimliği, kişinin geleceğine yön veren, geçmişte yaptıklarını yansıtan, sahip olduğu değerler aracılığıyla bireyi tanımamızı sağlayan ve beklentilerini ifade eden, çok yönlü bir kavramdır. Kariyer kimliği, kişinin kariyer yaşamı, beklenti ve isteklerini yansıtan en önemli göstergedir. Kariyer kimliği, hedefleri, korkuları, değer yargılarını, inançlar ve tutumlar gibi bireysel özellikleri içermektedir. Kariyer kimliği, iş tecrübesinin özeti olmamakla beraber, iş tecrübelerinin anlamlı ve kullanışlı yapılarının asimilasyonudur (Fugate vd. 2004).

Kariyer kimliği, mesleki kimlik, örgütsel kimlik, rol kimliği gibi yapılara benzer. Kişilerin kendilerini belli bir iş içerisinde nasıl adlandırdığıyla ilgilidir. İstihdam edilebilir olmak, bireyin kariyer fırsatlarını değerlendirmesi, diğer kişilerden farklı eğilim, bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmasıyla mümkündür (Fugate vd. 2004). Örneğin spor yöneticiliği bölümü mezunu bir öğrenci başarılı olmak istiyorsa, diplomanın kendisine sunduğu, alan bilgisi ve yeterlilikle kendisini sınırlamayıp, farklı spor dallarında da kendisini geliştirmelidir. Hem teknik bilgiye hem de diplomaya sahip olmak, kişinin hedeflediği özel kariyere seviyesine ulaşılmasına büyük katkı sağlayacaktır (Ashfort, 2001).

#### **2.1.15.2. Kişisel Uyumluluk Boyutu**

Uyumlu insanlar kişisel özelliklerini, eğilimlerini ve davranışlarını talep edilmesi durumunda değiştirebilen ve bunu yapmaya istekli olan insanlardır (Ashford ve Taylor, 1990). Devamlı olarak değişen iş çevresi, insanların işveren açısından cazip ve verimli olmasına olanak tanıdığı için, kişisel uyumluluk aynı zamanda örgütsel performansa da katkı sağlar (Chan, 2000). Fugate ve arkadaşları (2004) uyumluluğu, değişen talepler karşısında davranışları, duyguları ve düşünceleri değiştirme yeteneği ve istekliliği

olarak adlandırmaktadır.

Değişen durumlara adapte olma becerisi, bireysel farklılıklar tarafından belirlenir. Kişisel uyumluluk açısından bireysel farklılıkları önemli hale getiren beş temel öge vardır. Bunlar öğrenme isteği, iyimserlik, açıklık, iç kontrol noktası ve öz yeterliliğin geliştirilmesidir (Fugate vd. 2004).

İyimserlik, çalışanların çevresinde içgüdüsel olarak öğrenilen ve yaşanan tecrübenin bir engel olarak görülmesinin bakış açısının değiştirilmesine ve değerli hale gelmesine olanak tanır (Stokes, 1996). Bu iyimserlik durumu, çalışanların işyerindeki sayısız imkanların farkına varmasını sağlar (Scheier ve Carver, 1992). Bu farkındalık çalışanların gelecekle ilgili beklentilerini de olumlu yönde etkiler. İyimserlik ve Öz yeterlilik hedefe ulaşmada istihdam edilebilme engelleriyle ilişkili olan, bireysel özelliklerdir (Fugate ve Kinicki, 2008). Bir kişinin istihdam edilebilme durumunun korunması ve güçlendirilmesi, karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilme çabası ile ilgilidir ( Heijde ve Heijden, 2006).

Öğrenme, kariyer başarısının temel belirleyicisi olarak kabul edilir (Hall ve Mirvis, 1995). Öğrenme ile ilgili tutumlar, motivasyonlar ve eğilimler bir bireyin kişisel uyumluluğuna ve istihdam edilebilirliğine katkıda imkan bulunur (Fugate vd. 2004). Öğrenme isteği uyumluluğun temelidir (London ve Smither, 1999).

İç kontrol noktası, kişisel uyumluluğun merkezinde olan bir kavramdır. Bireysel kontrol, birçok bilim adamı tarafından özellikle iç ve dış kontrol olmak üzere çalışılmış ve kavramsallaştırılmıştır (Skinner, 1996). Bireyler iç kontrol yoluyla, etraflarında olan olayların onları etkileyebileceğine inanırlar. Oysa dışarıdaki olaylar onların kişisel iç kontrolünün çok ötesindedir (Rotter, 1966). İş yerinde meydana gelebilecek değişimlere karşı, devamlı olarak kendini yenileme ve verimli olma çabasını içeren iç kontrol düzeyi, kişinin bu değişen duruma karşı bir plan geliştirmesini, uyumuna ve istihdam edilebilirlik seviyesini de etkileyecektir (Fugate vd. 2004).

Açıklık, kişisel uyumluluğun temel öğelerinden biri olmakla beraber, değişime açık olmak belirsiz durumlara uyum sağlamak ve işin çeşitlenmesi durumunda eğitim yeterliliğini güçlendirmekle ilgilidir (Barrick ve Mount, 1991). Değişime açıklık ve yeni tecrübelerin sürekli öğrenme yoluyla desteklenmesi, kişinin kendini tanımasına ve kariyer fırsatlarını gerçekleştirmesine olanak tanır. Yeni tecrübe ve değişimlere açık olan insanların, istihdam edilebilirlik şanslarının diğer insanlara göre daha fazla olduğu



söylenbilir (Fugate vd. 2004). Bu insanlar yeni teknoloji ve süreçleri bir engel olarak görme yerine, bir değişim olarak algırlar (McCart ve Rohrbaugh, 1995).

Genelleştirilmiş öz yeterlilik, kişisel uyumluluğun en önemli parçalarından biridir. Etkili uyumluluk için gereksinim duyulan iç koşul, öz yeterlilikte önemlidir (Ashford ve Taylor, 1990). Genelleştirilmiş öz yeterlilik, belirsizlik karşısında kişinin karar vermesini kolaylaştıran ve uyum kapasitesi algısını olumlu yönde etkileyen bir olgudur. Genelleştirilmiş öz yeterliliğin bireyin aradığı iş türüne bakılmaksızın, davranışlarını ve beklentilerini etkilediği gerçeği yadsınamaz. Kişisel uyumluluk ve kariyer fırsatlarını gerçekleştirme algısı, genelleştirilmiş öz yeterlilik duygusuyla doğrudan ilişkili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Fugate vd. 2004). Örneğin antrenörlük bölümü mezunu olan bir öğrenci mezun olduktan bir yıl sonra bile genelleştirilmiş öz yeterlilik sayesinde, atletizm branşının yanına yüzme belgesini hatta yönetim becerileri sertifikasını ekleyebilir. Bu sayede hem işe girme kriterlerini hem de işe girme şansını arttırabilir.

### **2.1.15.3. Sosyal ve Beşeri Sermaye Boyutu**

Büyümenin temel unsuru olan sermaye, üretime pozitif katkısı olan her türlü maddi ve maddi olmayan iktisadi değerler olarak kabul edilmektedir (David, 2001). Emek, girişimci ve teknik bilgi faktörlerinin sahibi olarak, insanın nitelikli veya niteliksiz olarak her iki şekilde de ekonomik sürece katkısı, insanın bir sermaye unsuru olmasından kaynaklanmaktadır (Tunç, 1998). İstihdam edilebilirliğin üçüncü boyutu da sosyal ve beşeri sermayedir. Bireyler ve örgütler gelecekte işyerine geri dönüşü olacak olan sosyal ve beşeri sermayeye yatırım yaparlar (Jackson ve Schuler, 1995)

Beşeri sermaye, kişinin sahip olduğu özellikleri yansıtır. Bireylerin iş piyasasındaki fırsatları değerlendirme yeteneği, kendilerinde var olan temel özelliklerin etkililik derecesine göre değişiklik gösterir (Fugate vd.2004). Bir kişinin fırsatları değerlendirmesi konusunu ve kariyer gelişimini etkileyen temel değişkenler, yaş, eğitim, iş tecrübesi, iş performansı, görev süresi, duygusal zeka, bilişsel beceri gibi özelliklerden oluşur (Tharenau, 1997). Eğitim yoluyla bireyin beşeri sermayesini güçlendirmek ve geliştirmek önemli bir etkidir. Eğitim ve öğretim beşeri sermayeye yapılacak en önemli yatırımlardır (Becker, 1993).

Beşeri sermaye teorisi, bireyin iş piyasasındaki cazibesini ve kendisini geliştirmesinin bir şekli olarak, istihdam edilebilirliğini yansıtır. Eğitim, rekabet

gelişimi ve işteki görev süresi, teorik analiz çerçevesinde, bireyin istihdam edilebilirlik özellikleri açısından önemlidir. Bireylere yatırım yapılması, ortaya çıkan yeni iş kazanımları ve olanakların bireyler tarafından algılanmasını sağlar. Bir bireyin istihdam edilebilirliğini belirlemede, iş piyasasındaki fırsatlar ve sınırlılıklar, hayati önem taşımaktadır (Berntson vd. 2006).

Genel olarak bakıldığında istihdam edilebilirliğin boyutlarının, yeni bir iş girmede, iş arama sürecinde, herhangi bir iş kaybında ve işin sürdürülebilirliği noktasında, ne denli etkili olduğu görülmektedir.

## **2.1.16. Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumları ve Ait Bölümleri**

### **2.1.16.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü**

Genel eğitimin tanımlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen beden eğitimi, aynı zamanda beden kişiliğinin de eğitimidir. Başka bir deyişle öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde tutularak, onların fert ve toplum yönünden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi, yaratıcı, yapıcı ve daha üretken, milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın gerektirdiği davranışları kazanmış fertler olarak yetişmeleri için, en önemli araç olacaktır (MEB, 1997).

Her seviyedeki okullarda beden eğitimi dersleri, genel eğitimin bir tamamlayıcısı olarak okutulmaktadır. Bu konuda MEB'in, ilk ve orta öğretim kurumları beden eğitimi yönergesinde beden eğitiminin organizmanın bütünlüğü ilkesine dayalı olarak, tüm kişiliğin eğitimi ve genel eğitimin ayrılmaz bir parçası ve tamamlayıcı amaçlarıyla yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Karaküçük, 1991).

Bu bilgilere göre insan hayatında bu kadar önemli görülen BES eğitimi gerçekleştirme ve bu eğitimi gerçekleştirecek eğitimcileri yetiştirme, elbette önemlidir. Beden eğitimi öğretmeni; mesleğinin getirdiği seviyede pedagojik eğitim almış, genel öğretim kurumlarında BES derslerini yaptıran, meslek sahibi kişidir (Özkan, 1999).

Beden eğitimi öğretmeni, genel eğitimin bir parçası olması sebebiyle öncelikle genel eğitimin amaçlarını bilmeli ve dikkate almalıdır. Her bir alanın bütünü bir parçası olduğu ve bütünü parçalarının toplamından daha büyük ya da önemli olduğu mutlaka bilinmelidir. Eğitim ve beden eğitimi aynı amaçları paylaşmalı ve amaçlar

arasında hiçbir uyumsuzluk olmamalıdır (Pulur ve Tamer, 2001).

Öğretmen, öğretme ve öğrenme süreçlerinin temel öğelerinden biridir. Öğrenci ile devamlı etkileşim halinde bulunan, Eğitim programını uygulayan, öğretimi yöneten ve hem öğrencisinin hem de öğretimin değerlendirmesini yapan kişidir. Öğretmenin nitelikleri bu süreçlerin niteliğini de büyük ölçüde etkilemektedir (Sıvacı, 2003). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü kapsamında; genel kültür, öğretmenlik formasyonu ve alan bilgisine yönelik Eğitim ve öğretim verilmekte, kamu ve özel kurumlar için beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmektedir (Yıldız vd. 2008).

### **2.1.16.2. Spor Yöneticiliği Bölümü**

Spor organizasyonlarında, saptanan hedeflere ulaşabilmek için etkili bir planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetim gibi yönetim işlevlerinin yerine getirilmesi, oldukça önem taşımaktadır. Yönetim mekanizmasını da oluşturan bu işlevler yoluyla para, insan, malzeme, zaman ve yer gibi kaynakların rasyonel bir şekilde kullanılarak, teşkilatın amaçlarının gerçekleştirilmesi, bütün yönetimler için önemli bir durum haline gelmiştir. Öyleyse hammaddesi insan olan ve halkla devamlı ilişki içerisinde olan spor kurum ve kuruluşlarının, etkin bir örgüt yapısına ve dinamik bir yönetim anlayışına sahip olması gereklidir. İşte bu görüş ve düşünceler ışığında, spor yönetimi alanı, spor teşkilat ve organizasyonlarının kendine özgü farklı bir yapı ve işleyişe sahip olması gerekliliğinden doğmuştur (Sunay, 2009).

Sporun temel amaçları, spor yönetiminin gerçekleştirmeye çalıştığı amaçlardır. Bu yüzden, spor teşkilatları ve onlarda görev alacak bütün personel ile kullanılacak maddi unsurlar, sporun amaçlarına uygun bir tarzda ele alınmalı ve yönetilmelidir. Yönetim süreçleri tüm diğer dallarda olduğu gibi işletme, kamu, eğitim ve spor yönetimi için de aynen geçerli ve gereklidir (Yetim 1992).

Spor yönetimi alanı, BES faaliyet programlarının geliştirilmesi ile birlikte, ilgili personelin sağlanması, denetimi ve spor tesislerinin yönetimi ile sportif faaliyetlerin organizasyonu, spor politikaları, sporun teşkilatlanması, spor mevzuatı ve spor yöneticiliği gibi konuları kapsam içine almaktadır (Sunay, 2009).

Spor yönetimi, sporda yönetimi meydana getiren unsurların kuruluş ve işleyiş biçimlerini inceleyen ve bu unsurların en iyi şekilde sevk ve idaresi için gereken yönetim tekniğini bulmaya çalışan spor biliminin bir koludur (Demirci 1986). Karagözoğlu'na (1994) göre ise, spor kurumlarına has konu ve metotları olan sporun

kendi iç dinamiklerinden yola çıkarak, yine spora kısa ve uzun vadeli çözüm ve fayda imkanı sağlayan bir bilim dalıdır.

Spor yöneticisi, modern yöneticide bulunması gereken en önemli özelliklerinden tümüne sahip olan ve bütün bunlara ek olarak, sporu, yönetimi bilen, insanı, sporcuyu ve toplumu tanıyan, spor yönetiminin hedefleri doğrultusunda isteyerek, severek ve bilerek fedakarca hizmet eden kişidir (Yetim 1992). Spor yöneticisi, spor hizmet ve faaliyetlerinin, sevk ve idaresinde farklı biçimlerde görev alan (başkan, idareci, antrenör vb.), bu hizmet faaliyetlerinin devam ettirilmesinde emeği geçen gönüllü yada profesyonel bireylerdir (Biçer 1994).

Demirci'ye (1986) göre spor yöneticisi ise, spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli şekil ve pozisyonlarda görev alan ve bu hizmetlerine karşılık belli bir oranda ücret alan kişi olarak tanımlanmıştır.

Spor Yöneticiliği Bölümü kapsamında; ağırlıklı olarak spor yönetimi ve organizasyonu ile spor işletmeciliği alanlarında eğitim öğretim verilmekte, kamu ve özel sektörün spora ilişkin yönetim kademeleri için eleman yetiştirilmektedir (Yıldız vd. 2008).

### **2.1.16.3. Antrenörlük Eğitimi Bölümü**

Antrenörlük eğitimi Ülkemiz 'de 1990'lı yıllara kadar, BES eğitimi veren üniversitelerde müfredat içerisinde alınan seçmeli derslere göre ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çerçevesinde açılmış olan, sertifika kursları ile verilmekteydi. 1990'lı yılların ortalarından itibaren BESYO'lar bünyesinde, Yükseköğretim Kurulunun (YÖK), yasalar çerçevesindeki izniyle, Antrenörlük Eğitimi bölümleri açılmaya başlanmış ve eğitim-öğretime bu kurumlar bünyesinde faaliyetlerine devam etmektedirler (Özsoy, 2007). Antrenör, ilgili spor dalında eğitim gördüğü programları başarı sağladığı takdirde ilgili alanda genel müdürlükten belge alan, sporcuları veya spor takımlarını ulusal ve uluslararası teknik ve kurallara uygun olarak yetiştirmek, yarışmalara hazırlanmak ve yarışmalarını sağlamak gibi gelişmelerini takip etme yetkisine haiz olan kişidir (www.gsgm.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.12.2019).

Antrenör teknisyen olarak gerekli bilgileri bilimin çerçevesinde, sporcunun başarısı için kullanan, daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve stratejiler ile birleştiren ve çeşitli mizaçlardaki insanlara uygulayabilen birey olarak tanımlanırken, antrenörün etkili bir yönetici, iyi bir organizatör, motivatör ve sporcuya bağımsızlığını ve

yeterliliğini kazandıran bir eğitici olması gerektiği de belirtilmiştir (Charman, Drotter ve Noel, 2001).

Antrenör, iyi bir eğitici ve yol gösterici olarak, farklı özelliklere sahip olmalıdır. Ancak, bu özelliklere sahip olduğunda sporcunun güven ve saygısını kazanabilir, (O'Connor ve Seymor, 1995). Antrenörlük, karşılıklı iletişim ve etkileşimle diğerlerini etkileme ve yönlendirmeye uyarlı, bir liderlik sanatıdır (Başer, 1998). Antrenör, kurumsal bilgileriyle deneyimlerini birleştirerek, sporcuları başarılı oldukları alana uygun biçimde yönlüten, çalıştıran, yarışmalara hazırlayan, liderlik yapan bir spor insanıdır (Doğan, 2004).

Antrenörlük Bölümü kapsamında; ağırlıklı olarak antrenman (hareket) eğitimi ve genel kültür alanlarında eğitim öğretim verilmekte, kamu ve özel spor örgütlerinin çeşitli branşlarına antrenör yetiştirilmektedir (Yıldız vd. 2008).

#### **2.1.16.4. Rekreasyon Bölümü**

Boş zamanın değerlendirilmesi rekreasyon kavramını ortaya çıkarmış ve bireyler bu kavramı her geçen gün geliştirerek zenginleştirmişlerdir. Rekreasyon anlayışının gelişmesi toplumda yeni iş alanlarının ve yeni beklentilerin üremesine neden olmuştur. Toplumsal beklentilere uygun olarak da rekreasyon alanında yetişmiş yönetici ve lider ihtiyacı ile bunların yetiştirilmesi gündeme gelmiştir (Çınar ve Sanioğlu, 2004).

Rekreasyon kelime anlamı olarak ‘‘eğlendirmek, dinlendirmek, canlandırmak’’ vb. anlamları ifade etmektedir (Kozak, 2002). Rekreasyon, özgürce seçilen ve doyum sağlayıcı aktivitelerdir (Kelly, 1983). Bayer’e göre rekreasyon, kişiye hayat kazandıran dinlendirici, meşgul edici, etkinlikler yapmak veya bu etkinliklere katılarak ruhen ve bedenen bir canlılığı elde etmektedir Karaküçük ise (2005). Rekreasyonu, kişinin mesleki, ailevi toplumsal görevlerini yerine getirdikten sonra, özgür iradesiyle seçebileceği bir seri dinlenme, eğlenme, bilgi ve becerilerini geliştirme ve kendini yenileme uğraşlarına katılması olarak açıklamaktadır.

Rekreasyon, insanın özüne uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, günlük yaşantısının sıkıcılığından kurtulması ve başka bireylerle iletişime geçerek toplumsal bir kişilik kazanmasıdır (Köktaş, 2004).

Üniversiteler, her bakımdan topluma faydalı ve mesleklerinde sağlam yetişmiş kişiler yetiştirmeyi hedefleyen birimler olmalıdır. Çünkü üniversite öğrencileri aldıkları

eğitim ve ileride bulunacakları konular açısından ülkelerinin geleceklerini belirleyen bireyler olmaya adaydır. Bu sebeple üniversite öğrencilerinin sadece mesleki değil, fiziksel, sosyal ve ruhsal bakımdan gerekli olan çok yönlü eğitim programlarından geçirilmesi ülkemizin geleceği için önem taşımaktadır (Mansuroğlu, 2002).

Rekreasyon Bölümlerinde; alan bilgisi ve genel kültür konularında eğitim öğretim verilmekte ve spor animatörü ile farklı spor branşlarına lider yetiştirilmektedir (Yıldız vd. 2008).

#### **2.1.16.5. Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi Bölümü**

Türkiye’de ilk olarak yeni bir meslek tanımı anlayışı içinde eğitime başlayan Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi Bölümümüzde engelli eğitiminde hizmet verecek eğitimci ve egzersiz terapisi uygulamalarına yönelik uzman elemanlar yetiştirilmektedir.

Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi Bölümü Yüksek Öğretim Kurulu’nun (YÖK) 17.12.2009 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında görüşülerek alınan karar gereği kurulmuştur. Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi Bölümüne ilk kez 2011-2012 eğitim öğretim yılında öğrenci alınmıştır. Bu bölümde bir yıl İngilizce hazırlık eğitimi verilmektedir. Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi Bölümünün genel amacı engelli bireylere spor yaptırma olanaklarını en üst düzeyde temin etmek ve engellilerin sportif etkinlikler ile rehabilite olmalarını sağlayacak uzman kişilerin yetiştirilmesini sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için tüm spor altyapı ve tesisleriyle, bilgili ve deneyimli öğretim elemanlarıyla ve eğitim programıyla hizmet verilmektedir. Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi bölümünden mezun olan öğrenciler ulusal ve uluslararası alanda devlet ve özel sektörde engelliler beden eğitimi ve spor öğretmenliği ve uzmanlık alanlarında antrenörlük yapma imkanları bulmaktadır.

#### **2.1.17. Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumlarına Ait İstihdam Sorunları**

Kamu kurumları, devlet siyasetine göre, toplumsal yarar gerçekleştirme adına spor yapanların ruhsal, fiziksel, toplumsal ilerlemelerini sağlayıp hayat kalitesini artırmayı amaçlamaktadırlar. Bunun için kamu kurumları, insan kaynakları, tesisleri, programları ile fiziksel ve spor etkinlik hizmetleri sunmaktadırlar. Aynı zamanda kaynaklarını diğer kurumlara, bireylere, sportif organizasyonlara yönelterek topluma kamu desteği vermektedirler. Bu hizmetler için kar öngörülme de, bazen katkı olarak belirli ücretler belirlenmiştir. Örneğin; bireylerden yüzme havuzu için bir miktar ücret

alınması, profesyonel futbol takımlarının stadyumları kullanması nedeniyle kira vermesi gibi. Fiziksel ve Spor etkinlik hizmetleri veren kamu kurumlarına GSİM'ler ve Üniversitelerin Sağlık Kültür ve Spor Daireleri misal gösterilebilir.

Özel spor kuruluşları, talebe göre, örgütlenip topluma ve bireye spor hizmeti sunmaktadır. Örneğin, konfederasyonla, federasyonlar, spor kulüpleri spor hizmetlerine yönelik kurumlardır. Bu kurumlar özerktirler ve tüzükleri çerçevesinde, spor organizasyonlarına hizmet verirler. Spor kulüpleri milli seviyede kalırken, konfederasyonlar ve federasyon hem ulusal hem de uluslararası seviyede var olmaktadır.

Öte yandan, toplumun fiziksel etkinlik taleplerini cevap veren diğer özel kuruluşlar da her geçen gün fazlalaşiyor. Örneğin; fitness ve rekreasyon merkezleri gibi. Bunlar, topluma hizmet veren kar hedefli kuruluşlardır.

Spor ve fiziksel etkinlik hizmetlerini vermek bir yönüyle genel kültür ve rekreatif olarak bireylere eğitim vermek, diğer yönüyle bireylerin mesleki ilerlemesini mümkün kılmaktadır. Bu hedefler planlanmış programlar ile birlikte verilmektedir.

Spor eğitimi ve Beden eğitimi; ortaöğretim, ilköğretim ve yükseköğretim kuruluşlarında planlı eğitimsel etkinliklerden oluşmaktadır. İlköğretim Ortaöğretimin tamamında, yükseköğretimin bir kısmında bu etkinlikler müfredat içinde yer alan ders faaliyetleridir. Bununla beraber, dersler yanında farklı spor ve fiziksel faaliyetleri içeriğinde olan farklı faaliyetler de yapılmaktadır. Beden eğitimi ve sporun, eğitim olarak verilmesinde temel hedef, bireylerin fiziksel ve ruhsal bakımdan sağlıklı yeterli olarak var olmasıdır (Yetim,1992).

Mesleki anlamda kişilerin yetişmesi, Spor eğitimi, Beden Eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının akademik programları ile yapılmaktadır. Eğitim Fakültelerine bağlı Spor eğitimi ve Beden Eğitimi Öğretmenliğinde yalnızca Beden Eğitimi Öğretmenleri yetiştirirken, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Spor Öğretmeni, Beden Eğitimi ve Spor Yöneticisi, Antrenör ve Rekreasyon Lideri kapsamında mesleki alanlara bağlı kişiler yetiştirilmektedir (Yıldız, 2008). Buna binaen, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Beden Eğitimi, Spor Liseleri de ve Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarına kaynaklık etmekte ve yoğun spor programlarıyla bu kurumlara öğrenci sağlamaktadırlar.

Öte yandan spor federasyonları, açtıkları eğitim programları ile kendi alanlarına antrenör ve hakem yetiştirmektedirler. Spor kulüplerinin temel fonksiyonu. .Çeşitli yaş gruplarındaki belirli yeteneklere sahip kişilerin farklı zaman dilimlerinde ve farklı programlarla elit sporcu kazandırabilmek için sporcu yetiştirmektir.

Spor okulları düzenli bir program dahilinde üst düzey sporcu yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle yetişmiş, kalifiye insan gücü ile özel olarak düzenlenmiş tesislerde belirli yaş gruplarına özel programlarla sürekli hizmet sunmaktadırlar. Bu okullarda yetiştirilen sporcuların yeterli seviyede olanları, profesyonel kulüplere yönlendirilmektedir. Spor okulları, spor kulüpleri ile iletişim içinde faaliyetlerini devam ettirmektedir. Spor okullarındaki profesyonel sporcu adayları beraberinde spor kulüplerinde oynayan lisanslı oyuncularıdır. Belli yaş aralıklarına belirlenip koordine edilen alt yapı ligleri üst düzey sporculuğa çıkma yeridir. Bu nedenle sporcular vitrinde, kendilerini kanıtlama durumundadırlar.

Ayrıca, tatillerde belirli süreyi kapsayan kurs programlarıyla ilköğretim çağındaki kişilere hizmet sunulmaktadır. Özel kuruluşlar (Spor Kulüpleri vb.) ve Kamu kurumları (GSİM, Belediyeler, Üniversiteler vb.) tarafından düzenlenen kurs programlarında kesin amaç boş zamanları değerlendirmek ve sporu sevdirmek ise de, asıl hedef yetenekli ve becerilerinin farkında olan kişileri keşfetmektir.

### **2.1.17.1. Spor Bilimleri İstihdamı**

İşgücü verilerinde Genç nüfusun işsizlik oranı (15-24 yaş) 2016'da %17'den, 4,4 puan yükselmeye 2017'de %21,4'e çıkmıştır (TUİK, 2017). Günümüzde lisansüstü ve doktora eğitiminde işsizlik oranları giderek yükselmektedir (Kara, 2019), sanal ortamda, haberlerde basit bir arama gerçekleştirildiğinde "işsiz mühendisler", "işsiz öğretmenler", diplomalı işsizler", "işsiz iktisatçılar" vb. sekinde haberler görmekteyiz. Genel olarak tüm mesleklerde var olan işsizlik gerçeği spor sektöründe de vardır. Spor piyasasının genç ve dinamik işgücü kaynağı olan, Spor Bilimleri Fakültelerinden mezun olanlar Ülkemizde işsizlikten önemli ölçüde etkilenen genç işsizler arasındadır (<http://www.aljazeera.com>).

Spor akademileri ve mezunlarının alanları ile ilgili yerlerde istihdamının gerçekleşmesi hep tartışılan önemli bir konudur. Bu okul mezunları ya sporla ilgisi olmayan veya masaj ve güzellik salonları gibi işyerlerinde rejim uzmanı şeklinde istihdam edildiği görülmektedir (Hiçyılmaz, 1984).



Eskilerde mezun olanlar için bu durum çok net bir şekilde belirgindir. Şöyle ki, 1974 ve 1975 senelerinde Türkiye'nin İstanbul, Ankara, illerinde ve Manisa da açılmış olan 4 yıllık Spor Akademileri mezunları Türk spor hayatında o dönemlerde yer bulmadığı belirtilir. Bunda Türk spor örgütü ve hayatının bilimsel yetiştirmeden ziyade usta-çırak şeklinde olması bunda önemli bir etkidir (Fişek, 2016). Usta çırak ilişkisi, himayeciliğe ve patronaja dayanan ilişki iletişim biçimlerinin futbolda ve ülkemizin spor hayatında devam ettiği ifade edilebilir.

Lisans mezunu olduktan sonra lisansüstü eğitime devam etme oranı diğer bölümlerdeki gibi Spor Bilimlerinde de yükselmektedir. Bu yükselme, genç nüfusun 15-24'den daha büyük bir yelpazede ele alınmasına sebep olabilir. Mezunların daha iyi özelliklere sahip olmasına karşın, işgücünde nitelik, gelir, işten doyum gibi açılardan düşük seviyede işler bulabilmeleri ve buldukları işlerden memnun kalmamaları gençlerin eksik istihdamı yönünde ele alınabilir.

#### **2.1.17.2. Spor Bilimleri Atamaları ve Dağılım Oranları**

Beden Eğitimi öğretmenleri atamaları 2014, 2015, 2016, 2017 ve 2018'de Son 4 yılda yaklaşık 6076 Beden Eğitimi öğretmeni ataması yapıldı. 2015 yılının Şubatında 15.000 öğretmen ataması yapıldı. Bu atamada Beden Eğitimi Öğretmenliği olarak 574 atama gerçekleştirilmiştir. Bu değer toplamdaki atamanın %3.82'sini oluşturmuştur. Bu mezun öğretmenlerin kadrolu şeklinde ataması yapıldı. 2015 senesinin Ağustos ayında 37.000 öğretmen ataması gerçekleştirildi. Bunda Beden Eğitiminin 1305 atama yapılmıştır. Bu sayı ise toplam atamanın %3.52'sini oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin kadrolu şeklinde ataması yapılmıştır (<http://www.mebpersonel.com>).

2016 senesinin Şubat ayında 30.000 öğretmen ataması gerçekleşmiştir. Bu atamada Beden Eğitimi Öğretmenliğinden 801'nin ataması gerçekleşmiştir. Bu değer toplam yapılan atamanın %2.67'sini oluşturur. Bu öğretmenler ataması yapılan son kadrolular olmuştur. 2016 senesinin Ekiminde 15.000 öğretmen ataması gerçekleşmiştir. Bu atamada Beden Eğitiminin 460 kişinin ataması gerçekleşmiştir. Bu değer toplamda yapılan atamanın %3.06'sını meydana getirir. Bu atanmış öğretmenler sözleşmeli ataması yapılmıştır. Bu yıldaki atamada farklı olarak dershanede öğretmenlik yapmış 5.000 kişinin ataması da gerçekleşmiştir.

2017 senesinin Mart ayında ek olarak 1.367 öğretmen ataması yapılmıştır. Bu

atamada 42 Beden Eğitimi ataması gerçekleştirilmiştir. Bu değer toplam yapılan atamanın %3.07'sini oluşturmuştur. Bu öğretmenler sözleşmeli olarak atanmıştır. 2017 Temmuz da 20.127 öğretmen atanmıştır. Bu atamada Beden Eğitimi 702 kişinin ataması yapılmıştır. Bu değer toplam atamanın %3.48'ini oluşturdu. Bu atanmış öğretmenler sözleşmelidirler.

2018 in Temmuzunda öğretmen olarak 20.000 kişinin ataması yapılmıştır. Bu atamada Beden Eğitimi Öğretmenliğinden 673 atama olmuştur. Bu toplam atamanın %3.36'sıdır. Bu öğretmenler sözleşmeli olarak atanmıştır. En son gerçekleştirilen 8 atamanın toplam kontenjandan aldıkları pay oranları ise %3.29'dır (<http://www.mebpersonel.com>).

### **2.1.17.3. Spor Bilimleri Mezunlarının Çalıştıkları Sektörler**

Spor Bilimleri Fakültelerinden mezun olanların işlerinden memnun oldukları işsiz kalmaktansa eksik istihdama katlanmayı tercih ettiklerini belirlenmektedir. Spor Bilimleri mezunlarının çalıştıkları sektörler aşağıda belirtilmiştir:

- Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda öğretmenlik,
- GSGM merkez ve taşra teşkilatında öğrenim ve uzmanlık alanlarına uygun hizmet birimlerinde,
- Ülkemiz turistik otel, motel ve işletmelerinde, serbest zamanı değerlendirme, spor organizasyonları düzenleme hizmetlerinin yürütülmesinde,
- Amatör ve profesyonel spor kulüpleri idari yapısı içinde değişik düzeyde yönetici olarak, Yerel yönetimlerin ilgili kadrolarında yönetici olarak görev alabileceklerdir,
- Özel spor işletmelerinde Sağlıklı yaşam adıyla toplumsal yaşamımız da yer alan faaliyetlerin organizasyonu ve uygulamalarında,
- Gençlik ve Spor Müdürlüklerinde antrenörlük veya memurluk,
- Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda antrenörlük ve yardımcı antrenörlük,
- Özel spor salonlarında çalıştırıcılık,
- Her türlü spor kulüplerinde antrenörlük,
- Araştırma Görevlisi, Okutman vs.,

- Turizm alanında.
- Çeşitli sektörlerde (turizm vb.) spor aktivitelerinde ve organizasyonlarda görev alma,
- Kara sporları rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü,
- Su sporları rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü,
- Sağlık turizmi tesislerindeki rekreatif aktiviteler için animatörlük,
- Sosyo-Kültürel rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü (halk oyunları, dans, müzik, festival, sergi vb. ),
- Çocuk rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü,
- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde (Gençlik kampları) vb.,
- Yerel yönetimlerde (Belediyeler),
- Akademi Kurs Antrenörlüğü,
- Üniversitelerde istihdam edilebilirler,
- Polislik (<http://www.besyocuyuz.com>).

#### **2.1.17.4. Spor Bilimleri Mezunlarının Sorunları**

Seçer (2013)'in 22-30 yaş aralığındaki İktisat, İşletme, endüstri ilişkileri, Çalışma ekonomisi, Fizik, Ziraat mühendisliği, Kamu yönetimi, Et endüstrisi, Pazarlama, Maliye, Muhasebe, Elektrik teknisyenliği, Türk Halk Bilimi, Türk dili ve edebiyatı, Tarih, Dış ticaret, Bilgisayar bilişim sistemleri mezunları ile gerçekleştirdiği, yetersiz istihdamı inceleyen çalışmasında, alakalı kısımlardan mezun olanların tecrübe ettikleri eksik istihdam ve işsizlik, Spor Bilimleri Fakülteleri mezunlarını da içeren bir problem şeklinde ortaya çıkmaktadır. Spor Bilimleri Fakülteleri mezunları, Öğrenci pozisyonunda iken, kayıtsız veya kayıtlı, kısmi, kısa dönem, part time olarak çalışıp, spor dalının işgücü sahalarında tutunmaya çalışsalar da, 3 Ay ile 3 Yıl arasında çeşitlilik gösteren sürelerde işsizliği tecrübe ettikleri görülebilmektedir. Bir bölümü ise halen ıssızdır. Mezun öğrencilerin hayatlarını sürdürdükleri alanların aynı anda uzun süren işsizlik süreçleri üstünde tesirli olduğu neticesine ulaşılmış, ve ikinci tema "Anadolu kentlerinde istihdam algısı" olarak değerlendirilmiştir. Çoğu etken açısından tesir gören işsizlik oranı ve süresinin genel olarak açıklayıcısı konumunda bulunan 'iş arama

süreci' iş arama hipotezi ile ifade edilmektedir. Bu hipoteze göre kişi kendisine sunulan maaşlar sonucunda çalışmak ve çalışmamak arasında seçim tercih yapabilmektedir. Lakin bu seçim zamanla değişimlere yönelir ve işsiz kalınan süre arttıkça seçimleri iş aramak veya önüne gelen ilk işi hemen kabullenmek durumunda olacaktır. Bu doğrultuda iş bulabilmenin ekonomik reçetesi (iş arama süresinde gerçekleşen harcamalar) ile iş aranılan sürede vazgeçilmiş olan gelir ile kıyaslanmaktadır (Ataman, 1998).

Ataçıoğlu ve Zelyurt, 2017'de yapmış olduğu bir araştırmada BESYO mezunları, iş arama durumunda daha çok özel sektör işletmelerini tercih ettikleri yaşamlarını sürdürdükleri alanlarda çok miktarda mezuna karşılık kamu alanında yetersiz iş olanağı vardır. Özellikle İstanbul dışında yer alan kentlerde, İstanbul'a oranla daha küçük şehirlerde (Antalya, Düzce, Kocaeli) iş imkanlarının azlığı ve Türkiye'nin doğu kısmına Şanlıurfa, Diyarbakır, Siirt gibi illere ilerledikçe kamu alanlarının dışında nerdeyse başka bir iş olanağının bulunmadığı, özel kesimdeki işlerde de istihdam teminatından yoksunluk, işlerin büyük oranda düşük özellikte bulunması, eksik ücretler ve geçici iş olması dikkate değer noktalardır.

Günümüz itibari ile Spor Bilimleri Fakültesi mezunlarının görev yapanlarının aylık ücretlerinin 1700TL-5700TL arasında değişkenlik gösterirken, bu ücretlerin yarısı oranında da kamu kesiminde ve özel kesimde çalışmaktadır. Özel sektörde çalışanların ortalama aylık ücretleri 2300 TL iken, kamuda görev yapanların aylık maaşları en az 3450 TL şeklindedir (Ataçıoğlu ve Zelyurt, 2017). Türk-İş'in 2019 Şubat ayındaki açlık ve yoksulluk sınırı araştırma sonucunda "Dört kişilik bir ailenin dengeli, sağlıklı ve yeterli beslenebilmesi için aylık gıda harcaması tutarının (açlık sınırı) 2.029 TL, Gıda harcaması ile birlikte giyim, ulaşım, eğitim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarının ise (yoksulluk sınırı) 6.609 TL olduğu; Bekar bir çalışanın aylık yasama maliyetinin ise 2478 TL olarak gerçekleştiği" belirtilmektedir. Mezunların iş bulamamaktansa ücretin daha az olduğu zayıf istihdam şartlarında çalışmak istemeleri onları çalışan yoksul olarak betimleyip niteleyemeyeceğimiz problemleri düşündürmektedir (Türk-İş, 2019).

Spor Bilimleri Fakülteleri mezun öğrencilerinin yüksek oranı yaşamlarını sürdürdükleri kentlerdeki iş olanaklarının az olduğunu belirtmiştir. Burada İstanbul dışındaki kentlerde, çoğunlukla Doğu Anadolu ve Güney Doğu'da ki illerde ikamet eden mezunların tesis ve malzeme eksikliğine, özellikle spor sahalarının kalite ve miktar

yönünde yetersiz olmasına dikkat edilmesi gereklidir.

İş olanaklarının yetersizliği, spora duyulan ilginin yetersiz olması, spora teşvik edebilecek etkenlerin az olması, uzmanlaşmanın olmaması spor alanlarında genel olarak belirlenen işsizlik nedenleridir. Bu sebeple beraber ikamet edilen kentlerde bu işsizlikte önemli rol oynar. Şehirlerdeki tesis yetersizlikleri çeşitli spor dalları bağlamında da vurgulanırken; iş olanaklarının yeterli seviyede olduğu düşüncesinin kaynağında ise, çoğunlukla fitness sahasında ki iş olanaklarının da bu kapsamda yer aldığından dolayıdır. Türkiye’de sayıları giderek çoğalan fitness salonlarının, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri ve mezun olanlar için istihdam iş imkanları sağladığı incelemeler sonunda saptanmıştır (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2017).

Beden eğitimi öğretmenliği mezunlarının dışında olanlar büyük bir oranı pedagojik formasyon eğitimi görüp beden eğitimi öğretmeni olmaya hak kazanan mezunlar olarak görülmektedir. Spor Bilimi bölümü mezunlarının hepsi pedagojik formasyon eğitimi almalarının kendileri için haksız bir rekabete sebep olduğunu ifade etmektedirler.

YÖK tarafından 2010 senesinde onaylanan bir hükümlerle "tezsiz yüksek lisans" programı iptal edilerek, yerine "Pedagojik Formasyon Sertifika Programı" (PFSP) uygulaması konulmuş, Pedagojik Formasyon programı ile bölüm ve Fakülte ayırt etmeksizin, öğrenciyken veya mezun olduktan sonra geçerli şartları tamamlayan tüm fakültelerin ve bölümlerinde öğrenci olanların pedagojik formasyon eğitimi alması sağlanmıştır (Polat, 2013). Bu kararla birlikte pedagojik formasyon eğitimi ile öğretmen yetiştirmede önemli bir sorun olmuştur. Bu pedagojik formasyon istihdam ve işsizlik ilişkileri açısından önemli bir konu olmuştur.

Köse (2017)’nin çalışmasında pedagojik formasyon eğitiminde görev alan öğretim görevlilerinin de programa olumlu bakmadıkları ortaya koyulmuştur. Akademisyenler, eğitim süresinin yetersizliği, öğrencilerin bu eğitime ücret vermeleri dolayısıyla sertifikayı bir hak olarak görmeleri ve eğitime çok da önem vermemeleri, eğitim süresince devamlılığının sorun olması gibi nedenler ortaya çıkarak bu süreçte öğretmenlik yeterliliği kazanılamayacağı belirtilmişlerdir.

Mezun olan öğrenciler iş bulabilme süresinde ortaya çıkan problemler hakkındaki düşünceleri sorulduğunda "torpil" işini işe alınmada önemli etken olarak sunmaktadırlar. Işık (2013)’da, 17-27 yaş arasında Uluslararası ilişkiler, İşletme, Kamu

Yönetimi, Maden, İnşaat, Çevre, Elektrik-Elektronik, Jeodezi Kimya, Bilgisayar, İktisat, Gıda ve Fotogrametri, Jeoloji, Makine Mühendisliği ve Şehir Bölge Planlama Mimarlık, alanlarındaki öğrencilere hedef olarak yapmış oldukları araştırmada öğrenciler ‘torpili’, hedeflerinde ki işe ulaşmalarına engel olan bir dışsal etken olarak görüldüklerini ifade etmişlerdir.

Aynı araştırmadaki ‘İşe alınmanın %90’ı torpil, kalan %10 oranı ise diploma, kabiliyet ve diğer nitelikler’, ‘Torpil işe girmek için en önemli etmen’, ‘şayet önemli yerlerde bir tanıdığınız yok ise diplomalı işsizler ordusuna katılmanız kaçınılmazdır’, gibi düşüncelerin Spor Bilimleri fakülteleri mezunlarının düşünceleri ile aynı yönde ilerlediği görülmektedir ( Işık, 2013).

Mezun öğrencilerin görüşlerine göre uzun çalışma süreleri sonucunda düşük ücret tekliflerinin de iş arama oranında önemli bir engel olarak görüldüğü ifade edilmiştir. İstihdama ulaşmada gerçekleşen başka zorluklara uzun süre iş arama eklendiğinde ekonomik ve psikolojik sorumluluğu artan kişi, neoliberal politikalar sonucu güvensizleşen, esnekleşen istihdam koşullarını kabullenecektir. Fakat bu sonuç ilk kez iş arayanlar ve yeni mezun olanların deneyim kazanamama gibi bir problemi vardır. Zira işverenlerin deneyim/ tecrübe beklentileri de iş arama noktasında gerçekleşen başka bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Ataçoğlu ve Zelyurt, 2017).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN EVREN, ÖRNEKLEM VE ÖLÇEK YAPILARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ BİLGİLER

#### 3.1. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma Doğu Anadolu Bölgesinde 4. Sınıfta öğrenim gören Spor Bilimleri Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin ile İstihdam Edilebilme Algılarını ortaya koymak için yapılmıştır. Araştırma; Giriş, Genel Bilgiler, Materyal ve Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuç, Öneriler ve Kaynakça kısımlarından oluşmaktadır.

##### 3.1.1. Araştırma Modeli

Araştırma Betimsel ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır.

##### 3.1.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Doğu Anadolu Bölgesinde 4. Sınıfta öğrenim gören Spor Bilimleri Öğrencileri oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme belirlenirken tam sayım örnekleme tekniğinden yararlanılmış ve örneklem grubunu ise Üniversitelerin (Ağrı İbrahim Çeçen Ü., Ardahan Ü., Atatürk Ü., Bitlis Eren Ü., Erzincan Binali Yıldırım Ü., Fırat Ü., İnönü Ü., Kafkas Ü., ve Van Yüzüncü Yıl Ü.) Spor Bilimleri Bölümlerinde 4. Sınıfta öğrenim gören (Antrenörlük Eğitimi, Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Rekreasyon Eğitimi ve Spor Yöneticiliği) 230 Kadın, 367 Erkek toplam 597 öğrenci oluşturmuştur.

Araştırmanın verileri, 2019 Mayıs ayında, araştırma kapsamına alınan Doğu Anadolu Bölgesindeki bütün Spor Bilimlerinde öğrenim gören 4. Sınıf öğrencilerine gerekli izinler (**Ek 6**) alındıktan sonra yine aynı ay içerisinde ölçek formunu doldurmayı kabul eden öğrencilere verilerek formları doldurmaları istenmiş ve araştırmacı tarafından toplamda, dağıtılan 982 ölçek formundan 633 tanesi geri alınmıştır. Betimsel ve İlişkisel Tarama Modelinde gerçekleştirilen araştırmanın örneklem grubunu geçerli sayılan 597 ölçek formu oluşturmuştur.

##### 3.1.3. Araştırma Tekniği ve Protokol

Öncelikle tez çalışmasının yapılabilmesi için Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı'na dilekçe yoluyla başvuru yapılarak gerekli izinler alınmıştır (**. Ek 4**).

Veri toplama aracının kullanabilmesi için katılımcıların demografik bilgilerini içeren ve uzman görüşü alınarak bilgilendirilmiş gönüllü olur formu oluşturulmuştur. Böylelikle kullanılan ölçeklerle birlikte veri formu üç kısımdan oluşan bir hale getirilmiştir.

Çalışmanın örneklem grubunda yer alan Doğu Anadolu Bölgesinde Spor Bilimleri alanında eğitim veren 9 ayrı üniversite için (Ağrı İbrahim Çeçen Ü., Ardahan Ü., Atatürk Ü., Bitlis Eren Ü., Erzincan Binali Yıldırım Ü., Fırat Ü., İnönü Ü., Kafkas Ü., ve Van Yüzüncü Yıl Ü.) araştırmacı tarafından Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı izin yazısı (**Ek 4**) ile birlikte veri toplama aracının uygulanması için izin alınmıştır. Örneklem grubunda yer alan 4. Sınıf öğrencilerinin 2019 yılı sınavlara hazırlık süreçlerine dikkat edilmiş ve gerekli görüşmeler, anket uygulamaları uzman kişiler tarafından, gerekli kırtasiye malzemesi tedarik edilerek öğrencilerin hassasiyeti dikkate alınarak uygulanmıştır.

#### **3.1.4. Veri Toplama Araçları**

Bu bölümde kullanılan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır.

##### **3.1.4.1. Kişisel Bilgi Formu**

Birinci bölümde Üniversite Öğrencileri için hazırlanmış Cinsiyet, Mezun Olduğunuz Lise, Üniversiteniz, Bölümünüz, Formasyon Durumunuz, Kardeş Sayınız, İkamet Yeriniz, Baba Eğitim Durumunuz, Anne Eğitim Durumunuz, Girişimcilik Dersi Aldınız mı, Ekonomi İşletme ve Finans dersi aldınız mı gibi bilgileri edinmeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan toplam 11 sorudan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır (**Ek 1**).

##### **3.1.4.2. İstihdam Edilebilirlik Ölçeği**

İkinci bölümde ise Üniversite Öğrencilerinin istihdam edilebilme durumlarının tespiti için “İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” kullanılmıştır (**Ek 2**). Rothwell, Herbert ve Rothwell (2008) tarafından geliştirilen, 16 madde ve dört alt boyuttan oluşan ölçek, Karlı (2016) tarafından Türk toplumuna uyarlanması neticesinde 10 madde ve 3 alt boyuttan oluşmuştur.

Orijinalinde dört alt boyuttan oluşan ve cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı .75 olan ölçeğin, Türk popülasyonuna uyarlanması sonucu, ölçek üç alt boyuta düşmüş,



“Üniversite Prestiji alt boyutu (İEÖ Birinci Boyut) 1., 2., 3., ve 4. Maddelerden” Çalışma Alanına güven alt boyutu” (İEÖ İkinci Boyut) 5., 6., ve 7. Maddelerden “Kendine olan inanç alt boyutu (İEÖ Üçüncü Boyut) ise 8., 9., ve 10. Maddelerden oluşmuştur. Birinci alt boyut olan “Üniversite Prestiji alt boyutunun cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .79, İkinci alt boyut olan Çalışma Alanına güven alt boyutunun cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .66, üçüncü alt boyut olan Kendine olan inanç alt boyutunun ise cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .64, ölçeğin toplam cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı ise .81 olarak tespit edilmiştir.

### **3.1.4.3. Öğretmen Adaylarına Yönelik Girişimcilik Ölçeği**

Üçüncü bölümde ise Üniversite Öğrencilerinin girişimcilik durumlarının tespiti için “Öğretmen Adaylarına Yönelik Girişimcilik Ölçeği” kullanılmıştır (**Ek 3**). Deveci ve Çepni (2015) tarafından geliştirilen “Girişimcilik Ölçeği” 5 alt boyut 38 sorudan oluşmaktadır. Alt boyutlar şu şekildedir; Risk Alma (1.2.3.4.5.6.7.) Sorularını, Fırsatları Görme (8.9.10.11.12.13.14.15.16.) Sorularını, Kendine Güven (17.18.19.20.21.22.23.) Sorularını, Duyusal Zeka (24.25.26.27.28.29.30.31.) sorularını ve son olarak Yenilikçi Olma (32.33.34.35.36.37.38.) sorularını kapsamaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayılarının .77 ile .83 arasında olduğu tespit edilmiştir.

### **3.1.5 Verilerin İstatistiksel Analizi**

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerinin analizinde, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans/yüzde, normal dağılım testi (**Ek: 8**), (Kolmogorov-Smirnov test), gibi betimsel istatistiklerin yanında, ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Withney U test), çoklu karşılaştırmalarda varyans analizi (Kruskal Wallis-H test) ve korelasyon testi (Spearman Correlation test) yapılmıştır. Varyans analizi testinden sonra anlamlı farklılığın hangi gruplarda olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırmalardan kaynaklanabilecek tip I ve tip II hataları önlemek için bonferroni düzeltme yöntemi kullanılmıştır (mezun olunan lise türü ve bölüm değişkenleri için anlamlılık düzeyi (0.05) yapılan Mann-Withney U testi miktarına (10) bölünmüş ve anlamlılık düzeyi 0.005 olarak belirlenirken, üniversite değişkeninde ise anlamlılık seviyesi (0.05) yapılan Mann-Withney U testi miktarına (36) bölünmüş ve yeni anlamlılık seviyesi 0.001 olarak belirlenmiştir).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGILARINA İLİŞKİN ANALİZLER

#### 4.1. BULGULAR

Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde yapılan analizlere ilişkin bulgular bu bölümde raporlanmıştır. Araştırmanın demografik değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

#### 4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

**Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistiksel dağılımlar**

Cinsiyet	N	%	Formasyon Durumu	N	%
1. Kadın	230	38.5	1. Evet	134	22.4
2. Erkek	367	61.5	2. Hayır	463	77.6
<i>Toplam</i>	<i>597</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>597</i>	<i>100.0</i>
Girişimcilik Dersi Alma Durumu			Ekonomi / Finans Dersi Alma Durumu		
1. Evet	154	25.8	1. Evet	183	30.7
2. Hayır	443	74.2	2. Hayır	414	69.3
<i>Toplam</i>	<i>597</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>597</i>	<i>100.0</i>
Mezun Olunan Lise Türü			Bölüm		
1. Anadolu Lisesi	176	29.5	1. Antrenörlük Eğit.	146	24.5
2. Fen Lisesi	58	9.7	2. Beden Eğitimi ve Spor Öğr.	258	43.2
3. Düz Lise	158	26.5	3. Engellilerde Egzersiz	32	5.4
4. Meslek Lisesi	127	21.3	4. Rekreasyon	92	15.4
5. Spor Lisesi	78	13.1	5. Spor Yöneticiliği	69	11.6
<i>Toplam</i>	<i>597</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>597</i>	<i>100.0</i>
Üniversite			Üniversite		
1. A Üniversitesi	93	15.6	6. E Üniversitesi	54	9.0
2. B Üniversitesi	94	15.7	7. F Üniversitesi	48	8.0
3. C Üniversitesi	23	3.9	8. G Üniversitesi	129	21.6
4. Ç Üniversitesi	45	7.5	9. H Üniversitesi	78	13.1
5. D Üniversitesi	33	5.5	<i>Toplam</i>	<i>597</i>	<i>100.0</i>

Tablo 4.1.'i incelediğimizde, katılımcıların % 38,5'inin kadın, % 61,5'inin erkek olduğu, % 22,4'ünün formasyon eğitimi alan, % 77,6'sının formasyon eğitimi almayan, % 25,8'inin girişimcilik dersi alan, % 74,2'sinin girişimcilik dersi almayan, % 30,7'sinin ekonomi/finans dersi alan, % 69,3'ünün ise ekonomi/finans dersi almayan katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların % 29,5'inin Anadolu lisesinden, % 9,7'sinin fen lisesinden, % 26,5'inin liseden, % 21,3'ünün meslek lisesinden ve % 13,1'inin spor lisesinden mezun olduğu belirlenmiştir. Bölüm değişkenine göre dağılım, % 24,5 ile antrenörlük eğitimi bölümü, % 43,2 ile beden eğitimi ve spor öğretmenliği

bölümü, % 5,4 ile engellilerde egzersiz öğretmenliği bölümü % 15,4 ile rekreasyon bölümü ve % 11,6 ile spor yöneticiliği bölümü şeklinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların % 15,6'sı A üniversitesinde, % 15,7'si B üniversitesinde, % 3,9'u C üniversitesinde, % 7,5'i Ç üniversitesinde, % 5,5'i D üniversitesinde, % 9,0'ı E üniversitesinde, % 8,0'ı F üniversitesinde, % 21,6'sı G üniversitesinde ve % 13,1'i ise H üniversitesinde öğrenim görmektedir (Tablo 4.1.).

Cinsiyet değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

#### 4.1.2. Katılımcıların İstihdam Edilebilme Algısı ile Girişimcilik Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

**Tablo 4.2. Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması**

Bağımlı Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Üniversite Prestiji	1. Kadın	230	308.48	70950.50	40024.500	.286
	2. Erkek	367	293.06	107552.50		
Çalışma Alanına Güven	1. Kadın	230	304.62	70062.00	40913.000	.526
	2. Erkek	367	295.48	108441.00		
Kendine Olan İnanç	1. Kadın	230	304.43	70018.00	40957.000	.539
	2. Erkek	367	295.60	108485.00		
Risk Alma	1. Kadın	230	308.59	70976.00	39999.000	.281
	2. Erkek	367	292.99	107527.00		
Fırsatları Görme	1. Kadın	230	314.43	72319.50	38655.500	.083
	2. Erkek	367	289.33	106183.50		
Kendine Güven	1. Kadın	230	314.99	72448.00	38527.500	.072
	2. Erkek	367	288.98	106055.00		
Duygusal Zeka	1. Kadın	230	310.29	71366.50	39608.500	.205
	2. Erkek	367	291.93	107136.50		
Yenilikçi Olma	1. Kadın	230	301.88	69431.50	41543.500	.747
	2. Erkek	367	297.20	109071.50		

\*P<0,05; N (597)

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda (Ek: 9), cinsiyet değişkeni ile üniversite prestiji (U=40024.500, p>0.05), çalışma alanına güven (U=40913.000, p>0.05), kendine olan inanç (U=40957.000, p>0.05), risk alma (U=39999.000, p>0.05), fırsatları görme

(U=38655.500,  $p>0.05$ ), kendine güven (U=38527.500,  $p>0.05$ ), duygusal zeka (U=39608.500,  $p>0.05$ ) ve yenilikçi olma (U=41543.500,  $p>0.05$ ) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.2.).

Formasyon alma durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitiye yönelik t-testi sonuçları Tablo 4.3.'te sunulmuştur.

**Tablo 4.3. Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin formasyon alma durumu değişkenine göre karşılaştırılması**

Bağımlı Değişkenler	FAD	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Üniversite Prestiji	1. Evet	134	300.48	40264.00	30823.000	.910
	2. Hayır	463	298.57	138239.00		
Çalışma Alanına Güven	1. Evet	134	297.40	39851.50	30806.500	.902
	2. Hayır	463	299.46	138651.50		
Kendine Olan İnanç	1. Evet	134	294.18	39419.50	30374.500	.710
	2. Hayır	463	300.40	139083.50		
Risk Alma	1. Evet	134	293.26	39296.50	30251.500	.661
	2. Hayır	463	300.66	139206.50		
Fırsatları Görme	1. Evet	134	280.38	37571.00	28526.000	.155
	2. Hayır	463	304.39	140932.00		
Kendine Güven	1. Evet	134	283.23	37952.50	28907.500	.228
	2. Hayır	463	303.56	140550.50		
Duygusal Zeka	1. Evet	134	276.33	37028.00	27983.000	.083
	2. Hayır	463	305.56	141475.00		
Yenilikçi Olma	1. Evet	134	275.92	36973.50	27928.500	.078
	2. Hayır	463	305.68	141529.50		

\* $P<0,05$ ; N (597) (FAD = Formasyon Alma Durumu)

Katılımcıların formasyon alma durumu değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda (Ek: 10), formasyon alma durumu değişkeni ile üniversite prestiji (U=30823.000,  $p>0.05$ ), çalışma alanına güven (U=30806.500,  $p>0.05$ ), kendine olan inanç (U=30374.500,  $p>0.05$ ), risk alma (U=30251.500,  $p>0.05$ ), fırsatları görme (U=28526.000,  $p>0.05$ ), kendine güven (U=28907.500,  $p>0.05$ ), duygusal zeka (U=27983.000,  $p>0.05$ ) ve yenilikçi olma (U=27928.500,  $p>0.05$ ) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Tablo 4.3.).

Girişimcilik dersi alma durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları Tablo 4.4.'te sunulmuştur.

**Tablo 4.4. Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin girişimcilik dersi alma durumu değişkenine göre karşılaştırılması**

Bağımlı Değişkenler	GDAD	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Üniversite Prestiji	1. Evet	154	266.52	41043.50	29108.500	<b>.006</b>
	2. Hayır	443	<b>310.29</b>	137459.50		
Çalışma Alanına Güven	1. Evet	154	276.56	42591.00	30656.000	.059
	2. Hayır	443	306.80	135912.00		
Kendine Olan İnanç	1. Evet	154	290.45	44730.00	32795.000	.471
	2. Hayır	443	301.97	133773.00		
Risk Alma	1. Evet	154	287.78	44318.00	32383.000	.348
	2. Hayır	443	302.90	134185.00		
Fırsatları Görme	1. Evet	154	295.66	45531.00	33596.000	.780
	2. Hayır	443	300.16	132972.00		
Kendine Güven	1. Evet	154	294.01	45277.50	33342.500	.676
	2. Hayır	443	300.73	133225.50		
Duygusal Zeka	1. Evet	154	274.05	42203.50	30268.500	<b>.037</b>
	2. Hayır	443	<b>307.67</b>	136299.50		
Yenilikçi Olma	1. Evet	154	255.08	39283.00	27348.000	<b>.001</b>
	2. Hayır	443	<b>314.27</b>	139220.00		

\*P<0,05; N (597) (GDAD = Girişimcilik Dersi Alma Durumu)

Katılımcıların girişimcilik dersi alma durumu değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda (Ek: 11), girişimcilik dersi alma durumu değişkeni ile üniversite prestiji (U=29108.500, p<0.05), duygusal zeka (U=30268.500, p<0.05) ve yenilikçi olma (U=27348.000, p<0.05) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken, girişimcilik dersi alma durumu değişkeni ile çalışma alanına güven (U=30656.000, p>0.05), kendine olan inanç (U=32795.000, p>0.05), risk alma (U=32383.000, p>0.05), fırsatları görme (U=33596.000, p>0.05) ve kendine güven (U=33342.500, p>0.05) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.4.).

Ekonomi/finans dersi alma durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.5.'de sunulmuştur.

**Tablo 4.5. Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin ekonomi/finans dersi alma durumu değişkenine göre karşılaştırılması**

Bağımlı Değişkenler	E/FDAD	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Üniversite Prestiji	1. Evet	183	271.69	49720.00	32884.000	<b>.010</b>
	2. Hayır	414	<b>311.07</b>	128783.00		
Çalışma Alanına Güven	1. Evet	183	311.13	56937.00	35661.000	.250
	2. Hayır	414	293.64	121566.00		
Kendine Olan İnanç	1. Evet	183	302.30	55321.00	37277.000	.754
	2. Hayır	414	297.54	123182.00		
Risk Alma	1. Evet	183	294.30	53856.00	37020.000	.657
	2. Hayır	414	301.08	124647.00		
Fırsatları Görme	1. Evet	183	315.69	57771.00	34827.000	.115
	2. Hayır	414	291.62	120732.00		
Kendine Güven	1. Evet	183	314.80	57609.00	34989.000	.136
	2. Hayır	414	292.01	120894.00		
Duygusal Zeka	1. Evet	183	290.12	53092.00	36256.000	.402
	2. Hayır	414	302.93	125411.00		
Yenilikçi Olma	1. Evet	183	280.22	51280.50	34444.500	.076
	2. Hayır	414	307.30	127222.50		

\*P<0,05; N (597) (E/FDAD = Ekonomi / Finans Dersi Alma Durumu)

Katılımcıların ekonomi/finans dersi alma durumu değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda (Ek: 12), ekonomi/finans dersi alma durumu değişkeni ile üniversite prestiji (U=32884.000, p<0.05) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, ekonomi/finans dersi alma durumu değişkeni ile çalışma alanına güven (U=35661.000, p>0.05), kendine olan inanç (U=37277.000, p>0.05), risk alma (U=37020.000, p>0.05), fırsatları görme (U=34827.000, p>0.05), kendine güven (U=34989.000, p>0.05), duygusal zeka (U=36256.000, p>0.05) ve yenilikçi olma (U=34444.000, p>0.05) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.5.).

Mezun olunan lise türü değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

**Tablo 4.6. Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin mezun olunan lise türü değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	MOLT	N	Sıra ort. sd	$\chi^2$	p	(I-J)
---------------------	------	---	--------------	----------	---	-------

<b>Üniversite Prestiji</b>	1. Anadolu Lisesi	176	<b>257.27</b>	4	15.470	<b>.004</b>	<b>1-3</b>
	2. Fen Lisesi	58	331.34				
	3. Düz lise	158	<b>317.97</b>				
	4. Meslek Lisesi	127	308.04				
	5. Spor Lisesi	78	315.97				
<b>Çalışma Alanına Güven</b>	1. Anadolu Lisesi	176	271.31	4	7.953	.093	
	2. Fen Lisesi	58	334.74				
	3. Düz lise	158	307.63				
	4. Meslek Lisesi	127	303.20				
	5. Spor Lisesi	78	310.60				
<b>Kendine Olan İnanç</b>	1. Anadolu Lisesi	176	282.17	4	3.722	.445	
	2. Fen Lisesi	58	285.80				
	3. Düz lise	158	308.39				
	4. Meslek Lisesi	127	315.46				
	5. Spor Lisesi	78	300.96				
<b>Risk Alma</b>	1. Anadolu Lisesi	176	284.48	4	3.401	.493	
	2. Fen Lisesi	58	279.22				
	3. Düz lise	158	305.90				
	4. Meslek Lisesi	127	312.19				
	5. Spor Lisesi	78	311.03				
<b>Fırsatları Görme</b>	1. Anadolu Lisesi	176	299.79	4	2.046	.727	
	2. Fen Lisesi	58	290.20				
	3. Düz lise	158	286.35				
	4. Meslek Lisesi	127	307.39				
	5. Spor Lisesi	78	315.72				
<b>Kendine Güven</b>	1. Anadolu Lisesi	176	289.40	4	1.571	.814	
	2. Fen Lisesi	58	297.67				
	3. Düz lise	158	295.39				
	4. Meslek Lisesi	127	312.52				
	5. Spor Lisesi	78	306.94				
<b>Duygusal Zeka</b>	1. Anadolu Lisesi	176	285.78	4	4.059	.398	
	2. Fen Lisesi	58	275.43				
	3. Düz lise	158	301.20				
	4. Meslek Lisesi	127	312.90				
	5. Spor Lisesi	78	319.27				
<b>Yenilikçi Olma</b>	1. Anadolu Lisesi	176	280.83	4	4.188	.381	
	2. Fen Lisesi	58	286.72				
	3. Düz lise	158	309.23				
	4. Meslek Lisesi	127	316.90				
	5. Spor Lisesi	78	299.26				

\*P<0,05; \*\*P<0,005; N (597) ( **MOLT** = Mezun Olunan Lise Türü)

Katılımcıların mezun olunan lise türü değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 13), mezun olunan lise türü değişkeni ile üniversite prestiji  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 15.470, p<0.05) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, mezun olunan lise türü değişkeni ile çalışma alanına güven  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 7.953, p>0.05), kendine olan inanç  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 3.722, p>0.05), risk alma  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 3.401, p>0.05), fırsatları görme  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 2.046, p>0.05), kendine güven  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 1.571, p>0.05), duygusal zeka  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 4.059, p>0.05) ve yenilikçi olma  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 4.188, p>0.05) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Tablo 4.6.).

Üniversite prestiji alt boyutunda anlamlı farklılığın mezun olunan hangi lise türü kategorileri arasında olduğunu saptamak için yapılan tekrarlı Mann Whitney U testleri sonucunda (Ek: 14), sadece Anadolu lisesinden mezun olan katılımcılar ile düz liseden mezun olan katılımcılar (U=6224.000, p<0.005) arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken mezun olunan diğer lise türleri arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (p>0.005).

Bölüm değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.7.'de sunulmuştur.

**Tablo 4.7. Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinin bölüm değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Bölüm	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Üniversite Prestiji	1. Antrenörlük Eğit.	146	323.18				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	284.97				
	3. Engellilerde Egzersiz	32	351.53	4	11.826	.019	
	4. Rekreasyon	92	266.58				
	5. Spor Yöneticiliği	69	319.18				
Çalışma Alanına Güven	1. Antrenörlük Eğit.	146	310.12				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	279.16				
	3. Engellilerde Egzersiz	32	332.73	4	7.044	.134	
	4. Rekreasyon	92	322.24				
	5. Spor Yöneticiliği	69	303.02				
Kendine Olan İnanç	1. Antrenörlük Eğit.	146	312.24				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	279.69	4	7.431	.115	
	3. Engellilerde Egzersiz	32	347.69				



	4. Rekreasyon	92	313.32				
	5. Spor Yöneticiliği	69	301.51				
<b>Risk Alma</b>	1. Antrenörlük Eğit.	146	318.43				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	281.71				
	3. Engellilerde Egzersiz	32	317.61	4	10.547	<b>.032</b>	
	4. Rekreasyon	92	332.90				
	5. Spor Yöneticiliği	69	268.71				
<b>Fırsatları Görme</b>	1. Antrenörlük Eğit.	146	<b>281.39</b>				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	292.16				
	3. Engellilerde Egzersiz	32	337.58	4	11.560	<b>.021</b>	<b>1-4</b>
	4. Rekreasyon	92	<b>347.05</b>				
	5. Spor Yöneticiliği	69	279.85				
<b>Kendine Güven</b>	1. Antrenörlük Eğit.	146	<b>277.01</b>				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	299.61				
	3. Engellilerde Egzersiz	32	330.77	4	14.838	<b>.005</b>	<b>1-4, 4-5</b>
	4. Rekreasyon	92	<b>349.68</b>				
	5. Spor Yöneticiliği	69	<b>260.93</b>				
<b>Duygusal Zeka</b>	1. Antrenörlük Eğit.	146	300.64				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	290.78				
	3. Engellilerde Egzersiz	32	345.09	4	4.079	.395	
	4. Rekreasyon	92	314.13				
	5. Spor Yöneticiliği	69	284.72				
<b>Yenilikçi Olma</b>	1. Antrenörlük Eğit.	146	297.67				
	2. Bed. Eğt. ve Spor Öğr.	258	304.53				
	3. Engellilerde Egzersiz	32	349.73	4	4.911	.297	
	4. Rekreasyon	92	276.80				
	5. Spor Yöneticiliği	69	287.20				

\*P<0,05; \*\*P<0,005; N (597)

Katılımcıların bölüm değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 15), bölüm değişkeni ile üniversite prestiji  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 11.826, p<0.05), risk alma  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 10.547, p<0.05), fırsatları görme  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 11.560, p<0.05) ve kendine güven  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 14.838, p<0.05) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, bölüm değişkeni ile çalışma alanına güven  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 7.044, p>0.05), kendine olan inanç  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 7.431, p>0.05), duygusal zeka  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 4.079, p>0.05) ve yenilikçi olma  $\chi^2$  (sd=4, n=597) = 4.911, p>0.05) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.7.).

Bölüm değişkeni kapsamında üniversite prestiji, risk alma, fırsatları görme ve kendine güven alt boyutlarında, anlamlı farklılığın hangi bölümler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tekrarlı Mann Whitney U testleri sonucunda, fırsatları görme alt boyutunda (Ek: 16), antrenörlük eğitimi bölümünde öğrenim gören katılımcılar ile rekreasyon bölümünde öğrenim gören katılımcılar ( $U=5269.000$ ,  $p<0.005$ ) arasında, kendine güven alt boyutunda ise, rekreasyon bölümünde öğrenim gören katılımcılar ile antrenörlük eğitimi bölümü ( $U=5079.000$ ,  $p<0.005$ ) ve spor yöneticiliği ( $U=2240.000$ ,  $p<0.005$ ) bölümünde öğrenim gören katılımcılar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken, diğer bölümler arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ( $p>0.005$ ). Her ne kadar bölüm değişkenine göre yapılan, Kruskal Wallis H testi sonucunda, üniversite prestiji ve risk alma alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiş olsa da, tekrarlı Mann Whitney U testlerinden kaynaklanabilecek tip I ve tip II hatayı önlemek maksadı ile üniversite prestiji ve risk alma alt boyutlarında Mann Whitney U testlerinden elde edilen anlamlılık seviyelerine ilişkin değerler (Ek: 17), belirlenen yeni anlamlılık seviyesinin ( $p>0.005$ ) üzerinde olduğu için, anlamlı farklılık yoktur şeklinde yorumlanmıştır.

Üniversite değişkeni ile üniversite prestiji bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.8.'de sunulmuştur.

#### 4.1.3. Katılımcıların Üniversite Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

**Tablo 4.8. Katılımcıların üniversite prestiji düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Üniversite Prestiji	1. A Üniversitesi	93	<b>264.36</b>				
	2. B Üniversitesi	94	287.21				
	3. C Üniversitesi	23	342.11				
	4. Ç Üniversitesi	45	300.33				
	5. D Üniversitesi	33	263.38	8	16.526	<b>.035</b>	<b>A-F</b>
	6. E Üniversitesi	54	332.24				
	7. F Üniversitesi	48	<b>365.80</b>				
	8. G Üniversitesi	129	293.20				
	9. H Üniversitesi	78	301.57				

\* $P<0,05$ ; \*\* $P<0,001$ ; N (597)

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla

yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 18), üniversite değişkeni ile üniversite prestiji  $\chi^2$  (sd=8, n=597) = 16.526, p<0.05) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Üniversite değişkeni kapsamında üniversite prestiji alt boyutunda, anlamlı farklılığın hangi üniversiteler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tekrarlı Mann Whitney U testleri sonucunda (Ek: 19), A üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile F üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar (U=1470.500, p<0.001) arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken, üniversite prestiji alt boyutu ile diğer üniversiteler arasında (p>0.001), istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.8.).

Üniversite değişkeni ile çalışma alanına güven bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.9.'da sunulmuştur.

**Tablo 4.9. Katılımcıların çalışma alanına güven düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Çalışma Alanına Güven	1. A Üniversitesi	93	279.82	8	20.451	<b>.009</b>	
	2. B Üniversitesi	94	315.62				
	3. C Üniversitesi	23	364.89				
	4. Ç Üniversitesi	45	342.89				
	5. D Üniversitesi	33	283.74				
	6. E Üniversitesi	54	315.93				
	7. F Üniversitesi	48	351.64				
	8. G Üniversitesi	129	274.83				
	9. H Üniversitesi	78	259.41				

\*P<0,05; \*\*P<0,001; N (597)

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek:20), üniversite değişkeni ile çalışma alanına güven  $\chi^2$  (sd=8, n=597) = 20.451, p<0.05) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 4.7.). Her ne kadar üniversite değişkenine göre yapılan, Kruskal Wallis H testi sonucunda, çalışma alanına güven alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiş olsa da, tekrarlı Mann Whitney U testlerinden kaynaklanabilecek tip I ve tip II hataya neden olmamak için, çalışma alanına güven alt boyutunda Mann Whitney U testlerinden elde edilen anlamlılık seviyelerine ilişkin

değerler (Ek: 21), belirlenen yeni anlamlılık seviyesinin ( $p>0.001$ ) üzerinde olduğundan, anlamlı farklılık yoktur şeklinde değerlendirilmiştir (Tablo 4.9.).

Üniversite değişkeni ile kendine olan inanç bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.10.'da sunulmuştur.

**Tablo 4.10. Katılımcıların kendine olan inanç düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Kendine Olan İnanç	1. A Üniversitesi	93	303.90				
	2. B Üniversitesi	94	308.96				
	3. C Üniversitesi	23	334.61				
	4. Ç Üniversitesi	45	333.13				
	5. D Üniversitesi	33	308.13	8	6.413	.601	
	6. E Üniversitesi	54	299.69				
	7. F Üniversitesi	48	303.36				
	8. G Üniversitesi	129	277.08				
	9. H Üniversitesi	78	280.03				

\* $P<0,05$ ; \*\* $P<0,001$ ; N (597)

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 22), üniversite değişkeni ile kendine olan inanç  $\chi^2$  ( $sd=8$ ,  $n=597$ ) = 6.413,  $p>0.05$ ) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Tablo 4.10.).

Üniversite değişkeni ile risk alma bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.11.'de sunulmuştur.

**Tablo 4.11. Katılımcıların risk alma düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Risk Alma	1. A Üniversitesi	93	307.40				
	2. B Üniversitesi	94	<b>330.79</b>				
	3. C Üniversitesi	23	361.48				
	4. Ç Üniversitesi	45	<b>334.11</b>	8	29.440	.001	B-G, Ç-G
	5. D Üniversitesi	33	333.30				
	6. E Üniversitesi	54	320.32				
	7. F Üniversitesi	48	325.23				
	8. G Üniversitesi	129	<b>242.84</b>				

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 23), üniversite değişkeni ile risk alma  $\chi^2$  (sd=8, n=597) = 29.440, p<0.05) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Üniversite değişkeni kapsamında risk alma alt boyutunda, anlamlı farklılığın hangi üniversiteler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tekrarlı Mann Whitney U testleri sonucunda (Ek: 24), G üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile B üniversitesinde (U=4280.500, p<0.001) ve Ç üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar (U=1975.500, p<0.001) arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken, risk alma alt boyutu ile diğer üniversiteler arasında (p>0.001), istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.11.).

Üniversite değişkeni ile fırsatları görme bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.12.'de sunulmuştur.

**Tablo 4.12. Katılımcıların fırsatları görme düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort. sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Fırsatları Görme	1. A Üniversitesi	93	324.83	8	16.130	<b>.041</b>
	2. B Üniversitesi	94	311.77			
	3. C Üniversitesi	23	337.46			
	4. Ç Üniversitesi	45	341.66			
	5. D Üniversitesi	33	334.73			
	6. E Üniversitesi	54	270.78			
	7. F Üniversitesi	48	305.38			
	8. G Üniversitesi	129	265.86			
	9. H Üniversitesi	78	272.17			

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 25), üniversite değişkeni ile fırsatları görme  $\chi^2$  (sd=8, n=597) = 16.130, p<0.05) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 4.10.). Üniversite değişkenine göre yapılan, Kruskal Wallis H testi sonucunda, fırsatları görme alt boyutunda anlamlı farklılık tespit

edilmesine rağmen, tekrarlı Mann Whitney U testlerinden kaynaklanabilecek tip I ve tip II hataya neden olmamak için, fırsatları görme alt boyutunda Mann Whitney U testlerinden elde edilen anlamlılık seviyelerine ilişkin değerler (Ek: 26), belirlenen yeni anlamlılık seviyesinin ( $p>0.001$ ) üzerinde olduğu için, anlamlı farklılık yoktur şeklinde değerlendirilmiştir (Tablo 4.12.).

Üniversite değişkeni ile kendine güven bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.13.'te sunulmuştur.

**Tablo 4.13. Katılımcıların kendine güven düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort. sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Kendine Güven	1. A Üniversitesi	93	301.96	8	35.915	.001
	2. B Üniversitesi	94	<b>335.69</b>			
	3. C Üniversitesi	23	338.72			
	4. Ç Üniversitesi	45	<b>357.04</b>			
	5. D Üniversitesi	33	<b>380.94</b>			
	6. E Üniversitesi	54	301.48			
	7. F Üniversitesi	48	301.54			
	8. G Üniversitesi	129	<b>241.62</b>			
	9. H Üniversitesi	78	<b>263.01</b>			

\* $P<0,05$ ; \*\* $P<0,001$ ; N (597)

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 27), üniversite değişkeni ile kendine güven  $\chi^2$  (sd=8, n=597) = 35.915,  $p<0.05$ ) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Üniversite değişkeni kapsamında kendine güven alt boyutunda, anlamlı farklılığın hangi üniversiteler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tekrarlı Mann Whitney U testleri sonucunda (Ek: 28), G üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile B üniversitesinde ( $U=4211.500$ ,  $p<0.001$ ), Ç üniversitesinde ( $U=1746.000$ ,  $p<0.001$ ) ve D üniversitesinde ( $U=1123.500$ ,  $p<0.001$ ) öğrenim gören katılımcılar arasında ve D üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile H üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ( $U=749.500$ ,  $p<0.001$ ) arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken, risk alma alt boyutu ile diğer üniversiteler arasında ( $p>0.001$ ), istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.13.).

Üniversite değişkeni ile duygusal zeka bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.14.'de sunulmuştur.

**Tablo 4.14. Katılımcıların duygusal zeka düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Duygusal Zeka	1. A Üniversitesi	93	297.20				
	2. B Üniversitesi	94	299.74				
	3. C Üniversitesi	23	336.70				
	4. Ç Üniversitesi	45	327.00				
	5. D Üniversitesi	33	351.41	8	14.933	.060	
	6. E Üniversitesi	54	296.81				
	7. F Üniversitesi	48	344.53				
	8. G Üniversitesi	129	263.25				
	9. H Üniversitesi	78	283.24				

\*P<0,05; \*\*P<0,001; N (597)

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 29), üniversite değişkeni ile duygusal zeka  $\chi^2$  (sd=8, n=597) = 14.933, p>0.05) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.14.).

Üniversite değişkeni ile yenilikçi olma bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4.15.'de sunulmuştur.

**Tablo 4.15. Katılımcıların yenilikçi olma düzeylerinin üniversite değişkenine göre varyans analizi sonuçları**

Bağımlı Değişken	Üniversite	N	Sıra ort.	sd	$\chi^2$	p	(I-J)
Yenilikçi Olma	1. A Üniversitesi	93	284.24				
	2. B Üniversitesi	94	310.40				
	3. C Üniversitesi	23	335.26				
	4. Ç Üniversitesi	45	327.87				
	5. D Üniversitesi	33	307.92	8	9.430	.307	
	6. E Üniversitesi	54	306.73				
	7. F Üniversitesi	48	329.76				
	8. G Üniversitesi	129	267.52				
	9. H Üniversitesi	78	299.51				

\*P<0,05; \*\*P<0,001; N (597)

Katılımcıların üniversite değişkenine göre, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda (Ek: 30), üniversite değişkeni ile yenilikçi olma  $\chi^2$  (sd=8, n=597) = 9.430, p>0.05) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.15.).

Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ve girişimcilik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak yapılan analiz sonuçları Tablo 4.16.'da sunulmuştur.

#### 4.1.4. Katılımcıların İstihdam Edilebilme Algısı ve Girişimcilik Düzeyleri Arasındaki İlişki

**Tablo 4.16. Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ve girişimcilik düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları**

	ÜP	ÇAG	KOİ	RA	FG	KG	DZ
ÇAG	.437**						
KOİ	.346**	.424**					
RA	.363**	.375**	.389**				
FG	.232**	.272**	.345**	.556**			
KG	.217**	.248**	.331**	.567**	.626**		
DZ	.287**	.280**	.311**	.550**	.571**	.496**	
YO	.343**	.382**	.257**	.431**	.475**	.435**	.551**

\*\*P<0,01; N (597)

Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ve girişimcilik düzeyleri arasında, anlamlı ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan spearman korelasyon testi sonucunda (Ek: 31), üniversite prestiji alt boyutu ile çalışma alanına güven (r=.437; p<0.01), kendine olan inanç (r=.346; p<0.01), risk alma (r=.363; p<0.01) ve yenilikçi olma (r=.343; p<0.01) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken, üniversite prestiji alt boyutu ile fırsatları görme (r=.232; p<0.01), kendine güven (r=.217; p<0.01) ve duygusal zeka (r=.287; p<0.01) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalışma alanına güven alt boyutu ile kendine olan inanç (r=.424; p<0.01), risk alma (r=.375; p<0.01) ve yenilikçi olma (r=.382; p<0.01) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunurken, çalışma alanına güven alt boyutu ile fırsatları görme (r=.272; p<0.01), kendine güven (r=.248; p<0.01) ve duygusal zeka (r=.280; p<0.01) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Kendine olan inanç ile yenilikçi olma



( $r=.257$ ;  $p<0.01$ ) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanırken, kendine olan inanç alt boyutu ile risk alma ( $r=.389$ ;  $p<0.01$ ), fırsatları görme ( $r=.345$ ;  $p<0.01$ ), kendine güven ( $r=.331$ ;  $p<0.01$ ) ve duygusal zeka ( $r=.311$ ;  $p<0.01$ ) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Risk alma alt boyutu ile fırsatları görme ( $r=.556$ ;  $p<0.01$ ), kendine güven ( $r=.567$ ;  $p<0.01$ ), duygusal zeka ( $r=.550$ ;  $p<0.01$ ) ve yenilikçi olma ( $r=.431$ ;  $p<0.01$ ) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Fırsatları görme alt boyutu ile kendine güven ( $r=.626$ ;  $p<0.01$ ), duygusal zeka ( $r=.571$ ;  $p<0.01$ ) ve yenilikçi olma ( $r=.475$ ;  $p<0.01$ ) alt boyutları arasında, kendine güven alt boyutu ile duygusal zeka ( $r=.496$ ;  $p<0.01$ ) ve yenilikçi olma ( $r=.435$ ;  $p<0.01$ ) alt boyutları arasında ve duygusal zeka alt boyutu ile yenilikçi olma ( $r=.551$ ;  $p<0.01$ ) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.16.).

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGILARINA DÖNÜK SONUÇ DEĞERLERİ

#### 5.1. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

##### 5.1.1. Tartışma Sonuç

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre üniversite prestiji, çalışma alanına güven, kendine olan inanç, risk alma, fırsatları görme, kendine güven, duygusal zeka ve yenilikçi olma alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Tablo 4.2.). Murathan (2019) beden eğitimi öğretmen adaylarının girişimcilik düzeylerinin belirlendiği çalışmada anlamlı farklılık bulunmamıştır. Pan ve Akay (2015) yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının girişimcilik puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşmanın meydana gelmediği saptanmıştır. Yine Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından Selçuk Üniversitesinin farklı bölümlerinde okuyan öğrencilerle yapılan çalışmada öğrencilerin girişimcilik düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmaması bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Bu durum aynı üniversite ortamını paylaşan öğrencilerin artıları ve eksilerini karşılıklı gördükleri cinsiyetin bunun için bir kriter olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların formasyon alma durumu değişkenine göre, üniversite prestiji, çalışma alanına güven, kendine olan inanç, risk alma, fırsatları görme, kendine güven, duygusal zeka ve yenilikçi alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 4.3.). Erarslan ve Çakıcı (2011) yaptıkları çalışmada formasyon alan 3. sınıf ve mezun öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumlarında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum çalışmamızla paralel olarak katılımcıların formasyonu eğitim sisteminin bir zorunluluğu gibi düşünüp olmazsa olmazlardan görerek bir adım öteye değil de rakiplerimle eşit kalabilmek adı altında algıladığı böylelikle de İstihdam Edilebilme Algısı ile Girişimcilik Düzeylerinin üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların girişimcilik dersi alma durumu değişkenine göre, üniversite prestiji, duygusal zeka ve yenilikçi olma alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken, girişimcilik dersi alma durumu değişkeni ile çalışma alanına güven, kendine olan inanç, risk alma, fırsatları görme ve kendine güven alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.4.). Bu durum Girişimcilik dersi görenlerin bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar göstermesi dersin

amacına uygun olduğunu düşünülebilir. Anlamsız alt boyutlarda ise sorumlu öğretim elemanının anlatma ve katılımcıların algılama seviyelerinin çeşitlilik göstermesi dersin amacına ulaşmasında etki göstermemiş olabildiği söylenebilir. Çalışmamızla paralel olarak Balaban ve Özdemir (2008) yaptığı çalışmada girişimcilik dersi almayanların tamamı kendilerini çok iyi yerlerde ve yüksek maaşla çalışabileceği ifadelerini kullanırken, girişimcilik dersi alanların geleceğe dönük daha temkinli yaklaştıkları görülmektedir. Girişimcilik dersi alma durumu değişkeni kapsamında sıra ortalamaları incelendiğinde, girişimcilik dersi almayan katılımcıların üniversite prestiji (310.29), duygusal zeka (307.67) ve yenilikçi olma (314.27) alt boyutları sıra ortalamalarının, girişimcilik dersi alan katılımcıların üniversite prestiji (266.52), duygusal zeka (274.05) ve yenilikçi olma (255.08) alt boyutları sıra ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4.4.). Bu durum girişimcilik dersi alıp da hem girişimcilik çabaları hem de istihdam edilebilme algılarının arttığı buda aradaki farklılıkları, ulaşacakları noktadaki gerçeklik durumunu daha net gördüklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Girişimcilik dersini hiç almayanlar mezun olduktan sonra karşılaşacakları zorlukları önceden görme düşüncesini yakalamadığından her şeyin yolunda olduğu, bir engel ve sorunun karşısına hiç çıkmayacakmış gibi düşüncesinde oldukları söylenebilir.

Katılımcıların ekonomi/finans dersi alma durumu değişkeni ile üniversite prestiji alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, ekonomi/finans dersi alma durumu değişkeni ile çalışma alanına güven, kendine olan inanç, risk alma, fırsatları görme, kendine güven, duygusal zeka ve yenilikçi olma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.5.). Ekonomi/finans dersi alma durumu değişkenine ait sıra ortalamalarına bakıldığında, ekonomi/finans dersi almayan katılımcıların üniversite prestiji (311.07), alt boyutu sıra ortalamasının, ekonomi/finans dersi alan katılımcıların üniversite prestiji (271.69) alt boyutu sıra ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4.5.). Bu durum Ekonomi/finans dersi alanların okudukları üniversitenin prestijinin farkındalıklarından haberdar oldukları ve daha gerçekçi bakabildikleri, Ekonomi/finans dersi almayanların ise henüz karşılaşmadıkları istihdam durumunun kendilerinde geçici bir memnuniyet getirdiği düşünülebilir.

Katılımcıların mezun olunan lise türü değişkeni ile üniversite prestiji alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, mezun olunan lise türü

değişkeni ile çalışma alanına güven, kendine olan inanç, risk alma, fırsatları görme, kendine güven, duygusal zeka ve yenilikçi olma alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Tablo 4.6.). Üniversite prestiji alt boyutunda anlamlı farklılığın sadece Anadolu lisesinden mezun olan katılımcılar ile düz liseden mezun olan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Üniversite prestiji alt boyutuna ait sıra ortalamalarına bakıldığında, Anadolu lisesinden mezun olan katılımcıların sıra ortalamasının (257.27), düz liseden mezun olan katılımcıların sıra ortalamasından (317.97), daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 4.6.). Bu durum Anadolu Lisesi mezunlarının lise türlerinin getirmiş olduğu pozitif farklılıklarının üniversite prestijine bakış açılarında daha iyisi algıladıklarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Bölüm değişkenine göre, katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeyleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, bölüm değişkeni ile üniversite prestiji, risk alma, fırsatları görme ve kendine güven alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, bölüm değişkeni ile çalışma alanına güven, kendine olan inanç, duygusal zeka ve yenilikçi olma alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir (Tablo 4.7.).

Bölüm değişkeni kapsamında fırsatları görme alt boyutunda, anlamlı farklılığın antrenörlük eğitimi bölümünde öğrenim gören katılımcılar ile rekreasyon bölümünde öğrenim gören katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Fırsatları görme alt boyutu sıra ortalaması değerlerine göre, rekreasyon bölümünde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasının (347.05), antrenörlük eğitimi bölümünde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasından (281.39) daha yüksek çıkmıştır (Tablo 4.7.). Gümüşay (2014) yaptığı çalışmada rekreasyon bölümü öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algıları diğer bölüm öğrencilerine göre yüksek çıkmıştır. Bu durum çalışmamıza paralel olarak rekreasyon bölümlerinin devlet atamalarında henüz hak ettiği yerde bulunmaması, atama oranlarındaki kısıtlılık ve çalışma alanlarının turistik yerler olmasının getirdiği mevsimlik çalışma imkanları, rekreasyon bölümündeki katılımcıların fırsatları görmede bir adım önde olduğu düşünülebilir.

Bölüm değişkeni kapsamında Kendine güven alt boyutunda ise, rekreasyon bölümünde öğrenim gören katılımcılar ile antrenörlük eğitimi bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören katılımcılar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Kendine güven alt boyutu sıra ortalamalarına bakıldığında,

rekreasyon bölümünde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasının (349.68), antrenörlük eğitimi (277.01) ve spor yöneticiliği (260.93) bölümlerinde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamalarından, daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4.7.). Bu durumda fırsatları görme alt boyutunda olduğu gibi alanlarının getirmiş olduğu dezavantajlı durum hem içinde buldukları her anı pozitif anlamda fırsata çevirebilmekte hem de bu avantajları yakalayarak kendilerine olan güveni yukarıya çıkardıkları düşünülebilir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların, istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeylerinde, üniversite değişkeni ile üniversite prestiji, çalışma alanına güven, risk alma, fırsatları görme, kendine güven alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, üniversite değişkeni ile kendine olan inanç, duygusal zeka ve yenilikçi olma alt boyutları arasında ise, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.8.).

Üniversite değişkeni kapsamında üniversite prestiji alt boyutunda, sadece A üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile F üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Üniversite değişkenine ilişkin sıra ortalamalarına bakıldığında, üniversite prestiji alt boyutunda F üniversitesinde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasının (365.80), A üniversitesinde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasından (264.36), daha yüksek çıktığı görülmektedir (Tablo 4.8.). Bu durum F Üniversitesinin Büyükşehirde kurulmuş üniversite olması, haliyle Büyükşehir'in getirmiş olduğu pozitif imkanları (Konaklama, Ulaşım, Beslenme, sosyal faaliyetler vs.) katılımcıların daha iyi kullanabilmesi, bunun yanında F Üniversitesinin kuruluş yıllarının A Üniversitesinden eski olması daha köklü bir geçmişe sahip olması üniversite prestiji boyutunun A Üniversitesinden yüksek çıkmasının sebepleri olduğu söylenebilir.

Üniversite değişkeni kapsamında risk alma alt boyutunda, G üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile B üniversitesinde ve Ç üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( Tablo 4.11.). Risk alma alt boyutu sıra ortalamalarına bakıldığında, Ç üniversitesinde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasının (334.11), B üniversitesinde (330.79) ve G üniversitesinde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasından (242.84), daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 4.11.). Bu durum bir birine yakın değerleri olan Ç ve B Üniversitelerinin kuruluş olarak diğer üniversitelere göre daha yakın tarihte kurulması,

şehrin nüfus olarak yine diğer illere göre düşük olması ve öğrenci sayılarının da üniversitelere göre düşük olması katılımcıların daha hızlı ve cesur kararlar almalarının risk alma durumlarını ön plana çıkmasına sebep olduğu söylenebilir.

Üniversite değişkeni ile kendine güven alt boyutunda ise, G üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile B üniversitesinde, Ç üniversitesinde ve D üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar arasında ve D üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar ile de H üniversitesinde öğrenim gören katılımcılar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (Tablo 4.13.). Üniversite değişkenine ilişkin sıra ortalamalarına bakıldığında, kendine güven alt boyutunda D üniversitesinde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasının (380.94), B üniversitesinde (335.69), Ç üniversitesinde (357.04) G üniversitesinde (241.62) ve H üniversitesinde öğrenim gören katılımcıların sıra ortalamasından (263.01), daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4.13.). Bu durum D Üniversitesinde öğrenim gören katılımcıların mevcut üniversitelerin yeni gelişmekte ve büyümekte olan bir üniversite olması, bunun yanı sıra diğer üniversitelere göre öğrenci, bölüm ve öğretim elemanı sayılarının kısıtlılığı kendine güven duyma noktasında içsel motivasyonlarını yüksek tuttukları söylenebilir.

Katılımcıların istihdam edilebilme algısı ile girişimcilik düzeyleri arasında, anlamlı ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan spearman korelasyon testi sonuçları, tüm bağımlı değişkenlerin birbirleri ile düşük ve orta düzeyde ilişkili olduklarını göstermektedir (Tablo 4.16.).

En düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişkinin üniversite prestiji alt boyutu ile boyutu kendine güven alt boyutu ( $r=0,217$ ,  $p<0,01$ ) arasında olduğu görülmektedir (Tablo 4.16.). Determinasyon katsayısına baktığımızda ( $r^2=0.07$ ) katılımcıların kendine güven düzeyindeki değişkenliğin % 5'i üniversite prestiji algısının güçlü olmasından kaynaklanmış olabilir. Bir başka ifadeyle katılımcıların üniversite prestij algı düzeyi arttıkça, kendilerine olan güven düzeyi de artış göstermektedir diyebiliriz.

En yüksek düzeyde pozitif anlamlı ilişkinin ise, fırsatları görme alt boyutu ile kendine güven alt boyutu ( $r=0,626$ ,  $p<0,01$ ) arasında olduğu görülmektedir (Tablo 4.16.). Determinasyon katsayısını incelediğimizde ( $r^2=0.39$ ) katılımcıların kendine güven düzeyindeki değişkenliğin % 39'unun fırsatları görme değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Bir başka ifadeyle iş piyasasındaki fırsatların çok olması, katılımcılar kendilerine olan güvenlerine de olumlu yönde etki etmektedir diyebiliriz.

### 5.1.2. Öneriler

- Sonraki yapılacak çalışmalarda, evren ve örneklem gurubu farklı şehirler ve bölgeleri kapsayacak bir araştırma yapılabilir.
- Sonraki yapılacak çalışmalarda, Spor Bilimleri öğrencileri ile farklı eğitim bölümlerinde okuyan öğrenciler karşılaştırılarak bir araştırma yapılabilir.
- Sonraki yapılacak çalışmalarda, lisans öğrencileri ile lisansüstü öğrenciler karşılaştırılarak bir araştırma yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Akpınar, S. (2009). Girişimciliğin Temel Bilgileri. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Alpugan, O. (1998). Küçük İşletmeler: Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi (3.Baskı). (2009) İzmir: Per Yayınları.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2, 1-17.
- Aren, S. (1989). İstihdam, Para ve İktisadi Politika. Ankara: Savaş Yayınları.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri, Doğu Üniversitesi Dergisi, No. 6, 1–11.
- Arthur, M. B. (1996 ). A New Employment Principle for a New Organizational Era. New York, Oxford University Press.
- Ashford, S. J., and M. S, Taylor (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. Research in personnel and human resources management, 8, 1-39.
- Ashfort, B. E. (2001). Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 225-257.
- Ataçoğlu, M.Ş. ve Zelyurt, (2017) M.K. Spor Bilimleri Fakülteleri Mezunlarının İşsizlik Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma, Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi (1):70-97 (Türk-İş, 2019).
- Ataman, B.C. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, (1):59-72, 53.
- Aykan, E. (2012). Girişimciliğin Değişen Yüzü: Ekogirişimcilik. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 17.3, 195-212.
- Ayşin, A. (2011). Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (6:2). Journal of Entrepreneurship.
- Aytaç R. (1999). Elazığ'da Girişimcilik ve Girişimci Kültür Elazığ Sanayi ve Ticaret Odasına Kayıtlı İşadamları Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 89517,1999 Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Halil Narman, Elazığ.
- Aytaç, Ö. ve S, İlhan (2007). Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı:18, 101-120.
- Bagshaw, M. (1997). Employability Creating a Contract of Mutual Investment.



- Industrial and Commercial Training, 29(6), 1997,189.
- Balaban, Ö., ve Y, Özdemir (2008). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya üniversitesi İİBF örneği.
- Balcı İnce, F. (2011). Girişimciliğe Ekolojik Yaklaşım: Eko-Girişimcilik Teorik Çerçeve. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. s.187-206.
- Barnet, B. R. and L, Bradley (2007). The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction. Career Development International, 12(7),617- 636.
- Barrick, M. R. and M. K, Mount (1991). Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psychology, 44, 1–26.
- Baruch, Y. (2001). Employability: A Substitute for Loyalty. Human Resource Development International, 4, 543-566.
- Barutçu, E. ve A, İrmiş (2012). Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve iş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol. 26 No. 2, 1–25.
- Başar M., (2016). Girişimcilik Eğitim Metodolojisi Oluşturma: İlköğretim Öğretmenlerine Yönelik Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Başaran, R. ve M, Sağbaş (2017). Akademik Girişimcilik. E. Kaygın (Ed.). Girişimcilik Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular İçinde, İstanbul: Cinius Yayınları, 2017, 243-251.
- Başer, E. (1998). Uygulamalı Spor Psikolojisi. Ankara. Bağırhan Yayınevi. 1998
- Bayraktar, S. (2011). Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Programlarında Girişimcilik Eğitimlerinin Ekonomik Kalkınmadaki Önemi , C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol. 12 No. 1, 245–264.
- Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. (3rd edn.) Chicago: IL. The University of Chicago Press.
- Bıçer, S. (1994). Spor Yönetimi, Organizasyonu, Ekonomik Bir Birim Olarak Spor İşletmeleri ve Uygulamadan Bir Örnek. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2010), “Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi 2011 –2014 (AB Üyeliğine Doğru)”, 22-42.

- Borgese, A. (2007). Standarts in sports entrepreneur ship education, (Doktora Tezi) United States Sports Academy, Brooklyn, New York, USA.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 1.2, 93-111.
- Bozkurt, Ö. (2007). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Vol. 1 No. 2, 2007, 92–111.
- Brockhaus, R. (1973). Visual control of step lenght during running over irregularter rain. Journal of Experimental Psychology; Human Perception and Performance.
- Brown, P. ve A, Hesketh (2004). The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy. New York: Oxford University Press.
- CBI (Confederation of British Industry). (1999). Making Employability Work: An Agenda for Action. London: CBI.
- CEC (Commission of European Communities). (2003a). Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of Member States. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEC (Commission of European Communities).(1999). The European Strategy: Investing in People; Investing in More and Better Jobs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cevher, E. ve H, Yüksel (2014). Girişimcilik ve Girişimci İş Fikri Geliştirme: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Alan Araştırması. Balkan Sosyal Bilimler Dergisi. 3.6, 97-112.
- Chan, D. (2000). Understanding Adaptation to Changes in the Work Environment: Integrating Individual Difference and Learning Perspectives. Research in Personnel and Human Resources Management. Stanford, CT. JAI Press. 18, 1-42.
- Charman, R. Drotter, S. and J, Noel (2001). The Leadership Pipeline. San Francisco: Jossey-Bass Publishing Company.
- Çerik, G (2002). Ailelerin Gençlere Karşı Tutumları ve Gençlerin Ailelerinin Tutumlarını Algılayışlarına Yönelik Üniversite Gençliği Üzerinde Bir Araştırmall, Ege Akademik Bakış Dergisi, Vol. 2 No. 1, ss. 1–17.
- Çınar, V. ve A, Sanioğlu (2004). Farklı Branşlardaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının

- Değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11,261-270.
- Çitçi, U.S. ve P., M., Sağır (2017). Potansiyel Erkek Girişimcilerin Perspektifinden Kadın Girişimciliği. Kadın/Woman 2000. 18.1, 41-62.
- Damar, A. (2015). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Sannio Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi'nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- David, P. A. (2001). Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth. New Zealand: A Research Report for the New Zealand Treasury.
- Demirci, N. (1986). Spor Yönetimi ve Organizasyonu. İstanbul: M.E. Basımevi.
- Deveci, İ., ve S., Çepni (2015). Öğretmen Adaylarına Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. International Journal of Human Sciences, 12(2), 92-112.
- Dinler, Z. (2016). İktisada Giriş. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.2016
- Doğan, G. (2012). İstihdam ve Genç İşsizlik, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, O. (2004). Spor Psikolojisi Ders Kitabı. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları
- Dumlupınar, C. (2007). Okullar için basketbol. Ankara: Duman Ofset.
- Durak, İ. (2011). Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması. Yönetim Bilimleri Dergisi. 9.2, 194-213.
- Duran, C., H., Büber ve G., E., Gümüştekin (2013), Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, Kış, 2013, s.38-41.
- Durukan, T. (2006). Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21. Yüzyılda Girişimciliğın Önemi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 1.2, 25-37.
- Edvert, Berntson, Sverke, M. ve Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities Economic and Industrial Democracy, 27(2), 223-244.
- Efe, N.M. (2016). Girişimcilikte Temel Prensipler. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Efeoğlu, E. (2014). Çevreci Açıdan Girişim; Eko-Girişimcilik. Çukurova Üniversitesi

- Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 23.1, 103-118.
- Eraslan, L., ve D., Çakıcı (2011). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. Kastamonu eğitim dergisi, 19(2), 427-438.
- Erkocaoğlan, E. ve H., Özgen (2009). Kurumsal Girişimcilik İle Örgüt Yapısı Arasındaki İlişki, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.18.1, 203–214.
- Fişek, K. (2016). Türkiye'de Spor Yönetimi: Tarih, Yapı ve Sorunlar, DAS Yönetim: Devlet, İktidar ve Bürokrasinin Marksist Analizi, Çev: Levent Demirelli-Recep Aydın, Nota Bene Yayınları, Ankara, 463- 64.
- Forrier, A. ve L., Sels (2003). The Concept of Employability: A Complex Mosaic. International Journal of Human Resources Development and Management, 3(2), 102-124.
- Fugate, M, and BE., Ashfort (2004). Employability: The Construct, Its Dimensions and Applications. Academy of Management Proceedings, J1-J6.
- Fugate, M, Kinicki, A. J. and B., E., Ashfort (2004). Employability: A Psycho-Social.
- Fugate, M. and A., J., Kinicki (2008). A Dispositional Approach to Employability: Development of a Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81(3), 503-527.
- Fugate, M. Kinicki, A. J. and B., E., Ashfort, (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions and Applications. Journal of Vocational Behavior, 65, 14- 38.
- Gaspersz, J. and M., Ott (1996) Management of Employability New Opportunities in Labour Relations. Management Studies. Assen: Netherland.
- Geri, S. (2013). Research on Entrepreneurial Characteristics of Students in School of Physical Education and Sports, Turkish Journal of Education, 2(3), p:50-60.
- Giderler, A. C. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Detay yayıncılık.
- Gökaliler, F. (2014). Dijital Çağda E-Girişimcilik. Doktora Programı. Yaşar Üniversitesi SBE. (www.academia.edu).
- Gümüşay, A. (2014). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilme algısı (Master's thesis, Niğde Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Güney, S. (2015). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2015). Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular. 4. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Güney, S. ve A., Nurmakhmatuly (2007). Kültürün Girişimciliğe Etkisi: Kazakistan ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürler Arası Araştırmal, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol. 10 No. 18, 62–86.
- Hall, D. T. and P., H., Mirvis (1995). The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Hardy, S. (1996). Entrepreneurs, organizations, and the sport marketplace. in S. Pope, *The New American Sport History* (pp. 341-365). Champaign, IL: University of Illinois Press.
- Havinal, V. (2009). *Management and Entrepreneurship*. New Delhi: New Age International.
- Heijde, C. and B., Heijden (2006). A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Hisrich, R.D. and M., P., Peters (2002). *Entrepreneurship*. 5th Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Hiçyılmaz, E. (1983). Sporda Batılma Hareketi. İstanbul, Gözetin Kitapevi.;42-48
- Hillage, J. and E., Pollard (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, London: DfEE (Department For Education and Employment), 12.
- Hinton, C. (2012). The Relationship between Employability and Hope, College of Education, paper 27.
- Hisrich, R. D. and M., Peters (2001). *Entrepreneurship*, (5th Edition), McGraw-Hill Higher.
- Hoekstra, H. (2011). A Career Roles Model of Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 159-173.
- Howard, D. R. and J., L., Crompton (2004). *Financing Sport*, second edition, Morgantown, WV, Fitness Information Technology.
- <http://www.besyocuyuz.com> (Erişim tarihi 10.10.2019).
- <http://www.gsgm.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 03.10.2019).

<https://medium.com/@AshokaTurkiye/sosyal-girişimcilik-nedir-sosyal-girişimcikimdir-3c0448e00271> (Erişim Tarihi: 18.03.2019).

<https://www.kobivadisi.com/ic-girisimcilik-nedir-ve-girisimcilik-ile-farklari-nelerdir/>(Erişim Tarihi: 15.03.2019).

Işığıçok, Ö. (2017). İstihdam ve İşsizlik. Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd.şti.

Işık, E. (2013).Üniversite Öğrencilerinin İdeallerindeki İşe Yönelmelerine Engel Olduğunu Düşündükleri İşlevsel Olmayan Kariyer İnançları, TSA, 363-76.

İ. Savaş, (1997). Spor genel kültürü. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

İşcan, Ö.F. ve E., Kaygın (2011). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 15.2, 443-462.

Jackson, S. E. and R., S., Schuler (1995). Understanding Human Resource Management in the Context of Organizations and Their Environment. Annual Review of Psychology, 46, 237-264.

Kalkınma Bakanlığı, (2006), “Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013)”, 82.

Kalkınma Bakanlığı, (2012), “Orta Vadeli Program 2013 – 2015”, 38.

Kalkınma Bakanlığı, (2013a), “Onuncu Kalkınma Planı (2014 – 2018)”, 35-100.

Kalkınma Bakanlığı, (2013b), “Orta Vadeli Program 2014 – 2016”, 46.

Karagözoğlu, C. (1994). Spor Yöneticilerinin Yeterlikleri İstanbul Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.

Karaküçük, S. (1991). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları. Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Alanı. Ankara.

Karaküçük, S. (2005). Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme. Gazi Kitapevi.

Karli, U. (2016). Adaptation and Validation of Self-Perceived Employability Scale: An Analysis of Sports Department Students and Graduates. Educational Research and Reviews, 11(8), 848-859.

Kat, H. (2009). Bireysel sporcularla takım sporcularının stres düzeyleri ve problem çözme becerilerinin karşılaştırılması. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Kaya, A. (2007). Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve Kobi Yönetimi. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Kaygın, E. (2012). Sürdürülebilir Bir Rekabet Avantajı Sağlamanın Yolu: İç

- Girişimcilik Anlayışı. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 4.1, 93-103. (Tolukan, 2014: 36).
- Kaygın, E. (2017). Girişimci Olmayı Belirleyen Faktörler, Girişimcilik Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular İçinde, Erdoğan Kaygın, Cinius Yayınları, İstanbul s.33-39.
- Kelly, J. (1983). Recreation Planning and Management. Pennsylvania: Venture Publishing State College.
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 9.1,71-94.
- Keskin, S. (2016). Yeşil Girişimcilik. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi. 7.12, 285-294.
- Ketchen, D.J., Ireland, R.D. and C., C., Snow (2007). Strategic Entrepreneurship, Collaborative Innovation and Wealth Creation. Strategic Entrepreneurship Journal, December, 1.3-4, 371-385.
- Kishtainy N. (2015). Ekonomi Kitabı. Alfa Yayınları.
- Klofsten, M. and D., J., Evans (2000). Comparing Academic Entrepreneurship in Europe –The Case of Swedenand Ireland. Small Business Economics. 14.4, 299-309.
- Kocacık, F. (2000) Çalışma sosyolojisi. Sivas: Dilek Ofset Matbaacılık.
- Koçak, O. (2009). Bilgi Teknolojilerini Kullanan Yeni Girişimcilik Modelinin İş Yaratma Etkisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. Sayı:57, 2009, 381-405.
- Koh, H.C. (1996). “Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics a study of hongkong mba students, Journal of Managerial Psychology, 11 (3).
- Korkmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi. 14.2, 209-226.
- Kozak, M. A. ve T., Dalkıranoglu, (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları Anadolu Üniversitesi Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 41-52.
- Köktaş, ř. K. (2004). Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Köse, A. (2017). Pedagojik Formasyon Eğitiminde Görevli Akademisyenlere Göre Pedagojik Formasyon Uygulaması: Sorunlar, Çözüm Önerileri. Journal of

- Kirsehir Education Faculty, 18(2).
- Kumkale, İ. (2017). Stratejik Girişimcilik ve Girişimcilikte Yeni Yönetim Yaklaşımları. E. Kaygın. Girişimcilik Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular İçinde. İstanbul: Cinius Yayınları, 215-242.
- Kuratko, D.F. (2009). Introduction to Entrepreneurship. 9th Edition. South- Western: Cengage Learning.
- Kuratko, D.F. and D., B., Audretsch (2009). Strategic Entrepreneurship: Exploring Different Perspectives of an Emerging Concept. Entrepreneurship Theory and Practice. January, 33.1, 1-17.
- Kurt, H. (2004). Mesleki Eğitimde İşletmelerin ve Eğitim Kurumlarının Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Mercek, 9(35), 65-69.
- Küçük, O. (2005). Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Küçükali, A. ve Lokmacı, L. (2015), ‘’ Türkiye’de Gizli İşsizler ve Eksik İstihdam Edilenler Aracılığı ile Verilen İstihdam Hizmetleri: İş ve Meslek Danışmanları, Erzurum Örneği’’ , Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt, Sayı:2.
- Lajue, Joseph, Ekonomik Sistemler, Varlık Yayınları, 1968, İstanbul.
- London, M. and J., W., Smither (1999). Career-Related Continuous Learning: Defining the Construct and Mapping the Process. Research in Human Resources Management, 17, 81-121.
- Mansuroğlu, S. (2002). Akdeniz Üniversitesi Öğrencilerinin Serbest Zaman Özellikleri ve Dış Mekan Rekreasyon Eğilimlerinin Belirlenmesi. Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 15(2), 53-62.
- Marangoz, M. (2008), Girişimcilik, Pozitif Matbaacılık, Ankara.
- Marangoz, M. (2016). Girişimcilikte Güncel Konular ve Uygulamalar. İstanbul: Beta Yayınları.
- Marangoz, M. (2017). Girişimcilik, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Martens, M. P. and K., L., Felissa (1998). Promoting Life Career Development in the Student Athlete: How can Career Centers Help Journal of Career Development, 25(2),123.
- McQuaid, R.W, and C., Lindsay (2005). The Concept of Employability. Urban Studies, 42 (2): 197-219.
- MEB [Milli Eğitim Bakanlığı]. (1997). İlk ve Ortaöğretim Kurumlarında Beden



- Eğitimi Öğretmenlerinin Ders içi ve Ders Dışı Çalışma Rehberi, Milli Eğitim Temel Kanunu 1739 Sayılı Kanun Resmi Gazete 15574, 24 Haziran 1997, Ankara.
- MEB Personel, Beden Eğitimi Öğretmenliğinde Yıllara Göre Atama Sayıları, 2019 <http://www.mebpersonel.com/m/ogretmen-atamaları/beden-egitimi-ogretmenliginde-yillara-gore-atama-sayilari-h224490.html>. (Erişim Tarihi: 12.04.2019).
- Meijers, F. (1998). Development of Career Identity. *International Journal for Advancement of Counseling*’;20,191-207.
- Moreland, N. (2006). Entrepreneurship and Higher Education: An Employability Perspective. *Learning and Employability Series, ESECT, York*.
- Murat, S. (2007) Düünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı. İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No:73. 38-49.
- Murathan T. (2019) ‘‘Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Girişimcilik Düzeylerinin Belirlenmesi’’ *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*. Vol:5, Issue:24. pp.1518-1526.
- O’Concor, J.and J., Seymor (1995). *Introducing Neuro-Linguistic Programming*. England: Caledonian International Book Manufacturing Ltd.
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development). (1998). *Human Capital Investment: An International Comparison*. Paris.
- Özdevecioğlu, M. ve A., Cingöz (2009). Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, 81-95.
- Özdevecioğlu, M. ve M., Karaca (2015), *Girişimcilik ve Girişimci Kişilik Kavram ve Uygulama*, Eğitim Yayınevi, Konya, s.20.
- Özkan, H. (1999). Türkiye’de Beden Eğitimi Öğretmeni Yetiştirmek için Bir Model. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Özsoy, M. (2007). *Karşılaştırmalı Eğitim*. Ankara: Açık Yayıncılık.
- Öztürk, İ. ( 2008 ) 2008 Girişimcilik Raporu. İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, İstanbul.
- Pan, V. L., ve C., Akay (2015). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Özet. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 637.

- Peiperl, M. and Y., Baruch (1997). Back to Square Zero: The Post-Corporate Career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22.
- Pınar, A.H. (2015). Girişimcilik Türleri. İ. Bakan. Girişimcilik ve Girişimcilikte Seçme Konular İçinde. Ankara: Gazi Kitabevi, 2005, 49-89.
- Pitts, B. G. and D., K., Stotlar (2002). *Fundamentals of sport marketing* (2nd edition). Morgantown: Fitness Information Technology.
- Polat, S. (2013). Pedagojik Formasyon Sertifika Programı ve Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, e *International Journal Of Education Research* 4(2):48-60.
- Praag, V. (2013). The higher returns to formal education for entrepreneurs versus employees. *Small Bus. Econ.*40: 2013 375–396.
- Pulur, A. ve K., Tamer (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Kozan Ofset Matbaa.
- Rae, D. (2007). Connecting Enterprise and Graduate Employability: Callenges to the Higher Education Culture and Cirriculum Education and Training, 49, (819), 605 619.
- Ratten, V. (2010). Developing a theory of sport-basedentrepreneurship. *Journal of Management andOrganization*, Vol. 16, pp. 557-565.
- Rothwell, S. Jewell, and M., Hardie (2009). Self-Perceived Employability: Investigating the Responses of Post-Graduate Students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 609.
- Salman, U.A. Diplomalı İşsizler Ordusu, 2019 <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/diplomali-issizler-ordusu>. (Erişim Tarihi: 12.05. 2019).
- Sarıtaş, A. ve G., Duran (2017). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5.1,147-165.
- Saygılı, Ş. Cihan, C. ve H., Yurtoğlu (2002). Türkiye ekonomisinde sermaye birikimi, büyüme ve verimlilik 1972-2000. Ankara: DPT Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü.
- Scheier, M. F. and C., S., Carver (1992). Effect of Optimism on Psychological and Physical Well-being: Theoretical Overview and Empirical Update. *Cognitive*

- Therapy and Research, 16, 201-228.
- Seçer, B. (2013). Eksik İstihdam, Öncülleri, Sonuçları ve Nitel Bir Araştırma, İzmir, Altın Nokta Yayınevi, 48-52.
- Sertkaya, Y. (2013), Türkiye Ekonomisi'nde İşsizliğin Gelişimi Genç İşsizlik Sorunu Ve Çözüm Önerileri, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sığrı, Ü. ve M., Tıgılı (2006). Hofstede'in Belirsizlikten Kaçınma' Kültürel Boyutunun Yönetmel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi, İ.İ.B.F. Dergisi, Vol. 21 No. 1, 327-342. 85.
- Sıvacı, S. (2003). Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğrencilerinin Matematik Alan ve Meslek Bilgisi Yeterlilikleri ile Derse Yönelik Tutumları, Yayınlanmış Doktora Tezi. Hacettepe Ü. S.B.E.
- Sinanoğlu Koç, E. (2005). Kadın Girişimciler Kavramı ve Serbest Meslek Mensubu Kadın Girişimcilere İlişkin Konya İlinde Uygulamalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Skinner, E. A. (1996). A Guide to Constructs of Control. Journal of Personality and Social Psychology, 71, 549-570.
- Sluis, V. D. (2008). Education an dentrepreneurship selection and performance: a review of them pirical literature. J.Econ. Surv. 22 (5), 795-841.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 65.1, 83-114.
- Stokes, D. T. (1996). Managing Your I. S. Career Coping with Change at the Top. Information Systems Management, 13(1), 76-78.
- Sullivan, S. E. and Y., Baruch (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. Journal of Management, 35(6), 1542- 1571.
- Sunay, H. (2009). Spor Yönetimi. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Süt, E. (2007). "Devlet Anlayışlarının Tarihsel Süreçte Değişmesinin İstihdam ve İşsizlikle İlişkisi", Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, E. (2006). Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şen, Z. (2015). Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi. M. Paksoy ve A. Özgöz. Girişimcilik İçinde. İstanbul: Lisans Yayıncılık,39-53.
- Şenses, F. (2017). İktisada Farklı Bir Giriş. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tekin, M. (2005). Hayallerin Gerçeğe Dönüşümü; Girişimcilik, Konya: Günay Ofset.
- Tharenau, P. (1997). Explanations of Managerial Career Advancement. Australian Psychologist, 32,1997, 19-28.
- Thijssen, J. G. Heijden, B. and T., S., Rocco (2008). Toward The Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. Human Resource Development Review, 7(2), 165-183.
- Treasury, H.M. (1997). Treasury Press Release. Gordon Brown Unveils UK Employment Action Plan. London: HM Treasury, 1.
- Tunç, M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: iç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, 1-2.
- Tutar, F. ve Yetişen, H. (2009). Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi. 2.2, 116-131.
- Tutar, H. (2008). Girişimcilik.
- Tutar, H.ve O., Küçük (2003). Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu (2019) - [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşgücü İstatistikleri, 2017 [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (16 Ocak 2019).
- UN (United Nations). (2001). Recommendations of the High Level Panel of the Youth Employment Network: New York: UN, 4.
- Unger, J. (2011). Human capital an entrepreneurial success: a meta-analytical review. J. Firm Ventur. 26 (3): 341–358.
- Uysal, D. 2007. Türkiye’de istihdam, işsizlik ve istihdam politikaları, Türkiye ekonomisi makro-ekonomik sorunlar ve çözüm önerileri içinde, A. Ay (Eds.). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Uzar, E. (2019). ‘‘Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Sorunları’’ sunulmuş yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, SBE, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Uzuntepe, S. (2017). Dünyada ve Türkiye’de, Tarihsel Süreçte Girişimciliğin Gelişim

Süreci. Maliye Finans Yazıları.

Ünsal, E. M. (2007). Makro İktisat. Ankara: İmaj Yayınevi.

Ürper, Y. (2012). Girişimcilik ve İş Kurma, Anadolu Üniversitesi.

Vural, M., ve Ş., Çavuş (2017). Elektronik Girişimcilik ve Kırgızistan'da Uygulanma Olanakları. Akademik Bakış Dergisi, 59.

Wang, C.K. and Wong, P.-K. (2004). Entrepreneurial Interest of University students in Singapore, Technovation, Vol. 24 No. 2, 163–172.

Watson, M. B. and G., B., Stead (1997). Are Career Mature Students more Committed to the Career Choice Process Journal of Industrial Psychology, 23(3), 20-21.

Yanbaşı, E. (2014). Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, S.B.E.

Yavuz, A. 2010. Küresel kriz ve istihdama etkisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (58).

Yetim, A.A. Başarılı Bir Spor Yöneticisinin Özellikleri. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 1992,8(1), 14.

Yıldırım, K. ve D., Karaman (2001). Makro ekonomi. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.

Yıldız, S.M. (2008). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumları ve İstihdam Durumları. Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi. 16(2):651-656.

Yıldız, S.M. Özdağ, S. ve Ç., Yaman (2008). Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumları ve İstihdam Durumlarına Yönelik Öğrenci Algılamaları. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5(2), 1-10.

Yılmaz, H. ve A., Ş., Görmüş (2012). Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. Journal of Yasar University. 26.7.

Yılmaz, E., ve A., M., Sünbül (2009). Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21), 195-203.

Yüksel, H. Cevher, E. ve M., Yüksel (2015). Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 5.1, 143-156.

## EKLER

### Ek 1: Demografik Bilgiler

Değerli Katılımcı, bu araştırma **Tez** kapsamında hazırlanmış olup verilen cevaplar **Hicbir Şekilde Üçün Bir Şahıs, Kurum veya Kuruluşa Verilmeyecektir.** Çalışma sonunda elde edilecek çıktının doğruluğu ve güvenilirliği açısından vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Lütfen her soruya size en **uygun şıkki (X) şeklinde** işaretlemeye özen gösteriniz. Çalışmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi Mustafa TAZE  
Muş Alparslan Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dal

DEMOGRAFİK BİLGİLER			
1	Cinsiyeti	Kadın ( )	Erkek ( )
2	Mezun Olduğunuz Lise	Anadolu Lisesi ( ) Fen Lisesi ( ) Düz Lise ( ) Meslek Lisesi ( ) Spor Lisesi ( ) Diğer:.....	
3	Üniversitenin Adı	Ağrı İbrahim Çeçen Ü.( ) Ardahan Ü.( ) Atatürk Ü.( ) Bitlis Eren Ü.( ) Erzincan Binali Yıldırım Ü.( ) Fırat Ü.( ) İnönü Ü.( ) Kafkas Ü.( ) Van Yüzüncü Yıl Ü.( )	
4	Bölümünüz	Antrenörlük Eğitimi ( ) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ( ) Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi ( ) Rekreasyon ( ) Spor Yöneticiliği ( )	
5	Formasyon Alıyor musunuz?	Evet ( ) Hayır ( )	
6	Kaç Kardeşiniz	Belirtiniz : .....	
7	Ailenizin İkamet Ettiği Yer	Büyük Şehir ( ) İl ( ) İlçe ( ) Köy ( )	
8	Babanızın Eğitim Durumu Nedir?	Okur-Yazar Değil ( ) Okur-Yazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Lisans Üstü ( )	
9	Annenizin Eğitim Durumu Nedir?	Okur-Yazar Değil ( ) Okur-Yazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Lisans Üstü ( )	
10	Daha Önce Girişimcilik Dersi Aldınız mı?	Evet ( ) Hayır ( )	
11	Daha Önce Ekonomi (İktisat), İşletme ve/veya Finans ile İlgili Herhangi Bir Ders Aldınız mı?	Evet ( ) Hayır ( )	

## Ek 2: İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri (önergeleri), bölümünüze ve kurumunuza yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri (önergeleri) değerlendirirken, olması gereken durumu değil, mevcut durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İşverenler benim üniversitemden mezun olanları istihdam etmek için isteklidir.					
2. Benim için bu üniversitenin statüsü iş ararken önemli bir değerdir.					
3. İşverenler branşımdan bireyleri işe almak için özellikle bu üniversiteyi seçmektedirler.					
4. Üniversitem benim çalışma alanımda büyük bir itibara sahiptir.					
5. Seçtiğim alan sosyal statü açısından üst sıralarda yer alır.					
6. Hedeflediğim kariyerdeki insanlar dış iç piyasasında çok talep görürler.					
7. Diplomam herkesin arzuladığı kariyere ulaşmada artı bir değer olarak düşünülür.					
8. Benim sahip olduğum yetenek ve beceriler işverenlerin aradığı özelliklerdir.					
9. İş görüşmelerimde ve elemelerde genellikle başarımdan eminimdir.					
10. Beceri ve tecrübelerimle ilgili olduğu sürece istediğim işe girebilirim.					

### Ek 3: Öğretmen Adaylarına Yönelik Girişimcilik Ölçeği


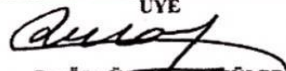
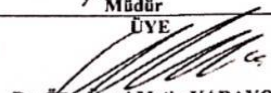

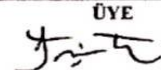
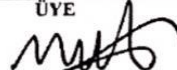
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Değerli öğretmen adayları; Bu çalışmanın amacı siz değerli öğretmen adaylarının; girişimcilik özelliklerinin ne düzeyde olduğunu belirlemektir.					
1. İş hayatına atıldığımda farklı mesleklere yönelmekten korkmam.					
2. Bir konu hakkında farklı fikirler öne sürmek hoşuma gider.					
3. Zor durumlarda farklı seçenekler oluşturmakta zorlanırım.					
4. Çözümüne ulaşmak için farklı hipotezler öne sürmekten çekinmem.					
5. Bir konuda risk almanın bana ne kaybettireceğinin bilincinde olurum.					
6. İş hayatına atıldığımda, karşıma çıkan engellerle baş edebileceğimi düşünüyorum.					
7. Risk almam gereken konularda cesaretli davranırım.					
8. Farklı iş duyuruları hakkında çevremdekileri bilgilendiririm.					
9. Meslek hayatımda ileriye dönük hazırlıklar yapabilirim.					
10. Kendi mesleğimdeki yenilikleri takip ederim.					
11. Önüme çıkan fırsatları değerlendirmekte zorlanırım.					
12. Çevremde olup bitenleri gözlemlerim.					
13. Çevremde olup biten olaylardan ders çıkarırım.					
14. İlgi duyduğum alanlarda ortaya çıkabilecek yeniliklerin farkına varabilirim.					
15. Farklı fikirlerden hangisinin azami (maksimum) fayda getireceğini tespit edebilirim.					
16. Kendi mesleğime yakın mesleklerdeki imkanları değerlendirmeye çalışırım.					
17. Yaptığım olumlu işler sunucunda kendimle gurur duyarım.					
18. Yaptığım davranışların sorumluluğunu tereddüt etmeden alabilirim.					
19. Başkalarına verdiğim taahhütleri yerine getiririm.					
20. Bazı durumlar kendimi anlamakta zorlanırım.					
21. Bir görev verildiğinde, o görevi başaracağıma dair inancım tamdır.					
22. Bir işi yaparken içimdeki başarıma isteği en üst seviyede olur.					
23. Hedefe ulaşmak için yapmam gerekenden fazlasını yapmak için çaba harcarım.					
24. Duygularımı ifade edebilirim.					
25. Duygularımı idare edebilirim.					
26. Başkalarının hislerine karşı duyarlıyım.					
27. Başkalarının bakış açılarını anlamakta zorlanırım.					



28. İnsanların görüşleri arasında farklılıklara saygı duyarım.					
29. Çevremdeki insanlar heyecanlandıklarında ben de onlar kadar heyecanlanabilirim.					
30. Yakın çevremle ahenkli (uyumlu) bir hayat yaşadığımı düşünüyorum.					
31. Özdenetim sahibi bir insanımdır.					
32. Bulduğum ortamda arkadaşlarım tarafından yaratıcı biri olarak tanırım.					
33. Bir konuda öne sürdüğüm yeni fikirler çevremdekiler tarafından kabul görür.					
34. Proje ve tasarım, materyal geliştirme vb. derslerinde yeni bir şey (etkinlik, deney, proje, materyal) üretebilirim.					
35. Konusu yenilik olan projelere gönüllü olarak katılırım.					
36. Problemleri çözmeye yönelik öne sürdüğüm fikirler yanlış olsa bile, çevremdekiler tarafından yaratıcı olarak nitelendirilir.					
37. Bir konu hakkında yeni fikirler öne sürmekte zorlanırım.					
38. Literatürden yeni fikirleri ülkemize taşımayı görev bilirim.					

#### Ek 4: MŞÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Kabul Yazısı

T.C.  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÖNETİM KURULU KARARLARI

Toplantı Tarihi: 18/03/2019	Toplantı Sayısı: 08	Karar Sayısı: XII	Ek-1
<p>Enstitü Yönetim Kurulu, Enstitü Müdürü Doç. Dr. Mustafa ALİCAN başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.</p> <p><b>KARAR-XII:</b> Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 18/03/2019 tarihli ve E.4003 sayılı yazısı ve ekleri okundu, müzakere edildi.</p> <p>Yapılan görüşmeler sonucunda; Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL tarafından tez danışmanlığı yürütülen Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı 1720207007 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Mustafa TAZE'nin, Muş Alparslan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 30'uncu maddesinin 1'inci fıkrası gereğince; tez konusunun "Beden Eğitimi ve Spor Öğrencilerinin Girişimcilik ve İstihdam Edilebilirliklerinin İncelenmesi" olarak kabul edilmesine ve kararın ilgililere bildirilmesine;</p> <p>Oy birliği ile karar verildi.</p>			
<b>BAŞKAN</b>			
 Doç. Dr. Mustafa ALİCAN Müdür			
<b>ÜYE</b>  Dr. Öğr. Üyesi Murat GÜLER Müdür Yardımcısı	<b>ÜYE</b>  Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL Müdür Yardımcısı	<b>ÜYE</b>  Prof. Dr. Hüseyin KRİMOĞLU Öğretim Üyesi	
<b>ÜYE</b>  Dr. Öğr. Üyesi Ayhan TEK Öğretim Üyesi	<b>ÜYE</b>  Dr. Öğr. Üyesi Murat ALANOĞLU Öğretim Üyesi		

## Ek 5: MŞÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 27/05/2019-E.7671



T.C.  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğü  
Spor Yöneticiliği Bölüm Başkanlığı



Sayı : 95161974-302.99  
Konu : Tez İzin Alma

### BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Üniversitemiz bünyesinde Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülen Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalında Danışmanlığını yürüttüğüm Yüksek Lisans öğrencisi 1720207007 Mustafa Taze'nin ekte örneği sunulan; " Beden Eğitimi ve Spor Öğrencilerinin Girişimcilik ve İstihdam Edilebilirliklerinin İncelenmesi " konulu anketin Doğu Anadolu bölgesinde yer alan spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarında (Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ardahan Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Kafkas Üniversitesi ve Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ) 4. Sınıfta eğitim öğretim gören Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi, Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon Bölümü öğrencilerine uygulayabilmesi için gerekli izinlerin alınması hususunda;  
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

**e-imzalıdır**

Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL  
Öğretim Üyesi

27/05/2019 Öğretim Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL

Adres Muş Alparslan Üniversitesi Külliyesi 49250- MUŞ  
Telefon (0436) 249 49 49 Faks(0436) 249 10 22  
e-Posta genel sekreterlik@alparslan.edu.tr Elektronik  
Ağ www.alparslan.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Metin KARAYOL  
Unvanı: Öğretim Üyesi

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## Ek 6: MŞÜ Etik Kurul Komisyonu İzin Dilekçesi



MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ  
KURULU


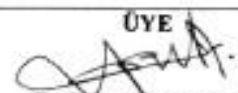


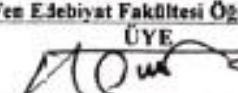
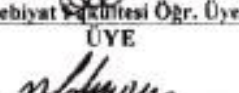

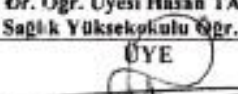
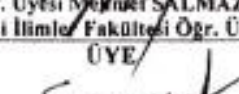
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU  
BAŞKANLIĞINA

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi ABD öğretim üyelerinden /Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL 'un danışmanlığında yürütülen “Beden Eğitimi ve Spor Öğrencilerinin Girişimcilik ve İstihdam Edilebilirliklerinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezimin Etik olarak uygunluğunun Etik kurul tarafından değerlendirilmesi için gereğini saygılarımla arz ederim.

04.04.2019  
Mustafa TAZE

Ek 7: MŞÜ Etik Kurul Komisyon İzin Belgesi

T.C.  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Toplantı Tarihi: 29/04/2019	Toplantı Sayısı: 03	Karar Sayısı: 15
<p>Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Prof. Dr. Cevad SELAM başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.</p> <p><b>KARAR-II:</b> Genel Sekreterliğin 05/04/2019 tarihli ve E.5071 sayılı yazısı okundu ve ekleri incelendi.</p> <p>Yapılan incelemeler sonucunda; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı 1720207007 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Mustafa TAZE, tez danışmanlığı Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL tarafından yürütülen "Beden Eğitimi ve Spor Öğrencilerinin Girişimcilik ve İstihdam Edilebilirliklerinin İncelenmesi" başlıklı çalışması Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülmüş olup, durumun Rektörlük Makamına arz edilmesinin uygun olduğuna,</p> <p>Oy birliği ile karar verildi.</p>		
<p><b>BAŞKAN</b></p> <p> Prof. Dr. Cevad SELAM İİBF Öğr. Üyesi</p>		
<p><b>ÜYE</b></p> <p> Prof. Dr. Harun POLAT Fen Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi</p>	<p><b>ÜYE</b></p> <p> Doç. Dr. İsmail KÖRPİNAR Fen Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi</p>	<p><b>ÜYE</b></p> <p> Doç. Dr. Hasan KÖRKOCA Sağlık Yüksekokulu Öğr. Üyesi</p>
<p><b>ÜYE</b></p> <p> Dr. Öğr. Üyesi Hasan TASALI Sağlık Yüksekokulu Öğr. Üyesi</p>	<p><b>ÜYE</b></p> <p> Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SALMAZZEM İslami İlimler Fakültesi Öğr. Üyesi</p>	<p><b>ÜYE</b></p> <p> Dr. Öğr. Üyesi Demet DENİZ Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi</p>
<p><b>ÜYE</b></p> <p> Dr. Öğr. Üyesi Recep YILMAZ İİBF Öğr. Üyesi</p>	<p><b>ÜYE</b></p> <p> Dr. Öğr. Üyesi Sedat KARDAŞ Fen Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi</p>	

## EK: 8 Bağımsız Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Testi Sonuçları

### Tests of Normality

	cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
üniversiteprestiji	kadın	,094	230	,000	,967	230	,000
	erkek	,106	367	,000	,959	367	,000
çalışmaalanınagüven	kadın	,116	230	,000	,956	230	,000
	erkek	,117	367	,000	,952	367	,000
kendineolaninanç	kadın	,156	230	,000	,941	230	,000
	erkek	,165	367	,000	,927	367	,000
riskalma	kadın	,108	230	,000	,941	230	,000
	erkek	,089	367	,000	,965	367	,000
fırsatlangörme	kadın	,108	230	,000	,947	230	,000
	erkek	,085	367	,000	,967	367	,000
kendinegüven	kadın	,133	230	,000	,929	230	,000
	erkek	,118	367	,000	,954	367	,000
duygusalzeka	kadın	,125	230	,000	,943	230	,000
	erkek	,095	367	,000	,960	367	,000
yenilikçiolma	kadın	,106	230	,000	,954	230	,000
	erkek	,059	367	,004	,977	367	,000

a. Lilliefors Significance Correction

### Tests of Normality

	formasyondurumu	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
üniversiteprestiji	evet	,083	134	,024	,961	134	,001
	hayır	,109	463	,000	,961	463	,000
çalışmaalanınagüven	evet	,121	134	,000	,948	134	,000
	hayır	,112	463	,000	,956	463	,000
kendineolaninanç	evet	,143	134	,000	,939	134	,000
	hayır	,167	463	,000	,929	463	,000
riskalma	evet	,095	134	,005	,958	134	,000
	hayır	,095	463	,000	,957	463	,000
fırsatlangörme	evet	,089	134	,012	,961	134	,001
	hayır	,102	463	,000	,958	463	,000
kendinegüven	evet	,143	134	,000	,956	134	,000
	hayır	,124	463	,000	,940	463	,000
duygusalzeka	evet	,141	134	,000	,951	134	,000
	hayır	,104	463	,000	,954	463	,000
yenilikçiolma	evet	,087	134	,015	,965	134	,001
	hayır	,077	463	,000	,970	463	,000

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

girişimcilikdersialmaduru		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
üniversiteprestiji	evet	,095	154	,002	,974	154	,005
	hayır	,122	443	,000	,951	443	,000
çalışmaalanınagüven	evet	,118	154	,000	,964	154	,000
	hayır	,111	443	,000	,950	443	,000
kendineolanınanç	evet	,163	154	,000	,935	154	,000
	hayır	,161	443	,000	,930	443	,000
riskalma	evet	,094	154	,002	,950	154	,000
	hayır	,099	443	,000	,958	443	,000
fırsatlarıgörme	evet	,128	154	,000	,930	154	,000
	hayır	,088	443	,000	,970	443	,000
kendinegüven	evet	,112	154	,000	,941	154	,000
	hayır	,129	443	,000	,946	443	,000
duygusalzeka	evet	,145	154	,000	,938	154	,000
	hayır	,100	443	,000	,956	443	,000
yenilikçiolma	evet	,078	154	,024	,976	154	,009
	hayır	,085	443	,000	,969	443	,000

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

ekonomifinansdersialma durumu		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
üniversiteprestiji	evet	,084	183	,003	,970	183	,001
	hayır	,119	414	,000	,957	414	,000
çalışmaalanınagüven	evet	,150	183	,000	,932	183	,000
	hayır	,106	414	,000	,962	414	,000
kendineolanınanç	evet	,181	183	,000	,931	183	,000
	hayır	,153	414	,000	,933	414	,000
riskalma	evet	,101	183	,000	,952	183	,000
	hayır	,094	414	,000	,958	414	,000
fırsatlarıgörme	evet	,120	183	,000	,930	183	,000
	hayır	,086	414	,000	,969	414	,000
kendinegüven	evet	,128	183	,000	,940	183	,000
	hayır	,129	414	,000	,946	414	,000
duygusalzeka	evet	,121	183	,000	,943	183	,000
	hayır	,103	414	,000	,957	414	,000
yenilikçiolma	evet	,093	183	,001	,964	183	,000
	hayır	,088	414	,000	,974	414	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

mezunolanlise		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
üniversiteprestiji	anadolu lisesi	,131	176	,000	,962	176	,000
	fen lisesi	,112	58	,067	,950	58	,018
	düz lise	,124	158	,000	,941	158	,000
	meslek lisesi	,144	127	,000	,951	127	,000
	spor lisesi	,123	78	,006	,959	78	,014
çalışmaalanınagüven	anadolu lisesi	,120	176	,000	,959	176	,000
	fen lisesi	,142	58	,005	,931	58	,003
	düz lise	,110	158	,000	,958	158	,000
	meslek lisesi	,131	127	,000	,944	127	,000
	spor lisesi	,122	78	,006	,944	78	,002
kendineolanınanç	anadolu lisesi	,158	176	,000	,936	176	,000
	fen lisesi	,118	58	,043	,947	58	,013
	düz lise	,196	158	,000	,909	158	,000
	meslek lisesi	,148	127	,000	,936	127	,000
	spor lisesi	,154	78	,000	,917	78	,000
riskalma	anadolu lisesi	,113	176	,000	,950	176	,000
	fen lisesi	,103	58	,192	,961	58	,062
	düz lise	,116	158	,000	,950	158	,000
	meslek lisesi	,100	127	,003	,945	127	,000
	spor lisesi	,078	78	,200*	,970	78	,061
firsatlangörme	anadolu lisesi	,124	176	,000	,957	176	,000
	fen lisesi	,110	58	,076	,954	58	,029
	düz lise	,111	158	,000	,936	158	,000
	meslek lisesi	,111	127	,001	,955	127	,000
	spor lisesi	,077	78	,200*	,968	78	,048
kendinegüven	anadolu lisesi	,142	176	,000	,942	176	,000
	fen lisesi	,097	58	,200*	,959	58	,046
	düz lise	,162	158	,000	,926	158	,000
	meslek lisesi	,104	127	,002	,945	127	,000
	spor lisesi	,112	78	,016	,956	78	,008
duygusalzeka	anadolu lisesi	,100	176	,000	,961	176	,000
	fen lisesi	,130	58	,017	,961	58	,059
	düz lise	,137	158	,000	,923	158	,000
	meslek lisesi	,097	127	,005	,964	127	,002
	spor lisesi	,106	78	,029	,934	78	,001
yenilikçiolma	anadolu lisesi	,088	176	,002	,976	176	,004
	fen lisesi	,110	58	,075	,946	58	,011
	düz lise	,095	158	,001	,966	158	,001
	meslek lisesi	,087	127	,019	,955	127	,000
	spor lisesi	,089	78	,198	,979	78	,221

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



Tests of Normality

bölümünüz	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
üniversiteprestiji	antrenörlük eğitimi	146	,000	,935	146	,000
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,000	,973	258	,000
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,001	,897	32	,005
	rekreasyon	92	,000	,955	92	,003
	spor yöneticiliği	69	,043	,960	69	,026
çalışmaalanınagüven	antrenörlük eğitimi	146	,000	,938	146	,000
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,000	,966	258	,000
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,013	,907	32	,009
	rekreasyon	92	,000	,932	92	,000
	spor yöneticiliği	69	,004	,924	69	,000
kendineolaninanç	antrenörlük eğitimi	146	,000	,924	146	,000
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,000	,940	258	,000
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,001	,886	32	,003
	rekreasyon	92	,000	,918	92	,000
	spor yöneticiliği	69	,001	,943	69	,004
riskalma	antrenörlük eğitimi	146	,000	,942	146	,000
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,000	,975	258	,000
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,200*	,938	32	,064
	rekreasyon	92	,005	,929	92	,000
	spor yöneticiliği	69	,000	,908	69	,000
fırsatlarigörme	antrenörlük eğitimi	146	,003	,962	146	,000
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,000	,962	258	,000
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,200*	,949	32	,134
	rekreasyon	92	,000	,893	92	,000
	spor yöneticiliği	69	,084	,969	69	,080
kendinegüven	antrenörlük eğitimi	146	,000	,939	146	,000
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,000	,949	258	,000
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,200*	,955	32	,204
	rekreasyon	92	,006	,918	92	,000
	spor yöneticiliği	69	,040	,958	69	,020
duygusalzeka	antrenörlük eğitimi	146	,001	,952	146	,000
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,000	,954	258	,000
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,087	,937	32	,061
	rekreasyon	92	,000	,908	92	,000
	spor yöneticiliği	69	,010	,961	69	,030
yenilikçiolma	antrenörlük eğitimi	146	,005	,970	146	,003
	beden eğitimi ve spor öğretmenliği	258	,001	,980	258	,001
	engellilerde egzersiz ve spor eğitimi	32	,080	,908	32	,010
	rekreasyon	92	,001	,946	92	,001
	spor yöneticiliği	69	,200*	,967	69	,063

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
üniversiteprestiji	,102	597	,000	,963	597	,000
çalışmaalanınagüven	,110	597	,000	,955	597	,000
kendineolanınanç	,162	597	,000	,933	597	,000
riskalma	,096	597	,000	,958	597	,000
fırsatlarıgörme	,096	597	,000	,960	597	,000
kendinegüven	,125	597	,000	,946	597	,000
duygusalzeka	,105	597	,000	,955	597	,000
yenilikçiolma	,077	597	,000	,972	597	,000

a. Lilliefors Significance Correction

### EK: 9 Cinsiyet Değişkeni Mann Whitney U Testi Sonuçları

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalanı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	40024,500	40913,000	40957,000	39999,000	38655,500	38527,000	39608,500	41543,500
Wilcoxon W	107552,500	108441,000	108485,000	107527,000	106183,500	106055,000	107136,500	109071,500
Z	-1,067	-,634	-,614	-1,078	-1,734	-1,798	-1,268	-,323
Asymp. Sig. (2-tailed)	,286	,526	,539	,281	,083	,072	,205	,747

a. Grouping Variable: cinsiyet

### EK: 10 Formasyon Durumu Değişkeni Mann Whitney U Testi Sonuçları

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalanı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	30823,000	30806,500	30374,500	30251,500	28526,000	28907,500	27983,000	27928,500
Wilcoxon W	138239,000	39851,500	39419,500	39296,500	37571,000	37952,500	37028,000	36973,500
Z	-,113	-,123	-,371	-,439	-1,421	-1,205	-1,731	-1,763
Asymp. Sig. (2-tailed)	,910	,902	,710	,661	,155	,228	,083	,078

a. Grouping Variable: formasyondurumu

### EK: 11 Girişimcilik Dersi Alma Durumu Değişkeni Mann Whitney U Testi Sonuçları

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalanı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	29108,500	30656,000	32795,000	32383,000	33596,000	33342,500	30268,500	27348,000
Wilcoxon W	41043,500	42591,000	44730,000	44318,000	45531,000	45277,500	42203,500	39283,000
Z	-2,723	-1,886	-,721	-,939	-,280	-,418	-2,088	-3,676
Asymp. Sig. (2-tailed)	,006	,059	,471	,348	,780	,676	,037	,000

a. Grouping Variable: girişimcilikdersialmadurumu

## EK: 12 Ekonomi/Finans Dersi Alma Durumu Değişkeni Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	32884,000	35661,000	37277,000	37020,000	34827,000	34989,000	36256,000	34444,500
Wilcoxon W	49720,000	121566,000	123182,000	53856,000	120732,000	120894,000	53092,000	51280,500
Z	-2,581	-1,150	-,314	-,444	-1,575	-1,492	-,838	-1,773
Asymp. Sig. (2-tailed)	,010	,250	,754	,657	,115	,136	,402	,076

a. Grouping Variable: ekonomifinansdersialmadurumu

## EK: 13 Mezun Olunan Lise Türü Değişkeni Değişkeni Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	15,470	7,953	3,722	3,401	2,046	1,571	4,059	4,188
df	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,004	,093	,445	,493	,727	,814	,398	,381

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: mezunolanlise

## EK: 14 Mezun Olunan Lise Türü Değişkeni Kruskal Wallis H Testi Ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	15,470	7,953	3,722	3,401	2,046	1,571	4,059	4,188
df	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,004	,093	,445	,493	,727	,814	,398	,381

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: mezunolanlise

Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	11134,000	12201,500	12695,000	12923,000	13274,000	13618,000	13206,500	12575,500
Wilcoxon W	26710,000	27777,500	28271,000	28499,000	25835,000	29194,000	28782,500	28151,500
Z	-3,155	-1,946	-1,386	-1,116	-,716	-,326	-,793	-1,511
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002	,052	,166	,264	,474	,745	,428	,131

a. Grouping Variable: mezunolanlise

## EK: 15 Bölüm Değişkeni Değişkeni Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalanı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	11,826	7,044	7,431	10,547	11,560	14,838	4,079	4,911
df	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,019	,134	,115	,032	,021	,005	,395	,297

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: bölümünüz

## EK: 16 Bölüm Değişkeni (Fırsatları Görme Alt Boyutu) Mann Whitney U Testi Sonuçları

### Mann-Whitney Test

Ranks

bölümünüz		N	Mean Rank	Sum of Ranks
üniversiteprestiji	antrenörlük eğitimi	146	128,11	18703,50
	rekreasyon	92	105,84	9737,50
	Total	238		
çalışmaalanınagüven	antrenörlük eğitimi	146	117,58	17166,00
	rekreasyon	92	122,55	11275,00
	Total	238		
kendineolaninanç	antrenörlük eğitimi	146	119,43	17436,50
	rekreasyon	92	119,61	11004,50
	Total	238		
riskalma	antrenörlük eğitimi	146	117,49	17154,00
	rekreasyon	92	122,68	11287,00
	Total	238		
fırsatlarıgörme	antrenörlük eğitimi	146	109,59	16000,00
	rekreasyon	92	135,23	12441,00
	Total	238		
kendinegüven	antrenörlük eğitimi	146	108,29	15810,00
	rekreasyon	92	137,29	12631,00
	Total	238		
duygusalzeka	antrenörlük eğitimi	146	117,60	17169,00
	rekreasyon	92	122,52	11272,00
	Total	238		
yenilikçiolma	antrenörlük eğitimi	146	122,83	17933,00
	rekreasyon	92	114,22	10508,00
	Total	238		

Test Statistics<sup>d</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalanı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	5459,500	6435,000	6705,500	6423,000	5269,000	5079,000	6438,000	6230,000
Wilcoxon W	9737,500	17166,000	17436,500	17154,000	16000,000	15810,000	17169,000	10508,000
Z	-2,439	-,548	-,021	-,568	-2,803	-3,174	-,538	-,942
Asymp. Sig. (2-tailed)	,015	,584	,984	,570	,005	,002	,590	,346

a. Grouping Variable: bölümünüz

**EK: 17 Bölüm Değişkeni (Kendine Güven, Üniversite Prestiji Ve Risk Alma Alt Boyutları) Mann Whitney U Testi Sonuçları**

**Mann-Whitney Test**

Ranks				
	bölümünüz	N	Mean Rank	Sum of Ranks
üniversiteprestiji	rekreasyon	92	74,71	6873,00
	spor yöneticiliği	69	89,39	6168,00
	Total	161		
çalışmaalanınagüven	rekreasyon	92	82,92	7629,00
	spor yöneticiliği	69	78,43	5412,00
	Total	161		
kendineolaninanç	rekreasyon	92	82,44	7584,50
	spor yöneticiliği	69	79,08	5456,50
	Total	161		
riskalma	rekreasyon	92	88,01	8096,50
	spor yöneticiliği	69	71,66	4944,50
	Total	161		
fırsatlangörme	rekreasyon	92	88,60	8151,00
	spor yöneticiliği	69	70,87	4890,00
	Total	161		
kendinegüven	rekreasyon	92	91,15	8386,00
	spor yöneticiliği	69	67,46	4655,00
	Total	161		
duygusalzeka	rekreasyon	92	84,34	7759,00
	spor yöneticiliği	69	76,55	5282,00
	Total	161		
yenilikçiolma	rekreasyon	92	79,73	7335,50
	spor yöneticiliği	69	82,69	5705,50
	Total	161		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	üniversitepre stiji	çalışmaalanı nagüven	kendineolani nañ	riskalma	fırsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	2595,000	2997,000	3041,500	2529,500	2475,000	2240,000	2867,000	3057,500
Wilcoxon W	6873,000	5412,000	5456,500	4944,500	4890,000	4655,000	5282,000	7335,500
Z	-1,988	-,609	-,458	-2,208	-2,392	-3,199	-1,051	-,399
Asymp. Sig. (2-tailed)	,047	,543	,647	,027	,017	,001	,293	,690

a. Grouping Variable: bölümünüz

**EK: 18 Üniversite Değişkeni Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	üniversitepre stiji	çalışmaalanı nagüven	kendineolani nañ	riskalma	fırsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 19 Üniversite Değişkeni (Üniversite Prestiji Alt Boyutu) Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalani nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	1470,500	1690,500	2227,500	2092,000	2109,000	2218,500	1878,000	1863,000
Wilcoxon W	5841,500	6061,500	3403,500	6463,000	3285,000	3394,500	6249,000	6234,000
Z	-3,327	-2,372	-,020	-,611	-,536	-,059	-1,544	-1,611
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,018	,984	,541	,592	,953	,123	,107

a. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 20 Üniversite Değişkeni (Çalışma Alanına Güven Alt Boyutu) Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalani nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 21 Üniversite Değişkeni (Çalışma Alanına Güven Alt Boyutu) Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalani nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	3502,500	2980,000	3316,000	2760,000	3174,000	2752,500	3467,500	3533,500
Wilcoxon W	7967,500	6061,000	6397,000	5841,000	6255,000	5833,500	6548,500	6614,500
Z	-,505	-2,126	-1,089	-2,794	-1,516	-2,818	-,612	-,408
Asymp. Sig. (2-tailed)	,613	,033	,276	,005	,129	,005	,540	,683

a. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 22 Üniversite Değişkeni (Kendine İnanç) Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalani nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 23 Üniversite Değişkeni (Risk Alma Alt Boyutu) Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalrı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 24 Üniversite Değişkeni (Risk Alma Alt Boyutu) Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalrı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	2832,500	2248,500	2367,500	1975,500	2122,500	1746,000	2232,000	2313,000
Wilcoxon W	11217,500	10633,500	10752,500	10360,500	10507,500	10131,000	10617,000	10698,000
Z	-,241	-2,262	-1,853	-3,193	-2,686	-3,983	-2,309	-2,031
Asymp. Sig. (2-tailed)	,809	,024	,064	,001	,007	,000	,021	,042

a. Grouping Variable: üniversiteadı

Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalrı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	5943,000	5250,000	5403,500	4280,500	5147,000	4211,500	5281,500	5178,500
Wilcoxon W	10408,000	13635,000	13788,500	12665,500	13532,000	12596,500	13666,500	13563,500
Z	-,253	-1,719	-1,401	-3,755	-1,929	-3,899	-1,645	-1,863
Asymp. Sig. (2-tailed)	,800	,086	,161	,000	,054	,000	,100	,062

a. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 25 Üniversite Değişkeni (Fırsatları Görme Alt Boyutu) Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalrı nagüven	kendineolani nanç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 26 Üniversite Değişkeni (Fırsatları Görme Alt Boyutu) Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test Statistics <sup>a</sup>								
	üniversitepre stiji	çalışmaalını nağüven	kendineolani nañç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendineğüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	5442,500	5868,500	5448,000	4617,000	4833,500	4719,000	5315,500	5648,500
Wilcoxon W	9813,500	14253,500	13833,000	13002,000	13218,500	13104,000	13700,500	14033,500
Z	-1,181	-,277	-1,177	-2,933	-2,472	-2,716	-1,449	-,743
Asymp. Sig. (2-tailed)	,237	,782	,239	,003	,013	,007	,147	,457

a. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 27 Üniversite Değişkeni (Kendine Güven) Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Test Statistics <sup>a,b</sup>								
	üniversitepre stiji	çalışmaalını nağüven	kendineolani nañç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendineğüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grouping Variable: üniversiteadı

## EK: 28 Üniversite Değişkeni (Kendine Güven) Mann Whitney U Testi Sonuçları

Test Statistics <sup>a</sup>								
	üniversitepre stiji	çalışmaalını nağüven	kendineolani nañç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendineğüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	5943,000	5250,000	5403,500	4280,500	5147,000	4211,500	5281,500	5178,500
Wilcoxon W	10408,000	13635,000	13788,500	12665,500	13532,000	12596,500	13666,500	13563,500
Z	-,253	-1,719	-1,401	-3,755	-1,929	-3,899	-1,645	-1,863
Asymp. Sig. (2-tailed)	,800	,086	,161	,000	,054	,000	,100	,062

a. Grouping Variable: üniversiteadı

Test Statistics <sup>a</sup>								
	üniversitepre stiji	çalışmaalını nağüven	kendineolani nañç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendineğüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	2832,500	2248,500	2367,500	1975,500	2122,500	1746,000	2232,000	2313,000
Wilcoxon W	11217,500	10633,500	10752,500	10360,500	10507,500	10131,000	10617,000	10698,000
Z	-,241	-2,262	-1,853	-3,193	-2,686	-3,983	-2,309	-2,031
Asymp. Sig. (2-tailed)	,809	,024	,064	,001	,007	,000	,021	,042

a. Grouping Variable: üniversiteadı

Test Statistics <sup>a</sup>								
	üniversitepre stiji	çalışmaalını nağüven	kendineolani nañç	riskalma	fırsatlarıgörm e	kendineğüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	1923,000	2040,500	1892,500	1432,500	1547,000	1123,500	1498,500	1829,500
Wilcoxon W	2484,000	10425,500	10277,500	9817,500	9932,000	9508,500	9883,500	10214,500
Z	-,857	-,368	-,991	-2,902	-2,424	-4,190	-2,625	-1,246
Asymp. Sig. (2-tailed)	,391	,713	,322	,004	,015	,000	,009	,213

a. Grouping Variable: üniversiteadı



Test Statistics<sup>a</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Mann-Whitney U	1113,000	1187,000	1156,000	951,000	1034,500	749,500	976,500	1257,000
Wilcoxon W	1674,000	4268,000	4237,000	4032,000	4115,500	3830,500	4057,500	4338,000
Z	-1,129	-,650	-,855	-2,175	-1,635	-3,482	-2,009	-,194
Asymp. Sig. (2-tailed)	,259	,516	,393	,030	,102	,000	,045	,846

a. Grouping Variable: üniversiteadı

**EK: 29 Üniversite değişkeni (Duygusal Zeka) Kruskal Wallis H testi sonuçları**

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: üniversiteadı

**EK: 30 Üniversite değişkeni (Yenilikçi Olma) Kruskal Wallis H testi sonuçları**

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Chi-Square	16,526	20,451	6,413	29,440	16,130	35,915	14,933	9,430
df	8	8	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,035	,009	,601	,000	,041	,000	,060	,307

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: üniversiteadı

**EK: 31 Bağımlı Değişkenlere İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları**

Correlations

	üniversitepre stiji	çalışmaalari nagüven	kendineolani nanç	riskalma	firsatlangörm e	kendinegüven	duygusalzeka	yenilikçiolma
Spearman's rho üniversiteprestiji	Correlation Coefficient	1,000	,437**	,346**	,363**	,232**	,217**	,287**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	597	597	597	597	597	597	597
çalışmaalari nagüven	Correlation Coefficient	,437**	1,000	,424**	,375**	,272**	,248**	,280**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	597	597	597	597	597	597	597
kendineolani nanç	Correlation Coefficient	,346**	,424**	1,000	,389**	,345**	,331**	,257**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	597	597	597	597	597	597	597
riskalma	Correlation Coefficient	,363**	,375**	,389**	1,000	,556**	,567**	,550**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	597	597	597	597	597	597	597
firsatlangörme	Correlation Coefficient	,232**	,272**	,345**	,556**	1,000	,626**	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	597	597	597	597	597	597	597
kendinegüven	Correlation Coefficient	,217**	,248**	,331**	,567**	,626**	1,000	,496**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	597	597	597	597	597	597	597
duygusalzeka	Correlation Coefficient	,287**	,280**	,311**	,560**	,571**	,496**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	597	597	597	597	597	597	597
yenilikçiolma	Correlation Coefficient	,343**	,382**	,257**	,431**	,475**	,435**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	597	597	597	597	597	597	597

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
Adı Soyadı	Mustafa TAZE
Doğum Yeri ve Tarihi	Hatay /27.10.1987
<b>Eğitim Durumu</b>	
Lisans Öğrenimi	Mustafa Kemal Üniversitesi, BESYO, Spor Yöneticiliği Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi	Muş Alparslan Üniversitesi, SBE, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	Almanca
Bilimsel Faaliyetleri	<p>Taze M., Genç S., Mirze F. (2018) Esnaf ve Sanatkarlarda Yaş, Cinsiyet, Faaliyet Türü ve Gelir Bakımından Obeziteyi Etkileyen Faktörler. 11. Ulusal Öğrenci Spor Bilimleri Kongresi 18-20 Nisan 2018 Muş.</p> <p>Mirze F., Genç S., Taze M. (2018) Milli Eğitimde Görev Yapan Öğretmenlerin, Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin Sportif Etkinliklerine Yönelik Tutum Düzeylerinin İncelenmesi (Muş İli Örneği). 11. Ulusal Öğrenci Spor Bilimleri Kongresi 18-20 Nisan 2018 Muş.</p>
<b>İş Deneyimi</b>	
Çalıştığı Kurumlar	Milli Eğitim Bakanlığı, Ücretli Öğretmen
<b>İletişim</b>	
E-Posta Adresi	mstftz@gmail.com
<b>Tarih</b>	11.11.2019