

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Üniversite Kültürünün Bireysel Kariyer Planlama ve Girişimcilik Eğilimine Etkisi¹

Doç. Dr. Metin Işık²

¹Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme,
Orcid id: 0000-0003-4577-0095

Kübra Nur Bilen³

²Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme,
Orcid id: 0000-0001-6264-2832

Nursaç Uyğun⁴

³Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme,
Orcid id: 0000-0003-2537-3367

ÖZ

Birçok program düzeyinde faaliyet gösteren üniversiteler, öğrencilerin hem teorik hem de pratik bilgi kazanmalarına olanak sağlayan kapsamlı ve çok yönlü yükseköğretim kurumlarıdır. Diğer taraftan, üniversiteler eğitim ve öğretim kurumları olmanın yanı sıra sosyal bir yaşam ve öğreti alanı özelliğine de sahiptir. Bu nedenle, öğrencilerin öğrenme ve gelişimleri üzerinde çok önemli bir etkiye sahip olan üniversitelerin kültürel yapısı ayrıca incelenmesi gereken bir konudur. Üniversite yerleşkesinin sosyal donatılarından, öğretim elemanlarının niteliğine, üniversite yönetiminin sergilediği destekleyici davranışlardan, idari personelin öğrencilerle olan iletişimine kadar birçok faktör üniversite kültürü kapsamındadır. Bu kültürel faktörlerden her birisinin farklı açılardan öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda, bahsedilen bu faktörlerin öğrencilerin girişimcilik eğilimleri üzerinde de etkili olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlamda araştırma kapsamında üniversite kültürünün bireysel kariyer planlaması ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda nedensel tarama deseninde nicel veri analizine dayalı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütlelerini Bitlis Eren Üniversitesi Rahva Yerleşkesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma verileri anket tekniğinden yararlanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler ilk olarak güvenilirlik yönünden analiz edilmiştir. Hipotez testleri için regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda; üniversite kültürünün hem girişimcilik eğilimini hem de bireysel kariyer planlamasını anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre üniversite yöneticileri başta olmak üzere akademik ve idari personele yönelik bir takım öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Üniversite kültürü, bireysel kariyer planlama, girişimcilik eğilimi.

¹ Bu çalışma I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde (USBK-2022) sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

²**Sorumlu Yazar:** Doç. Dr., Metin Işık, beu.metin@gmail.com

³Yüksek Lisans Öğrencisi, Kübra Nur Bilen, bilen.kubranur.13@gmail.com

⁴Yüksek Lisans Öğrencisi, Nursaç Uyğun, nrsccc575@gmail.com

The Effect of University Culture on Individual Career Planning and Entrepreneurship Tendency

ABSTRACT

Universities operating at many program levels are comprehensive and versatile higher education institutions that allow students to gain both theoretical and practical knowledge. On the other hand, universities, in addition to being educational and training institutions, also have the feature of a social life and teaching area. For this reason, the cultural structure of universities, which has a very important effect on the learning and development of students, is an issue that needs to be examined separately. Many factors are within the scope of university culture, from the social facilities of the university campus to the quality of the teaching staff, from the supportive behavior of the university administration to the communication of the administrative staff with the students. It is thought that each of these cultural factors may affect students' individual career planning in different ways. At the same time, it is assumed that these factors are also effective on students' entrepreneurial tendencies. In this context, the effect of university culture on individual career planning and entrepreneurial tendencies was examined within the scope of the research. In this direction, a research based on quantitative data analysis was carried out in a causal screening design. The main body of the research consists of students studying at Bitlis Eren University Rahva Campus. Research data were collected using the questionnaire technique. The obtained data were first analyzed in terms of reliability. Regression analysis was performed for hypothesis testing. As a result of the analysis; It has been determined that university culture significantly affects both entrepreneurial tendency and individual career planning. According to the research findings, a number of suggestions were made for academic and administrative staff, especially university administrators.

Keywords: University culture, individual career planning, entrepreneurial tendency.

Giriş

Küresel piyasanın bir parçası olabilmek farklı, yenilikçi, üretken ve vizyoner bir girişimci ruhuyla mümkün olabilmektedir. Bunun için ise bireylerin girişimcilik özelliklerinin, potansiyellerinin ve girişimcilik yönündeki eğilim düzeylerinin bilinmesi önemlidir (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017: 342). Ayrıca günümüzde ekonomiye ciddi katkıları olacağı düşünülen bir olgu olarak görülen girişimciliğin öneminin artması dolayısıyla hükümetin temel politikaları arasında girişimciliğin desteklenmesi de yer almaktadır. Girişimcilik ve girişimci olguları üzerine teşvik edici uygulamalar yürütülürken üniversitelerde bu konuda en önemli katkıları sunan kurumlar arasında bulunmaktadır. Üniversitelerin girişimciliği artırıcı eğitimlerinin yanı sıra örgütteki bireylerin girişimci potansiyellerini ve niteliklerini belirlenmesi ayrıca önemli görülmektedir (Karakulle ve Karakaya, 2017: 597). Dolayısıyla bireyin girişimcilik eyleminde bulunup bulunmamasına dair verdiği karar, girişimciliğin öncelikli adımı olduğundan karşımıza girişimcilik eğilimini çıkarmaktadır (Kavşur, 2015: 22).

Girişimcilik eğilimi, bireyin amacını gerçekleştirme yönünde ne kadar istekli ve azimli olduğunun bir göstergesi yani girişimcilik kabiliyeti olarak nitelendirilmektedir (Güreşçi, 2014: 24-27; Karakulle ve Karakaya, 2017: 599). Dess ve arkadaşlarına (1997: 677) göre ise, bireyin bağımsızlık duygusu, yeniliğe yatkınlığı, risk alabilmesi, rekabetçi olması ve proaktif davranışları girişimcilik eğilimini göstermektedir. Literatürde de girişimcilik eğilimi üzerine yapılan araştırmalarda girişimciliğe yatkın olan ve yatkın olmayan bireylerin özellikleri incelenmiştir. Girişimcilik eğilimi yüksek olan bireyler daha bağımsız davranan, yeni fikirler üretebilme, risk alma, yeni bir mal ve hizmet üretmeye istekli (Karakulle ve Karakaya, 2017: 600), kişisel kazanç sağlamak isteyen, stratejik, sorumluluk üstelenen, yetkiyi kullanabilen bireyler olarak nitelendirilmektedir (Bilge ve Bal, 2012: 133). Girişimcilik eğilimi olmayan bireylerde ise, mevcut mal ve hizmet üzerinden faaliyetlerde bulunma, risk almama, bağımlı olma gibi özelliklere sahip olduğu gözlenmiştir (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007: 67). Bireyin kişilik özellikleriyle beraber, demografik yapı, toplumsal kültür ve eğitim gibi

faktörlerde girişimcilik eğilimini belirleyen önemli faktörlerdir. Kültür bakımından ele alındığında ise bireyin girişimciliğe olan eğilimi, toplumsal kültürün alt kültür değerlerine bağlı olarak geliştiği görülmektedir. Üniversitelerde bireylerin girişimcilik eğilimi üzerine yapılan bazı araştırmalarda (İşcan ve Kaygın, 2011; Korkmaz, 2012; Salik ve Kaygın, 2016; Bilge ve Bal, 2012) anlamlı ilişkiler tespit edilirken, bazılarında ise (Uygun vd., 2012; Kılıç vd., 2012; Balaban ve Özdemir, 2008; Wang ve Wong, 2004) yeterli ve anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Dolayısıyla yeni girişimlerin ve başarının önemsenmediği alt kültürlerde başarılı girişimcilik faaliyetleri görülememektedir (Sarıtaş ve Duran, 2017: 150-151). Ancak birey, toplum kültürü, alt kültürleri, iş arkadaşları, ebeveynleri ve öğretmenleri tarafından desteklenerek daha fazla girişimsel faaliyetlerde bulunabilmektedir (Çarıkcı ve Koyuncu, 2010: 7).

Kariyer planlama bireyin kişiliğiyle başlayıp bilgi ve becerilerine dayanan ve yenileşmeye ihtiyaç duyan uzun ve zorlu bir yoldur. Bu nedenle kariyer planlanma, bireyin sürekli olarak kendisini geliştirmesine bağlı olduğundan oldukça önemli görülmektedir (Bay, 2017: 19). Bu bağlamda bireysel kariyer planlama, bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerini, davranışlarını, tecrübelerini, kişiliğini, güdülerini ortaya koyan, meslek tercihi ve kariyer seçimine ilişkin hedeflerinin belirlendiği ve bu hedefleri gerçekleştirmek için yapılan planlamalar olarak tanımlanmaktadır (Dessler, 2013: 655). Leibowitz ve arkadaşları ise (1988) kariyer planlamasının bireylerin yeteneklerini, tutkularını ve ilkelerini belirlediği bir süreç olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca araştırmalarında bireyin kendini mesleğe hazırlamaya başlamasının yanı sıra yeteneklerini, ilkelerini ve tutkularını tanımaktan, hedefler belirlemekten ve meslek programlarını tanımak için meslek alternatiflerini araştırmaktan sorumlu olduklarını belirtmişlerdir (Saleem, Kamran, Sabir ve Iqbal, 2013: 109-110). Buna istinaden bilgi ve becerilerin belirlenmesi, tecrübelerin, kişiliğin, meslek ve kariyer tercihinin değerlendirilip buna ilişkin planlamaların yapılması bireye düşmektedir (Mathis ve Jackson, 2010: 295). Bireyin çabalarıyla beraber örgütlerinde örgüt dinamiğini değerlendirip anlaması, bireyi etkileyen örgüt içi faktörlerin belirlenmesi bireyin kariyerine dair beklentilerini daha anlaşılır kılabilmektedir (Tüz, 2003: 174). Zira Stringer (2002), örgüt kültürünün bireyleri yararlı işlere ve davranışlara yönlendirebilecek veya yönlendiremeyecek bireyselleştirilmiş güdülerin, ihtiyaçların ve enerji kaynaklarının olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle bir örgüt kültürüne dair değişimlerin insan davranışının yönünü ve kalıcılığını şekillendirebildiğini belirtmiştir. Dolayısıyla örgüt kültürü bir dış faktör olarak bireyin algısını, düşünsel yeteneğini ve sorun çözme kabiliyetini geliştirebilmektedir (Mavisu, 2010: 28). Literatürde kariyer planlama ve örgüt kültürüne ilişkin görece sınırlı çalışmalar bulunduğundan değişkenler arasındaki ilişki net olarak ortaya konulamamıştır. Bu kapsamda araştırma bireyin kariyer planlaması ve örgüt kültürü ilişkisi inceleme konusu yapılmıştır.

Örgütler, amaçlarının gerçekleştirmesi için bireylerin desteğini ve etkin faaliyetlerde bulunmasını beklemektedir. Bireylerin birbiriyle uyumu, etkileşimi, iletişimi, örgüt verimliliği ve etkinliği açısından önemlidir (Köse vd, 2001: 222). Buna istinaden örgüt bireylerinin organizasyonu, rollerini ve işini anlaması gayesiyle gerçekleştirilen iletişim faaliyetlerinin çıktısı örgüt kültürü olarak tanımlanmaktadır (Gümüştekin ve Emet, 2007: 97). Örgüt kültürü Schein (2004) tarafından, davranışı yönlendiren ve sınırlayan yapılar, rutinler, normlar bütünü olarak ifade edilmektedir. Örgüt kültürü, bizi her zaman çevreleyen dinamik bir olgu olmakla birlikte başkalarıyla olan etkileşimlerimiz tarafından sürekli olarak yasalastırılmakta ve liderlik davranışı ile şekillenmektedir (Iljins, Skvarciany ve Gaile-Sarkane, 2015: 945). Bu bağlamda güçlü bir kültüre sahip örgüt, organizasyon üyelerinin değerleri ve hedefleri, hiyerarşik entegrasyon ve stratejiler arasında yüksek derecede uyum sağlamaktadır. Zayıf bir kültüre sahip örgüt, birbiriyle çelişkili olabilen, nispeten gevşek bağlı alt birimler veya belirli kültürlere sahip gruplar ile karakterize edilmektedir (Sporn, 1996, 46). Diğer bir ifadeyle

birbiriyle bağlantılı alt kültürler örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Örgüt kültürünün bütünlüğünün sağlanması alt kültürlerinin sahip olduğu değer ve normların ne derece ötüştüğüyle ilgiliyken alt kültürler arasındaki uyumsuzluk ve etkileşim kısıtlılığında zayıf bir bütünlükten söz edilmektedir (Erdem ve Özen İşbaşı, 2001: 36; Alemdar ve Köker, 2013: 232). Bu bağlamda üniversite örgütünde kültür hem bir süreç hem de bir ürün olarak nitelendirilmektedir. Süreç olarak kültür, bireylerin kampüs içinde ve dışında süregelen etkileşimini şekillendirmektedir. Ürün olarak ise, tarih, gelenekler, örgütsel yapılar, mevcut öğrencilerin, öğretim üyelerinin ve personelin davranışları arasındaki etkileşimini yansıtmaktadır (Kuh ve Whitt, 1988: 6). Örgüt kültürü ile girişimcilik eğilimini irdeleyen çalışmalar bulunmakla birlikte bu çalışmalardan kariyer planlamasının da inceleme konusu yapıldığı araştırmalara rastlanmamıştır (Terzi, 2007; Erdem ve İşbaşı, 2001; İplikçi ve Topsakal, 2014; Sporn, 1996; Fralinger ve Olson, 2007; Gonzalez, 2002; Antic ve Ceric, 2008). Bu nedenle bu çalışma bireysel kariyer planlaması ve girişimcilik eğilimi değişkenleri üzerindeki etkilerinin ortaya konması açısından önem arz etmektedir.

Kavramlara ilişkin yapılan literatür incelemesi neticesinde bu çalışmada, üniversite kültürünün bireysel kariyer planlama ve girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle çalışmanın amacı doğrultusunda literatür incelemeleri yapılarak araştırmaya ilişkin hipotezler oluşturulmuştur. Literatürde değişkenlerin dar nispeten bir çerçevede ele alınması ve sınırlı sayıda olması sebebiyle araştırmanın literatüre katkı sunması beklenmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Üniversite Kültürü

Örgütlerin varlığını sürdürmesinde rol oynayan, gelişmelerini etkileyen ve örgütü saran en önemli çevre koşullarından biri de kültürdür (Güçlü, 2003: 148). Kültür, insanın yaşamında gerek maddi gerekse manevi bütün yaşam faaliyetlerinin içinde bulunduğu dinamik bir olgu ve hayata ilişkin herşeyi kapsayan değerler ve inançlar sistemidir (Nişancı, 2012; Balay vd., 2013: 214). Genel olarak kültür, bir toplumun bireylerince paylaşılan değerler bütünü olarak ifade edilmektedir (Köse, 2001: 221). Buna istinaden kültür, bireylerin etkileşimi karşısında edinilen davranışlar bütünü ve toplumun ortaya koyduğu bir ürün olarak nitelendirilmektedir (Şahin, 2010:22). Örgütsel açıdan bakıldığında toplum kültürünün bir alt kültürünü örgüt kültürü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, bireyleri motive ederek, davranışları yönlendirmekte ve belirsizlik durumunda bireylerin çözümler geliştirmesine yardımcı olmaktadır (Şahal, 2005: 83).

1978 yılında T. J. Petters tarafından örgütün informel yapısı üzerinde yapılan analizler yönetim ve kültür üzerindeki ilk önemli çalışmaları oluşturmaktadır. Bu çalışmayı ardından Pettingrew'in 1979 yılında yapmış olduğu "On Studying Organizational Cultures" adlı çalışması izlemiştir (Aydoğan, 2004: 4). Pettingrew araştırmasında, örgüt kültürünün gelişim safhalarına dikkat çekerek kavramın "yaşamsal" olduğunu vurgulamıştır (Yahyagil, 2011: 4). 1990 yılında Hofstede ve arkadaşları, kurum ya da örgüt kültürünün içeriğine ilişkin analizler yaparak örgütsel kültürünün ortak özellikleri üzerinden genel bir tanım yapmıştır. Hofstede ve arkadaşları örgüt kültürünü "bütüncül, geçmişten süregelen birikime dayalı, insan ve toplumla ilgili kavramlarla ilişkisi olan değiştirilmesi ve anlaşılması güç bir kavram" olarak tanımlamıştır (Hofstede vd., 1990: 286). Başka bir tanımlamada ise örgütü niteleyen, konvensiyonel, fikri, duyumsal ve reaksiyonel yolların uyumu ve bütünü olarak ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998'den akt. Polat ve Meydan, 2011: 155). Buna karşın literatür incelemelerinde örgüt kültürü hakkında en genel tanımlamayı yapan Schein (1992), bir grup tarafından dış uyum ve iç bütünleşme sorunlarını çözerken öğrenilen, geçerli ve

geçerli kabul edilecek kadar iyi çalışan, paylaşılan temel varsayımların bir modeli olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, yeni üyelere bu sorunları algılamamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilmesi gerektiği Schein tarafından vurgulanmaktadır. Nitekim bireyler yetişmiş oldukları toplum değerlerini örgütün bir parçası olduktan itibaren örgüte taşımaktadır. Örgüt içindeki birey ve grupların eylemleri üzerinde yönlendirici etkisi olan norm, inanç, alışkanlık ve davranışlar sistemi örgüt kültürünü meydana getirmektedir (Argon ve Kösterelioğlu, 2009: 44). Bu bağlamda güçlü bir örgüt kültürünün mevcut olduğu kurumlarda üyeler örgütün esas değerlerini benimsemekte ve örgüte alt kültürleriyle beraber bağlılık göstermektedir (Robbins, 1993: 606). Diğer taraftan zayıf kültüre sahip kurumlarda, bireyler ve alt kültürler arası ilişki zayıf ve kopuktur, değerler belirsizdir, şüphecilik ve hasımlık gibi hisleri mevcuttur (Aktouf ve Chretien, 1987; Erdem ve İşbaşı, 2001: 35).

Örgüt kültürü üzerine yapılan alanyazın çalışmalarında, eğitim örgütlerinin özgün yapısı, insan merkezli olması ve etkileşimin yoğunluğu bu alana yönelik önemi arttırmaktadır (Argon ve Kösterelioğlu, 2009: 45). Daha özele indirgediğimizde bir alt kültür olan üniversite kültürü üst yönetim, akademik personel, idari personel ve öğrencilerin oluşturduğu alt kültür gruplarının etkileşimlerinden meydana gelmektedir (Terzi, 2007: 99). Kendine has dokusu olan üniversitelerde gerekli olan örgüt kültürü “bilimsel çalışma ortamı”, “bilimsel rekabetin sağlanması”, “informel ilişkiler”, “çok yönlü iletişim kanalları”, “takım çalışmaları”, “yönetimle iş birliği”, “insiyatif kullanma”, “esneklik”, “değişimlere uyum”, “koordinasyon” ve “öğrencilerle yüzyüze, karşılıklı, sürekli iletişim” öğelerinden oluşmaktadır (Kesen ve Akyüz, 2015: 76). Bunun yanında üniversitelerde olması gereken kültür özelliklerine dair yapılan sınıflandırma aşağıdaki gibidir (Köksal, 2007: 83; Gizir, 2008: 251);

- **Kolej Kültürü:** Akademisyenlerin temsiliyetinin bulunduğu ve örgütteki anlamlarını ortaya koyan kültür tipidir. Akademisyenlerin eylemlerini, akademik araştırmalarını ve yönetime katılımlarını ifade etmektedir.
- **Yönetim Kültürü:** Örgütün esas görevi bilgi, becerileri ve tutumları etkili bir şekilde öğrencilere aktarımının sağlanmasıdır. Bunları edinemeyen öğrenci başarılı ve sorumluluk sahibi bir birey olamaz.
- **Geliştirme Kültürü:** Örgüt elemanlarının hem bireysel hemde profesyonel anlamda gelişimi önemlidir. Bu yüzden çeşitli faaliyetler, projeler, eğitim ve programlarla örgüt üyelerinin gelişimine katkı sağlamaktadır.
- **Görüşmecî-Pazarlıkçı Kültür:** Örgütün mevcut kaynaklarının özgülmesi ve fayda çıktısının paylaşımında eşitliğin önemli olmasıdır. Örgüt üyelerinin karşılıklı sorgulama yapabilmesi ve çıkar pazarlığına değer verilmesidir.

Nihayetinde üniversite kimliğini ortaya koyan örgüt kültürü, üyelerin değerleri ve normları algılamalarını ve yorumlamalarını sağlamaktadır. Bunun yanında üyelerin beklenen başarıya ulaşılması için daha tutarlı ve kararlı olmalarına katkı sağlayarak üyelerin örgüte olan bağlılıklarını artırmakta, örgüt yararı gözetilerek daha özverili davranmalarına ve örgüt verimliliğinin artırılmasına olanak sağlamaktadır (Erdem, 2003: 59).

Girişimcilik Eğilimi

Girişimcilik tarih boyunca, sosyal ve iktisadi etkileri göz önünde bulundurularak önemli bir yere sahip olmuştur. Günümüzde ise bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte yeni bir boyut kazanarak önemini korumaya devam etmiştir (Balaban ve Özdemir, 2008: 134). Fransızca *entreprenre* kelimesinden türetilen, Türkçe anlamı yeni bir işe başlamak olan girişimcilik kavramı; ilk kez 18. yüzyılda Paris'te bankacılık yapan Richard Cantillon tarafından kullanılmıştır (Arıkan, 2002: 27; Çarıkçı ve Koyuncu, 2010: 6). Cantillon'a göre girişimciliğin günümüzdeki ile benzer olan tanımı; mal ve hizmet üretmek

maksadıyla üretim faktörlerini bir araya getirmektir (Tosunoğlu, 2003: 4). Bir iş fikrinin, risk unsuru göz önüne alınarak hayata geçirilmesi olarak tanımlanabilen girişimcilik kavramı, kalkınma ve istihdam için ön koşullardan biridir (Güreşçi, 2014: 24). Girişimcilik çağın getirdiği fırsatları doğru okuyarak mal ve hizmet üretimi olarak da ifade edilmektedir (Çarıkcı ve Koyuncu, 2010: 6). Bu bağlamda bir girişime konu olan çıktının yeni bir pazar, yeni faaliyet ve istihdam alanı olması beklenmektedir (Müftüoğlu, 2004: 4; Ballı ve Koca Ballı, 2014: 103).

Girişimcilik bir üretim faktörü olarak ekonomik büyümeye etki etmekte; ülkelerin gelişmişlik seviyesini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Girişimi gerçekleştiren kişi olarak girişimci; yenilikçi, özgün, iç denetime sahip, lider vasıflı, sosyal, yaratıcı ve yeni fikirlere açıktır. Bu yönüyle girişimcilik fikrin ticarileşmesi ile toplumsal ve ekonomik başta olmak üzere birçok alanda değer yaratmaktadır (Bozkurt, 2006: 94; Kapu, 2014: 34). Girişimcilik bireysel yetenekler (risk alma, yaratıcılık, yenilikçilik, liderlik), network ve sermayeye erişiminin bir araya getirilmesi ise başlamaktadır. Girişimci bu üç unsura ne ölçüde sahip ise; girişimin başarı ile sonuçlanması o kadar olasıdır (Bozkurt, 2000: 88). Coulter (2003: 11) çalışmasında girişimciliğin, bireylerin içinde buldukları çağın fırsat ve tehditlerini iyi analiz etmesi ile mümkün olduğunu belirtmektedir. Coulter ayrıca girişimciliğin sanayinin neredeyse tüm dallarında gelişimi ve büyümeyi hızlandıracağına vurgu yapmaktadır (Coulter, 2003: 11).

Girişimcilik eğilimi ise bireyin iş fikrini hayata geçirme arzusu, yetisi ve istikrarı olarak tanımlanmaktadır (Türkmen ve İşbilir, 2015:19). Kar etme ve kendini gerçekleştirme güdüsünün tetiklediği bu eğilim, bireylerde koşullara bağlı olarak gelişen yeni bir ürün ortaya koyma hedefidir (Okutan ve Balaban, 2014: 12). Yao ve diğerlerinin çalışmasına göre ise girişimcilik eğilimi bireylerin gelecekte bir girişime sahip olma niyeti ve bu niyet doğrultusunda ortaya koydukları çaba ve istek olarak açıklanmaktadır (Yao vd., 2015: 61). Bu eğilime etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Hisrich vd., (2002) çalışmasında girişimcilik eğilimine etki eden faktörleri çevre, okul, değerler ve görevler olarak açıklamaktadır. Bozkurt (2006) çalışmasında ise girişimcilik eğilimi ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmaya göre; kişilik özelliklerine etki eden faktörler göz önüne alınarak; risk alma eğilimi, belirsizlik toleransı, başarıya ihtiyacı duyma, kontrol odağı, yenilikçilik ve kendine güven gibi özelliklere sahip bireylerin girişimcilik eğilimi olduğundan söz etmek mümkündür (Bozkurt, 2008, 100-101). Balaban ve Özdemir (2008) çalışmasında ise girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğilimine olan etkisini incelemektedir. Araştırmaya göre; girişimcilik eğilimi doğuştan var olan bir kazanım olmamakla birlikte çevre, eğitim, teşvik gibi unsurlar ile ortaya çıkarılabilen bir potansiyeldir (Balaban ve Özdemir, 2008: 146). Nergiz ve diğerleri çalışmasında girişimciliği cinsiyete dayalı bir şekilde incelemekte; eğilimin bu bağlamda farklılıklar gösterebileceğini ifade etmektedir (Nergiz vd., 2009). Sanayi toplumuna geçiş ile sonradan elde edilecek ya da açığa çıkarılabilecek olan girişimcilik eğilimi bireysel ve çevresel koşullara bağlı olarak gerçekleşmektedir (Ballı ve Koca Ballı, 2014: 104). Literatür incelemesi sonucunda girişimcilik eğilimi araştırmalarının birçoğunun üniversite öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmektedir. Bu durumun temel sebeplerinden biri öğrencilerin üniversitelerde bir girişim fikrini hayata geçirmek için gerek duyulan beşeri sermayeyi elde etme imkanı bulmasıdır (Yao vd., 2015: 65).

Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer kavramı, bireylerin iş yaşamı sürecinde yapmış olduğu faaliyetleri, iş hayatındaki gelişimini ve ilerleme basamaklarını içermektedir (Işık, 2017). Diğer bir ifadeyle kariyer, bireyin çalışma hayatı süresince herhangi bir görevi başarıyla gerçekleştirmesi, işte

ilerlemesi, tecrübe edinerek yeteneklerini geliştirmesiyle ilişkilidir (Kaynak, 2020). Buna istinaden bireyin, iş yerinde gerçekleştirmiş olduğu faaliyetleri, iş hayatındaki konumunu, konumuna dair tutum ve davranışlarını kapsayan kariyer (Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 246; Eren ve Kaya, 2020: 97), bireyin yaşam boyu üstlendiği rolleri ve bu rollerin dizaynı (Super, 1980), bireyin zamanla edindiği deneyimlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Lawrence, 1989). Dolayısıyla potansiyel anlamda gelişim gösteren, psikolojik ve fizyolojik gereksinimleri bakımından doyumunu yakalamış olan birey, kendini gerçekleştirme arzusuyla kariyerinde ilerlemeyi istemektedir (Kozak, 2001). Bu durumda kariyer olgusunun “örgüt” ve “bireye” ilişkin iki boyutu ortaya çıkmaktadır (İrmiş ve Bayrak, 2004:179). İlk boyutta örgüt, bireylerin kariyer planlamaları çerçevesinde şekillenmiş olan amaç ve hedeflerini, örgütün amaç ve hedefleri esasında kalarak kendine uyumlaştırmaktadır (Gökdeniz, 2017: 125; Esmer ve Pabuçcu, 2019: 112). Bireysel boyutta ise birey örgütteki konumunu, işini, faaliyetleri gerçekleştirdiği ortamını algılayıp kavrayarak, gelecekte hangi konumda nasıl olduğunu belirlemektedir (İrmiş ve Bayrak, 2004:179).

1980 itibariyle ticari alanda ve örgüt ile iş gücü yapısında değişimlerin hız kazanmasıyla birlikte kariyer noktasında yeni yöntemler ve imkânların sunulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu doğrultuda yapılan arayışlar sonucunda birey ve örgüt amaçlarının bütünleşmesinde önemli bir rol oynayan kariyer planlaması ortaya çıkmıştır (Işık, 2019). Gutteridge (1986) tarafından, belli bir kariyer hedefine ulaşmak için yön, zamanlama ve adımların sırasını belirlemek ve benliğin, fırsatların, kısıtlamaların, seçimin ve ilgili gelişimsel deneyimlerin farkında olmak kariyer planlaması olarak tanımlanmaktadır (Gunkel vd., 2010: 505). Birey açısından kariyer planlaması, kişinin kendisi ve hedefleri hakkında bir anlayış geliştirmesini, eğitim ve işgücü piyasası fırsatlarını, kişinin iş dünyasına beklenen uyumuna yönelik engellerin farkına varmasını içeren yinelemeli bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Creed ve Hood, 2009: 1). Başka bir tanımlamada ise, kişinin kariyerinde ne istediğinin belirlemesi, bu hedeflere ilişkin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi ve bu hedeflere ulaşmak için kendi güçlü ve zayıf yönleri ışığında hangi adımları atması gerektiğine karar vermesi sürecini ifade etmektedir (Orpen, 1994: 29). Nitekim birey, amaçlarına ulaşmada aracı olan planlamaları yapmakta ve kariyeriyle ilgili fırsatları kovalarken itici güç olarak öz sorumluluğunu kullanmaktadır. Bu nedenle bireyin sorumluluğunun farkında olması ve kendi bilgi ve beceri düzeyi ölçüsünde planlama sürecini uygulaması gerekmektedir (Adekola, 2011 ve Tanoli, 2016'den akt. Güldü ve Kart, 2017: 379). Bu bağlamda bireysel kariyer planlama süreci dört basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar (Esmer ve Pabuçcu, 2019: 112; Soysal ve Söylemez, 2014: 25);

- 1. Kendini değerlendirme:** Bireyin istek ve ihtiyaçları, güçlü ve zayıf yönleriyle birlikte yeteneklerini ve ilgilerini belirlediği basamaktır.
- 2. Fırsatları tanıma:** Bireyin örgüt içinde ya da dışında karşılaştığı mesleki alternatifler ve kariyer fırsatlarıdır.
- 3. Hedefleri belirleme:** Bireyin önceki basamaklarda elde edilen bilgilerin muhakemesi yapması, kişisel özelliklerini dikkate alarak, yaptığı analizler sonucunda en uygun hedefleri belirlemesidir.
- 4. Planları hazırlama-uygulama:** Bireyin belirlediği seçenekler arasından en uygun tercihi yapması ve planı uygulamasıdır.

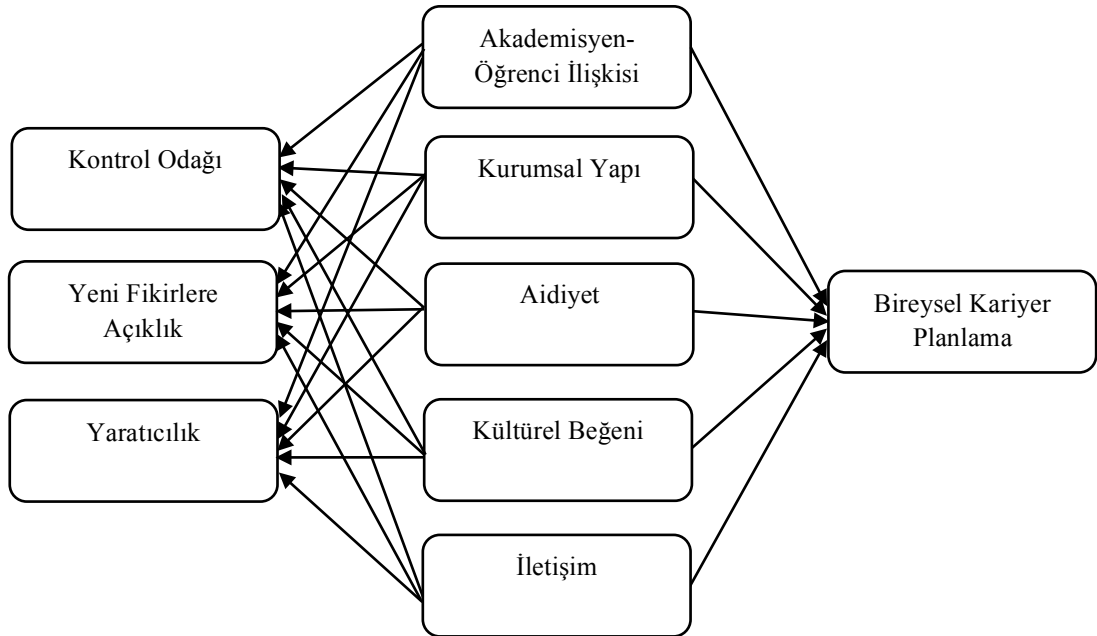
Yukarıda belirtilmiş olan basamaklara ek olarak 1991 yılında Jaffe ve Scott'un çalışmasında, bireyin kariyer planı hedefine ne kadar ulaştığını ve bu duruma ilişkin öznel değerlendirmeleri beşinci basamak olarak yer almaktadır (Güldü ve Kart, 2017: 379). Bireyin öncelikle özünü keşfettiği sonrasında kişiliğini tanıyarak geliştirmeye çalıştığı ilk süreçte, birey başarılı olacağına karar verdiği işi belirlemektedir. Fırsatların değerlendirilmesi ile

başlayıp kariyerinde belli bir yere ulaştığı süreçte ise kişi hedeflerini gerçekleştirmektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 26). Dolayısıyla öğrencilerin mezun olduğu programlar sonrası karar vereceği iş sektörünü belirlemek kariyer hedefini şekillendirmektedir. Buna istinaden öğrencilerin kariyer planlaması ve gelişimi üniversite gibi eğitim örgütleri içinde önemlidir. (Kaval ve Gökoğlan, 2020: 250). Eğitim örgütleri piyasaya nitelikli işgücünü sağlamak ve öğrencilerin daha bilinçli bir şekilde kariyer planlamaları yapması için destek ve danışmanlık merkezleri ile eğitim ve staj faaliyetleri sunmaktadır (Sav, 2008:81; Cevher, 2015:166; Puaş ve Ananthram, 2006: 114). Bu doğrultuda kariyer planlaması, bireysel becerilerin, ilgilerin ve motivasyonun değerlendirilmesine, örgütsel fırsatların analizine, bireylerin kariyerleri için hedefler belirlemeye ve bu hedeflere ulaşmak için bir strateji geliştirmeye dayanmaktadır (Antoniou, 2010: 16). Ayrıca eğitim örgütlerinde karmaşık ve belirsiz bir geleceğe hazırlanan bireylerin kariyer beklentileri, hedefleri ve planlamaları üzerinde ailevi olanaklar, bilgi-beceri düzeyleri ve eğitim- öğretimde elde edeceği fırsatlar dayanak olmaktadır (Arık ve Seyhan, 2016: 2220). Bireyin yaşı, aile yapısı, kişilik özellikleri, istek ve ihtiyaçları, değerleri, benliği, becerileri, bulunduğu çevre, piyasanın iş imkânları ve istihdam koşulları, aldığı eğitimler gibi birçok unsurunda bireyin kariyer tercihleri üzerinde etkili olmaktadır (Anılan vd., 2008'den akt. Eren ve Kaya, 2020: 98).

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel veri analizine dayalı bir araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın temel amacı üniversite kültürünün öğrencilerin bireysel kariyer planlamaları ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda Bitlis Eren Üniversitesi Rahva Yerleşkesinde öğrenim gören öğrenciler ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması ile öğrencilerin üniversite kültürü algısı, bireysel kariyer planlama algısı ve girişimcilik eğilimini ölçmek amaçlanmıştır. Toplamda geçerli 294 anket verisi üzerinden çeşitli analizler yapılarak etki ile ilgili çıkarımlar aktarılmıştır.



Şekil 1. Araştırma modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesini Bitlis Eren Üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Ana kütlenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için örneklem alınmıştır. Bu sebeple basit rassal örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Üniversitenin Rahva yerleşkesindeki çeşitli fakültelerde öğrenim gören öğrenciler rastgele seçilerek anket çalışması yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Üniversite Kültürü Ölçeği: Üniversite kültürünü ölçmek için Vurgun ve Akpınar (2018) tarafından geliştirilen, 5 boyuttan oluşan ve fakülte kültürü ölçeğinden uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değerleri; kurumsal yapı (4 ifade) $\alpha = .76$; akademisyen-öğrenci ilişkisi (8 ifade) $\alpha = .84$; aidiyet (4 ifade) $\alpha = .80$; kültürel beğeni (4 ifade) $\alpha = .73$; iletişim (3 ifade) $\alpha = .65$ olarak ölçülmüştür.

Girişimcilik Eğilimi Ölçeği: Öğrencilerin girişimcilik eğilimi ölçmek için Çarıkçı ve Koyuncu (2010) tarafından geliştirilen 3 boyutlu ölçek yardımı ile ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik değerleri; kontrol odağı (4 ifade) $\alpha = .70$; yeni fikirlere açıklık (4 ifade) $\alpha = .75$; yaratıcılık (3 ifade) $\alpha = .64$ olarak ölçülmüştür.

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği: Öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarını ölçmek için Orpen (1994) tarafından geliştirilen, Işık (2019) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan ve 5 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bireysel kariyer planlama ölçeğinin (5 ifade) güvenilirlik değeri $\alpha = .84$ olarak ölçülmüştür.

Araştırmanın Hipotezleri

Literatür incelemelerinden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Üniversite kültürünün alt boyutları kontrol odağını anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{1a}: Akademisyen-öğrenci ilişkisi kontrol odağını anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{1b}: Aidiyet kontrol odağını anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{1c}: Kurumsal yapı kontrol odağını anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{1d}: İletişim kontrol odağını anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{1e}: Kültürel beğeni kontrol odağını anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H₂: Üniversite kültürünün alt boyutları yeni fikirlere açıklığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{2a}: Akademisyen-öğrenci ilişkisi yeni fikirlere açıklığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{2b}: Aidiyet yeni fikirlere açıklığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{2c}: Kurumsal yapı yeni fikirlere açıklığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{2d}: İletişim yeni fikirlere açıklığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{2e}: Kültürel beğeni yeni fikirlere açıklığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H₃: Üniversite kültürünün alt boyutları yaratıcılığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{3a}: Akademisyen-öğrenci ilişkisi yaratıcılığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{3b}: Aidiyet yaratıcılığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{3c}: Kurumsal yapı yaratıcılığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{3d}: İletişim yaratıcılığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{3e}: Kültürel beğeni yaratıcılığı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H₄: Üniversite kültürünün alt boyutları bireysel kariyer planlamayı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{4a} : Akademisyen-öğrenci ilişkisi bireysel kariyer planlamayı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{4b} : Aidiyet bireysel kariyer planlamayı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{4c} : Kurumsal yapı bireysel kariyer planlamayı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{4d} : İletişim bireysel kariyer planlamayı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

H_{4e} : Kültürel beğeni bireysel kariyer planlamayı anlamlı bir şekilde etikelemektedir.

Veri Toplama ve Analiz

Örnekleme olarak alınan Bitlis Eren Üniversitesi Rahva yerleşkesi öğrencilerine online ve yüzyüze olarak iki şekilde anket uygulanmıştır. Anketlerde demografik soruların yanı sıra üniversite kültürü, girişimcilik eğilimi ve bireysel kariyer planlama ölçeklerine yer verilmiştir. Elde edilen anket sonuçları geçerlilik yönünden incelenmiş ve 294 anket geçerli bulunarak araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada geçerli 294 anket formundan elde edilen veriler ile tanımlayıcı istatistiksel, faktör, güvenilirlik, korelasyon ve hipotezlerin regresyon analizi IBM SPSS (versiyon 25.0) programı aracılığıyla yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Hipotez testleri, tanımlayıcı bilgiler ve çeşitli değerler geçerli 294 anket verisi değerlendirmeye alınarak elde edilmiştir. Bulgular tablolara aktarılarak açıklanmıştır.

Demografik Özellikler

Katılımcıların %53.7'si kadın (n=158), %46.3'ü (n=136) erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların yaş dağılımları; %43.5'i (n=128) 17-18 yaş aralığında, %34.4'ü (n=101) 19-21 yaş aralığında, %15.3'ü (n=45) 22-24 yaş aralığında ve %6.8'i (n=20) 25 ve üzeri yaştadır. Katılımcıların %23.8 (n=70) İİBf, %11.6'sı (n=34) Sağlık Bilimleri Fakültesi, %19.4'ü (n=57) Sağlık Meslek Yüksekokulu, %9.5'i (n=28) Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, %6.1'i (n=18) Fen Edebiyat Fakültesi, %13.6'sı İslami İlimler Fakültesi, %1.4'ü (n=4) Güzel Sanatlar Fakültesi, %5.8'i (n=17) Besyo, ve %8.8'i (n=26) diğer fakülte öğrencisidir. Araştırmaya katılanlardan %91.2'sinin belirli bir kariyer hedefi olduğunu, %8.8'inin (n=26) belirli bir kariyer hedefi olmadığını, %19.4'ü (n=57) girişimcilik projesi olduğunu, %80.6'sı (n=237) girişimcilik projesinin olmadığını, %12.2'si (n=36) Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezinin varlığından haberdar olduğunu, %38.4'ü (n=113) haberdar olmadığını, %49.3'ü (n=145) herhangi bir bilgiye sahip olmadığını belirtmişlerdir. Son olarak, katılımcıların; %19.7'si (n=58) üniversitenin öğrenciler ile iş dünyası arasında bir bağlantı kurduğunu düşünürken, %58.2'si (n=171) böyle düşünmemekte ve %22.1'i (n=65) bu anlamda herhangi bir bilgiye sahip olmadığını belirtmiştir.

Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkisini test etmek amacı ile yapılan korelasyon analizi değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Kurumsal Yapı	2,89	,887	-								
2. A-Ö İlişkisi	3,13	,809	,62**	-							
3. İletişim	3,09	,857	,49**	,51**	-						
4. Aidiyet	2,70	,971	,40**	,53**	,47**	-					
5. Kültürel Beğeni	2,77	,922	,41**	,47**	,41**	,60**	-				
6. Bireysel Kariyer Planlama	3,63	,945	,17**	,23**	,11	-,05	,05	-			
7. Kontrol Odağı	2,76	,924	,12*	,17**	,18**	,24**	,22**	-,04	-		

8. Yeni Fikirlerle Açıklık	3,59	,855	,15**	,20**	,16**	,08	,06	,59**	-,00	-
9. Yaratıcılık	3,13	,827	,20**	,23**	,17**	,13*	,10	,30**	,24**	,41**

N= 294; *p<0.05; **p<0.01

Tablo 1’de görüldüğü üzere; üniversite kültürü ölçeğinin kendi boyutları arasında ve girişimcilik eğilimi ölçeğinin kendi boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bireysel kariyer planlamasının tek boyutu ile üniversite kültürünün kurumsal yapı ve akademisyen-öğrenci ilişkisi boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Girişimcilik eğiliminin boyutları ile üniversite kültürünün boyutları arasında çoğunlukla anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yine girişimcilik eğiliminin yeni fikirlere açıklık ve yaratıcılık boyutları ile bireysel kariyer planlama arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Üniversite Kültürü Ölçeği Açımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Üniversite kültürü ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılırken her bir boyutun Cronbach’s α katsayısına bakılmıştır. Cronbach’ın kurumsal yapı için α değeri 0.76, akademisyen-öğrenci ilişkisi için α değeri 0.84, aidiyet için α değeri 0.80, kültürel beğeni için α değeri 0.73, iletişim için α değeri 0.65 olarak ölçülmüştür. Sonuç olarak boyutların her birinin, beklenen yüksek güvenilirlik değerine sahip olduğu görülmektedir. Üniversite Kültürü ölçeğinin boyut geçerliliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde ölçeğin KMO değeri 0.90 çıkararak iyi düzeyde bir değere sahip olduğu görülmüştür. Bartlett's değerinin ise $\chi^2=2423,664(253)$ ile anlamlı ($p<0.001$) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca ölçeğin toplam açıklanan varyansı %58 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Üniversite Kültürü Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Maddeler	Λ				α
Akademisyen Öğrenci İlişkisi	AÖ1	,605				,84
	AÖ2	,668				
	AÖ3	,688				
	AÖ4	,740				
	AÖ5	,652				
	AÖ6	,589				
	AÖ7	,609				
	AÖ8	,560				
Aidiyet	A1		,790			,80
	A2		,744			
	A3		,621			
	A4		,597			
Kurumsal Yapı	KY1			,779		,76
	KY2			,772		
	KY3			,586		
	KY4			,602		
Kültürel Beğeni	KB1				,578	,73
	KB2				,746	
	KB3				,687	
	KB4				,646	
İletişim	İ1				,580	,65
	İ2				,647	

	I3					,739	
--	----	--	--	--	--	------	--

Λ : Faktör Yükleri; α : Güvenilirlik Katsayısı

Üniversite kültürü ölçeğine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 5 boyutlu bir yapının olduğu görülmüştür. Faktör yükleri düşük olan 4 ifade çıkarılmış ve tekrar yapılan AFA neticesinde daha iyi sonuçlar elde edilmiştir. Akademisyen-Öğrenci İlişkisi boyutunun ,560 ile ,740; Aidiyet boyutunun ,597 ile ,790; Kurumsal Yapı boyutunun ,586 ile ,779; Kültürel Beğeni boyutunun ,578 ile ,746; İletişim boyutunun ,580 ile ,739 arasında faktör yüklerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ölçek alt boyutlarının iyi denilebilecek faktör yüklerine sahip olduğu söylenebilir.

Girişimcilik Eğilimi Ölçeği Açımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Girişimcilik eğilimi ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılırken her bir boyutun Cronbach's α katsayısına bakılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda boyutların Cronbach's Alpha değerleri kontrol odağı $\alpha = .70$; yeni fikirlere açıklık $\alpha = .75$; yaratıcılık $\alpha = .64$ olarak ölçülmüştür. Boyutların her birinin literatürde kabul gören güvenilirlik değerine sahip olduğu görülmektedir. Girişimcilik eğiliminin boyut geçerliliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde ölçeğin KMO ve Barlett's değeri 0.73 çıkarak iyi düzeyde bir değere sahip olduğu görülmüştür. Bartlett değerinin $ise\chi^2=743,148 (55)$ ile anlamlı ($p<0.001$) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca ölçeğin toplam açıklanan varyansı %60 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Maddeler	Λ			α
Kontrol Odağı	KO1	,649			,70
	KO2	,829			
	KO3	,817			
	KO4	,579			
Yeni Fikirlere Açıklık	YFA1		,604		,75
	YFA2		,763		
	YFA3		,844		
	YFA4		,730		
Yaratıcılık	Y1			,776	,64
	Y2			,671	
	Y3			,632	

Λ : Faktör Yükleri; α : Güvenilirlik Katsayısı

Girişimcilik eğilimi ölçeğine ilişkin yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 3 boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Kontrol Odağı boyutunun ,579 ile ,829; yeni fikirlere açıklık boyutunun ,604 ile ,844; Yaratıcılık boyutunun ise ,632 ile ,776 arasında faktör yüklerine sahip olduğu görülmektedir. Yaratıcılık boyutunun 1 ifadesi başka boyut içerisinde kümelendiğinden analizden çıkarılmıştır.

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği Açımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Bireysel kariyer planlama ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılırken her bir boyutun Cronbach's α katsayısına bakılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda boyutun Cronbach's Alpha değeri $\alpha = .84$ olarak ölçülmüştür. Dolayısıyla ölçek güvenilirlik değerinin iyi olduğu görülmektedir. Bireysel kariyer planlamanın boyut geçerliliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde ölçeğin KMO ve Barlett's değeri 0.82 çıkarak iyi düzeyde bir değere sahip olduğu görülmüştür. Bartlett değerinin $ise\chi^2=580,325(10)$ ile anlamlı ($p<0.001$) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca ölçeğin toplam açıklanan varyansı %63 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Maddeler	Λ	α
Bireysel Kariyer Planlama	BKP1	,768	,84
	BKP2	,722	
	BKP3	,840	
	BKP4	,818	
	BKP5	,793	

Λ : Faktör Yükleri; α : Güvenilirlik Katsayısı

Bireysel kariyer planlama ölçeğine yönelik yapılan AFA neticesinde tek boyutlu bir yapının oluştuğu görülmüştür. Bireysel kariyer planlamanın 722 ile ,840 arasında faktör yükleri ile iyi değerler aldığı görülmüştür.

Regresyon Analizleri

Oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analizde üniversite kültürünün alt boyutları bağımsız değişken, girişimcilik eğilimi alt boyutları ve bireysel kariyer planlama ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır.

Tablo 5. Üniversite Kültürünün Kontrol Odağı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	R ²	Düz. R ²	F	P
Sabit	1,871***				,000
Kurumsal Yapı	-,028				,723
Akademisyen-Öğrenci İlişkisi	-,019				,840
İletişim	,065	,08	,058	4,569	,400
Aidiyet	,148				,043
Kültürel Beğeni	,112				,131

Bağımlı Değişken: Kontrol Odağı

Tablo 5'te görüldüğü üzere üniversite kültürünün kontrol odağı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre; aidiyet ($\beta = ,148$; $p < 0,001$) boyutunun kontrol odağını pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Üniversite kültürü, kontrol odağı üzerindeki etkinin ($R^2 = ,08$) % 8'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H_{1b} hipotezi desteklenmektedir. Yani aidiyet duygusu yüksek olan öğrencilerin kontrol odağı algısı yüksektir sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. Üniversite Kültürünün Yeni Fikirlerle Açıklık Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	R ²	Düz. R ²	F	P
Sabit	2,843***				,000
Kurumsal Yapı	,030				,689
Akademisyen-Öğrenci İlişkisi	,178				,042
İletişim	,098	,04	,031	2,861	,179
Aidiyet	-,034				,620
Kültürel Beğeni	-,038				,588

Bağımlı Değişken: Yeni Fikirlerle Açıklık

Tablo 6'da görüldüğü üzere üniversite kültürünün yeni fikirlere açıklık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre; akademisyen-öğrenci iletişimi ($\beta = ,178$; $p < 0,001$) boyutunun yeni fikirlere açıklığı anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Üniversite kültürü yeni fikirlere açıklık üzerindeki etkinin ($R^2 = ,04$) % 4'ünü

açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H_{2a} hipotezi desteklenmektedir. Yani akademisyenler ile iletişimi yüksek olan öğrencilerin daha yüksek oranda yeni fikirlere açık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Üniversite Kültürünün Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	R ²	Düz. R ²	F	P
Sabit	2,316***				,000
Kurumsal Yapı	,067				,348
Akademisyen-Öğrenci İlişkisi	,166	,06	,044	3,697	,046
İletişim	,072				,301
Aidiyet	,009				,895
Kültürel Beğeni	-,048				,467
Bağımlı Değişken: Yaratıcılık					

Tablo 7’de görüldüğü üzere üniversite kültürünün yaratıcılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre; akademisyen-öğrenci iletişimi ($\beta = ,166$; $p < 0,001$) boyutunun yaratıcılığı anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Üniversite kültürü yaratıcılık üzerindeki etkinin ($R^2 = ,06$) % 6’sını açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H_{3a} hipotezi desteklenmektedir. Yani akademisyenlerle iletişimi yüksek olan öğrencilerin yaratıcı olma özellikleri daha belirgindir sonucuna ulaşılmıştır.

Regresyon analizinin ikinci aşamasında ise üniversite kültürünün alt boyutlarının bireysel kariyer planlamanın aynı isimli tek boyutu üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Tablo 8. Üniversite Kültürünün Bireysel Kariyer Planlama Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	R ²	Düz. R ²	F	P
Sabit	2,865***				,000
Kurumsal Yapı	,065				,418
Akademisyen-Öğrenci İlişkisi	,345	,10	,082	6,163	,000
İletişim	,039				,618
Aidiyet	-,270				,000
Kültürel Beğeni	,041				,580
Bağımlı Değişken: Bireysel Kariyer Planlama					

Tablo 8’de görüldüğü üzere üniversite kültürünün bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre; akademisyen-öğrenci iletişimi ($\beta = ,345$; $p < 0,001$) ve aidiyet ($\beta = -,270$; $p < 0,001$) boyutlarının bireysel kariyer planlamasını anlamlı etkiledikleri tespit edilmiştir. Üniversite kültürü bireysel kariyer planlaması üzerindeki etkinin ($R^2 = ,098$) % 10’unu açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri desteklenmektedir. Yani akademisyen ile iletişimi yüksek ve aidiyet duygusu düşük olan öğrencilerin bireysel kariyer planlama algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada üniversite kültürünün kurumsal yapı, akademisyen-öğrenci ilişkisi, iletişim, aidiyet ve kültürel beğeni boyutlarının; girişimcilik eğiliminin yeni fikirlere açıklık, yaratıcılık, kontrol odağı boyutları ve bireysel kariyer planlamanın aynı isimli tek boyutu üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen hipotezleri test etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Analizlerde kullanılan verilere, Bitlis Eren Üniversitesi Rahva Yerleşkesinde öğrenim gören öğrenciler ile anket çalışması yapılarak ulaşılmıştır.

Araştırmada ilk olarak üniversite kültürünün alt boyutlarının, girişimcilik eğiliminin alt boyutları üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. İnceleme sonuçlarına göre Üniversite kültürünün aidiyet boyutunun girişimcilik eğiliminin kontrol odağı boyutunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri kurumlar ile özdeşleşmesi; dışarıda bu kurumları temsil etmekten memnuniyet duyması olarak açıklanan aidiyet boyutunun (Vurgun ve Akpınar, 2018), yaşam döngüsünün belirli koşullar dahilinde bireyin kendi iradesine bağlı olduğu anlamına gelen kontrol odağı boyutunu (Bozkurt, 2008: 100) etkilemesi beklenebilir bir durumdur. Çünkü öğrenim gördüğü üniversitenin kültürünü benimseyen, bu durumu bir ayrıcalık olarak gören bir öğrenci için, üniversite içerisinde iradi davranışlar sergileyerek; girişimcilik eğilimini daha fazla ortaya çıkarması olası bir durumdur. Çarıkçı ve Koyuncu (2010: 7) çalışmalarında bireyin kültüre ait hissetmesi ile iç kontrol mekanizmasına sahip olması arasında bir ilişkinin varlığından söz ederek araştırma sonuçlarına benzer bir sonuca ulaşmıştır.

Çalışmada üniversite kültürünün başka bir alt boyutu olan akademisyen-öğrenci ilişkisinin girişimcilik eğiliminin yeni fikirlere açıklık ve yaratıcılık boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Sonuca göre akademisyenler ile sağlıklı iletişim kurabilen öğrencilerin yeni fikirlere daha fazla açık, özgün, üretken ve yaratıcı olduğu söylenebilir. Yao ve diğerlerine göre (2015:65) üniversiteler öğrencilerin girişimcilik sürecinde ihtiyaç duydukları beşeri sermayeye ulaştıkları mekanlardır. Öğrenci için bu sermayeye ulaşma birçok koşulun yerine getirilmesi ile mümkündür. Akademisyenler ile iletişimi makul bir zemine oturtmuş öğrencilerin bu beşeri sermayeden daha fazla kazanım sağladıkları söylenebilir (Balaban ve Özdemir, 2008: 135). Bu bağlamda akademisyen öğrenci ilişkisinin beşeri sermayeye erişim üzerinden öğrencilerin yeni fikirlere olan yaklaşımını ve yaratıcılık düzeyini etkilediği söylenebilir.

Son olarak üniversite kültürünün alt boyutlarının bireysel kariyer planlama üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre üniversite kültürünün akademisyen-öğrenci ilişkisi boyutunun bireysel kariyer planlama üzerinde negatif; aidiyet boyutunun ise pozitif anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Sonuçlara göre akademisyenler ile iyi ilişkiler kurabilen öğrencilerin bireysel kariyer planlama algılarının zayıf olduğu söylenebilir. Bu negatif etki, öğrencilerin bireysel kariyer planlarını yaparken -ki bu planlar tüm olanaklar göz önüne alınarak yapılmalıdır- sadece okuduğu bölümle sınırlı kalması başka fırsatlar ve olanaklar kovalamaması şeklinde açıklanabilir (Esmer ve Papuçcu, 2019: 112). Aidiyet boyutunun bireysel kariyer planlamaya pozitif etkisi ise Ashurova (2019: 83) çalışma sonuçları ile özdeştir. Çalışmaya göre üniversitede vakit geçirmekten hoşlanan içeride ve dışarıda fakültesi ile anılmayı tercih eden bir öğrencinin kariyerine bu bağlamda yön vereceği söylenebilir. Örneğin üniversitesinde akademik yeterlilik, bilim üretme kapasitesi, özgür ve çağdaş bir ortam olduğunu düşünen öğrencilerin kariyerlerine akademide devam etmek istemeleri ve çalışmalarını bu yönde sürdürmeleri beklenebilir.

Öneriler

Yapılan literatür araştırmasında üniversite kültürüne yönelik yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda öğrencilerin üniversite kültürüne yönelik algılarının tespit edildiği bu çalışmanın gelecek araştırmalara katkı sunması beklenmektedir. Bu araştırma örneklem ve konu bakımından sınırlılık taşımaktadır. Bu nedenle araştırma bulguları örneklem itibariyle genellenebilir. Gelecek araştırmalarda farklı örneklemeler ile farklı üniversitelerde çalışma yapılması önerilmektedir. Böylelikle öğrencilerin girişimcilik eğilimi ve kariyer planına bakış açısı mukayeseli bir şekilde değerlendirilebilecektir. Analiz sonuçlarına göre; üniversitelerin girişimcilik eğitimini her bölüm için zorunlu kılma, girişimcilik kulüplerini destekleme, girişimcilik potansiyeli olan öğrencilere fon desteği

sağlama gibi faaliyetler yürüterek öğrencilerin girişimcilik eğilimini ortaya çıkarması önerilebilir. Ve kariyer kapısı faaliyetlerini artırma, kariyer günleri düzenleme, iş dünyası-üniversite ortaklığında daha fazla proje yürütme, KOSGEB, İŞKUR, Kalkınma Ajansı gibi kurumlar ile iş birliği yapma gibi faaliyetler ile bireysel kariyer alanına katkı sunmaları önerilebilir. Yine üniversiteler bu çalışmalarını daha görünür kılarak üniversiteleri daha işlevsel hale getirebilir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Beyanı: Bu çalışmaya ¹Sorumlu Yazar, %50, ²İkinci Yazar % 25, ³Üçüncü Yazar % 25 oranla katkı sağlamıştır.

Araştırma Yayın Etiği: Bu çalışmanın hazırlanma ve yazım sürecinde “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

Aksoy, C. ve Yalçınsoy, A. (2017). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 341-359.

Aktouf, O. ve Chretien, M. (1987). “Comment se cree une culturelle organisationelle?”, *Revue Française de Gestion*, 66, 156-166.

Alemdar, A. G. M. Y. ve Köker, N. E. (2013). Öğrencilerin okul kültürü algısı üzerine amprik bir araştırma: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Örneği. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 3(6), 230-261.

Antić, M. ve Cerić, A. (2008). Organizational culture of faculty of civil engeeniring. *University of Zagreb. Recuperado el*, 1, 1-8.

Antoniou, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the university of petroşani, economics*, 10(2), 13-22.

Argon, T. ve Kösterelioğlu, M. A. (2009). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşam kalitesi ve fakülte kültürüne ilişkin algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 43-61.

Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolü. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(7), 2219- 2231.

Arıkan, S. (2002). *Girişimcilik*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt kültürü ve iklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 203-215.

Balaban, Ö. ve Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya üniversitesi İİBF örneği. *Girişimcilik ve kalkınma dergisi*, 3(2), 133-147.

Balay, R. Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.

Ballı, E. ve Ballı Koca, A. İ. (2013). Üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri ve girişimcilik eğilimleri. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 101-121.

Bilge, H. ve Bal, V. (2012). Girişimcilik eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 131-148.

Bingöl, D. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(1), 93-111.
- Bozkurt, R. (2000). Girişimci ve rol bilinci. *İş Fikirleri Dergisi*, 1(12), 86-94.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- Coulter, M. (2003). *Entrepreneurship in action*. New York: Small Business.
- Creed, P. A. Fallon, T. ve Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 219-229.
- Çarıkcı, İ. ve Koyuncu, O. (2010). Bireyci-toplumcu kültür ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Dess, G. G. Lumpkin, G. T. ve Covin, J. G. (1997). Entrepreneurial strategy making and firm performance: Tests of contingency and configurational models. *Strategic Management Journal*, 18(9), 677-695.
- Dessler, G. 2013. *Human resource management*. (13th ed). Florida International University: Pearson.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1(1), 33-57.
- Eren, Ş. ve Kaya, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 96-107.
- Esmer, Y. ve Pabuçcu, H. (2019). Stratejik kariyer planlama: Bulanık mantık yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi*, 34(1), 111-124.
- Fralinger, B. ve Olson, V. (2007). Organizational culture at the university level: A study using the OCAI instrument. *Journal of College Teaching ve Learning (TLC)*, 4(11), 85-98. DOI: 10.19030
- Gizir, S. (2008). Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 182-196.
- González, K. P. (2002). Campus culture and the experiences of Chicano students in a predominantly White university. *Urban Education*, 37(2), 193-218. DOI: 10.1177
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123.
- Gunkel, M., Schlaegel, C. Langella, I. M., ve Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524.
- Gutteridge, T. G. (1986). Organizational career development systems: The state of the practice. *Career Development in organizations*, 15.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Gutteridge, T. G. (1986). Organizational career development systems: The state of the practice. In Hall, D. T. and Associates.
- Gümüştekin, G. E. ve Emet, C. (2007). Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerinde etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 90-116.

- Güney, S. ve Nurmakhmatuly, A. (2007). Kültürün girişimciliğe etkisi: Kazakistan ve Türkiye üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik kültürlerarası araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(18), 62-86.
- Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik eğilimi üzerine bir araştırma: İspir Hamza Polat MYO örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 23-38.
- Hisrich, R. D. ve Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship. USA: Mc Graw – Hill Irwin*.
- Hofstede, G. Neuijen, B. Ohayv, D. D. ve Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Iljins, J. Skvarciany, V. ve Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 944-950.
- İplikçi, F. N. ve Topsakal, Y. (2014). Üniversitelerde örgüt kültürünü belirleyen ve etkileyen boyutlar: Ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 47-60.
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2004). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 177-186.
- İşcan, Ö. F. ve Kaygın, E. (2011). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 443-462.
- Işık, M. (2019). Algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 9(18), 1015-1041.
- Işık, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin kariyer değer algılarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Values Studies*, (8), 25-40.
- Kapu, H. ve Tutar, H. (2014). Sınır kapılarının girişimcilik kültürü üzerine etkisi: Iğdır örneği. *Journal of Marmara University Social Sciences Institute*, 11(41), 115-135.
- Karakulle, İ. ve Karakaya, A. (2017). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46), 596-614.
- Kaval, U. ve Gökoğlan, K. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer eğilimleri: Dicle Üniversitesi örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 248-260.
- Kavşur, Z. (2015). Sağlık yönetimi lisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Kaynak, İ. (2020). Kariyer (Mesleki) Güvenin örgütsel bağlılığa etkisinin enerji sektörü çalışanları açısından incelenmesi. *İçtimaiyat*, 4(2), 181-195.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2015). Üniversite örgüt kültürü algılamaları ve demografik değişkenlerin algılanan stresi yordayıcı değişkenler olarak incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 71-94.
- Kılıç, R. Keklik, B. ve Çalış, N. (2012). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma: Bandırma İibf işletme bölümü örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 423- 435.
- Korkmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 209-226.
- Kozak, A. Meryem. (2001). Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi*.

- Köksal, K. (2007). Yükseköğretimde örgüt kültürü ve alan araştırması. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuh, G. D., ve Whitt, E. J. (1988). *The Invisible Tapestry. Culture in American Colleges and Universities*. ASHE-ERIC Higher Education, 1, 5-170.
- Leibowitz, Z.B. Farren, C. ve Kaye, B.L. (1986). *Designing career development systems*. (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mathis, R. L. ve Jockson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. (13th. ed).South Western Cengage Learning.
- Mavisu, H. (2010). Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi. DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Mücevher, M. H. (2021). Bireysel Kariyer Planlamada Öz Tanıma Aracı Olarak SWOT Analizi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 12(31), 856-869.
- Müftüoğlu, M. T. Ürper Y. Başar M. Tosunoğlu T. (2004). *Girişimcilik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Okutan, E. ve Balaban, Ö. (2013). Kültürel yapının girişimcilik eğilimine etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 7-26.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Peters, Thomas, J., ve Waterman R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best run companies*. New York: Harper and Row Inc.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Puah, P., ve Ananthram, S. (2006). Exploring the antecedents and outcomes of career development initiatives: Empirical evidence from Singaporean employees. *Research and Practice in Human Resource Management*, 14(1), 112-142.
- Robbins, Stephen P. (1987). *Organization Theory: Structure, Design and Application*. (2nd ed).New Jersey: Prentice-Hall; Inc.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26), 233-247.
- Saleem, Y. Kamran, M. R. Sabir, F. ve Iqbal, J. (2013). Career development an imperative of job satisfaction and career commitment: Empirical evidence from Pakistani employees in banking sector. *Career Development*, 5(21), 108-118.
- Salik, N. ve Kaygın, E. (2016). Demografik değişkenler açısından üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi: Kafkas Üniversitesi örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 146-162.
- Sarıtaş, A. ve Duran, G. (2017). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin tespitine ilişkin bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 147-165.
- Sav, D. (2009). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma. *Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*,
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. (2nd ed.) John Wiley ve Sons.

- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. (3rd ed.) San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Sevinç, K. Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 24-38.
- Sporn, B. (1996). Managing university culture: an analysis of the relationship between institutional culture and management approaches. *Higher Education*, 32(1), 41-61. DOI: 10.1007
- Stringer, C. (2002). Modern human origins: progress and prospects. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 357(1420), 563-579. DOI: 10.1098
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. DOI: 10.1016
- Şahal, E. (2005). Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: "Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri". Antalya: Akdeniz üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159(2), 21-35.
- Terzi, A. R. (2007). Üniversite öğrencilerinin fakülte kültürüne yönelik algıları. *Milli Eğitim*, (176), 98-108.
- Tosunoğlu T. (2003). Girişimcilik ve Türkiye'nin ekonomik gelişme sürecinde girişimciliğin yeri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkmen, M. ve İşbilir, U. (2014). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(2), 18-28.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Uygun, M. Mete, S. ve Güner, E. (2012). Genç girişimci adayların girişimcilik eğilimi ve girişimcilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 145-156.
- Vurgun, Ş. ve Akpınar, G. M. (2018). Üniversite öğrencilerinin üniversite kültürüne ilişkin algılarının ölçülmesi: Adnan Menderes Üniversitesi Atça Meslek Yüksekokulu örneği. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 10(40), 609-645. DOI: 10.15189
- Wang, C. K. ve Wong, P. K. (2004). Entrepreneurial interest of university students in Singapore. *Technovation*, 24(2), 163-172. DOI: 10.1016
- Yao, X. Wu, X. ve Long, D. (2016). University students' entrepreneurial tendency in China: Effect of students' perceived entrepreneurial environment. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 8(1), 60-81. DOI: 10.1108

Extended Summary

Universities operating at many program levels are comprehensive and versatile higher education institutions that allow students to gain both theoretical and practical knowledge. On the other hand, universities, in addition to being educational and training institutions, also have the feature of a social life and teaching area. For this reason, the cultural structure of universities, which has a very important effect on the learning and development of students, is an important issue to be examined. Many factors are within the scope of university culture, from the social facilities of the university campus to the quality of the teaching staff, from the supportive behavior of the university administration to the communication of the

administrative staff with the students. University culture is a multifaceted concept consisting of dimensions such as academician-student relationship, belonging, institutional structure, cultural appreciation and communication. In this study, it is thought that each of these cultural factors may affect students' individual career planning in different ways. It is assumed that there is a meaningful relationship between individual career planning, which consists of students' self-evaluation, recognizing opportunities, setting goals, and preparing and implementing plans, and the university culture in which these processes will take place. At the same time, it is assumed that these factors are also effective on students' entrepreneurial tendencies. It is also assumed that students' willingness and determination to implement an entrepreneurial idea have significant relations with culture and its dimensions. In this context, the effect of university culture on individual career planning and entrepreneurial tendencies was examined within the scope of the research. According to the purpose of the research, the relationship between the concepts of culture, career and entrepreneurship was investigated. In this direction, a research based on quantitative data analysis was carried out in a causal screening design. Since it was not possible to reach the whole of the main mass, the sample was taken. The main body of the research consists of 294 students studying at various faculties in the Rahva Campus of Bitlis Eren University. Research data were collected using online and face-to-face survey techniques. The obtained data were first analyzed in terms of reliability. The questionnaire applied to these students was prepared by bringing together the university culture scale, the entrepreneurship tendency scale and the career planning scale. Regression analysis was performed to test the hypotheses formed as a result of the literature review. Exploratory factor analysis was used to test the dimension validity, and correlation analysis was used to reach the relationships between dimensions. Descriptive statistical data are also included in the study. As a result of the analysis; It has been determined that the sub-dimensions of university culture significantly affect the sub-dimensions of entrepreneurship tendency. On the other hand, it was found that the sub-dimensions of university culture affect one dimension of individual career planning. In addition, it has been observed that there are significant relations between the sub-dimensions of university culture and between the sub-dimensions of entrepreneurship tendency. According to the research findings, the relationship between the concepts of culture, career and entrepreneurship has been revealed. A number of suggestions have been made for academic and administrative staff, especially for administrators at universities. It has been suggested to carry out more activities on entrepreneurship and career, which are directly related to the concept of culture. The study is expected to contribute to the literature.

Purpose

The aim of this study is to examine the effect of university culture on individual career planning and entrepreneurship tendency. It is also to examine the concepts of culture, entrepreneurship and career together. For this reason, in line with the purpose of the study, literature reviews were made and hypotheses related to the research were formed. It is expected that it will contribute to the literature and will enable us to understand whether there is a significant relationship between the variables, since the variables are handled in a narrow framework and are limited in number in the literature.

Method

In this study, a research method based on quantitative data analysis was adopted. The main purpose of the research is to examine the effect of university culture on students' individual career planning and entrepreneurial tendency. In line with the purpose of the research, a survey was conducted with the students studying at the Rahva Campus of Bitlis Eren University. With the survey study, it was aimed to measure the university culture perception, individual career planning perception and entrepreneurship tendency of the

students. Analysis was carried out with 294 valid questionnaire data in IBM SPSS (version 25. 0) program.

Results

In the research, firstly, the effect of the sub-dimensions of university culture on the sub-dimensions of entrepreneurship tendency was analyzed. According to the results of the examination, it was seen that the belonging dimension of the university culture positively and significantly affected the locus of control dimension of the entrepreneurial tendency. Identifying university students with the institutions they study; The dimension of belonging, which means that they are happy to represent these institutions outside (Vurgun & Akpınar, 2018), is expected to have an impact on the locus of control dimension (Bozkurt, 2008: 100), which means that the life cycle determines the will, effort, desire and determination of the individual under certain conditions. is a situation. Because for a student who adopts the culture of the university he is studying and sees this situation as a privilege, by exhibiting voluntary behaviors within the university; It is possible to talk about a healthy environment where entrepreneurship can be revealed. Çarıkçı and Koyuncu (2010: 7) mentioned the existence of a relationship between the individual's feeling of belonging to culture and having an internal control mechanism, and reached a similar conclusion to the research results.

In the study, it was seen that the academician-student relationship, which is another sub-dimension of university culture, has a positive and significant effect on the dimensions of entrepreneurship tendency, openness to new ideas and creativity. According to the result, it can be said that students who can establish healthy communication with academicians are more open to new ideas, original, productive and creative. According to Yao et al. (2015:65), universities are places where students reach the human capital they need in the entrepreneurship process. Reaching this capital for the student is possible with the fulfillment of many conditions. It can be said that students who have established communication with academics on a reasonable basis gain more from this human capital (Balaban & Özdemir, 2008: 135). In this context, it can be said that the academician-student relationship affects the students' approach to new ideas and the level of creativity through access to human capital.

Finally, the effect of sub-dimensions of university culture on individual career planning was investigated. According to the results of the research, the academician-student relationship dimension of university culture is negative on individual career planning; it was seen that the dimension of belonging had a positive significant effect. According to the results, it can be said that the individual career planning perceptions of the students who can establish good relations with the academicians are weak. This negative effect can be explained as the fact that the students are limited to the department they are studying while making their individual career plans, which should be made by considering all possibilities, and not chasing other opportunities and opportunities (Esmer & Papuçcu, 2019: 112). The positive effect of the belonging dimension on individual career planning is identical with the results of the Ashurova (2019: 83) study. According to the study, it can be said that a student who likes to spend time at the university and prefers to be mentioned with his faculty inside and outside will direct his career in this context. For example, students who think that their university has academic competence, capacity to produce science, and a free and contemporary environment can be expected to want to continue their careers in academia and continue their studies in this direction.

Conclusion and Implications

In the literature research, it was seen that there are not enough studies on university culture. In this context, this study, in which students' perceptions of university culture are

determined, is expected to contribute to future research. This research has limitations in terms of sample and subject. Therefore, research findings can be generalized by sample. It is recommended to conduct studies in different universities with different samples in future studies. In this way, students' entrepreneurial tendency and perspective on career plan will be evaluated in a comparative way. According to the analysis results; It can be suggested that universities reveal the entrepreneurship tendency of students by carrying out activities such as making entrepreneurship education compulsory for each department, supporting entrepreneurship clubs, providing funding for students with entrepreneurial potential. And it can be suggested that they contribute to the individual career field with activities such as increasing career door activities, organizing career days, conducting more projects in business-university partnership, cooperating with institutions such as KOSGEB, İŞKUR, Development Agency. Again, universities can make these studies more visible by making them more functional.