

# Koçluk ve Mentorluk ile Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkide KOSGEB Desteklerinin Rolü<sup>1</sup>

Ali Şükrü ÇETİNKAYA\*, Mehmet Ali CANBOLAT\*\*

## ÖZ

**Amaç:** Yeni girişimcilere en yakın aday kesim zanaatkar ustalar elinde yetişen çırak ve kalfalardır. Çırak ve kalfalar yetişme sürecinde ustalarından birebir mentorluk ve koçluk hizmeti alırlar. KOSGEB tarafından girişimcilik kültürünün toplumda yerleşmesi ve koçluk ile mentorluk hizmetinin profesyonellerce verilmesine yönelik çeşitli destekler sağlanmaktadır. Mentor ve koçların çırak ve kalfaları bu destekler hakkında bilgilendirmeleri ve onları girişimciliğe özendirme büyük önem arz etmektedir. Bu nicel araştırmada, koçluk ve mentorluğun çırak ve kalfaların girişimcilik eğilimlerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kolayda erişim yöntemiyle 413 kalfa ve çıraktan geçerli anket geri dönüşü elde edilmiştir. Veri analizi; tanımlayıcı istatistik, açıklayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli ve process düzenleyici değişken analiz tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

**Bulgular:** Araştırma bulgularına göre koçluk ve mentorluğun girişimcilik niyetine pozitif ve anlamlı etki ettiği tespit edilmiştir.

**Sonuç ve Öneriler:** Araştırmada, kalfa ve çırakların girişimciliğe yönelmelerinde koç ve mentorlara (ustalara) büyük görevler düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

**Özgün Değer:** Çalışmanın özgün değeri; ustaların koçluk ve mentorluk desteğinin çırak ve kalfaların girişimcilik niyetine etkisini nicel araştırma deseninde ortaya koyan bir çalışma olmasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik Niyeti, Koçluk, Mentorluk, KOSGEB Girişimcilik Destekleri.

**JEL Sınıflandırması:** M10, M13.

# The Role of KOSGEB Supports on the Relationship Between Coaching - Mentoring and Entrepreneurship Intention

## ABSTRACT

**Purpose:** The closest candidates for being new entrepreneurs are apprentices and journeymen trained in the hands of craftsmen. Apprentices and journeymen receive one-on-one mentoring and coaching service from their masters during the process of upbringing. Various supports are provided by KOSGEB for the establishment of the entrepreneurial culture in the society and the coaching and mentoring service by professionals. It is very important for mentors and coaches to inform apprentices and journeymen about these supports and encourage them to entrepreneurship. In this quantitative study, it was aimed to determine the effect of coaching and mentoring on entrepreneurial tendencies of apprentices and journeymen.

**Methodology:** Questionnaire technique was used as a data collection tool in the study. 413 valid questionnaire feedbacks were obtained from journeymen and apprentices by using easy access data collection method. Data analysis was performed using descriptive statistics, explanatory factor analysis, structural equation modelling and process named moderating variable analysis technique.

**Findings:** According to the research findings, it has been determined that coaching and mentoring have a positive and significant effect on entrepreneurial intent.

**Practical Implications:** In the research, it was concluded that coaches and mentors (masters) had great duties in the heading of the journeymen and apprentices to entrepreneurship.

**Originality:** This study quantitatively proves the effect of masters' coaching and mentoring support on the entrepreneurial intent of novices and apprentices.

**Keywords:** Entrepreneurial Intention, Coaching, Mentorship, KOSGEB Entrepreneurship Supports.

**JEL Codes:** M10, M13.

1 Bu çalışma; 29 Ekim-02 Kasım 2019 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen International Congress of Science Culture and Education Kongresi'nde sunulan, "Kalfa ve Çırakların Koçluk ve Mentorluk Algısının Girişimcilik Niyeti ile İlişkisi" başlıklı tebliğ genişletilmiş halidir.

\* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, Konya, Türkiye, alisukru@outlook.com, ORCID: 0000-0001-8815-7165.

\*\* Öğr. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Karaman, Türkiye, malican70@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1235-9013 (Sorumlu Yazar-Corresponding Author).

## 1. Giriş

İstihdama ve ülke ekonomisine olan katkısından dolayı ülkeler girişimcilik olgusuna ayrı bir önem vermektedirler. Her ülkenin girişimcilere sağladığı imkânlar farklılık gösterse de temelde amaç, yeni iş sahalarının açılmasına destek olmak ve ülke ekonomisine katkı sağlamaktır. Türkiye’de özellikle Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) yeni girişimcilere birtakım hibeler ve sıfır faizli geri ödemeli destekler sağlamaktadır. Kısaca kendi işini kurup yeni bir işe başlamak olarak yorumlanan girişimcilik olgusu günümüzde gittikçe önemini artırmaktadır. Sosyal girişimcilerden kırsal girişimcilere, dezavantajlı girişimcilerden iç girişimcilere kadar geniş uygulama alanı bulan bu olgu çeşitli devlet yardımları ile desteklenmektedir.

Yeni iş kurmaya aday girişimcilerin başında ise kalfa ve çıraklar yer almaktadır. Oto tamirciliğinden kuaförlüğe kadar birçok mesleki alanda nitelikli işgücünün yetiştirilebilmesi için usta-çırak ilişkisiyle yetiştirme tarzı halen ön plandadır (Kepenekçi, 2007). Mekteplikten ziyade alaylı bir eğitim yaklaşımı benimsenen bu süreçte ustaların bir öğretici olmanın yanında koçluk ve mentorluk görevlerini yerine getirmeleri ve yetiştirdikleri bireylere kendi işyerlerini açmaları konusunda girişimcilik hevesi aşlamış olmaları beklenmektedir.

Yazında, tersine mentorluk desteğinin, genç kuşağın özgün fikirlerini keşfedebilme ve genç kuşaklara özgü yetkinlikleri örgüt hedeflerine doğru yönlendirmede önemli yararlar sağladığı (Terzi ve Boylu, 2019), e-mentorluk desteğinin az deneyimli öğretmenlerin eksikliğini hissettiği pedagojik alan bilgisini geliştirdiği ve motivasyon ile özgüvenlerine katkı sağladığı (Güler, 2019: 379-380), okul müdürlerinin mentorluk desteğinin öğretmenlerin iş doyumunu üzerine pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu (Eröz, 2019: 60), öğretmenlere sunulacak mesleki gelişim eğitimlerinin etkili ve sürdürülebilir olabilmesi için mentorluk desteğinin de sağlanması gerektiği (Çiğdemlioğlu vd., 2019), çırakların politik yeteneğini güçlü buldukları mentorlara olan güveni arttığında, kendilerini psikolojik olarak güçlendirilmiş hissettikleri (Kabdulova ve Öztürk, 2017), mentorluk fonksiyonlarının çalışanların örgütlerine karşı duydukları duygusal bağlılık düzeyleri, iş tatminleri ve işte kalma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu (Bayraktar, 2019: 97), okul müdürlerinin sergiledikleri mentorluk fonksiyonlarının müdür yardımcılarının iş doyumunu artırdığı (Özalp, 2016: 126), okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları arttıkça, öğretmenlerin örgütsel uyum düzeylerinin

de arttığı tespit edilmiştir (Şerefhanoglu, 2014: 78). Ayrıca Süleyman Demirel Üniversitesinde yürütülmekte olan Ağ ve Teknoloji Odaklı Uygulamalı Girişimcilik Projesi (ATOG) kapsamında öğrenciler ile iş dünyasında önde gelen isimler arasında mentorluk desteğinin kurulduğu ve bu destek sayesinde genç bireylerin girişimcilğe ve iş fikri üretmeye yönelik eğilimlerinin artırıldığı ileri sürülmüştür (Göktaş ve Parmaksız, 2019). Yine yazında küçük işletmelerin insan kaynakları yetiştirme yöntemi olan çırak-kalfa-usta süreci ve mesleki eğitim yöntemini tam olarak uygulayamadıkları için istihdam edilen çırak-kalfa-usta'da insan kaynakları yönetimi açısından bir sorun teşkil ettiği (Gökdeniz ve Karaman, 2017), harfleri ve sayıları algılama problemi yaşayan bir çocuğun yeni öğretmeni ile tanıştıktan sonra değişen hayatı ve başarısını konu alan "Her Çocuk Özeldir" filminin usta öğretici adaylarının çırak yetiştirme anlayışına etkisinin analiz edilmeye çalışıldığı araştırmada filmin, ustaların çırak öğrenci yetiştirme anlayışı üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kesici, 2018). Koçluk değişkeni konusunda yapılan araştırmalarda ise koçluk hizmeti alan çalışanların mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu arasında (Kışlalı, 2019), koçluk ve öz liderlik (Turan, 2018) ve örgütsel özdeşleşme düzeyi (Karakuş, 2019: 79) arasında ilişki tespit edilmiştir. Koçluk seans sayısının ise bireysel performansı ve öz yeterliliği pozitif yönde etkilediği (Tarakcı, 2019: 164-168) sonucuna ulaşılmıştır. Koçluk ve ön hazırlık kavramlarının mentorluk ile ayırımına dikkat çeken Kowalski (2019)'nin yanında erken yaş çocuklar sektöründe koçluk ve mentorluğun önemine değinen (Reed ve Walker, 2020) ve eğitim sektöründe koçluk ve mentorluğa (Hymans, 2019) vurgu yapan araştırmalara da rastlamak mümkündür. KOSGEB destekleri konusunda ise KOSGEB Yeni Girişimci Desteğinin işletme faaliyet süresine etkisini (İnce, 2019) inceleyen ve KOSGEB desteklerinden yararlanan işletmelerin bu desteklerdeki memnuniyet düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu (Kandemir vd., 2016) sonucuna ulaşan araştırmalara rastlanılmıştır.

Girişimcilik niyetini ya da eğilimini konu edinen birçok araştırmaya (Balan ve Özdemir, 2008; Başol vd., 2011; Chen, 2013; Akyüz, 2013; Bahadır, 2018; Ballı ve Üstün, 2019; Meoli, vd., 2019; Nowiński ve Haddoud, 2019; Poblete vd., 2019; Rehan, vd., 2019; Kalafatoğlu, 2020; Akbaş ve Arpat, 2020) rastlanılmıştır. Ayrıca öğrencilerin aldığı girişimcilik eğitimi sonrası girişimcilik eğilimlerinin, eğitim öncesi girişimcilik eğilimlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu (Seçgin, 2020), girişimcilik eğitimlerinin uzaktan eğitim yerine yüz yüze verilmesi durumunda öğrencilerin girişimcilik eğilimini artırdığı (Özdemir, 2019), öğrencilerin

girişimcilik potansiyelinin ortaya çıkarılmasında eğitime daha fazla önem verilmesi gerektiği (Kasap ve Aydın, 2019), öğrencilerin kişilik özelliklerinin girişimcilik niyetine olan etkisinin önemli bir ölçüde olduğu (Gençay ve Döven, 2019; Ballı ve Üstün, 2019), girişimcilik tecrübesi olanların, girişimcilik tecrübesi olmayanlara göre daha fazla bireysel motivasyona sahip olduğu (Aksoy vd., 2019) ve temel motivasyon kaynaklarının girişimcilik faktörlerini pozitif yönde etkilediğini (Özçoban ve Özkul, 2019) ortaya koyan araştırmalara da rastlanılmıştır.

Çıracak ve kalfaların ustalarından aldıkları koçluk ve mentorluk hizmetinin onların girişimcilik niyeti üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığı ve bu etkiye KOSGEB desteklerinin rolünü ortaya koyan çalışmalara ise rastlanılamamıştır. Bu bağlamda araştırmanın yazındaki bu eksikliği gidermeye katkı sağladığı değerlendirilmiştir.

Araştırmada kavramsal çerçevenin ardından teorik model ve hipotezler geliştirilmiş ardından araştırmanın yöntemi ve bulgularına yer verilerek ulaşılan bulgular tartışılmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Girişimcilik

Girişimci, temelde işletme faaliyetlerini yerine getirme esnasında belirsizlikle yüzyüze kalan kimse olarak tanımlanabilir (Özden vd., 2008). Girişimciler, ihtiyaçların karşılanması amacıyla üretim faktörlerini bir araya getiren ve riski üstlenen kişilerdir (Bahadır, 2018). Girişimciler, genel yaşam standartlarını ve çalışma koşullarını değiştirebilecek değişim ajanları (Rakićević vd., 2018) ve daha yüksek kazanımlar elde etmek için riskleri ve kaynakları organize edip yönetebilen kişiler (Naminse ve Zhuang, 2018) olarak karşımıza çıkarlar. Girişimciler özellikle risklerle karşılaştıklarında yaratıcı çözümler de üretebilmektedirler (Venkataraman, 2019).

Kişileri girişimci olmaya yönelten birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenlerden en yaygın olanları; bağımsız çalışma isteği, saygınlık görme ve gelir düzeyini artırma olarak sıralanabilir (Bozkurt, 2006). Girişimcilik olgusu bulunulan çevrenin ortaya koyduğu fırsatları değerlendirme yetkinliğine sahip olmayı (Bozkurt, 2006) ve yenilik yaratarak değer oluşturabilmeyi içermektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Elbette içinde bulunulan çevrenin de altyapı olarak girişimcilik için yeterli düzeyde olması beklenir (Patır ve Karahan, 2010). Başarıyla sonuçlanan girişimci-

lik faaliyetleri hem ekonomiye hem de günümüzün en büyük sorunlarından biri olan işsizliğe önemli katkılar sağlamaktadır.

## 2.2. Koçluk ve Mentorluk

Koç, çalışanlara ortak çıkarlar doğrultusunda sorumluluk yükleyerek bireysel katkılarına ortam hazırlayan, sorunlarına çözüm üreten, araştırmalar ve çalışmalar üzerinde fikirler ortaya atan kişi olarak tanımlanabilir (Özbay, 2008: 6-7). Koçluk karşılıklı güvene dayalı bir iletişim ortamı oluşturarak, sürekli gözlem ve geri bildirim yoluyla performans hedeflerine odaklanmanın bir yolu (Graham, Wedman ve Garvin-Kester, 1994) ve köklü bir yönetim felsefesidir (Burdett, 1998). Koçluk, bireyin performansını artırmak için potansiyelinin önündeki engelleri kaldıran, kalıcı öğrenmeyi sağlayan (Karaman, 2018), geliştirme ve yönlendirmeye yönelik bütünlük süreçlerinden oluşan (Akin ve Ulukök, 2018) ve örgütlerin ya da bireylerin gereksinimlerine göre farklılıklar gösteren bir süreçtir. Bu farklılıklar sonucunda birtakım sınıflandırmalar yapmak mümkündür. Günümüzde kariyer koçluğu, yaşam koçluğu ve eğitim koçluğu gibi sık kullanılan türleri bulunsa da örgütlerde genellikle yönetici koçluğu ve çalışan koçluğu türleriyle karşılaşılmaktadır (Barutçu ve Özbay, 2009).

Koçlar, zanaatkârlık gerektiren mesleklerde kalfa ya da çıraklara karşı usta rolündedirler. Bu durumda usta, kontrollü bir şekilde kalfa ya da çırağın kendi ayakları üstünde durabilmesini sağlana kadar koçluk rolüne devam etmekte ve nihayetinde bu yetiştirme sonucunda kalfa ya da çırağı ustalaştırmak için çaba sarf etmektedir (Sezer ve Şahin, 2017). Böylelikle yeni bir meslek öğrenmeye gelen vasıfsız işgücü nitelikli bir hal kazanarak ekonomik döngüde yerini alabilmektedir.

Mentor; Türkçe'de rehber, danışman, akıl hocası, vb. isimler ile ifade edilme-ye çalışılmakla birlikte yazında henüz ortak bir tanımı bulunmamaktadır (Kuzu vd., 2012). Mentor teriminin kökenine Homeros'un *Odyssea* destanında rastlanmaktadır. Troia Savaşı sırasında Ithaka kralı Odysseus'un, oğlunu sadık bir arkadaşı olan Mentor (Yunanca: μέντορ)'a emanet etmesi ile Mentor, aldığı bu emanete rehberlik edecek ve ona her konuda yol gösterecektir. Aradan yaklaşık üçbin yıl geçmesine rağmen yaşamın yazılı olmayan gerçekleri hakkında deneyimlerini aktaran Mentor'un ismi literatürde sıkça görülmeye başlandığından isminin de ölümsüzleştiği söylenebilir (Wilson ve Elman, 1990; Gabel-Dunk ve Craft, 2004).

Buradan hareketle, bir örgütteki deneyimsiz bireylerin yetiştirilmesi ve başarılı bir kariyer için hazırlanması konusunda sorumluluk üstlenen deneyimli ve bilgili kişilere mentor adı verilmiştir (Alayoğlu, 2012).

Mentorluk, insan gelişiminin en eski yöntemlerinden biri olmakla birlikte nitelikli bilgi ve deneyim sahibi kişiler ile bu bilgi ve deneyime sahip olmayan kişiler arasındaki yön verme ilişkisidir (Barutçu ve Özbay, 2009). Mentorluk anlık bir olay değil şüphesiz uzun bir süreçtir. Bu nedenle, mentorluk kısa süreli beceri gelişimi yerine uzun vadeli kazanımlara odaklanır (Hastings ve Kane, 2018). Mentorun temel rolü bu kazanımları edinecek mentinin bilgi ve deneyim kazanım sürecinde bireysel düzeydeki gelişimine katkı sağlamaktır (Kubberød, Fosstenløkken, ve Erstad, 2018). Son zamanlarda özellikle girişimciler için ön plana çıkan mentorluk desteği, girişimcilerin eksik bilgi ve tecrübe yetersizliklerinin giderilmesinde büyük önem arz etmektedir (Acar ve Özenli, 2018).

Koçlar kişilerin potansiyelini ortaya çıkarmaya çalışırken mentorlar daha çok bir rehberdirler. Koçlar kişileri cesaretlendirir, bilgilendirir ve kendine güven kazanmalarını sağlar. Mentorlar ise deneyimlerini kişilere aktararak onlara işi öğretirler (Bedük, 2012: 155).

### 2.3. KOSGEB Girişimcilik Desteği

Ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması için KOBİ'lerin desteklenmesi amacıyla, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) kurulmuştur (Resmî Gazete, 1990). KOSGEB geçmişte sadece imalat sanayine yönelik destek verirken 2009 yılından itibaren hizmet ve ticaret sektörlerini de destekler hale gelmiştir (Türkan ve Değirmenci, 2017). KOSGEB girişimciliğin yaygınlaştırılmasına ciddi destek vermekte ve bu yolla ülke ekonomisinin gelişimine önemli katkı sağlamaktadır (Yeşil ve Kazancı, 2018).

KOSGEB girişimcilik destek türleri Tablo 1'de verilmiştir (KOSGEB, 2020). Bu destekler geri ödemesiz (hibe) olarak girişimci adaylarına sunulmaktadır.

**Tablo 1. Yıllara göre KOSGEB girişimciliği geliştirme destek programları tablosu**

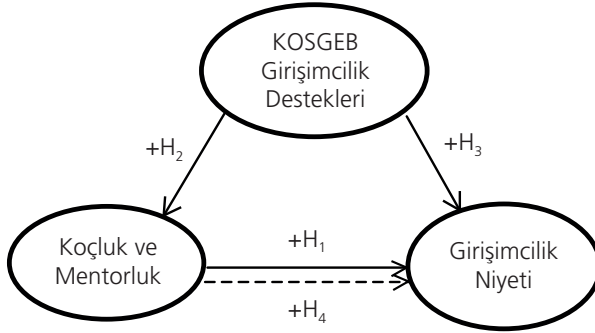
<i>Destek Adı</i>	<i>Alt Destek Programı Adı</i>	<i>Destek Üst Limiti</i>	<i>Uygulama Esası / Yönetmelik Yılı</i>	
Geleneksel Girişimci Desteği	Kuruluş Desteği (Gerçek kişiler için)	5.000 TL	KOSGEB (2020)	
	Kuruluş Desteği (Tüzel kişiler için)	10.000 TL		
	Performans Desteği	50.000 TL		
	Sertifika Desteği	5.000 TL		
İleri Girişimci Desteği	Kuruluş Desteği (Gerçek kişiler için)	5.000 TL		
	Kuruluş Desteği (Tüzel kişiler için)	10.000 TL		
	Performans Desteği	50.000 TL		
	Makine Teçhizat ve Yazılım Desteği (Düşük/Orta-Düşük Teknoloji Düzeyi)	100.000 TL		
	Makine Teçhizat ve Yazılım Desteği (Orta Yüksek Teknoloji Düzeyi)	200.000 TL		
	Mentörlük, Danışmanlık ve İşletme Koçluğu Desteği	10.000 TL		
Geleneksel Girişimci Desteği	Kuruluş Desteği (Gerçek kişiler için)	5.000 TL		
	Kuruluş Desteği (Tüzel kişiler için)	10.000 TL		
	Performans Desteği	50.000 TL		
İleri Girişimci Desteği	Kuruluş Desteği (Gerçek kişiler için)	5.000 TL		KOSGEB (2018)
	Kuruluş Desteği (Tüzel kişiler için)	10.000 TL		
	Performans Desteği	50.000 TL		
	Makine Teçhizat ve Yazılım Desteği (Düşük/Orta-Düşük Teknoloji Düzeyi)	100.000 TL		
	Makine Teçhizat ve Yazılım Desteği (Orta Yüksek Teknoloji Düzeyi)	200.000 TL		
	Makine Teçhizat ve Yazılım Desteği (Yüksek Teknoloji Düzeyi)	300.000 TL		
Yeni Girişimci Destek Programı	İşletme Kuruluş Desteği	2.000 TL	KOSGEB (2018)	
	Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği	18.000 TL		
	İşletme Giderleri Desteği	30.000 TL		
	Sabit Yatırım Desteği (Geri Ödemeli)	100.000 TL		
Yeni Girişimci Desteği	İş Kurma Desteği	4.000 TL	KOSGEB (2005)	
	Sabit Yatırım (Finansal Kiralama Gideri İçin Geri Ödemesiz) Desteği	10.000 TL		
	Sabit Yatırım (Geri Ödemeli) Desteği	40.000 TL		
Yeni Girişimci Desteği	Sabit Yatırım Desteği	8.000 €	KOSGEB (2003)	
	İşletme Giderleri Desteği	2.000 €		

Kuruluş desteği; işletmenin kuruluş döneminde gerçekleştirecek olduğu her türlü harç, serbest muhasebe ve mali müşavirlik ücreti, yazar kasa gideri, şirket

kuruluş masrafları, fatura ve irsaliye basımı gibi kuruluş giderlerini kapsamaktadır (Dülger, 2020, 39-40). Performans desteği yalnızca personel giderini kapsamaktadır. Makine, teçhizat ve yazılım desteği ise demirbaş ve yazılım giderlerini kapsamaktadır (Toptaş, 2019, 52-56).

### 3. Teorik Model ve Hipotez

Yazında koçluk, mentorluk ve girişimcilik niyeti ile ilgili münferit çalışmalar bulunmaktadır (Balaban ve Özdemir, 2008; Yıldırım, 2011; Pınar, 2013; Akın ve Ulukök, 2017; Hamdan, 2019). Ancak koçluk ve mentorluğun girişimcilik niyetini nasıl etkilediğini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışmada, koçluk ve mentorluk desteği ile girişimcilik niyeti ilişkisinde KOSGEB girişimcilik desteklerinin rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmada "mentorluk ve koçluk desteğinin girişimcilik eğilimine etkisinde KOSGEB girişimcilik desteklerinin rolü nedir?" temel araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Çalışmada ileri sürülen teorik model Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Teorik model

Günümüzde zanaatkârlığın öğretilmesinde usta-çırak ilişkisi halen varlığını sürdürmektedir. Oto tamirciliğinden kuaförlüğe kadar birçok mesleki alanda nitelikli işgücü yetiştirmede mekteplilikle birlikte alaylı olarak da adlandırılan işbaşında eğitim sistemi de benimsenmiştir (Kepenekçi, 2007). Karaman ilinde 2019 yılında usta olmaya aday yaklaşık 850 çırak bulunmaktadır (KMEM, 2019). Ustalık yolunda kalfa ve çıraklara ustaları tarafından verilen uygulamalı eğitimler büyük öneme sahiptir. Ustaların kalfa ve çıraklara verdikleri teknik eğitimlerinin yanında onlara mentorluk ve koçluk desteği verme durumları ve desteğin kalfa ve çıraklar



tarafından nasıl algılandığının yeterince araştırılmadığı gözlenmiştir. Bu bağlamda araştırmada  $H_1$  hipotezi ileri sürülmüştür:

$H_1$ : Algılanan koçluk ve mentorluk desteği ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

KOSGEB'in sağlamış olduğu girişimcilik destekleri neticesinde ustalık belgesini alan kişiler yeni işletme açabileceği gibi mevcut işletmelerini de modernize edebilmektedirler. Teorik ve pratik bilgileri edinen çırak ve kalfaların KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında sahip oldukları bilgiyi ve bu bilgiyi kullanım düzeylerinin yazında yeterince araştırılmadığı gözlenmiştir. Buradan hareketle  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezler ileri sürülmüştür.

$H_2$ : KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile algılanan koçluk ve mentorluk desteği arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

$H_3$ : KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Çırak ve kalfaların girişimcilik niyetlerinin mentorluk ve koçluk desteğiyle pekiştirilebilmesinde KOSGEB desteklerinin düzenleyici etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Bu durumu test etmek amacıyla  $H_4$  hipotezi araştırmanın temel hipotezi olarak ileri sürülmüştür:

$H_4$ : KOSGEB Girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma, mentorluk ve koçluk algısı ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

#### 4. Araştırma Yöntemi

Çırak ve kalfaların gelişimlerinde hem ustaları tarafından verilen uygulamalı bilgiler hem de mesleki eğitim merkezlerinde verilen teorik bilgiler büyük öneme sahiptir. KOSGEB'in sağlamış olduğu girişimcilik destekleri ustalık belgesi alan kişilere yeni işletme açabilme ve mevcut işletmelerini modernize edebilme fırsatı sağlamaktadır. Ustaların bu eğitim sürecinde çıraklarına mentorluk ve koçluk desteği verip vermedikleri; verildiyse bu desteğin çırakların girişimcilik niyetlerini nasıl şekillendirdiğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Buradan hareketle araştırmada KOSGEB girişimcilik desteklerinin mentorluk ve koçluk ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

DeneySEL olmayan, ilişkisel ve kesitsel bir desende tasarlanan bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu beş bölüm-

den oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma ölçeği, üçüncü bölümde girişimcilik niyeti ölçeği, dördüncü bölümde koçluk ölçeği ve beşinci bölümde mentorluk algı ölçeği yer almıştır. Son üç ölçek "1-Kesinlikle katılmıyorum'dan 5-Kesinlikle katılıyorum"a kadar değişen aralıkta derecelendirilmiş 5'li Likert tipinde ölçeklerdir. Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma ölçeği KOSGEB'den derlenen, evet/hayır cevabı içeren 12 maddelik bir ölçektir.

Girişimcilik niyeti ölçeği Liñán ve Chen (2009) ve Liñán vd. (2011) tarafından geliştirilen ve Bahadır (2018) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçektir. Girişimcilik niyeti ölçeği; girişimcilik niyeti, girişimciliğe yönelik tutumlar, algılanan davranış kontrolü ve öznel normları ölçmek üzere 4 boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi  $\alpha = 0.88$  (20 madde) hesaplanmış olup ölçeğin iyi düzeyde iç tutarlılık sağladığı değerlendirilmiştir.

Koçluk algısını ölçmek amacıyla Ellinger vd. (2003) tarafından geliştirilen ve Eğri (2013) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan, tek boyut ve 8 ifadeden oluşan ölçektir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi  $\alpha = 0.92$  (8 madde) hesaplanmış olup ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılık sağladığı değerlendirilmiştir.

Mentorluk algısını ölçmek amacıyla Fleming vd. (2013) tarafından geliştirilen ve Çamveren (2016) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçektir. Ölçek; etkili iletişimi sürdürme, beklentileri uyumlaştırma, kavrama gücünü değerlendirme, özgürlüğü teşvik etme, farklılıkları dikkate alma ve mesleki gelişimi teşvik etme olmak üzere 6 boyut ve 26 ifadeden oluşmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi  $\alpha = 0.97$  (26 madde) hesaplanmış olup ölçeğin çok iyi düzeyde iç tutarlılık sağladığı değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini yükseltmek için ankete başlamadan önce uzman görüşleri alınmış ve bir pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Anket formu öncelikle alanla ilgili sektörden ve akademiden 6 uzman kişiye sunulularak görüş ve önerileri alınmıştır. Görüş ve öneriler doğrultusunda anket formu tasarımında ve ölçek ifadelerinde bazı düzeltmeler yapılmıştır. Ardından gerçekleştirilen pilot çalışma ile hedef evrende yer alan işletmelerdeki 34 çalışandan geçerli anket

elde edilmiştir. Pilot uygulama veri analizi sonuçlarına göre ankette ve ölçeklerde gerekli düzeltmeler yapılarak ankete son hali verilmiştir.

Araştırmanın evreni Karaman ilindeki kalfa ve çıraklardır. Örneklem çerçevesi Karaman il merkezinde haftada 1 gün mesleki eğitim alan kalfa ve çıraklardır. Karaman Mesleki Eğitim Merkezi verilerine göre Karaman il merkezi genelinde kayıtlı 850 kalfa ve çırak bulunmaktadır (KMEM, 2019). Basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile 550 kalfa ve çırağa ulaşılmış, eksik, tutarsız ve güvenilir olmayan anketler elenerek 413 geçerli anket geri dönüşü elde edilmiştir. Örneklem düzeyinin evreni temsil etmede yeterli olduğu değerlendirilmiştir (Hair, Anderson ve Tatham, 1998).

#### *4.1. Demografik Bulgular*

Araştırmaya katılan çırak ve kalfalar ile çalıştıkları işletmelere ait demografik özellikler Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre çırak ve kalfaların büyük çoğunluğunun erkek ve bekar olduğu, 18 yaş altında, ortaokul düzeyinde öğrenime sahip oldukları, mevcut işletmelerinde 1-3 yıl aralığında çalıştıkları, 1-3 yıl aralığında toplam çalışma hayatı tecrübesine sahip oldukları görülmüştür. Bu veriler anketi cevaplayanların çoğunluğunun çalışma hayatlarının henüz ilk evresinde olan gençler olduğunu göstermektedir. Araştırmada anketi cevaplandırılanların çalıştıkları işletmelerin çoğunluğunun otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 10’dan az çalışanı bulunan şahıs işletmesi oldukları görülmüştür.

Tablo 2. Demografik bulgular

		Frekans	Oran (%)			Frekans	Oran (%)
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	369	89,35	<b>Yaş</b>	18 yaş altı	263	63,68
	Kadın	42	10,17		18-24	127	30,75
	Cevapsız	2	0,48		25-34	8	1,94
	Toplam	413	100		35-49	10	2,42
<b>Medeni Durum</b>	Evli	21	5,08	50-65	1	0,24	
	Bekar	389	94,19	Cevapsız	4	0,97	
	Cevapsız	3	0,73	Toplam	413	100	
<b>Eğitim Durumu</b>	İlkokul	10	2,42	<b>Personel Sayısı</b>	10'dan az	356	86,20
	Ortaokul	282	68,28		10-49	37	8,96
	Lise	68	16,46		50-99	9	2,18
	Meslek Lisesi	48	11,62		100-249	6	1,45
	Ön lisans	2	0,48		250-499	1	0,24
	Lisans	2	0,48		500 – 999	1	0,24
	Doktora	1	0,24		1000 – 1999	1	0,24
Toplam	413	100	2000 ve üstü		1	0,24	
<b>Konum</b>	Firma Sahibi/Ortağı	14	3,39		Cevapsız	1	0,24
	Şef/Formen/Ustabaşı	20	4,84	Toplam	413	100	
	İşgören/Memur	13	3,15	<b>Yasal Statü</b>	Kolektif Şirket	8	1,94
	Kalfa	157	38,01		Komandit Şirket	1	0,24
	Çırac	201	48,67		Anonim Şirket	17	4,12
	Diğer	5	1,21		Sivil Toplum Kuruluşu (STK)	6	1,45
	Cevapsız	3	0,73		Limited Şirket	93	22,52
Toplam	413	100	Kooperatif		1	0,24	
<b>Mevcut İşletmede Çalışma Süresi</b>	1 Yıldan az	115	27,85		Kamu Kurumu	2	0,48
	1 – 3	203	49,15		Şahıs İşletmesi	45	10,90
	4 – 6	74	17,92		Diğer	228	55,21
	7 – 9	11	2,66	Cevapsız	12	2,91	
	10 – 15	6	1,45	Toplam	413	100	
	16 – 20	2	0,48	<b>Bölüm</b>	Üretim	279	67,55
	20 yıl üzeri	1	0,24		Pazarlama - Satış	21	5,08
Cevapsız	1	0,24	Muhasebe		4	0,97	
Toplam	413	100	İnsan Kaynakları		8	1,94	
<b>İş Hayatı Deneyimi</b>	1 Yıldan az	65	15,74		Diğer	92	22,28
	1 – 3	189	45,76		Cevapsız	9	2,18
	4 – 6	108	26,15	Toplam	413	100	
	7 – 9	28	6,78	<b>Sektör</b>	Ambalaj- Plastik	4	0,97
	10 – 15	9	2,18		Orman Ürünleri - Mobilya	31	7,51
	16 – 20	6	1,45		Kimya - Boya	9	2,18
	20 yıl üzeri	7	1,69		Sağlık	1	0,24
	Cevapsız	1	0,24		İnşaat	57	13,80
	Toplam	413	100		Bilişim (IT)	3	0,73
<b>İşletme Faaliyet Süresi</b>	1 Yıldan az	31	7,51		Hizmet (Kuaför, Sigorta vb.)	58	14,04
	1 – 3	98	23,73		Eğitim	4	0,97
	4 – 6	75	18,16		Turizm Otel	2	0,48
	7 – 9	38	9,20	Makine İmalatı	55	13,32	
	10 – 15	55	13,32	Gıda	29	7,02	
	16 – 20	51	12,35	Tekstil	1	0,24	
	20 yıl üzeri	62	15,01	Otomotiv	105	25,42	
	Cevapsız	3	0,73	Cevapsız	54	13,08	
	Toplam	413	100	Toplam	413	100	

#### 4.2. Koçluk Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanarak birden çok değişkeni az sayıda bileşene indirgeyebilen çok değişkenli bir analiz türüdür (İslamoğlu ve Alınacı, 2014, 395). AFA, birbirleriyle ilişkili birden fazla değişkenden oluşan veriye ait temel boyutların ilişki durumunu ortaya koyarak veri içerisindeki kavramlar arasındaki ilişkilerin yorumlanmasına destek sağlar (Doğan ve Başokçu, 2010). Açıklayıcı faktör analizinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi, örneklemin yeterliliğini ölçmektedir. KMO testinin 0,80'in üzerinde olması önerilmekle birlikte değer 0,50'nin altında olması kabul edilmemektedir (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008). AFA'nde tüm ölçekler için Hair vd. (1998)'nin önerdiği gibi faktör yükü 0,40 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Tüm ölçeklerde kullanılan KMO değerinin 0,70'den daha yüksek çıkması, aynı zamanda değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğunu ve ortak faktörleri paylaştığını göstermektedir. Ölçeklerde temel bileşenler faktör analizi yapılmış ve korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity testi uygulanmıştır.

Koçluk ölçeği (Tablo 3), AFA'nde KMO değeri 0,928 olarak belirlenmiştir. Bu sonucun oldukça iyi düzeyde olduğu (Kaiser, 1974) değerlendirilmiştir. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistik olarak anlamlı  $\chi^2$  sonucu ortaya koymuş olup ( $\chi^2=1871.573, df=28, Sig<000$ ) faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür.

**Tablo 3. Koçluk ölçeği açıklayıcı faktör analizi (n=413)**

<b>Bileşen Matrisi<sup>a</sup></b>	<b>Koçluk</b>
1. Ustam, öğrenmeme yardımcı olmak için mukayeseler yapar, senaryolar ve örnekler kullanır.	0,847
2. Ustam, bütünü (büyük resmi) görmeme yardım eder ve böylece bakış açımın genişlemesini sağlar.	0,830
3. Ustam bana yapıcı geribildirim sağlar.	0,797
4. Ustam, yaptığımız etkileşimlerin bana faydalı olduğundan emin olmak için benden geri bildirim ister.	0,797
5. Ustam, işimi daha etkili yapabilmem için bana kaynak sağlar.	0,787
6. Sorunları etraflica düşünmeme yardım etmek için, ustam çözümler sunmak yerine sorular sorar.	0,775
7. Ustam, beklentileri benimle belirler ve o beklentilerin işletmenin hedefleri açısından önemini paylaşır.	0,761
8. Ustam, farklı tarafların/kişilerin rollerine bürünerek (onların bakış açısını sunarak), olayları farklı açılardan görmeme yardım eder.	0,750

<sup>a</sup> Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Direct Oblimin

Koçluk açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin tek bileşeni olduğunu ortaya koymuştur. Bileşen “koçluk” olarak adlandırılmıştır. Koçluk bileşeninde özdeğer 5,039, açıklanan varyans %62,982 ve  $\alpha = 0,915$  (8 madde) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre “koçluk” adında yeni değişken üretilmiş ve sonraki analizler bu bileşik değişken baz alınarak yapılmıştır.

#### 4.3. Mentorluk Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Mentorluk ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 4). KMO değeri 0,959 olarak belirlenmiş olup bunun da oldukça iyi düzeyde olduğu (Kaiser, 1974) değerlendirilmiştir. Bartlett’s Test of Sphericity testi istatistik olarak anlamlı  $\chi^2$  sonucu ortaya koymuş olup ( $\chi^2=7483,021$  df=300, Sig<000) faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür.

**Tablo 4. Mentorluk ölçeği açıklayıcı faktör analizi (n=413)**

<i>Desen Matrisi</i>	<i>Teşvik</i>	<i>Mentor Koçluğu</i>	<i>Kariyer Desteği</i>
<b>Ustam ...</b>			
14. ... araştırmayı daha iyi kavramam için stratejiler kullanır.	0,764		
16. ... özgüvenimi geliştirir.	0,739		
17. ... yaratıcı olmamı teşvik eder.	0,737		
15. ... beni motive eder.	0,727		
13. ... araştırma yapabilme yeteneğimi doğru tahmin eder.	0,708		
12. ... bilgi düzeyimi doğru tahmin eder.	0,618		
18. ... mesleki olarak yaptığım katkılarımı kabul eder.	0,615		
19. ... bağımsızlığımı elde etme yolumu belirleme sürecinde benimle konuşur.	0,588		
2. ... yapıcı bildirim sağlar.		0,842	
3. ... güvene dayalı ilişki kurar.		0,830	
1. ... beni aktif olarak dinler.		0,801	
4. ... herhangi bir iletişimde farklı iletişim teknikleri belirler ve kullanır.		0,777	
11. ... araştırarak öğrenmeme dair uzun vadeli amaç ve hedefler geliştirmeme yardımcı olur.		0,742	
7. ... usta-çırak ilişkimizden neler beklediğini netleştirmek için benimle birlikte çalışır.		0,692	
5. ... benimle iletişimimi geliştirmek için yeni yollar belirler.		0,675	
6. ... diğer ustalarla iyi iş birliği içinde çalışır.		0,654	
10. ... araştırarak öğrenme hedeflerimi belirlemek için benimle birlikte çalışır.		0,633	
8. ... kendi beklentileri ile benim beklentilerimi uyumlaştırır.		0,585	
9. ... bireysel ve mesleki farklılığımın beklentilerimi nasıl etkilediğini dikkate alır.		0,581	
24. ... özel hayatım ile iş hayatımı dengelememe yardımcı olur.			0,847
22. ... etkili bir iş çevresi edinmeme yardımcı olur.			0,745
23. ... kariyer hedeflerimi belirlememde yardımcı olur.			0,742
26. ... hibe ya da mali destekler gibi kaynaklar bulmama yardımcı olur.			0,724
25. ... rol modelim olarak bana olan etkisinin farkındadır.			0,665
21. ... kendinden yaş, ırk, cinsiyet, kültür, din, vb. şekilde farklı olan çıraklarla etkin çalışabilir.			0,536

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Direct Oblimin. Rotasyon: 12 tekrar.

<b>Bileşen Adı</b>	<b>Özdeğer</b>	<b>Varyans (%)</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Madde</b>
Teşvik :	14,054	56,215	0,941	11
Mentor Koçluğu :	1,615	6,459	0,934	8
Kariyer Desteği :	1,062	4,249	0,892	6
<b>Toplam açıklanan varyans:</b>		<b>%66,923</b>		

Mentorluk AFA, ölçeğin üç bileşeni olduğunu ortaya koymuştur. Bileşenler; teşvik, mentor koçluğu ve kariyer desteği şeklinde adlandırılmıştır. Mentorluk bileşenlerinin özdeğer, açıklanan varyans ve güvenilirlik ( $\alpha$ ) katsayıları Tablo 4'de görülmektedir. Bileşenler 1'in üzerinde özdeğere sahip olup toplam varyansın %66,923'ünü temsil etmektedir. Bileşenlerin  $\alpha$  değerleri yüksek iç tutarlılığın sağlandığını göstermektedir. Bir ifade düşük yüklenme değerine sahip olduğu için analizden çıkarılmıştır. Bileşenler için bileşik değerli değişkenler üretilmiş ve sonraki analizlerde bu bileşik değerler esas alınmıştır.

#### *4.4. Girişimcilik Niyeti Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi*

Girişimcilik niyeti ölçeği AFA (Tablo 5), KMO değeri 8,885 değerinde olup iyi düzeydedir (Kaiser, 1974). Bartlett's Test of Sphericity testi istatistik olarak anlamlı  $\chi^2$  sonucu ortaya koymuş olup ( $\chi^2=2427,964$   $df=136$ ,  $Sig<000$ ) faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceğini göstermiştir.



**Tablo 5. Girişimcilik niyeti ölçeği açıklayıcı faktör analizi (n=413)**

<i>Desen Matrisi</i>	<i>Niyet</i>	<i>Normlar</i>	<i>Destek</i>	<i>Tutum</i>
7. Yeni iş kurma aşamalarının üstesinden gelebilirim.	0,750			
2. Yeterli fırsat ve kaynaklara sahip olsam bir iş kurmak isterim.	0,739			
5. Ciddi anlamda kendi işimi kurmayı düşünüyorum.	0,738			
1. Bir iş kurmak ve bunu işletmek benim için kolaydır.	0,702			
6. Kendi işimi başlatmak ve yürütmek için her türlü çabayı gösteririm.	0,678			
4. Bir girişimci olarak her şeyi yapmaya hazırım.	0,632			
13. Gelecekte bir iş kurmaya kararlıyım.	0,415			
19. Bir iş kurmaya yönelik niyetim her zaman çok düşüktür.		0,823		
10. Girişimci olmak bana itici gelir.		0,789		
9. Kendi işimi kurup kurmama konusunda ciddi endişelerim vardır.		0,726		
16. Yeni bir iş fikri geliştirmek benim için çok zordur.		0,577		
8. Ailem, iş kurma kararımı destekler.			-0,705	
11. Meslektaşlarım iş kurma kararımı destekler.			-0,628	
14. Bir iş kursam, başarılı olurum.			-0,460	
17. Mesleki hedefim, bir girişimci olmaktır.				-0,778
18. Girişimci olmak benim için dezavantajdan ziyade avantaj anlamına gelir.				-0,775
12. Seçme şansım olsa girişimci olmayı tercih ederim.				-0,527

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Direct Oblimin. Rotasyon: 19 tekrar.

<b>Bileşen Adı</b>	<b>Özdeğer</b>	<b>Varyans (%)</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Madde</b>
Niyet :	6,089	35,818	0,860	7
Normlar :	2,267	13,338	0,715	4
Destek :	1,041	6,122	0,662	3
Tutum :	1,007	5,924	0,740	3
<b>Toplam açıklanan varyans:</b>		<b>%61,202</b>		

Girişimcilik niyeti ölçeği açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin dört bileşeni olduğunu önermiştir. Bileşenler; niyet, normlar, destek ve tutum şeklinde adlandırılmıştır. Girişimcilik niyeti ölçeği bileşenlerinin özdeğer, açıklanan varyans ve güvenilirlik ( $\alpha$ ) katsayıları Tablo 5'te görülmektedir. Bileşenler 1'in üzerinde özdeğere sahip olup toplam varyansın %61,202'sini temsil etmektedir. Bileşenlerin  $\alpha$  değerleri iç tutarlılığın sağlandığı göstermektedir. Ölçekte 3 ifade bileşende düşük yüklemeler yaptığı veya farklı bileşenlerde birbirine yakın değerlerde eşanlı yüklemeler yaptığı için analizden çıkarılmıştır. Girişimcilik niyeti ölçeği AFA sonuçları doğrultusunda

bileşik değerli değişkenler üretilmiş ve sonraki analizlerde bu bileşik değerler esas alınmıştır.

#### 4.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin durumunu ve varsa bu ilişkinin yönü ve şiddetinin belirlenmesi amacıyla uygulanan bir yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2015, 255). Korelasyon analizi neden – sonuç ilişkisini göstermez, sadece değişkenlerin birlikte değişimlerini ve ilişkilerin düzeylerini inceler (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012, 184-185). Girişimcilik niyeti ölçeği, koçluk ölçeği ve mentorluk algısı ölçeği açıklayıcı faktör analizi bileşik değişkenleri arasındaki doğrusal ilişkiye yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6. Pearson korelasyon analizi**

	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Std. Hata</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>1. Niyet</b>	409	3,764	0,871	1						
<b>2. Normlar</b>	409	2,940	1,014	0,057	1					
<b>3. Destek</b>	409	3,829	0,913	0,641*	0,136*	1				
<b>4. Tutum</b>	409	3,625	0,935	0,626*	0,172*	0,558*	1			
<b>5. Teşvik</b>	410	3,776	0,936	0,449*	0,089	0,434*	0,407*	1		
<b>6. Mentor Koçluğu</b>	410	3,790	0,982	0,448*	0,144*	0,461*	0,439*	0,779*	1	
<b>7. Kariyer Desteği</b>	410	3,763	0,963	0,421*	0,132*	0,458*	0,410*	0,723*	0,782*	1

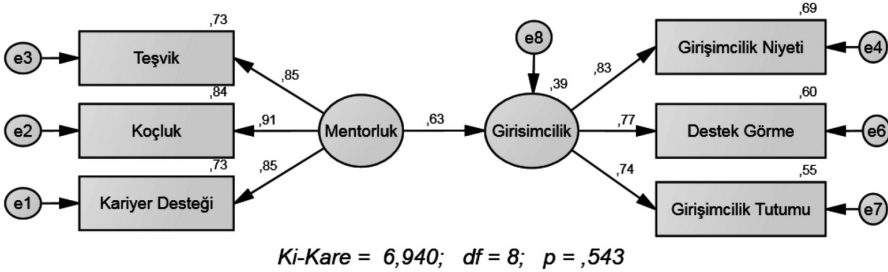
\*. Korelasyon  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk)

Korelasyon analizi sonuçlarına göre niyet değişkeni ile normlar değişkeni ve teşvik değişkeni ile normlar değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bunların dışında diğer tüm değişkenler arasında orta ve yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.6. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi

Koçluk ve mentorluk algısının girişimcilik niyetine etkisini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) yol analizi tekniğinden yararlanılmıştır. YEM genel olarak çok boyutlu gözlenen ve örtük değişkenleri içeren modellerin test edilmesinde kullanılan çok değişkenli istatistiksel analiz tekniğidir (Gürbüz ve Şahin, 2015,

323). Uyum indeksleri, YEM’nde önerilen teorik modelin elde edilen verileri ne derece iyi açıkladığını ve modelin kabul ya da ret edilmesi kararının verilmesini belirler (Cengiz ve Kırkbir, 2007).



**Şekil 2. Teorik model yol analizi**

Koçluk ve mentorluk algısının girişimcilik niyetine olan etkisini test eden teorik modele ait yol analizi Şekil 2’de gösterilmiştir. Modelde yer alan değerler standardize edilmiş tahmine ait parametrelerdir. Model uyumu;  $\chi^2/df$ , Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi (CFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI) ve Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi (RMSEA) uyum indeksleri ile test edilmiştir. Tablo 7’de görüldüğü üzere uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır. YEM yol analizinde “koçluk” ölçeğinin teorik modelde yetersiz yüklemeye değerlerine sahip olduğu görülmüş olup analizde dikkate alınmamıştır. Bunun nedeninin, mentorluk ölçeği alt boyutlarından olan mentor koçluğu bileşeninden kaynakladığı değerlendirilmiştir.

**Tablo 7. Araştırma modeli uyum iyiliği indeksleri**

<i>Model Uyum İndeksleri</i>	<i>Referans Değerler</i>	<i>Araştırma Bulguları</i>
GFI (Uyum İyiliği İndeksi)	≥ 0,90	0,994
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)	≥ 0,90	1,000
AGFI (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)	≥ 0,90	0,985
RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi)	≤ 0,08	0,476
$\chi^2/df$	≤ 3	0,867

Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken “mentorluk” ile bağımlı değişken “girişimcilik niyeti” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $R^2=0,39$ ,  $p<0,001$ ) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, girişimcilik niyetinin %39’unun mentorluktan kaynaklandığı söylenebilir. Bu sonuca göre araştırmada ileri sürülen  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir.

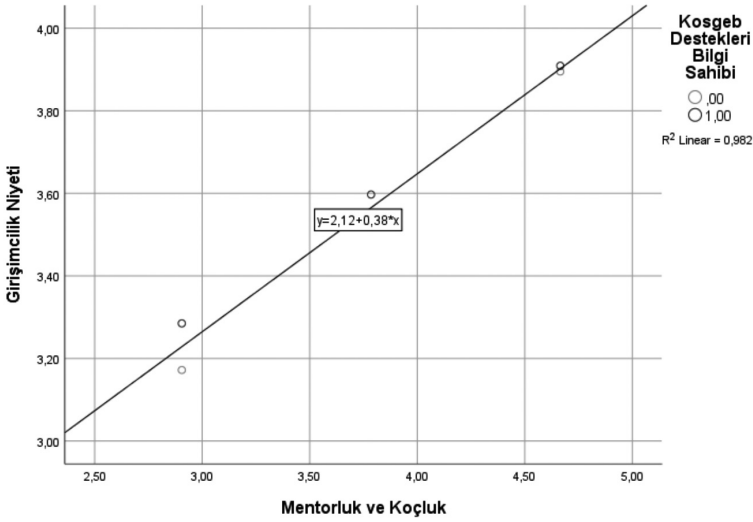
#### 4.7. Düzenleyici Değişken Etkisi Analizi

Düzenleyici değişken analizinde temel amaç, düzenleyici olarak seçilen değişkenin bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin gücünü nasıl etkilediğini ortaya koymaktır (Saraç, 2016, 58). Düzenleyici değişken analizi; Hayes (2018) tarafından geliştirilen ve SPSS yazılımı üzerinden çalışabilen PROCESS adlı eklentide 1 numaralı model esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre hipotez test sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8. KOSGEB destekleri bilgi sahibi olmanın düzenleyici değişken etkisi analizi**

	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>St. Hata</i>	<i>R</i> <sup>2</sup> <i>Değişimi</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>
Model (Girişimcilik Niyeti)	0,533	0,284	0,325	---	53,111	0,000	3,000	401,000
Düzenleyici Etki (X * W)	---	---	---	0,001	0,319	0,572	1,000	401,000
		<i>B</i>			<i>t</i>		LICI	ULCI
Sabit	---	1,978	0,133	---	14,856	0,000	1,716	2,240
Mentorluk	---	0,411	0,034	---	11,915	0,000	0,343	0,479
Bilgi Sahibi Olma	---	0,275	0,395	---	0,698	0,486	-0,501	10,051
Etkileşim Katsayısı	---	-0,056	0,099	---	-0,565	0,572	-0,250	0,138

Düzenleyici değişken etkisi analizi mentorluk ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğunu ( $H_1$ ) ortaya koymuştur. Buna karşın analiz sonuçları, KOSGEB destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ( $H_2$ ) göstermiştir. Benzer şekilde sonuçlar KOSGEB destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile mentorluk arasında da anlamlı bir ilişki olmadığını ( $H_3$ ) ortaya koymuştur.



**Şekil 3. KOSGEB destekleri bilgi sahibi olma düzenleyici değişken etkisi**

Mentorluk ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı doğrusal ilişki Şekil 3’de görülmektedir. Tablo 8’deki bulgular ve Şekil 3 birlikte değerlendirildiğinde, KOSGEB destekleri hakkında bilgi sahibi olmanın, koçluk ve mentorluk ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide bir düzenleyicilik etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre araştırmamızın temel hipotezi olan  $H_4$  desteklenmemiştir.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Karaman il merkezinde haftada 1 gün mesleki eğitim olarak çeşitli sektörlerde çalışan kalfa ve çıraklarla gerçekleştirilen araştırmaya 413 kişi katılmıştır. Buna göre çırak ve kalfaların büyük çoğunluğunun erkek ve bekar olduğu, 18 yaş altında, ortaokul düzeyinde öğrenime sahip oldukları, mevcut işletmelerinde 1-3 yıl aralığında çalıştıkları, 1-3 yıl aralığında toplam çalışma hayatı tecrübesine sahip oldukları görülmüştür. İlk olarak " $H_1$ : Algılanan koçluk ve mentorluk desteği ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü ilişki vardır" hipotezi test edilmiş ve analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken "mentorluk" ile bağımlı değişken "girişimcilik niyeti" arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $R^2=0,39$ ,  $p<0,001$ ) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmamızda ileri sürülen  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir. Acar ve Özenli (2018) de araştırmalarında mentorluk desteğinin girişimcilik üze-

rine etki ettiğini saptamışlardır. Ayrıca koçluğu işe dönüştürme ile ilgili girişimcilik tutumu ve pozitif psikolojik sermaye algısının, koçlukla ilgili girişimcilik eğilimini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini iddia saptanmıştır (Toker ve Kılıç, 2019). Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Buna göre koçluk ve mentorluk desteğinin girişimcilik niyetine katkı sağladığı sonucuna varılabilir. Nihayetinde girişimci adaylarının gerek belirsizleri şeffaflaştırmaları gerekse bilmedikleri konular hakkında bir akıl hocasından destek almaları sayesinde yapacakları işin detayları hakkında öngörü kazanabileceklerdir. Ayrıca, mentorluk ile akademik başarı (Yıldırım ve Yılmaz, 2013), örgütsel güven (İbrahimoğlu vd., 2011), iş doyumu (Özalp vd., 2016), öz yeterlilik (İşcan ve Çakır, 2016) ve işletme performansı (Núñez-Cacho ve Torraleja, 2013) arasında doğrudan ilişki olduğu araştırmacılar tarafından bulgulanmıştır. Görülmektedir ki mentorluk birçok değişken ile ilişki içerisindedir. Bu durumda bireylerin algıladığı mentorluk desteğinin olumlu sonuçlar ürettiği sonucuna varılabilir. Yine yapılan araştırmalar mentorluk desteğinin işe yeni başlayanların işgücü devir hızını azalttığı ve işte kalma sürelerini arttırdığı (Çamveren ve Kocaman, 2019) ve çalışanların ilk yıllarında karşılaşılan sorunlara tam olarak cevap verememesi nedeni ile mentorluk desteğinin sağlanması gerektiği (Börü, 2018) sonucuna ulaşmıştır. Bu durum göstermektedir ki girişimci adaylarına mesleğin ilk yıllarında mentorluk ve koçluk desteği sunulması girişimcilerin başarı şanslarını artırabilir.

Araştırmada ikinci olarak " $H_2$ : KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile algılanan koçluk ve mentorluk desteği arasında pozitif yönlü ilişki vardır" ve " $H_3$ : KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü ilişki vardır" hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları, KOSGEB destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ve KOSGEB destekleri hakkında bilgi sahibi olma ile mentorluk arasında da anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Dolayısı ile  $H_2$  ve  $H_3$  reddedilmiştir. KOSGEB bilgi sahipliği konusunda Akyüz (2013) araştırmasında, ilgililerin KOSGEB destekleri hakkında internet üzerinden rahatlıkla bilgi sahibi olabilecekleri sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda ilgili bilgiye ulaşım kolay olmakla birlikte sunulan bilginin girişimcilik niyetine katkı sağlar nitelikte revize edilmesi tavsiye edilebilir. Zira KOSGEB desteği alan işletmelerin, destek almayan işletmelerden daha kurumsal olduğu (Çakır, 2012) da yapılan araştırmalar arasındadır. Bu durum devlet teşviklerinin varlığının girişimcilik niyetini, algılanan koçluk ve mentorluk desteğini etkilemediğini göstermektedir. Oysaki girişimcile-

rin temel sorunlarından bir tanesinin sermaye yetersizliği olduğu bilinmektedir. Buna rağmen devlet teşviklerinin varlığı girişimcilik niyetini etkilememektedir. Yazında ise girişimci kişiliğe sahip olma (Çelik vd., 2014), kişilik (Başol vd., 2011) ve girişimci motivasyonel değerler (Naktiyok ve Timuroğlu, 2009) ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı ilişki olduğu, kişisel tutum ve algılanan davranış kontrolünün girişimcilik niyetine etki ettiği (Kalkan, 2011), sezgisel düşünenerler ile analitik düşünenerler arasında ve risk tercihi yüksek bireyler ile düşük bireyler arasında girişimcilik niyeti bağlamında farklılık bulunmadığı (Karabey, 2013) ve girişimcilik eğitiminin girişimcilik niyetine etkisinde girişimsel öz-yetkinliğin tam aracılık rolü üstlendiği (Kerse vd., 2017) bulgulanmıştır. Ek olarak işletme bölümü öğrencilerinin yaklaşık 1/3'ünün mezun olduktan sonra kariyer olarak girişimciliğe niyet ettikleri (Sezer, 2013), duygusal zekanın girişimcilik niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu (Timuroğlu ve Akpunar, 2017), öz yeterlilik ve iç kontrol odağının girişimcilik niyeti üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu (Özler vd., 2017) ve etnik ya da kültürel kimlik olgusunun iş kültüründen bağımsız olarak girişimcilik niyetini etkilediği (Top ve Sevensan, 2006) yazında bulgulanmıştır. Girişimcilik niyetine birçok değişken olumlu etki etsede araştırma bulgularına göre devlet teşviklerinin varlığının etki etmediği görülmüştür. Buradan girişimci adaylarının odaklandıkları asıl konunun sermaye yetersizliğinden ziyade iş fikri ya da kendilerine olan yatırım olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu durumda devlet teşviklerinin yalnızca maddi destekten ibaret olmaması gerektiği aynı zamanda girişimci adaylarına verilen girişimcilik eğitimlerinde teknik konuların yanında kişisel gelişimlerini artırıcı eğitimlerin de verilmesi gerektiği söylenebilir. Benzer şekilde devlet teşviklerinin varlığı girişimci adaylarının algıladıkları koçluk ve mentorluk desteğine de etki etmediğinden devletin yalnızca maddi destek sağlamanın girişimci adayları için yetersiz olduğu sonucuna ulaşılabilir. Zira KOSGEB'in 2020 yılı girişimcilik desteği mevzuatına göre ileri girişimcilere mentörlük, danışmanlık ve işletme koçluğu desteği adı altında yeni bir destek kalemi sunması adı geçen sorunun çözümüne katkı sağlayabilir.

Araştırmada son olarak "H<sub>4</sub>: KOSGEB Girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma, mentorluk ve koçluk algısı ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir" hipotezi test edilmiştir. Buna göre KOSGEB destekleri hakkında bilgi sahibi olmanın, koçluk ve mentorluk ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide bir düzenleyicilik etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre araştırmamızın temel hipotezi olan H<sub>4</sub> reddedilmiştir. Oysaki korelasyon analizi giri-

şimcilik ile mentorluk ve koçluğun alt boyutlarına arasında orta ve yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştu. Dolayısı ile yine KOSGEB destekleri hakkındaki bilgi sahipliğinin etkisizliği ortaya çıkmaktadır. Girişimci adaylarına, birtakım desteklerin varlığından haberdar olmalarının herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Araştırma bulguları, çırak ve kalfaların girişimcilik niyetleri üzerinde mentörlük ve koçluğun kayda değer etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuca göre çırak ve kalfaların girişimciliğe yönelmelerinde ustaların önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır. Özellikle örgün eğitime devam etmeyerek meslek sahibi olmak için işbaşı eğitimi tercih eden çırak ve kalfalar usta konumuna geldiklerinde kendi işyerlerini açarak yeni istihdam kapılarını aralayabilmektedirler. Buradan hareketle çırak ve ustalara bilinçli koçluk ve mentorluk desteğinin verilmesi onlara yol gösterici nitelikte olmakta ve başarılı girişimlerin hayat bulması sağlanabilmektedir.

Araştırmada, KOSGEB girişimcilik destekleri bilgisine sahip olmakla koçluk ve mentorluk arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır. Bu sonuç, mentorlerin KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında çırak ve kalfaları bilgilendirmede yetersiz kaldığı veya verdikleri bilginin çırak ve kalfalar üzerinde yeterince etkili olmadığı şeklinde değerlendirilmiştir. Bu araştırma bu bağlamda çırak ve kalfaların girişimciliğe yönelmelerinde koçluk ve mentorluğun etkisinin önemini ortaya koymuştur.

Araştırma özellikle literatürde yeterince yer bulmayan kalfa ve çıraklara değinerek bu hedef kitlenin ustalık dönemine geçişte yeni iş yeri açmaları ihtimali üzerinden girişimcilik eğilimlerine odaklanmıştır. Bu noktada kalfa ve çırakların ustalarından algıladıkları koçluk ve mentorluk desteğinin önemine vurgu yapılmıştır. Araştırma sonuçları; kalfa ve çıraklara yeni bilgi ve deneyimler aktarılmasında rol-model olarak gördükleri ustaların önemli rol oynadığını ve KOSGEB gibi devlet desteği sağlayan kurumların öncelikle ustalara bilgilendirme yapmalarının önemini ortaya koymuştur. Ustaların kalfa-çıraklara girişimcilik destek bilgileri aktarmalarının daha etkin sonuçlar verebileceği ve kalfa ve çırakların girişimcilik özelliklerinin şekillenmesinde ustalara büyük görevler düştüğü söylenebilir.

Koçluk ve mentorluk desteği verenlerin KOSGEB girişimcilik destekleri hakkında bilgi sahibi olma durumları, bunun öncülleri ve ardılları konusunda yapılmış araştırmalara yazında rastlanılamamıştır. İlerde yapılacak çalışmalarda araştırma-



cılar bu konuda çalışmalar yaparak yazına ve pratiğe katkı sağlayabilirler. Ayrıca, bu araştırma Karaman il merkezinde çalışan kalfa ve çıraklarla sınırlıdır. İlerde bu konuda farklı il ve bölgelerde çalışmalar yapılarak bölgesel farklılıklar ortaya konulabilir.

## Kaynakça

- Acar, P. ve Özenli, B. (2018), "Girişimcilik Faaliyetlerinde Mentorluk Yönetiminin Yatırımın Gerçekleşmesi Üzerine Etkileri", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(17. UlK Özel Sayısı), 601-612.
- Akbaş, T.T. ve Arpat, B. (2020), "Ön Lisans Öğrencilerinde Girişimcilik Eğiliminin Demografik Değişkenler ile İlişkisi", *Journal of Yasar University*, 15(57), 1-14.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2017), "Koçluk Yaklaşımı ile İşgören Geliştirme", *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 279-300.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2018), "Bir Liderlik Tarzı olarak Koçluk Yöntemi ile Yönetici Yetiştirme", *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 541-560.
- Aksoy, B., Koçancı, M. ve Namal, M.K. (2019), "Girişimcilik Motivasyonu: Uygulamalı Girişimcilik Katılımcıları Örneği", *Yönetim ve Ekonomi*, 26(1), 109-129.
- Akyüz, Y. (2013), "Üniversite Öğrencilerinin KOSGEB Desteklerine Bakış Açılırları ve Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Uşak Üniversitesi Örneği". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 80-98.
- Alayoğlu, N. (2012), "Üstatlık: Kadim Bir Eğitim ve Kariyer Geliştirme Yöntemi", *Amme İdaresi Dergisi*, 45(2), 103-131.
- Al-Jubari, I., Hassan, A. and Liñán, F. (2019), "Entrepreneurial Intention Among University Students in Malaysia: Integrating Self-Determination Theory and The Theory of Planned Behavior". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 1323–1342.
- Bahadır, Ö. (2018), "Planlı Davranış Teorisi Çerçevesinde Girişimcilik Niyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi", Bülent Ecevit Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Zonguldak.
- Balaban, Ö. ve Özdemir, Y. (2008), "Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği", *ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(2), 133-147.
- Ballı, A.İ.K. ve Üstün, F. (2019), "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Uygulamalı Girişimcilik Eğitime Katılanlar Üzerine Bir Çalışma", *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(1), 308-326.
- Barutçu, E. ve Özbay, Ö. (2009), "Koçluk Yaklaşımının Yönetici ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 1(1), 47-62.
- Başol, O., Dursun, S. ve Aytaç, S. (2011), "Kişiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Üniversiteli Gençler Üzerine Bir Uygulama", *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 7-22. doi:10.4026/1303-2860.2011.186.x

Bayraktar, A. (2019), "Otel İşletmelerinde Uygulanan Mentorluk Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi", Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Bedük, A. (2012). *Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü*, (3.Basım ed.), Ankara: Nobel Yayınları.

Bozkurt, Ö. (2006), "Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi", *ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.

Börü, N. (2019), "Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenler için Mentörlük ve Mesleğe Giriş Eğitimi", *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 68-87.

Burdett, J.O. (1998), "Forty Things Every Manager Should Know About Coaching", *Journal of Management development*, 17(2), 142-152.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.

Cengiz, E. ve Kirkbir, F. (2007), "Yerel Halk Tarafından Algılanan Toplam Turizm Etkisi ile Turizm Desteği Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 19-37.

Chen, L. (2013), "IT Entrepreneurial Intention Among College Students: An Empirical Study," *Journal of Information Systems Education*, 24(3), 233-244.

Çakır, A., Aksel, İ., ve Masoodul, H. (2012), "KOBİ'lerin Kurumsallaşmasında KOS-GEB Desteklerinin Rolü". *Yeni Fikir Dergisi*, (9), 167-180.

Çamveren, H. (2016), "Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği' nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi", Ege Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Çamveren, H. ve Kocaman, G. (2019), "Mentorluk Programının Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılmaları Üzerine Etkisi Konusunda Bir Derleme", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2), 152-160.

Çelik, A., İnce, M. ve Bozyiğit, S. (2014), "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 113-124.

Çiğdemoğlu, C., Tekeli, A. ve Köseoğlu, F. (2019), "Okul-dışı Öğrenmeye Yönelik Öğretmen Mesleki Gelişim Programından Mentorluk Desteği Alan Öğretmenin Öğrencilerine Yansıyan Etkileri- Bir Örnek Olay Çalışması", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5), 2311-2330.

Doğan, N. ve Başokçu, T. O. (2010), "İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması", *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1(2), 65-71.

Dülger, O. (2020), "Türkiye'de teşvik ve destek sistemleri: Kosgeb'e yönelik bir çalışma", Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans, Proje, Denizli.

Eğri, A. (2013), "Örgütlerde Algılanan Çalışan Koçluğunun İşten Ayrılma İsteği ile İlişkinde İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ellinger, A.D., Ellinger, A.E. and Keller, S.B. (2003), "Supervisory Coaching Behavior, Employee Satisfaction and Warehouse Employee Performance: A Dyadic Perspective in the Distribution Industry", *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 435-458.

Ergun Özler, N. D., Giderler, C. ve Baran, H. (2017), "Öz Yeterlilik ve Kontrol Odasının Bireylerin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(ICMEB17 Özel Sayısı), 736-747.

Eroz, A. (2019), "Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi", İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Fleming, M., House, S., Shewakramani, V., Yu, L., Garbutt, J., McGee, R., and Rubio, D. M. (2013), "The Mentoring Competency Assessment: Validation of a New Instrument to Evaluate Skills of Research Mentors", *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 88(7), 1002-1008.

Gabel-Dunk, G. and Craft, A. (2004), "The Road to Ithaca: a Mentee's and Mentor's Journey", *Teacher Development*, 8(2&3), 277-296.

Gaspar, M., and Walker, R. (Eds.). (2020), "Mentoring and Coaching in Early Childhood Education". Bloomsbury Publishing, Great Britain.

Gençay, E. ve Döven, M.S. (2019), "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Mersin Üniversitesi'nde Bir Araştırma", *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 89-123.

Gökdeniz, İ. ve Karaman, Ç. (2017), "Küçük Sanayi İşletmelerinde Çırak-Kalfa-Usta Temini Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52.Özel Sayı, 425-447.

Göktaş, P. ve Parmaksız, S. (2019), "Bir Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Örneği Olarak; Ağ ve Teknoloji Odaklı Uygulamalı Girişimcilik Projesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 275-289.

Graham, S., Wedman, J.F. and Garvin-Kester, B. (1994), "Manager Coaching Skills: What Makes a Good Coach?", *Performance Improvement Quarterly*, 7(2), 81-94.

Güler, M. (2019), "Az Deneyimli Ortaokul Matematik Öğretmenlerinin Alanı Öğretme Bilgilerini Geliştirmeye Yönelik Bir Model Önerisi: Mentorluk Uygulaması", Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (2.Baskı ed.), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, J. F., Anderson, R. E. ve Tatham, R. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*, (2nd and 4th Ed. ed.), London: Macmillan Publishing Company.

Hamdan, A.M.M. (2019), "Entrepreneurship and Economic Growth: An Emirati Perspective", *The Journal of Developing Areas*, 53(1), 65-78.

Hastings, L.J. and Kane, C. (2018), "Distinguishing Mentoring, Coaching, and Advising for Leadership Development", *New Directions for Student Leadership*, 158, 9-22.

Hayes, A.F. (2018), "Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach", *New York, NY: Ebook The Guilford Press. Google Scholar*.

Hymans, M. (2019), "Coaching and Mentoring Staff in Schools: A Practical Guide", Routledge.

İbrahimioğlu, N., Yaşar Uğurlu, Ö. ve Kızıloğlu, M. (2011), "Örgütlerde Mentorlüğün Örgütsel Güven Algısına Etkisine İlişkin Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 297-318.

İnce, M. (2019), "KOSGEB Yeni Girişimci Desteğinin İşletme Faaliyet Süresine Etkisi". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 818-835.

İslamoğlu, A.M. ve Alniaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (Vol. 4. baskı), İstanbul.

İşcan, Ö.F. ve Çakır, S. (2016), "Mentorluk ve Psikolojik Güçlendirmenin Öz Yeterlilik Algısına Etkisi", *S.D. Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 1-15.

Kabdulova, E. ve Öztürk, E.B. (2017), "Alınan Mentorluk Fonksiyonları ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişki: Güven ve Politik Yeteneğin Gücü", *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 47-60.

Kaiser, H.F. (1974), "An Index of Factorial Simplicity", *Psychometrika*, 39(1), 31-36.

Kalafatoğlu, Y. (2020), "Kalıp Yargıların Girişimcilik Niyetine Etkisi", *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 105-118.

Kalkan, A. (2011), "Kişisel Tutum, Öznel Norm ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(14), 189-206.

Kandemir, T., Baykut, E. ve Avcı, A. (2016), "KOSGEB Desteklerinin Destekleri Kullanan İşletmeler Açısından Değerlendirilmesi (TR33 Bölgesi Uygulaması)". *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 97-114.

Karabey, C.N. (2013), "Girişimsel Düşünceyi Anlamak: Düşünme Tarzı ve Risk Tercihinin Girişimsel Özyetkinlik ve Girişimcilik Niyeti ile İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 143-159.

Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008), "İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu İle Geliştirilmesi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 81-98.

Karakuş, K.H. (2019), "Okul Yöneticilerinin Koçluk Rollerini ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki", Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale.

Karaman, D. (2018), "Koçluk Eğitimleri ile Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması", *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 300-310.

Kasap, G. ve Aydın, Z.B. (2019), "Demografik Özelliklerin ve Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: U.Ü. Teknik Bilimler Yüksek Okulu Örneği", *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 15(1), 97-118.

Kepekenççi, Y.K. (2007), "Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin ulusal hukuksal dayanakları", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(1), 269-283.

Kerse, G., Babadağ, M. ve Kerse, Y. (2017), "Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Girişimsel Öz-Yetkinliğin Aracı Rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 633-656.

Kesici, A. (2018), "Yetişkin Eğitimi Bağlamında "Her Çocuk Özeldir" Filminin Usta Öğretici Adaylarının Çıracık Yetiştirme Anlayışına Etkisi", *Kastamonu Education Journal*, 26(2), 307-321.

Kışlalı, İ. (2019), "Koçluk Hizmeti Alan Çalışanların Mutluluk Düzeyleriyle İşten Ayrılma Niyeti ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(1), 181-202.

KMEM (2019), "Karaman Mesleki Eğitim Merkezi, Toplam Kalfa ve Çıracık Sayısı", [http://karamanmesem.meb.k12.tr/70/01/215440/okulumuz\\_hakkinda.html](http://karamanmesem.meb.k12.tr/70/01/215440/okulumuz_hakkinda.html), (Erişildi: 26.06.2019)

KOSGEB. (2003), *KOSGEB Destekleri Yönetmeliği*. (Resmi Gazete Sayı: 25154 - 30.06.2003). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü

KOSGEB. (2005), *KOSGEB Destekleri Yönetmeliği*. (Resmi Gazete Sayı: 25795 - 24.04.2005). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü

KOSGEB. (2018), *KOSGEB Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları*. (28.03.2018). Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü

KOSGEB. (2020), "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme (KOSGEB) Girişimcilik Destek Programı", <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekler/6312/girisimcilik-destekleri>, (Erişildi: 18.06.2020)

Kowalski, K. (2019), "Differentiating Mentoring From Coaching and Precepting". *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 50(11), 493-494.

Kubberød, E., Fosstenlökken, S.M. and Erstad, P.O. (2018), "Peer Mentoring in Entrepreneurship Education: Towards a Role Typology", *Education + Training*, 60(9), 1026-1040. doi:10.1108/ET-08-2017-0109

Kuzu, A., Kahraman, M. ve Odabaşı, H.F. (2012), "Mentörlükte Yeni Bir Yaklaşım: E-Mentörlük", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 173-183.

Liñán, F., Chen, Yi-W. (2009), "Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions", *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 593-617.

Liñán, F., Urbano, D. and Guerrero, M. (2011), "Regional Variations in Entrepreneurial Cognitions: Start-up Intentions of University Students in Spain", *Entrepreneurship and Regional Development*, 23(3-4), 187-215.

Meoli, A., Fini, R., Sobrero, M. and Wiklund, J. (2019), "How Entrepreneurial Intentions Influence Entrepreneurial Career Choices: The Moderating Influence of Social Context. *Journal of Business Venturing*", 35(3), 1-20.

Naktiyok, A. ve Timuroğlu, M.K. (2009), "Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 85-103.

Naminse, E.Y. and Zhuang, J. (2018), "Does Farmer Entrepreneurship Alleviate Rural Poverty in China? Evidence from Guangxi Province", *Journal of Public Library of Science (PLOS)*, 13(3), 1-18. doi:10.1371/journal.pone.0194912

Nowiński, W. and Haddoud, M.Y. (2019), "The Role of Inspiring Role Models in Enhancing Entrepreneurial Intention". *Journal of Business Research*, 96, 183-193

Núñez-Cacho, U., Pedro and Torraleja, F.Á.G. (2013), "The Importance of Mentoring and Coaching for Family Businesses", *Journal of Management & Organization*, 19(4), 386-404.

Özalp, U. (2016), "Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonlarının Okul Müdür Yardımcılarının İş Doyumuna Etkisi", Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Özalp, U., Yirci, R. ve Kocabaş, İ. (2016), "Müdür Yardımcılarının İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonları", *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 455-494.

Özbay, Ö. (2008), "Yaklaşımının Yönetici Üzerine Etkileri ve Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Özçoban, E. ve Özkul, A.S. (2019), "Temel Motivasyon Kaynaklarının Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 813-828.

Özdemir, Ş. (2019), "Memurluğa Odaklanmış Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğitimi Hakkındaki Görüşlerine Yönelik Nitel Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 101-114.

Özden, K., Temurlenk, M.S ve Başar, S. (2008), "Girişimcilik Eğilimi: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi Öğrencileri üzerine bir Araştırma", *Review of Social, Economic & Business Studies*.

Patır, S. ve Karahan, M. (2010), "Girişimcilik Eğitimi ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1309-2448.

Pinar, A.H. (2013), "Mintzberg' in Yönetim Yaklaşımı Açısından İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Koçluk ve Mentorluk Yetkinlikleri ile Öğrencilerin Sınav Başarı Puanları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 121-138.

Poblete, C., Sena, V. and Arroyabe J.C.F. (2019), "How Do Motivational Factors Influence Entrepreneurs' Perception of Business Opportunities in Different Stages of Entrepreneurship?", *European Journal of Work and Organizational Psychology* 28(2), 179-190.

Rakićević, J., Jakšić, M.L. and Jovanović, M. (2018), "Measuring the Potential for Technology Entrepreneurship Development: Serbian Case", *Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 23(2), 13-24.

Reed, M. and Walker, R. (2020), "The Importance and Value of Mentoring and Coaching in the Early Years Sector", Bloomsbury Academic

Rehan, F., Block, J. H., and Fisch, C. (2019), "Entrepreneurship in Islamic Communities: How Do Islamic Values and Islamic Practices Influence Entrepreneurship Intentions?". *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Forthcoming, 13(5), 1-32.

Resmi Gazete (1990). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun*. (Sayı: 3624 - 12.04.1990).

Saraç, E.Ö. (2016), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgüt Performansı Üzerindeki Etkisinde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri Kullanımının Rolü Üzerine Araştırma", Başkent Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara.

Seçgin, Y. (2020), "Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Üniversite-



te Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 803-827.

Sezer, C. (2013), "Kariyer Olarak Girişimcilik ve Girişimcilik Niyetini Etkileyen Faktörlerin İçerik Analizi ile Belirlenmesi", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 49-60.

Sezer, H. ve Şahin, H. (2017), "Beceri Eğitiminde Koçluk: Öğrenci Nasıl Algılıyor?", *Tıp Eğitimi Dünyası*(48), 62-69.

Şerefhanoglu, O. (2014), "Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonları ile Öğretmenlerin Örgütsel Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Balıkesir İli Örneği, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

Taracık, U.A. (2019), "Örgütlerde Öz Yeterlilik Algısı ve Performans İlişkisinde Kişilik Profillerinin Düzenleyici Rolü ve Koçluk Hizmeti Alan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma". Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.

Terzi, E. ve Boylu, Y. (2019), "Türkiye ve Dünya'da Tersine Mentorluk: Kuşaklar Bazında Farklılaşan İş Değerleri ve Gençlerin İşten Ayrılma Niyeti Açısından Bir İnceleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3283-3322.

Timuroğlu, M.K ve Akpunar, E.N. (2017), "Duygusal Zekânın Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi", *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 31(4), 875-894.

Toker, I.D. ve Kılıç, K.C. (2019), "Koçluk Eğitimi Bir Gelişim Aracı mı, Potansiyel Bir İş mi?", *International Journal of Economic & Administrative Studies*, (25), 137-152.

Top, S. ve, Sevcen, M. (2006), "Girişimcilik Niyet Modelleri ve Kültürel Kimliğin Etkileri", *KÖK Araştırmalar Journal*, VIII(2), 117-135.

Toptaş, İ.C. (2019), "KOSGEB Tarafından Sağlanan Desteklerden KOBİ'lerin Yararlanma Durumlarının İncelenmesi: Ardahan İli Örneği", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Turan, H. (2018), "Üretim Yönetimi Sürecinde Personele Sağlanan Koçluk ile Öz Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 705-721.

Türkan, Y. ve Değirmenci, Ö. (2017), "KOSGEB Desteklerinin, Destekleri Kullanan İşletmeler Açısından Değerlendirilmesi ve Bingöl İli Uygulaması", *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(Özel Sayı), 159-175. doi:10.29029/busbed.365207

Venkataraman, S. (2019). Seminal Ideas for the Next Twenty-Five Years of Advances. In J. Katz & A. Corbet (Eds.), *The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research* (pp. 5-20): Emerald Publishing Limited.

Wilson, J.A. and Elman, N.S. (1990), "Organizational Benefits of Mentoring", *Academy of Management Executive*, 4(4), 88-94.

Yeşil, Y. ve Kazancı, H.S. (2018), "Analyzing KOSGEB (Small and Medium Industry Development Organization)'s Activities in the Development of Women Entrepreneurship in Turkey", *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 8(2), 21-30.

Yıldırım, E. (2011), "Çalışan Performansının Geliştirilmesinde Koçluk Uygulaması Üzerine Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Yıldırım, R. ve Yılmaz, E. (2013), "Okul Yöneticilerinin Mentorluk Rollerinin Okulun Akademik Başarısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (30), 98-119.

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