

Y KUŞAĞI ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK YATKINLIĞI: BÖLÜMLERARASI KARŞILAŞTIRMA *

Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ¹

Hatice ÇOŞKUN²

ÖZET

İçinde doğdukları dönem, iletişim ve teknolojik yapı, yetiştirilme biçimleri, eğitim imkânları ile diğer kuşaklardan farklı olan Y kuşağı kariyer hedeflerini belirlemede farklı düşünme ve hareket yapısına sahiplerdir. İşletme ve mühendislik eğitimi alan Y kuşağı bireylerin deneyimlerini, algılarını ve beklentilerini daha iyi anlamak, gelecekle ilgili iş planlarını değerlendirebilmek amacıyla bu çalışma kurgulanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ve Isparta ilinde yer alan devlet ve vakıf üniversitelerinin işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümlerinde okuyan üçüncü-dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 518 üniversite öğrencisine ulaşılmıştır. Lerroy ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Analiz sonucunda; araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik niyetleri; cinsiyete, okul türüne ve aile fertleri arasında girişimcinin varolup olmamasına göre farklılık gösterirken bölüm türünün ise girişimcilik niyetini etkilemediği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Y Kuşağı, Girişim, Girişimcilik, Girişimcilik Yatkınlığı*

* Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Proje Başkanlığı tarafından finansal olarak desteklenen, Yrd. Doç. Dr.Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ'nin danışmanlığında yürütülen, Hatice ÇOŞKUN'un 4055-YL1-14 nolu yüksek lisans tez projesi araştırmasından üretilmiştir.

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, nesrintureli@sdu.edu.tr

² YL Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, coskunhatice@gmail.com

ENTREPRENEURSHIP DISPOSITION OF GENERATION Y UNIVERSITY STUDENTS: COMPARE BETWEEN DEPARTMENTS

ABSTRACT

In this study, the entrepreneurship susceptibility of the university students from Gen Y has been researched depending on their personality characteristics. The participants consist of the third and fourth year students who study in from the Faculty of Business Administration and the Department of Industrial Engineering of state and private universities in Istanbul and Isparta. Within the scope of this study, 518 university students have been participated in the study. Entrepreneurship Scale and Five Factor Personality Inventory, developed by John et all (1991), have been used for the research.

According to the survey, neuroticism, openness to experience, agreeableness (compatibility) and conscientiousness (self-discipline) is a significant relationship between personality traits and entrepreneurship.

Key Words: *Generation Y, Enterprise, Entrepreneurship, Entrepreneurship Dispositions.*

GİRİŞ

Girişimciler, insanların ihtiyaçlarını fark eden, bu ihtiyaçları giderecek üretim faktörlerini bir araya getiren ve üretim faktörlerine ücret, faiz ve rant ödeyen, üreten, ihtiyaçları olduğuna karşı tarafı ikna eden, devlete vergi veren, risk üstlenen, istihdam sağlayan, toplumsal fayda üreten, küresel nitelikte mal ve hizmet üretmeyi, verimliliği, üretkenliği, yeniliği, kaliteyi, kâr elde etmeyi hedefleyen ve insan sevgisi olan otokontrollü kişilerdir(Akdemir, 2012: 32; Akdemir, 2015:8; Karadal, 2014:29; Gümüşoğlu& Karaöz, 2014:99,100).

Elbette ki bu faaliyetleri yerine getiren girişimcileri diğer bireylerden ayıran kişilikleri diğer bir ifadeyle kişisel özellikleri vardır. Bu kişilik özellikleri yaşadıkları dönem itibariyle de farklılık gösterebilmektedir.

Farklı dönemlerin ayrı temel değerleri, karakteristik özellikleri, tarihi, siyasi ve ekonomik olayları vardır. Bu olaylar ve özellikler bireylerin yaşamlarına yansır ve etki eder. Yaşam biçimlerinde ortak payda da birleşen belirli yaş aralığındaki gruplar *kuşak* olarak adlandırılmaktadır. Literatürde her bir kuşağın kendi tarihi geçmişiyle eşsiz olduğu, aynı yıllarda dünyaya gelen ve ortak sosyal olayları yaşayan insan toplulukları olduğu, her kuşağın kendi yaşadıkları döneme ait bir takım önemli olaylara tanıklık ettiği ifade edilmektedir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450; TDK,2015; Weingarten, 2009: 27; <http://www.dictionaty.com>,2018) .

Geleneksel olarak bir kuşak, yaklaşık 20 yıllık bir zaman aralığı olarak kabul edilir. Ancak kültürde kısa süreler bile çok büyük farklar yaratabilir. Her birey farklı rol ve beklentilere sahiptir (Weingarten, 2009: 27).

Kuşaklar birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Bu farklılığın nedeni, her kuşağa ait teknoloji (teknoloji kullanım süreleri; kişisel e-posta inceleme süreleri..vs.), ekonomi, toplumsal, kültürel, çevresel ve bireysel (esnek çalışma saatleri) yaşamsal (bireysel özgürlükler) özelliklerdir (Sayers, 2007:475). Yaşamsal özellikleri birbirlerinden farklı olduğu için, her bir kuşağın iş tercihleri ve yatırım kararları da farklılaşmaktadır.

İş ahlâkı, liderlik ve otorite gibi konularda farklı bakış açıları iyi yönetilmezse, işyerlerinde çatışma, hayal kırıklığı ve yanlış anlamalara neden olabilmektedir. İş yerinde farklı kuşak bireyleri arasında iletişim ve etkileşim olmaması ortak bir ortam için elverişli değildir. Kuşaklar arası etkili bir iletişim ve etkileşim kritik bir öneme sahiptir (Nicholas, 2009: 47).

İşletmeler ve girişimci ortak arayan yatırımcılar kuşak farklılıklarına karşı duyarlı olmalıdır. Farklılıklar işletmelerde yeni organizasyon yapısı ve ödül sistemi gibi sonuçlar doğuran farklı ihtiyaç ve talepleri meydana getirir. İşletmelerin etkinliğini artırmak için yöneticiler kuşaklar arasındaki farkları doğru tanımlamalı ve çalışanları ile iletişim içerisinde olmaları gerekir. Kuşaklar arası benzersiz değer ve algıları anlamak önemlidir. Bu farklı algıları anlamak, işgücü ve tüketici için gelişmiş bir iletişim ortamı sağlayacaktır.

Kuşakları anlamının pazardaki müşterilerin algıları üzerinde her birinin zevk ve tercihlerini anlamak; işyerindeki çalışanları anlamak, yenileri işe almak, eğitmek, korumak, motive etmek ve bunun yanı sıra onların cezbedilmesi ve ikna edilmesinde güçlü bir etkisi vardır(Nicholas, 2009: 50).

Günümüz iş dünyasının genç fertleri olan Y kuşağı, mesleklere bağlı olmayan sınırsız kariyer imkânına sahip, kendi yolunu çizebilen, yaşam boyu eğitime inancı yüksek, yeni ve gelişen teknolojilere hızla ayak uydurabilen, sosyal sermayeye yatırım yapma konusunda eğilimi ve güvene dayalı ilişki ağları kurma özellikleri nedeniyle kuşaklar arasında en fazla girişimcilik yatkınlığına sahip grup olarak kabul edilmektedir. Y kuşağı gençler, tutum ve davranışları, arzu ve hayallerinin peşinden gidebilme yeterliliğine, bilgi, eğitim ve donanımları ile bilgiye erişebilme üstün yeteneğine sahip olup ekonomide önemli bir girişimci potansiyeli temsil etmektedirler. Özellikle üretimin iletişim teknolojisindeki ilerleme ile küresel boyuta erişmesinin Y Kuşağının olgunlaşma çağına denk düşmesi Y kuşağı girişimcileri önemli hale getirmektedir(Akdemir vd., 2013:1-41; Keleş, 2014:23-43; Ardıç&Altun, 2017:12-30).

Literatürde Y kuşağı üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetlerini sorgulayan araştırmalar farklı başlıklar altında farklı tarihlere inceleme konusu yapılmıştır. Girişimcilik eğitiminin girişimcilik niyetine etkisi (Balaban & Özdemir, 2008; Henry, Hill &Leitch, 2005; Heinonen, 2007; Çetinkaya Bozkurt &Alparslan, 2013;Duran, Büber& Eren Gümüştekin, 2013) ve Y kuşağının kariyer niyetinde girişimcilik ve çeşitli faktörlerin girişimcilik eğilimine etkisi (Akdemir vd., 2013;Keleş, 2014;Yelkikalan, Akatay&Altın, 2010; Keleş, 2013;Şeşen& Basım, 2012;Özden, Temurlenk&Başar, 2008;Bozkurt, 2006; Ersoy, 2010; Çelik, İnce& Bozyiğit, 2014; Koca, 2010; Bilge&Bal, 2012; Arslan, 2002; Naktiyok&Timuroğlu, 2009; Dündar&Ağca, 2007; Doğaner&Altunoğlu, 2010) araştırılmıştır. Ancak yapılan bu araştırmalarda devlet ve vakıf üniversiteleri ile bu üniversitelerin işletme ve mühendislik bölümleri arasında girişimcilik eğilimi arasında bir farkın olup olmadığını inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Bu gün otorite ve hiyerarşi taraftarı, yaşadıkları sürece çalışan, promosyonlar ve ödüller için sıralarını bekleyen sadık Boomers'lar,

otoriteye karşı yaşamak için çalışan, ünvan, övgü, tanıtım ve maaşla anında tanımayı isteyen X'ler ile takım çalışmasına inanan merkezi otoriteye güvenen iyimser, iş dışında da bir hayat isteyen şirket için kendi hayatlarını feda etmek istemeyen Y'ler birlikte çalışmaktadırlar. İşte bu noktada kuşak meselesinin tanımlanması iş yerindeki gerginliklerin ve nesiller arasındaki çatışmaları azaltarak çalışanların morallerini ve verimliliklerini artıran liderlik stratejilerinin geliştirilmesini sağlayabilir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 457). Bu nedenle, çalışma, şirketlerin, yöneticilerin ve Y'ler tarafından kurulan şirketlerde çalışan farklı kuşak bireylerin iş yerlerinde daha iyi anlaşmalarına yardımcı olma potansiyeline sahiptir.

Çalışmada Y Kuşağının özellikleri, alışkanlıkları, farklılıkları ve girişimci yatkınlıkları ile ilgili literatür taraması yapılmış, devlet ve vakıf üniversitelerinde işletme ve endüstri mühendisliği bölümlerinde öğrenim gören Y Kuşağı gençlerin girişimcilik hakkındaki düşünceleri, girişimci kişilik özelliklerini taşıyıp taşımadıkları da ayrıca tespit edilmeye çalışılmıştır.

1. Y KUŞAĞINI DİĞER KUŞAKLARDAN AYIRAN BELİRLEYİCİ ÖZELLİKLER

Y kuşağı, 2000 kuşağı, milenyumlar (milenials), ganimet çocuklar (Trophy Kids/Generations), dijital kuşak (Ditial Generations), eko patlaması (Eco Boomers) gibi pek çok isimle anılmaktadır. Bu kuşağın başlangıç ve bitiş tarihleri hakkında literatürde bir birliğe rastlanılmamaktadır. Farklı kaynaklarda farklı yıl aralıkları yer almıştır. Kimi kaynaklarda 1977-1994 yılları arasında doğanlar (Broadbridge, vd., 2007:526; Kim vd., 2009:548), 1977-2000 yılları arasında doğanlar (Spiro, 2006: 16), 1978-1999 yılları arasında doğanlar (Herbison& Boseman, 2009:33) 1980-1995 yılları arası doğanlar (Edelman,8095), 1980-1999 yılları arasında doğanlar (Iden, 2016: 1), 1980-2000 yılları arasında doğanlar (Sayers, 2007:479;Cennamo,2008:891; Weingarten,2009:29; Akdemir vd. 2013:15), kimi kaynaklarda ise, 1981-2000 arasında doğanlar (Cekada, 2012: 40; Altuntuğ, 2012:206; Arsenault,2003:129; Gürsoy, 2008:450; Nicholas, 2009:48 ; Reilly, 2012:3) Y kuşağı kabul edilmektedir.

Bu kuşuğun bir kısmının ebeveynleri Boomers, büyük kardeşleri X kuşuğında iken; kimisinin (daha genç) ebeveynleri X kuşuğudur (Howe & Strauss, 2007:4). Kendilerine en yakın X kuşuğu ile farklılıkları olduğu gibi benzerlikleri de vardır (Nicholas, 2009: 50). İdealist olma, geleneklere değer verme eğilimleri açısından daha çok Baby Boomers'lara benzemektedirler (Reisenwitz, Iyer, 2009: 92).

Kendinden önceki nesilden önemli derecede farklı büyüyen Y kuşuğu, ebeveynleri tarafından hayatlarının her alanında yüksek beklentilerle yönlendirilmişlerdir (Cekada, 2012: 41). Y kuşuğu ebeveynleri çocuklarının hayatlarını saat ve gün programlamış, yaşamlarına dokunmuş ve şekil vermişlerdir. Çocuk Y'ler akşam yemeğini yemeden önce futbol/basketbol/piyano derslerine gitmek, ödevlerini tamamlamak ve küresel ısınma problemi gibi dünyadaki gelişmeler hakkında görüşlerini paylaşmak zorunda idiler. Böylece bu çocukların çalışmalarının sonuca erişim hızı artmış, sonuca odaklı çalışmayı öğrenmişlerdir. Ancak diğer nesillerden daha az boş zamanları olan bir nesildir. Ebeveynlerinin baskılarına karşı görev ve çıkarlarından kurtulmayı da başarabilmişlerdir. Ebeveynleri onları yetiştirirken yenilmez bir tutum takınarak haksız olduklarını düşündükleri öğretmenlerden, antrenörlerden kurtarmıştır. Ebeveynlerini arkadaş gibi hissetmesine izin vermişler, tüm hayatları boyunca olumlu ve yapıcı bildirim almışlardır. Eğitimciler ve ebeveynler Y kuşuğuna ancak gerektiği şekilde çalışmamaları durumunda onlara müdahale etmişlerdir (Herbison ve Boseman, 2009: 33; Nicholas, 2009: 48; Cekada, 2012: 41). Paraşüt ebeveynler olarak adlandırılan bu neslin anne ve babaları okul, sosyal aktivite, sosyal ortamlar, sağlık ve güvenlik konusunda çocukları için daima endişelenmiş ve bu nedenle önlemlerini almışlardır (Howe & Strauss, 2007:5; Nicholas, 2009: 48). Erişkin birey olduklarında bile, özellikle erkekler, eğitimlerini tamamladıktan sonra halâ aileleri ile birlikte yaşamaktadır. Bu nedenle inşaat firmaları doğabilecek ihtiyaçlara ilişkin (ekstra oda, otopark..gibi) üretime geçmeye başlamışlardır (Howe & Strauss, 2007:2).

Y kuşuğu kendisine geniş eğitim imkânları sunulmuş eğitimli bir kuşaktır. İnternet, cd, dvd, cep telefonları ve dijital kameralarının ortaya çıkışını hatırlamazlar. İyimser bireyler olarak yetiştirilmişlerdir. Üretken,

işbirlikçi, iletişime açık ve teknolojik olarak diğerlerine göre oldukça ileri bir nesildir. Yeni beceriler geliştirmeye ve meydan okumaya hazırdırlar. Yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, ebeveynlerine tepki gösterebilecek benzeri görülmemiş bir güç ve özgüvene de sahiptirler (Herbison ve Boseman, 2009: 33; Spiro, 2006: 16).

Teknoloji ve iletişim yatkınlığı yüksek olan bu nesil, podcast'leri ve müzikleri indiriyor, kendi aralarında oluşturdukları mesajlaşma dilleri ile kısa mesaj gönderebiliyor ve fotoğraflarını paylaşıyorlar (Nicholas, 2009: 48). Mesajlaşma, bloglar, wikiler ve sosyal ağlar gibi iletişim araçlarını kullandıklarında görüldüğü gibi sosyal bir grupturlar (Cekada, 2012: 43).

Tekrar konuşmaktan ziyade keşif yoluyla öğrenmeyi tercih ederler. Bu nedenle onlarla etkili bir yaklaşım şu şekildedir (Cekada, 2012: 43):

- Onlara bir konunun temellerini sunmak, sonra onları simülasyon, rol yapma, internet ve başka yollarla keşfedip sonuçlarını çekmelerine izin vermek.
- Gruplar halinde veya takımlar halinde çalışarak ve fikir paylaşarak.

2. İŞ YAŞAMINDA Y KUŞAĞININ BELİRGİN ÖZELLİKLERİ VE İLGİ ALANLARI

Günümüz iş dünyası, farklı teknoloji ve yaşam tarzlarıyla yetişen dört kuşağın birlikte çalışmasından meydana gelmektedir. Her grubun kendine özgü değerler seti, otorite görüşü, dünyaya yönelişi, sadakati, liderlik beklentileri ve kendince ideal çalışma ortamı vardır. Her bir kuşak, tarihteki kendi konumuna göre benzersiz, kalıcı ve yaratıcı bir etki yaratmaya çalışır. Bu nedenle, üst düzey yöneticiler ve yöneticiler için, işyerinde kendini gösteren kuşaklar arasındaki farklılıkları anlamak, bunlara saygı duymak ve düzenli olarak bu konularda konuşmak süreklilik için önemlidir (Spiro, 2006: 16; Nicholas, 2009: 47).

Y'ler iş ortamlarının en genç ve diğer kuşaklardan farklı bir perspektife sahip bir kuşağıdır. Y kuşağı işgücü işletmeye özgü örgütsel değişkenlerin bulunduğu farklı beceri ve özelliklere (proaktif, yenilikçi,

teknolojik, işbirlikçi, paydaş, örgütsel otoriteye karşı saygılı, yardımsever, iş disiplinine sahip, anlamlı iş peşinde) sahiptir (Kim, Knight ve Crutsinger, 2009:548). Genel işgücünün en hızlı büyüyen, en genç, en eğitilmiş ve en sıcak neslidirler (Spiro, 2006: 16; Herbison ve Boseman, 2009: 33). Bu genç kuşak çalışanlar, kariyerlerini mesleki gelişimlerini daha doyurucu ve üretken sonuçlar için proaktif olarak yönetmektedirler. Dolayısıyla diğer kuşaklardan yetiştirilme dönemi ve ortamı nedeniyle farklılık gösteren bu kuşağın, iş dünyasının geleneksel yapıya sahip dinamiklerini değiştirebileceği tahmin edilmektedir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450). Y kuşağı çalışanları iş dünyasının genç ve saygıya değerli bir bölümünü oluşturduğundan, onları işe almak ve elinde bulundurmaya işletmeler için son derece önemlidir (Kim, Knight ve Crutsinger, 2009:548; Spiro, 2006: 19).

Y kuşağı işyerine girmeye başlayınca, işverenler, paraşüt ebeveynliği adı verilen yeni bir fenomenle karşı karşıya kalacaklarının da farkına varmalıdırlar. Aşırı korumacı olan bu kuşak ebeveynleri çocuklarını yalnız bırakma taraftarı değildirler. Ebeveynlerin çocuklarının yetiştirilmesi ile ilgili gösterdikleri dikkat ve titizlik yetişkinliğe kadar devam etmiştir. İş başvurularında ebeveyn katılımının düzeyleri, bir işyerinin büyüklüğü, yeri, iş bulma taktikleri temel alındığında farklılık göstermektedir. Hatta ebeveynler bazen çocuklarının hakkını korumak, kandırılmalarını önlemek için işverenle bile temasa geçebilmektedirler. Gençlerde bir iş teklifini kabul etmeden önce ebeveynlerine danışmaktadırlar. Ebeveynler çocukları için müzakere ya da kötü performans değerlendirmelerini protesto etmek için yöneticilerle iletişime geçmektedirler. Ebeveynleri ile aralarındaki bu bağ ile diğer kuşaklardan farklıdırlar. Ancak bu tutum ve davranışlara sahip paraşüt ebeveynlerden işverenler oldukça rahatsız olup genellikle bu aday ve ebeveynine olumsuz tepki verebilmektedirler. Bu adaylara yetersiz gözüyle bakmakta, muhatap olarak genci görmek istemektedirler. Paraşüt ebeveynliği, işverenlerin göz ardı edebileceği bir durum olmamakla birlikte zaman içinde devam edecek ve güçlenecektir. Paraşüt ebeveynler bir süre daha devam edeceğine göre işverenler Y'lere daha önce hizmet eden ve aileleri ile birlikte çalışanlardan (devlet okullarının cep telefonu yasağına karşı velilerin çocukları ile gün boyu iletişime geçmek için kullandıkları iletişim aracı idi) öğrenmeleri gerekmektedir (Howe & Strauss, 2007:7).

Eğitimli ve akıllı ancak daha önceki nesillerin rehberliğine ihtiyaç duyan bu nesil dışı dönük, hassas bir benlik yapısına sahip yüksek performanslı ilk elektronik nesil olarak tanınmaktadır. İnternet, cep telefonları, dijital kablunun olmadığı bir zaman dilimini hatırlamazlar (Herbison ve Boseman, 2009: 33). İnternet'le büyüyen ilk nesil oldukları için elektronik işbirliğini kabul etmekte, X'ler gibi son teknoloji ile çalışmayı da sevmektedirler. Video çağında büyüdükleri için uzaktan kumanda ve fare tıklatarak bilgiye hızla ulaşımı özümsemekte ve aynı anda birçok konu üzerine yoğunlaşabilmektedirler. Takım çalışmalarında X'lerden daha iyi olan Y'ler ancak X'ler kadar sadık değildirler. Kariyer seçeneklerini açık tutma eğilimleri yüksek ve kendileri için paralel meslekler oluşturma eğilimindedirler. Çalışırken başka bir meslek için ders-kurs gibi eğitim programlarına katılabilirler. Bunu genellikle çalıştıkları işte mutlu değillerse iş değiştirebilmek için alternatif olarak üretirler. Halâ genç olduklarından X'ler gibi kredi ödemeleri, ipotek ödemeleri, çocuk yetiştirme gibi sorumlulukları yoktur. En büyük harcamaları kira ve araba taksididir. X'ler gibi esnek çalışma programlarını da tercih ederler. İş, onlar için bir öncelik değildir. Öncelikleri dost ve aileleridir. Ancak bu, mesleki ve mesleki gelişimlerini ciddiye almadıkları anlamına gelmez. Sert ve hırslı işçilerdir. Baby Boomers'lar gibi işkolik değildirler. Y'lerin işyerinde yaşadığı en büyük sorun, çevrelerinde bulunan aile, arkadaş ve yönetici gibi bireylerin genç oldukları için onlara saygı duymadığına ve takdir etmediğine inanmalarıdır (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 453).

İş yerinde Y kuşağının kalıcılığını sağlamak için işletmede iletişim kalitesinin ve frekansının artırılması gerekmektedir (Herbison ve Boseman, 2009: 33).

X'lerin aksine daha neşeli, geleceğe dair daha iyimser olan Y'ler her ne kadar uzun zamandan beri iş hayatında olmasalarda, işlerini büyük inançla yapmak için güçlü bir irade göstermekte, toplu hareketlere inanmakta ve merkezi yönetime inanmayı tercih etmektedirler. Y'ler harika işbirlikçilerdir. Ekip çalışmasının başarısına inanmakta ve desteklemektedir. Bunun nedeni, çok genç yaşlardan itibaren okullarda, organize sporlarda ve ders dışı faaliyetlerde grup halinde görev yapmış olmaları gösterilebilir. Y'ler aynı zamanda bağımsız, kendine güvenen ve kendini ifade edebilen bireylerdir. Yaptıkları işte kendilerini ortaya

koydukları ve yaptıkları çalışmaya inandıkları için tanınmalarını ve saygı duyulmalarını isterler. Denetçilerinin ve yöneticilerinin en azından isimlerini bilmelerini ve iyi çalışmalarını kabul etmesini beklerler. Kısacası bu nesil, yöneticilerin herkesi tanımaya çalıştıkları ve çalışanlarına kişisel olarak dikkat etmeleri gerektiğine inanmaktadır. Y 'ler toplu hareketlerin başarısına inanmalarına rağmen toplu hareketler için konulan kuralları sorgulama eğilimindedirler. Bir iş tanımının katı sınırları içinde kalmaları gerektiği fikrini reddederler. Kıyafet kuralları, standart iş günü uygulamasına ve çalışan-denetçi ilişkileri gibi işyeri normlarına meydan okumaktadırlar. (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 453).

Günümüz iş dünyasındaki rekabetüstü yarış, yetenekli bir işgücünün farklı bir türünü talep etmektedir. Teknolojik açıdan en usta, en hızlı öğrenen ve en sabırsız yeni işgücü Y' de, yöneticilerinden yenilikçi fikirlere karşı destek, rehberlik, esneklik, zor görevler, kariyer, eğitim ve ilerleme fırsatı beklemektedir. Aksi halde yalnız bırakılırlarsa “yenilmiş gençler”dir (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450; Weingarten, 2009: 29).

Teknoloji meraklısı Y'lerin yöneticileri ile açık, olumlu ve sık görüşmelere, yeteneklerini sergileyebilecekleri ortamlara ihtiyacı vardır. İletişimin yüz yüze olmasına gerek yoktur, e-posta veya kısa mesaj yoluyla da olabilir. Ayrıca başarılı liderler ve müşterilerden gelecek geri bildirimlere de ihtiyaçları vardır(Herbison ve Boseman, 2009: 34).

Farklı kuşaklara ait bireylerin yetişme dönemlerine ait bireysel farklılıkları, sahip oldukları rol çeşitleri ve bunlarla ilgili algıları, dönemselsel örgütsel değişiklikler ve işletme çıktıları iş tatmin ve iş doyum sürecini ve kariyer süreç ve tercihini etkilemektedir. Gelenekselci ya da gelenekselci olmayan her iş tasarımı çalışanların inanç, tutum, yargı ya da duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Günlük yaşamda aynı kuşaktan olan bireylerin benzer normları paylaşmaları muhtemel olduğu kadar muhtemelen iş değerleri ve çalışma hakkındaki tutumları da ait oldukları iş dünyasına benzemektedir. Aynı kuşak bireylerin benzerliklerine karşın kuşaklararası benzerlikler de bulunmaktadır. Neticede iş ve iş yapış şekilleri nesilden nesile geçmektedir(Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 450).

3. Y KUŞAĞININ GİRİŞİMCİLİĞE YATKINLIĞI

Yatkınlık bir davranışa yönlendiren pek çok eylem ve özellikle alakalıdır. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (2017) göre *alışkanlıktan doğan bir yeti, alışık olmaktan doğan beceriklilik ve bir eğitim, yetiştirme sonucunda bireyin varabileceği gelişme düzeyini belirleyen bir yeti* olarak tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Girişimcilik yatkınlığı ise, mevcut ürünün farklı pazarlara sunumu, yeni ürün geliştirme, mevcut işi büyütebilme ve benzeri konularda proaktif davranma, risk alabilme yetisi olarak tanımlanabilir. Girişimcilik yatkınlığı olan bireylerden yenilikçi bir bakış açısı, proaktif davranış biçimi, risk alabilme kabiliyeti, bağımsızlık isteği ve rekabetçi bir tutum sergilemesi beklenir.

Küresel düzeyde gelişen telekomünikasyon, teknoloji ve ulaşım alanındaki gelişmeler ve ticaret engellerinin kimi bölgelerde tamamen kaldırılması kimi bölgelerde de azaltılması sonucu her seviyeden insanların hayatın mevcut zorluklarını ve belirsiz bir geleceği ele almalarını sağlamak için girişimci beceri ve yeteneklere daha fazla ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Ancak daha fazla fırsatın yanı sıra toplumsal düzeyde kuralların bozulması, özelleştirme, yeni yönetim biçimleri, çevre duyarlı kaygılar ve azınlık gruplarının haklarının giderek artması gibi belirsizliklerinde artması girişim niyetini karmaşık ve belirsizlik hale getirmektedir. Kariyer tercihleri ve kişisel durumları ne olursa olsun yenilikçi ve problem çözmeye eğilimli, kendine güvenen bireyler için girişimciliğin desteklenmesi toplumsal fayda sağlayacaktır. Bu nedenle girişimcilik için ihtiyaç duyulan eğitim ve öğretim hiç bu kadar büyük olmamıştır (Henry,2005:100,101,103).

Y kuşağının pek çok özelliğinin girişimciliğin özü ile örtüştüğü görülmektedir. Girişimci olmak hayal kurmayı, yaratıcı olmayı, özgür bir ruha sahip olmayı gerektirmektedir. Tüm bu özellikler Y kuşağının ruh ve beyin yapısı ve büyütülme şekli ile paralel seyretmektedir (<http://marketman-onair.blogspot.com.tr/2013/04/y-kusagnn-girisimcilikle-snav.html>).

Küresel boyutta Mark Zuckerberg gibi yaşlılarından aldıkları ilhamla Y kuşağı bireylerin girişimcilikle ilgili vizyonları oldukça yüksek görünmektedir. Edelman'ın yaptığı araştırma sonuçlarına göre Türkiye'nin 11 ülke arasında en yüksek girişimci potansiyeline sahip olduğu tespit edilmiştir (Murat, 2013).

Hayal kurmayı hayallerinin peşinden gitmeyi seven sabırsız Y'lerin hedefleri daima büyüktür. Korumacı ailelerin çocukları olan Y'ler büyürken çalışma hayatından uzak tutulmuş, onları görevi sadece "okumak" olarak sınırlandırılmıştır. Bu nedenle pek iş dünyasını ve işleyişini tanımamaktadırlar (Kurt, 2016).

İnternetin ortaya çıkışından sonra doğan bu genç grup özgürlük ve özerklik sağlayan iş fırsatları aramaya eğilimlidir (Cennamo, Gardner,2008:903). Gelecekte istihdam beklentisi ile ilgili olarak, pek çok öğrenci ya kurumsal işyerlerinin bünyesine katılırlar ya da girişimciliği endüstride gelecekteki bir kariyer düşünecektir (Broadbridge, Maxwell, Ogden, 2007: 539; Sayer, 2007:480-481).Y'ler, mesleki gelişime açık, sorgulamaktan, öğrenmekten çekinmeyen aksine zevk alan benlik saygısı yüksek bireylerdir. Diğer nesillerin teşvik sistemleri ile motive edilebilirler (Gürsoy, Maier ve Chic, 2008: 453).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz iş dünyasının önemli bir grubunu oluşturan Y kuşağı, ekonomik çevrelerin dinamik ve yaratıcı yüzü olarak karşımıza çıkmaktadır. Enerjik bir yapıya sahip olan bu kuşağın teknoloji ve teknoloji odaklı girişim yapma konusunda oldukça becerikli olduğu literatür araştırmalarından da tespit edilmesi sonucu, Y kuşağının girişimcilik yatkınlığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda devlet ve vakıf üniversitelerinin işletme ve endüstri mühendisliği bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve öğrencilerin girişimcilik yatkınlıklarının var olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırma sonucunda elde edilecek bulgular ile Türkiye'de yeni oluşan ve oluşacak ekonomik çevrenin önemli aktörleri olan Y kuşağı bireylerinin girişimcilik niyetlerinin ve yatkınlıklarının önceden tespiti ile gerekli alt yapı eksikliklerinin belirlenmesi ve bu eksikliklerin giderilmesi için gerekli projelerin ve yatırımların yapılması konusunda bir katkı sağlayacaktır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini İstanbul ve Isparta il merkezlerinde eğitim vermekte olan devlet-vakıf üniversitelerinin işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümü üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

2014-2015 eğitim öğretim döneminde Türkiye genelinde devlet-vakıf üniversitelerinde örgün eğitime devam eden işletme ve endüstri mühendisliği bölümü öğrencilerin sayısı 30.301'dir. Öğrencilerin 18.961'i devlet üniversitelerinin işletme bölümünde, 5.288'i vakıf üniversitelerinin işletme bölümünde; 3.316'sı devlet üniversitelerinin endüstri mühendisliği bölümünde, 2.536'sı vakıf üniversitelerinin endüstri mühendisliği bölümünde öğrenim görmektedir (<http://sahipkiran.org/2015/09/07/yuksek-ogretimde-mevcut-durum/>).

Evrenin belli olduğu durumlarda mevcut sayı dikkate alındığında hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 aralığında yaklaşık olarak 381 üniversite öğrencisine ulaşan bir örneklem yeterli kabul edilmektedir (Can, 2014:28).

Araştırma için belirlenen öğrenci gruplarından toplam 578 kişiye ulaşılmıştır. SPSS analizi öncesi yapılan incelemede 60 anketin analize uygun şekilde doldurulmadığı tespit edilmiş ve bu anketler uygulamadan çıkarılmıştır. Analiz geriye kalan 518 anket üzerinden yapılmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, öğrencilerden talep edilen verileri elde edebilmek için hazırlanan ankette demografik verilerin tespiti için, öğrencilerin, eğitim seviyeleri, okudukları bölüm, yaşları, cinsiyetleri, yaşadıkları bölge ve aile gelirlerine ait sorular sorulmuş; girişimcilik niyetini sorgulamak için de Leroy ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeği, araştırmaya uygun ifadelerle yer verilerek beş boyutlu (özgüven, niyet, sosyal destek, yaşam kalitesi, fırsat) bir ölçek şeklinde yeniden tasarlanmış ve kullanılmıştır.

4.4. Sınırlamalar

Araştırmanın evreni, 2014-2015 eğitim öğretim bahar yarıyılında İstanbul ve Isparta ilinde yer alan devlet ve vakıf üniversiteleri işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümü üçüncü-dördüncü sınıf öğrencilerinin verdiği cevaplar ile sınırlıdır. Bu nedenle ankete verilen

cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlı olduğundan genellemeler yapılırken bu sınırlılık dikkate alınmalıdır.

4.5. Hipotezler

Araştırmada aşağıda yer alan hipotezler analiz edilmiştir:

H1: İşletme bölümü ile Endüstri mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik niyeti cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H2: Devlet üniversiteleri öğrencileri ile vakıf üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik niyeti üniversite türüne göre farklılaşmaktadır.

H3: İşletme bölümleri ile Endüstri mühendisliği bölümleri öğrencilerinin girişimcilik niyeti okudukları bölüme göre farklılaşmaktadır.

H4: Aile fertleri arasında girişimcinin var olup olmamasına göre girişimcilik niyetleri farklılaşmaktadır.

4.6. Araştırmanın Bulguları

4.6.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine ait istatistikî bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzelik Dağılımları

| Değişkenler | Frekans | Yüzde |
|--------------------------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | | |
| Erkek | 237 | 45,8 |
| Kadın | 281 | 54,2 |
| Üniversite Türü | | |
| Devlet üniversitesi | 302 | 58,3 |
| Vakıf üniversitesi | 216 | 41,7 |
| Fakülte türü | | |
| İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | 136 | 26,3 |

| | | |
|------------------------------|-----|------|
| İşletme Fakültesi | 148 | 28,5 |
| Mühendislik Fakültesi | 234 | 45,2 |
| Bölümler | | |
| İşletme Bölümü | 284 | 54,8 |
| Endüstri Mühendisliği Bölümü | 234 | 45,2 |

Araştırmaya katılan öğrencilerin %45,8'i erkek, %54,2'si kadındır. Katılımcıların %58,3'ü devlet üniversitesinde, %41,7'si vakıf üniversitesinde eğitim görmekte olup öğrencilerin fakülte ve bölüm dağılımı şu şekildedir: %26,3'ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, %28,5'i İşletme Fakültesinde ve %45,2'si Mühendislik Fakültesinde; %54,8'i İşletme bölümünde, %45,2'si ise Endüstri Mühendisliği bölümünde eğitim görmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Girişimcilik Bilgileri ve Girişimci Yatkinlıkları Hakkında Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

| Değişkenler | Frekans | Yüzde |
|---|---------|-------|
| Ailede girişimcinin varolup olmadığı | | |
| Evet | 172 | 33,2 |
| Hayır | 346 | 66,8 |
| Aile girişimci varsa, bu girişimciye yakınlık derecesi | | |
| Baba | 114 | 66,28 |
| Anne | 12 | 7 |
| Kardeş | 34 | 19,76 |
| Amca | 7 | 4,06 |
| Dayı | 5 | 2,90 |
| Okulu bitirdikten sonra ki düşünce | | |
| Özel sektörde çalışmak | 197 | 38 |
| Kamuda çalışmak | 106 | 20,5 |

| | | |
|---|-----|------|
| Kendi işini kurmak | 120 | 23,2 |
| Eğitime devam etmek | 62 | 4,6 |
| Diğer | 9 | 1,7 |
| Lisans eđitiminde girişimcilik dersi alma durumu | | |
| Evet | 173 | 33,4 |
| Hayır | 345 | 66,6 |

Öğrencilerin %33,2'sinin ailesinde girişimci bulunurken, %66,8'inin ailesinde girişimci bulunmamaktadır. Ailesindeki girişimcilerin %66,28'i baba, %7'si anne, %19,76'sı kardeştir. Öğrencilerin, %38'i özel sektörde, %20,5'i kamuda çalışmak isterken, ancak %23,2'si kendi işini kurmak istemektedir. %12'si ise eğitimine devam etmek istemekte, %4,6'sı çalışmak istememektedir. Öğrencilerin %33,4'ü lisans eğitimleri süresince girişimcilik dersi almış, %59,5'i girişimcilik dersi almamış ve %7,1'i dersi alıp almadığını hatırlamamaktadır.

4.6.2. Girişimcilik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğrencilerden elde edilen verilerin güvenilir olup olmadığı incelenmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Girişimcilik Yatkinlığı İfadelerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Ölçek | Faktörler | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|-------------------------|----------------|--------------|------------------|
| Girişimcilik Yatkinlığı | Özgüven | 8 | ,759 |
| | Fırsat | 6 | ,775 |
| | Niyet | 5 | ,750 |
| | Yaşam Kalitesi | 4 | ,780 |
| | Sosyal destek | 4 | ,796 |
| | Genel | 27 | ,810 |

Girişimcilik yatkinlığı ölçeği yüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir. Girişimcilik yatkinlığı ölçeğinin toplam puanı hipotez testlerine tabi tutulmuştur.

Tablo 4: Girişimcilik Yatkınlığı İle İlgili Faktör Analizi Sonuçları

| Boyutlar | Faktör Yüğü | Ortalama | Varyans Açıklama Oran (%) | Özdeđer | Güvenilirlik |
|--|-------------|----------|---------------------------|---------|--------------|
| Faktör 1: ÖZGÜVEN | | 3,67 | 36,44 | 9,83 | ,759 |
| İyi iş fırsatlarını tespit edebilirim. | ,776 | | | | |
| Girişimci olmak için gerekli olan pratik düşünme yeteneğine sahip olduğuma inanıyorum. | ,755 | | | | |
| Girişimci olmak için gerekli kavrama yeteneğine sahip olduğuma inanıyorum. | ,753 | | | | |
| Girişimcilik için gerekli mali fırsatları değerlendirebilirim. | ,719 | | | | |
| Yeni iş fırsatlarını tespit edebilirim | ,709 | | | | |
| Girişimci olmak için gerekli olan yeteneğe sahip olduğuma inanıyorum. | ,619 | | | | |
| Girişimcilik için gerekli olan sosyal çevreyi oluşturabilirim. | ,581 | | | | |
| Girişimcilik için gerekli olan yaratıcılık yönümü harekete geçirebilirim. | ,568 | | | | |
| Faktör 2: FIRSAT | | 3,03 | 46,59 | 2,74 | ,775 |
| Girişimcilik için ailemin yeterli mali desteği bulunmaktadır. | ,806 | | | | |
| Girişimcilik için gerekli finansal kaynaklara sahibim. | ,797 | | | | |
| Girişimcilik için gerekli iş tecrübesine sahibim. | ,674 | | | | |

| | | | | | |
|---|------|------|--------|------|------|
| Girişimcilik için yeterli ulusal destek programı vardır. | ,631 | | | | |
| Girişimcilik için yeterli eğitim programı vardır. | ,599 | | | | |
| Girişimcilik için gerekli olan sosyal çevreye (aile, arkadaş.. vs) sahibim. | ,564 | | | | |
| Faktör 3: NİYET | | 3,40 | 53,014 | 1,73 | ,750 |
| Gelecekte girişimci olmayı planlıyorum. | ,763 | | | | |
| İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum. | ,729 | | | | |
| Fırsatını bulduğum zaman girişimci olacağım. | ,697 | | | | |
| Girişimci olmak, benim için cazip görünüyor. | ,696 | | | | |
| Gelecekte kendi işimi kurmak istiyorum. | ,609 | | | | |
| Faktör 4: YAŞAM KALİTESİ | | 3,18 | 58,66 | 1,52 | ,780 |
| Düzenli bir özel hayat sağladığı için girişimci olmayı isterim. | ,832 | | | | |
| Düzenli bir iş hayatı sağladığı için girişimci olmayı isterim. | ,806 | | | | |
| Girişimci olursam düzenli bir özel hayatım olur. | ,551 | | | | |
| Girişimci olursam düzenli bir iş hayatım olur. | ,521 | | | | |
| Faktör 5: SOSYAL DESTEK | | 3,58 | 63,73 | 1,36 | ,796 |
| Ailem, girişimci olmamı destekler. | ,818 | | | | |
| Hayatımda öneme sahip kişiler, girişimci olmam konusunda beni desteklerler. | ,761 | | | | |
| Girişimci olmam konusunda çevremdekilerin etkisi vardır. | ,591 | | | | |

| | |
|--|-----------|
| Arkadaşlarım girişimci olmamı destekler. | ,533 |
| KMO Değeri | :,896 |
| Bartlett'in Küresellik Testi χ^2 Değeri | :8370,917 |
| Anlamlılık | :,000 |
| Toplam Açıklanan Varyans Değeri | :63,739 |
| 27 maddenin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) | :,810 |

Güvenilirlik katsayısının ,810 şeklinde ortaya çıkmış olması hazırlanan anketin genel olarak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Başta 29 değişken üzerinden faktör analizi yapılmış, herhangi bir boyutun altında toplanmayan iki değişken(15 ve 16. değişkenler) ölçekten çıkarılmış, ölçek 27 değişken üzerinden yeniden faktör analizine tabi tutulmuş, analiz sonucunda ölçek 5 alt boyutta toplanmış ve ölçeğin açıklanan yüzdesinin 63,739 olduğu belirlenmiştir. Değişkenlerin faktör yüklerinin,40'ın çok üzerinde olduğu ve elde edilen 5 faktörün toplam varyansın 63,739 kısmını açıkladığı tespit edilmiştir. Örneklemde elde edilen verilerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu belirleyebilmek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer- Olkin değerinin 0,896 olarak çıkması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden nonparametrik testlerden t testi yapılmıştır.

Tablo5: Cinsiyetlerine Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

| | N | Ortalama | t Değeri | Anlamlılık |
|--|---|----------|----------|------------|
| | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------|-------|-----|--------|-------|-------|
| Özgüven | Kadın | 281 | 3,5280 | 4,821 | 0,000 |
| | Erkek | 237 | 3,8397 | | |
| Fırsat | Kadın | 281 | 2,9276 | 3,115 | 0,002 |
| | Erkek | 237 | 3,1554 | | |
| Niyet | Kadın | 281 | 3,1964 | 5,493 | 0,000 |
| | Erkek | 237 | 3,6397 | | |
| Yaşam Kalitesi | Kadın | 281 | 3,0169 | 4,683 | 0,000 |
| | Erkek | 237 | 3,3930 | | |
| Sosyal Deste k | Kadın | 281 | 3,5587 | 0,708 | 0,476 |
| | Erkek | 237 | 3,6076 | | |

Tablo 5 İşletme bölümü öğrencileri ile Endüstri Mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 5'e göre sırasıyla “özgüven” (p=0,000), “fırsat” (p=0,002), “niyet”

($p=0,000$), “yaşam kalitesi” ($p=0,000$) boyutlarında cinsiyete göre istatistikî açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre, erkek öğrencilerin “özgüven”,(ort. = 3, 8397), “ fırsat” (ort=3,1554), “niyet” (ort=3,6397), “yaşam kalitesi” (ort= 3,3930) ortalamaları; kadın öğrencilerin “özgüven”,(ort. =3,5280), “ fırsat” (ort=2,9276), “niyet” (ort=3,1964), “yaşam kalitesi” (ort= 3,0169) ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğunu göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 6: Üniversite Türüne Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

| | | N | Ortalama | t Değeri | Anlamlılık |
|----------------|-------------|-----|----------|----------|------------|
| Özgüven | Devlet Üni. | 302 | 3,6126 | -2,124 | 0,034 |
| | Vakıf Üni. | 216 | 3,7517 | | |
| Fırsat | Devlet Üni. | 302 | 2,8405 | -6531 | 0,000 |
| | Vakıf Üni. | 216 | 3,2994 | | |
| Niyet | Devlet Üni. | 302 | 3,3225 | -2,261 | 0,024 |
| | Vakıf Üni. | 216 | 3,5065 | | |

| | | | | | |
|-----------------------|-------------|-----|--------|--------|-------|
| Yaşam Kalitesi | Devlet Üni. | 302 | 3,0581 | -3,852 | 0,000 |
| | Vakıf Üni. | 216 | 3,3704 | | |
| Sosyal Destek | Devlet Üni. | 302 | 3,4801 | -3,509 | 0,000 |
| | Vakıf Üni. | 216 | 3,7222 | | |

Tablo 6 Devlet üniversitesi öğrencileri ile vakıf üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin üniversite türüne göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 6'ya göre sırasıyla “özgüven” ($p=0,034$), “fırsat” ($p=0,000$), “niyet” ($p=0,024$), “yaşam kalitesi” ($p=0,000$) ve “sosyal destek” ($p=0,000$) boyutlarında üniversite türüne göre istatistikî açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre, vakıf üniversitesi öğrencilerinin “özgüven”, (ort. = 3,7517), “fırsat” (ort=3,2994), “niyet” (ort=3,5065), “yaşam kalitesi” (ort= 3,3704) ve “sosyal destek” (ort=3,7222) ortalamaları; devlet üniversiteleri öğrencilerinden “özgüven”,(ort. =3,6126), “fırsat” (ort=2,8405), “niyet” (ort=3,3225), “yaşam kalitesi” (ort= 3,0581) “sosyal destek” (ort=3,4801) ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar vakıf üniversite öğrencilerinin devlet üniversitesi öğrencilerinden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğunu göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo7: Bölüm Türüne Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

| | N | Ortalama | t Değeri | Anlamlılık |
|--|---|----------|----------|------------|
|--|---|----------|----------|------------|

| | | | | | |
|-----------------------|-----------|-----|--------|--------|-------|
| Özgüven | İşletme | 284 | 3,6827 | ,409 | 0,683 |
| | End. Müh. | 234 | 3,6560 | | |
| Fırsat | İşletme | 284 | 2,9759 | -1,714 | 0,087 |
| | End. Müh. | 234 | 3,0997 | | |
| Niyet | İşletme | 284 | 3,4021 | 0,077 | 0,939 |
| | End. Müh. | 234 | 3,3057 | | |
| Yaşam Kalitesi | İşletme | 284 | 3,1935 | 0,132 | 0,895 |
| | End. Müh. | 234 | 3,1827 | | |
| Sosyal Destek | İşletme | 284 | 3,5836 | 0,081 | 0,935 |
| | End. Müh. | 234 | 3,5780 | | |

Tablo7 İşletme bölümü öğrencileri ile Endüstri Mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin bölüm türüne göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 7'ye göre “özgüven” (p=0,683), “fırsat” (p=0,087), “niyet” (p=0,939), “yaşam kalitesi” (p=0,895), ve “sosyal destek” (p=0,935) boyutları p=0,05'den büyük olduğundan işletme bölümü öğrencileri ile endüstri mühendisliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik yatkınlığı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bu sonuçlar işletme bölümü öğrencileri ile endüstri bölümü öğrencilerinin bölüm farklılığı

açısından girişimcilik yatkinlığı arasında fark olmadığını göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H3 hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 8: Aile Fertleri Arasında Girişimcinin Varolup Olmamasına Göre Girişimcilik Niyetlerinin t Testi Sonuçları

| | | N | Ortalama | t Değeri | Anlamlılık |
|-----------------------|-------|---------|----------|-----------|------------|
| Özgüven | Evet | 17 2 | 3,9288 | 5,79 0 | 0,000 |
| | Hayır | 34 6 | 3,5423 | | |
| Fırsat | Evet | 17 2 | 3,2335 | 4,00 5 | 0,000 |
| | Hayır | 34 6 | 2,9316 | | |
| Niyet | Evet | 17 2 | 3,6395 | 4,16 5 | 0,000 |
| | Hayır | 34 6 | 3,2798 | | |
| Yaşam Kalitesi | Evet | 17 2 | 3,3227 | 2,23 5 | 0,026 |
| | Hayır | 34 6 | 3,1217 | | |
| Sosyal Destek | Evet | 17 2 | 3,3227 | 4,34 1 | 0,000 |
| | Hayır | 34 6 | 3,4776 | | |

Tablo 8 Katılımcıların ailelerinde girişimci bir yakınlarının varolup olmasının girişimcilik niyetlerini farklılaştırıp farklılaşmadığını gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 8'e göre sırasıyla "özgüven" (p=0,000), "fırsat" (p=0,000), "niyet" (p=0,000), "yaşam kalitesi" (p=0,026) ve "sosyal destek" (p=0,000) boyutlarında girişimci yakının varlığına göre istatistikî açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Buna göre, girişimci yakını olan öğrencilerin “özgüven”, (ort. = 3,9288), “fırsat” (ort=3,2335), “niyet” (ort=3,6395), “yaşam kalitesi” (ort= 3,3227) boyutlarının ortalamaları girişimci yakını olmayan öğrencilerin “özgüven”,(ort. =3,5423), “fırsat” (ort=2,9316), “niyet” (ort=3,2798), “yaşam kalitesi” (ort= 3,1217) ortalamasından yüksek çıkmıştır. “Sosyal destek” boyutunda ise girişimci yakını bulunmayan öğrencilerin (ort=3,4776) ortalamaları bulunan öğrencilerden daha yüksektir (ort=3,3227). Bu sonuçlar girişimci yakını olan öğrencilerin olmayan öğrencilerden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğunu göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H4 hipotezi kabul edilmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan araştırma sonucuna göre erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre, girişimci yakını olan öğrencilerin olmayan öğrencilerden daha fazla girişimcilik yatkınlığı olduğu ve genel üniversite bazında vakıf üniversitelerinde okuyan öğrencilerin devlet üniversitesinde okuyanlara göre girişimcilik yatkınlıklarının daha yüksek olduğu; endüstri mühendisliği ve işletme bölümleri arasında girişimcilik yatkınlığı açısından bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Vakıf üniversitelerinde eğitim gören işletme bölümü ve endüstri mühendisliği bölümü Y Kuşağı öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun ailelerinde girişimci (araştırma sonucuna göre %35.2; bu oran devlet üniversitelerinde %31,8’dir) olduğu yargısından hareketle bu grupların girişimcilik konusunda yatkın olduğu kabul edilerek bu öğrencilerin girişimcilik yönleri daha da ortaya çıkartılmalıdır. Devlet üniversitelerinde eğitim gören işletme bölümü Y Kuşağı öğrencilerinin de işletmecilik ve yönetim konusunda eğitim aldıkları teorik altyapının varlığına dayanarak, yaratıcı, hayalci güçleri desteklenerek girişimcilik yönlerinin ortaya çıkması sağlanabilir.

Bu sonuçlardan hareketle Türkiye’de girişimciliğin gelişmesi ve geliştirilmesi için; yeni ekonomik çevrenin önemli aktörleri (olacak ya da olan) Y kuşağı bireylerinin girişimcilik yatkınlıklarının tespiti ile öğrencilikleri sırasında girişimcilik yönlerinin gelişmesi sağlanabilir, öğrencilerin öğrencilik dönemlerinde yurt içi ve yurt dışında

gerçekleştirilecek seminerlere, eğitim programlarına, stajlara ve projelere katılımı konusunda finansal destekler üniversite bütçesinde yer alabilir, gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerin sektörel trendleri ve öngörülen yeni iş alanları yakından takip edilerek bunlar hakkında öğrencilere eğitimler verilebilir. Sosyal bilimler alanında eğitim gören bireylerin teorik alt yapıda yetiştirilmelerinin yanısıra el becerilerine dayalı yetenek ve yetkinliklerinin geliştirilmesi girişimciliğin gelişmesi açısından oldukça önemli ve gereklidir.

Üniversite öğrenimi sırasında öğrencilerin baskın kişilik özellikleri tespit edilmeli ve baskın özellikleri geliştirilerek girişimciliğe uygun olanların sektörde uygulamalara ve projelere katılmaları sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Akdemir, A. (2012), İşletmeciliğin Temel Bilgileri”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H.& vd. (2013), “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi / Cilt:2 / Sayı:2, ss. 11-42.
- Akdemir, A. (2015), Girişimcilik ve İş Kurma, Editör: Ali Akdemir, Orion Kitabevi, Ankara.
- Altuntuğ, N., (2012). “ Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1,ss. 203-212.

- Ardıç, E. & Altun, A. (2017). “Dijital Çağın Öğreneni”, Uluslararası Sosyal Bilgilerde Yeni Yaklaşımlar Dergisi, 2017, 1, 12-30.
- Arsenault, P. M. (2004), “Validating generational Differences A legitimate diversity and leadership issue”, The Leadership & Organization Development Journal Vol. 25 No. 2, 2004, pp. 124-141.
- Arslan, K. (2002). “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 2002/6, 1-11.
- Arslan, A. & Staub S. (2015), “Kuşak Teorisi ve İçgirişimcilik Üzerine Bir Araştırma”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜ İİBF Dergisi, 6(11), ss.1-24.
- Balaban, Ö. & Özdemir, Y., (2008), “Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 3(2), ss.133- 147.
- Bilge, H. & Bal, V. (2012), “Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2, Sayı:16, ss.131-148.
- Bozkurt, Ö., (2006), “Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(2), ss.93- 111.**
- Broadbridge, A. M., Maxwell, G.A., Ogden, S. M. (2007), Experiences, Perceptions And Expectations Of Retail Employment For Generation Y”, Career Development International, Vol. 12 No. 6, pp. 523-544.
- Can, A., (2014), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi, Ankara.

- Cekada, T. L., (2012), “Training a Workforce Understanding Key Needs & Learning Styles”, *Multigenerational Professional Safety*, March-2012, pp. 40-44.
- Cennamo, L., Gardner, D., (2008), “Generational Differences In Work Values, Outcomes And Person-Organisation Values Fit”, *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), pp. 891-906.
- Çelik, A., İnce, M.& Bozyiğit, S. (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), ss.113-124.
- Çetinkaya, B. Ö. & Alparslan, A. M. (2013). “Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi: Girişimci Ve Öğrenci Görüşleri”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 8 (1), ss.7-28.
- Doğaner, M.& Altunoğlu, A. (2010). “Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), ss. 103-110.
- Duran, C., Büber, H. & Gümüştekin, G. E. (2013), “Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2),ss.33-55.
- Dündar, S. & Ağca, V. (2007), “Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, 2007, s. 121-142.
- Ersoy, H. (2010), “Kültürel Çevrenin Girişimcilik Tercihine Etkisi”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1),ss. 71-77.

- Gümüšođlu, Ş. & Karaöz, B. (2014), “Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muđla Örneđi”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), ss.97-116.
- Gürsoy,D., Maier T. A., Chic, C. G.(2008). “Generational Differences: An Examination Of Work Values And Generational Gaps In The Hospitality Workforce”, *International Journal Of Hospitality Management*, 27 (2008), ss. 448–458.
- Heinonen, J. (2007). “An Entrepreneurial-Directed Approach To Teaching Corporate Entrepreneurship At University Level”, *Education – Training*, Vol. 49 No. 4, pp. 310-324
- Henry, C., (2005). “Entrepreneurship Education And Training: Can Entrepreneurship Be Taught? Part I”, *Education- Training* Vol. 47 No. 2, 2005, Pp. 98-111
- Herbison, G., Boseman, G. (2009). “ Here They Come- Generation Y. Are you Ready?”, *Journal Of Financial Service Professionals / May 2009*,pp.33-34.
- Howe, N.& Strauss, W. (2008), “Helicopter Parents in the Workplace”, Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/265564290_Helicopter_Parents_in_the_Workplace, Erişim tarihi: 05.07.2017.
- Iden, R. L., (2016), *Strategies for Managing a Multigenerational Workforce*, Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Walden University.
- Karadal, H. (2014), *Girişimcilik*, Editör: Himmet Karadal, Üçüncü Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Keleş, S., (2014), “Aile Şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı Ve İşe Adanmışlık İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), ss.95-109.

- Keleş, H. N. (2013), “Girişimcilik eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(26), ss.23-43.
- Kim, H, Knight, K. D., Crutsinger, C. (2009). “Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics”, Journal of Business Research 62 (2009) 548–556.
- Koca, A. İ. (2010), “Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(1), ss. 56-70.
- Kurt, Y. A. (2016), “Y Kuşağının Girişimcilikle Sınava”, Erişim Adresi: <https://medium.com/turkce/y-ku%C5%9Fa%C4%9F%C4%B1n%C4%B1-giri%C5%9Fimcilikle%C4%B1nav%C4%B1-597585559f2b>, Erişim tarihi: 21.07.2017.
- Leroy, H., Maes, J., Sels, L., Debrulle, J., MEULEMAN, M.,(2009). “Gender Effects On Entrepreneurial Intentions: A Tpb Multigroup Analysis At Factor And Indicator Level”, Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, 7-11 August 2009, Chicago.
- Naktiyok, A. & Timuroğlu, M. T. (2009), “Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 23(3) , ss. 85-103.
- Nicholas, A.J. (2009), “Generational Perceptions: Workers And Consumers”, Journal of Business & Economics Research, Volume 7, Number 10, 47-52.
- Murat, N. (2013). “Türkiye’de Y Kuşağı Kendi İşini Kurmanın Peşinde”, Erişim Adresi: <http://www.pazarlamasyon.com/pazarlama/turkiyede-y-kusagi-kendi-isini-kurmanin-pesinde/>, Erişim Tarihi: 21.07.2017.

- Reilly, P. (2012), “Understanding and Teaching Generation Y”, English Teaching Forum, Number:1, pp.2-11.
- Reisenwitz, T. H.& Iyer, R. (2009), “Differences In Generation X And Generation Y: Implications For The Organization And Marketers”, The Marketing Management Journal, Volume 19, Issue 2, Pages 91-103.
- Özden, K., Temurlenk, M. S.& Başar, S. (2008), Review of Social, Economic & Business Studies, Vol. 11/12, p1-20.
- Sayers, R., (2007). “ The right staff from X to Y Generational change and Professional development in future academic libraries”, Library Management, 28 (8/9), pp. 474-487.
- Spiro, C. (2006), “Generation Y in the Workplace”, Defence AT&L:November-December,pp.16-19.
- Şeşen, H.& Basım, H. N. (2012), “ Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, Cilt: 12, Özel Sayı, ss.21-28.
- Weingarten, R. M. (2009), “Four Generations, One Workplace: A GenX-Y Staff Nurse’s View Of Team Building In The Emergency Department”, Journal Of Emergency Nursing, 35(1), pp.27-30.
- Yelkikalan, N., Akatay, A. & Altın, E.(2010). “Yeni Girişimcilik Modeli ve Yeni Nesil Girişimci Profili: İnternet Girişimciliği ve Y, M, Z Kuşağı Girişimci”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:20, ss.489-506.
- “Üniversitelerimiz ve Yükseköğretimde Mevcut Durum”, <http://sahipkiran.org/2015/09/07/yukse-ogretimde-mevcut-durum/> (10.04.2016).
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.596212a5643e91.02378240, 09.07.2017.

