

# DENEYİME AÇIKLIK VE İŞSİZLİK KAYGISININ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNE ETKİSİ: Z KUŞAĞINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

The Effect Of Openness To Experience And Unemployment Anxiety On The Entrepreneurial Tendency: A Research On The Z Generation

Doç.Dr. Sena ERDEN AYHÜN<sup>1</sup>

Öğr.Gör. Yeşim MONUS<sup>2</sup>

**Reference:** Erden Ayhün, S. & Monus, Y. (2020). "Deneyime Açıklık Ve İşsizlik Kaygısının Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Z Kuşağına Yönelik Bir Araştırma", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, Vol:6, Issue:24; pp:923-938.

## ÖZET

Bu araştırmada deneyime açık olabilmeye kişilik özelliği ile işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimine olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada Z kuşağında yer alan 445 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışmada uygulanan anket iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde demografik özelliklere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, kişilik, işsizlik kaygısı ve girişimcilik eğilimi ölçekleri yer almıştır. Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler SmartPLS 3.2.8 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda deneyime açıklık kişilik boyutu ve işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Buna ilaveten işsizlik kaygısı da girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, İşsizlik Kaygısı, Kişilik, Deneyime Açıklık, Z kuşağı, Yönetim.

## ABSTRACT

In this research, it was tried to determine the effect of openness to experience personality trait and unemployment anxiety on entrepreneurial tendency. In the research, a questionnaire was conducted with 445 people in Generation Z. The survey consists of two parts and in the first part, demographic characteristics are included. The second part involves personality, unemployment anxiety and entrepreneurship tendency scales. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was used to analyze the research model. Data were analyzed using the SmartPLS 3.2.8 statistical program. According to the findings, it was seen that the personality dimension of openness to experience and unemployment anxiety positively affect the entrepreneurial tendency. In addition, unemployment anxiety positively affects the entrepreneurial tendency.

**Keywords:** Entrepreneurship, Unemployment Anxiety, Personality, Openness to Experience, Generation Z, Management.

## 1. GİRİŞ

2000 yılından sonra doğanların yer aldığı Z kuşağı, tamamen teknolojik bir çağda doğmuş ve teknolojiyle iç içe yaşayan bir kuşaktır (Altunbay ve Bıçak, 2018:131). Z kuşağı, dünya zevklerine düşkün, teknolojiyi hızlı şekilde kavrayan, işlerini kısa sürede ve titiz biçimde yerine getiren davranış özellikleriyle dikkat çekmektedir (Williams, 2010:12). Yazında yapılmış araştırmalarda Z kuşağının X ve Y kuşaklarına göre daha bilinçli, gerçekçi ve tedbirli oldukları ifade edilmektedir. Teknolojiyi öğrenme konusunda yetkinlik sahibi olan Z kuşağı, çabuk öğrenme davranışına sahiptir (Davutoğlu, 2019:333). Z kuşağının kendisinden önce gelen kuşaklardan daha zeki olduğu belirtilmektedir. Z kuşağı kendine güveni yüksek, özgürlüğüne düşkün olduğu için bağımsız çalışmak isteyen, ekip ruhuna uygun hareket edebilen, birden fazla görevi aynı anda yürütebilen, bilgiye çok hızlı erişen ve bilgiyi işleyebilen, teknolojiyi yakından takip ederek en yeni teknolojileri kullanma konusunda istekli ve yetenekli özellikler göstermektedir. Z kuşağı internette her an online yaşamakta, problemlerine internette çözümler bulmak konusunda büyük bir maharet göstermektedir. Z kuşağı, içinde doğdukları dönemin özellikleri sebebiyle sürekli değişimlere hızlı uyum sağlayan, değişime direnmek yerine doğal karşılayan, internet dünyası sayesinde de bilgiyi

<sup>1</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Çanakkale/Türkiye

0000-0003-0142-1344:

<sup>2</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Çanakkale/Türkiye

0000-0002-3065-1213

elinde tutabilen bir kuşaktır. Yaratıcı ve yenilikçiliğe açık olmaları da yeni iş dünyasında önemli bir avantajdır (Anbar, 2020:103-104, Wiedmer, 2015:56; Bejtkovsky, 2016:29; Taş vd., 2017:1033).

İçinde bulunduğumuz 2020 yılında 20 yaşını dolduran Z kuşağı bireyleri iş hayatına girmeye başlamış bulunmaktadır. Eğitim yaşamını sürdürmeyen Z kuşağı mensupları bir süredir çalışma yaşamında yer almakta ya da iş aramaktadırlar. Üniversitede okuyan Z kuşağı mensupları ise iş hayatı hakkında geleceklerini yönlendirmeyi amaçlamaktadırlar. 2020 yılı Temmuz ayı istatistik verilerine göre Türkiye'deki işsizlik oranları ülke genelinde ortalama %13,4 olarak tespit edilmiştir. Bu oran 15-64 yaş arası bireyleri ifade etmektedir. Genç nüfusun işsizlik seviyesine bakıldığında 15-24 yaş arasında %25,9 luk bir oranı oluşturmaktadır. Aynı dönemde herhangi bir sosyal güvencesi olmadan kayıt dışı çalışmaya razı olanların toplam çalışan sayısına oranının %32,7 olduğu da göz önüne alındığında çalışma yaşamına hazırlanan Z kuşağının önünde ciddi bir iş kaygısının yer aldığını ifade etmek yanlış olmayacaktır (www.data.tuik.gov.tr, 2020). Ekonomik koşullar, işsizlik oranlarının yüksekliği, genç nüfusun fazlalığı gibi nedenler Z kuşağının işsiz kalma kaygısına neden olmaktadır. Öte yandan işsizliğin artış sebeplerinden birisi de teknolojideki hızlı gelişmeler sonucu teknolojinin insan kaynaklarının yerini almaya başlamasıdır (Audretsch vd., 2005: 3). Bu kapsamda mevcut dünya düzeninin teknoloji ile çok yakın ilişkisi, endüstri 4.0 ile birlikte yükselen nesnelere internetine dayalı üretim teknolojilerinin gelişmesi sonucu istihdam oranlarındaki azalışlar da Z kuşağında işsizlik kaygısını beraberinde getirmektedir.

Z kuşağının davranışsal ve düşünsel özellikleri göz önüne alındığında girişimcilik için gereken kişilik özellikleri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Birçok araştırmacı Z kuşağının girişimcilik becerileri ve girişimci olmaya heveslerinin yüksek olduğunu, farklılıklara değer vermeleri sebebiyle herkesi dinleyebilen, farklı görüşler alabilen ve hiyerarşiyi azaltmak isteyen bir nesil olarak tanımlamaktadır. Yapılan araştırmalarda en kısa sürede kendi işlerini kurmak arzusunda oldukları ifade edilmektedir (Taş ve vd., 2017:1039; Yelkikalan vd., 2010:503; Seymen, 2017:474). Bu koşullar altında teknolojiyi çok rahat kullanan Z kuşağı işsizliğe karşı daha başarılı sonuçlar üretebilecektir. Bu sonuçları üretebilmek ve işsizliğin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için Z kuşağının sahip olduğu kişilik özellikleri ve girişimcilik ruhları da onların girişimciliğe yönelmesini sağlayabilecektir.

Bu kapsamda yapılan araştırma Z kuşağının kişilik özelliklerinin ve işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini belirleyebilmede önem teşkil etmektedir. Araştırmanın evrenini yaşları 20-25 arası değişen Z kuşağında yer alan 445 kişi oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmadan elde edilecek bulguların; Z kuşağı insan kaynağı adaylarına ve onları yönetecek olan X ve Y kuşağı yöneticilerine ışık tutacağı öngörülmektedir. Alan yazını tarandığında girişimcilik, kişilik özellikleri ve işsizlik kaygısına yönelik pek çok araştırma yapılmasına rağmen sıklıkla iki değişkenin analizine yönelik araştırmaların varlığı dikkat çekmektedir. Bu araştırmada girişimcilik, kişilik özellikleri ve işsizlik kaygısı değişkenlerinin aynı anda incelenmesiyle alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında girişimcilik, kişilik ve işsizlik kaygısı kavramlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

**Girişimcilik:** Girişimcilik; değer yaratmak için, kar amacı güden yeni bir işletme kurma veya büyüme ve yeni bir mal veya hizmet yaratma sürecidir (Yılmaz ve Sünbül, 2009: 196). Girişimci; güncel olarak kaynakların ve yeteneklerin ötesinde, fırsatları hayal eden, fırsatları arayan ve söz konusu fırsatları değerlendirmeye çalışan kişidir (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015: 18). Girişimci olma sebeplerinin; bağımsız çalışma arzusu, daha fazla gelir elde etme isteği, aile işinin miras yolu ile bireye kalması, alınan eğitim, özgün bir projeyi gerçekleştirme isteği ve girişimci kişilik özellikleri gibi pek çok unsura bağlı olduğu açıklanmaktadır (Büber, 2012: 90).

Girişimcilik kavramının bir çok tanımı olmasına rağmen kar elde etme amacı, riski üstlenme ve başkalarının göremediği fırsatları görme bütün tanımların ortak yanındır (Başar vd., 2013: 10;

Korkmaz 2000: 166). Söz konusu ortak yanlar girişimci bir kişiliği gerektirmektedir. Girişimcilik bu anlamda girişimci kişiler tarafından gerçekleştirilen eylemler bütünüdür (Gartner, 1989:47). Bu kapsamda girişimcilik kavramını araştıran çalışmaların temel hedeflerinden birisi girişimci bireylerin kişisel özelliklerini tespit etmeye yönelik olması, girişimcilerin kişilik özelliklerinin araştırılmasına zemin hazırlanmasıdır.

**Kişilik:** Kişilik; bireyin doğuştan getirdiği ve yaşantısı sonucu kazandığı, onu diğer bireylerden ayıran özelliklerinin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2013:57). Kişilik; bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016:72). Buna ilaveten bireyi başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin bütünü de kişilik olarak ifade edilmektedir (Köknel, 1995: 19). Bozkurt (2007:97) kişiliği oluşturan faktörleri; gensel ve bedensel yapı faktörleri, kültürel faktörler, coğrafi faktörler, sosyal yapı ve sosyal sınıf özellikleri, aile değişkeni ve diğer değişkenler olarak ifade etmiştir.

Bireylerin yetişme yıllarını ailelerinden edindikleri tecrübeler, arkadaşlar, eğitim süreçleri vb. unsurlar etkilemektedir. Söz konusu zaman dilimlerindeki önemli sosyal olaylar ve değişimler bireylerin davranış özelliklerini farklılaştırmakta ve bireylerin kişiliklerinin oluşmasında önem teşkil etmektedir. Bu kapsamda tarihsel süreç içerisinde yaşanan olaylar neticesinde aynı yıl aralığında doğan bireylerin, ortak tarihsel ve sosyal olayları ve aynı dünya düzenini paylaşarak, söz konusu olayların sonuçlarına maruz kalmaları kuşak teorisinin varlığını gündeme getirmiştir (Crumpacker, Crumpacker, 2007:351). Kuşak teorisi; doğum yılları itibariyle benzer politik ve sosyal olayları yaşamış, birbirine benzer kişilik özellikleri gösteren bireylerden oluşan bir topluluk olarak açıklanmaktadır (Lamm ve Meeks 2009:615). Günümüzde iş hayatında yer alan en genç kuşak grubundan birisi olan Z kuşağının, yaşamış olduğu ekonomik, toplumsal, teknolojik ve kültürel koşullar, bu kuşağın diğerlerinden farklı kişilik özellikleri geliştirmelerini etkilemiştir. Buna göre; hayat standartlarında meydana gelen değişim ve dönüşümlerin etkisi Z kuşağı bireylerinin diğer kuşaklardan farklı bir dünyada yetişmelerini beraberinde getirmiş, özellikle teknolojiye meydana gelen gelişmeler bu kuşağın bireysel özelliklerinin diğer kuşaklardan farklılaşmasına neden olmuştur. 2000 yılından sonra doğanların yer aldığı Z kuşağı, tamamen teknolojik bir çağda doğmuş ve teknolojiyle iç içe yaşayan bir kuşaktır (Altunbay ve Bıçak, 2018:131). Literatürdeki pek çok çalışma Z kuşağı bireylerinin davranışlarına ilişkin özelliklerini açıklamaktadır. Matthews (2008:50)'a göre; Z kuşağının daha önceki kuşaklara kıyasla hayal güçlerinin yüksek olması daha yaratıcı olmalarını beraberinde getirecek bir faktördür. Z kuşağı bireyleri, doğum yılları itibariyle akıllı telefonlar, internet, görsel ve dijital teknoloji ile iç içe büyümüş ve söz konusu teknolojik süreçler Z kuşağının hayatlarının merkezinde yer almıştır. Sürekli gelişen teknolojik süreçler, zaman içerisinde gelişmiş yazılımlar, programlar, söz konusu kuşağın daha yaratıcı ve verimli hale gelmesinde önem teşkil etmiştir (Davutoğlu, 2019:333).

Yazında belirtilen görüşler Z kuşağının bağımsız ve daha fazla girişimci kişilik özellikleri sergilediğini ifade etmektedir. Girişimci fırsatları değerlendirebilmek, Z kuşağının tercih ettiği kariyer gelişimleri içerisinde (www2.deloitte.com). Girişimci kişiliğin temel karakteristikleri; risk alma, kişisel sorumluluk alma, kendi geleceğine yön verebilme, etkili örgüt yaratabilme gücü, enerjik olma, başarı konusundaki yeteneklerine güvenme, bilgiye erişme ve bilgiyi kullanma konusunda yetenek, gelecek odaklı olma, finansal beceri, kendini adama, değişime yatkınlık, eyleme yönelik olma şeklinde ifade edilmektedir (Gürol, 2006:23-23). Bu bağlamda girişimciliği etkileyen faktörler ile kişiliği oluşturan faktörler arasında benzerlikler bulunduğu görülmektedir (Durak vd: 2017: 21). Yazında birbirinden çok farklı kişilik özelliklerini içerecek bir biçimde oluşturulan ve bireysel farklılıkları izah edebilen kuramların varlığı dikkat çekmektedir. Söz konusu kuramlardan birisi olan Beş Faktör Kişilik Kuramının değişik kültürlerde yaşayan bireylere uygulanarak geniş bir alanı kapsayacak şekilde açıklaması, bu kuramın yaygın olarak kabul edilmesini beraberinde getirmiştir.

Beş faktör kişilik kuramı kişiliğin alt boyutlarını; dışadönüklük, duygusal dengesizlik (nevrotiklik), geçimlilik, deneyime açıklık ve sorumluluk olarak ifade etmiştir (Costa ve McCrae, 1995:28;

McShane ve Von Glinow, 2005:58-59). Bu boyutlardan birisi olan *dışadönüklük boyutu*; bireylerin ilişkilerindeki rahatlık seviyesini kapsamaktadır. Dışadönük bireyler girişken, kendisini ifade etmekte zorlanmayan, sosyal kişilerdir. Yüksek derecede dışa dönük kişilerin bu kişilik özelliklerinin seviyesi iş yaşamlarında gösterdikleri performans ile yakından ilişkilidir (Develioğlu ve Tekin, 2013:18). *Duygusal dengesizlik boyutu*; alan yazında nevroitiklik olarak ta ifade edilmekte, bireyin psikolojik dayanıklılığı hakkında bilgiler içermektedir. Bu boyut bireylerin gerilime dayanma, stresi tolere edebilme yeteneği ile ilişkilidir. Olumlu duygusal kararlılık sahibi bireyler sakin, kendinden emin ve güvenli davranışlar sergilemektedirler. Bu boyutta yeteneği düşük olan (nevroitik) bireyler ise sınırlı, endişeli, güvensiz ve karamsar hissetmeye eğilimlidirler (Robbins ve Judge, 2012:138). *Geçimlilik (Uyumluluk) boyutu*; bireyin diğer bireylere ve yaşadığı koşullara uyum sağlayabilme yeteneğini ifade etmektedir. Geçimlilik boyutu yüksek olan bireyler işbirlikçi, sıcakkanlı, güvenilir ve uyumludurlar. Geçimlilik oranı yüksek olan bireylerin yardımsever, hoşgörü sahibi, kibar ve karşısındakine saygı gösteren nitelikleri ön plana çıkar. Geçimlilik oranı düşük olan bireylerin soğuk, uyumsuz ve sürekli muhalefet halinde olan bir yapıları vardır (Bacanlı vd., 2009:266-267). *Açıklık (Deneyime Açıklık) boyutu*; günümüzde önem teşkil eden yenilik ve yaratıcılıklarla ilgilidir. Deneyime açık olan bireyler yaratıcı ve meraklı kişilik özelliği sergilemektedirler. Deneyime açık olmayan bireylerde yeniliklere karşı direnç gösterildiği dikkat çekmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 138-139). *Sorumluluk boyutu*; yüksek olan bireylerde güvenilir, sorumluluk sahibi, azimli, amirlerine karşı itaatkar ve başarı yönelimli davranışlar dikkat çekmektedir. Sorumluluk boyutu zayıf olan bireylerin dikkatlerinin kolay dağıldığı, düzensiz, disiplinsiz, plansız ve bir işin yapılması hususunda güvenilmez kişiler oldukları ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 138-139; Costa ve McCrae, 1995:42; Basım vd., 2009:23).

*Deneyime Açıklık Kişilik Boyutu*: Günümüz koşullarının beraberinde getirdiği rekabetçi süreçler, girişimcilerde özellikle yenilikçi ve yaratıcı davranışlara ilişkin kişilik özelliklerinin önemini gündeme getirmektedir. Yazında ifade edilen tüm kişilik özellikleri girişimcilik süreçlerinde önem teşkil etse de, deneyime açıklık kişilik boyutunun beraberinde getirdiği yenilikçi ve yaratıcı davranışlar, bu boyutun ayrıca önem kazanmasını beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda deneyime açık olabilme kişilik özelliği hayal gücünün yüksek olmasını, yeni fikirleri kabul etme isteğini, çok yönlü düşünebilmeyi ve merakı içermektedir (Burger, 2006). Buna ilaveten Costa ve McCrae (1992:657); deneyime açık olma kişilik boyutunun uygulama süreçlerine, yaratıcılık konularına, entelektüel konulara, buna ilaveten sanatsal ve estetik konulara önem verdiğini, ayrıca başarısızlık söz konusu olduğunda yılmadan girişim eylemine devam ettiğini öngörmektedir.

Deneyime açıklık özelliği yüksek bireylerin bağımsız düşünebilme özelliğine sahip oldukları dikkat çekmektedir. Söz konusu özelliğe sahip olan bireylerin sıra dışı düşünce tarzına sahip oldukları görülmektedir. Yazında yapılan araştırmalar deneyime açıklık boyutunun risk alabilme özelliği ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda risk alabilme yeteneğinin bir girişimcide bulunması gereken temel özelliklerden birisi olduğu kabul edildiğinde deneyime açıklık kişilik boyutunun girişimcilik faaliyetlerinde yadsınamaz derecede önemli olduğu önemli bir gerçektir (İrengün ve Arıkboğa, 2015:1190).

*İşsizlik Kaygısı*: Yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimler ile öğrencilere kamu sektörü, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında çalışabilmelerinin yanında girişimci bireyler olarak kendi işletmelerini kurabilme ve yönetebilme becerisine sahip olabilmeleri hedeflenmektedir. Fakat üniversitelerin pek çok bölümünden mezun olan pek çok öğrencinin beklentilerine uygun alanlarda istihdam edilememeleri, üniversitelerden mezun olan pek çok öğrencinin birden fazla diploması olmasına rağmen iş bulamama sorunları, üniversiteler ile iş dünyasının beklentileri arasında farklılıklar olduğunu göstermekte ve işsizlik problemini gündeme getirmektedir (Yelkikalan vd., 2019:144).

Günümüzde, büyük çoğunluğunun üniversite eğitimi aldığı ifade edilen Z kuşağı almış olduğu eğitim süreçleri ekseninde mezun olduktan sonra istihdam edilebilmeyi umut etmektedir. Üniversite



eğitimi; öğrencilere eğitim aldıkları konularda donanımlı hale gelmelerini sağlamasına rağmen, ekonomik koşullar, işsizlik oranlarının yüksekliği, genç nüfusun yoğun olması, stresli ve yoğun çalışan gençler üzerinde işsiz kalma kaygılarına yol açmaktadır. Üniversitelerde yeni bölümler açılmakla birlikte, açılan bölümler kadar istihdam sağlanamaması gençler açısından önemli bir işsizlik problemi teşkil etmektedir. Mezun öğrencilerin istihdam edilmeleri gün geçtikçe zorlaşmakta ve süresi giderek uzamaktadır (Tektaş, 2014:251; Tayfun ve Korkmaz, 2016:535). Üniversite eğitiminin işlerine yaramayacağını, mezuniyetleri akabinde iş bulma ümitlerinin çok düşük olduğunun ifade edilmesi ve işsizlik kaygısının giderek yükselmesi, büyük çoğunluğu Z kuşağından oluşan günümüz üniversite öğrencilerinin ruhsal sorunlar yaşamalarıyla da sonuçlanmaktadır (Taşkın vd., 2017: 553; Turaç ve Donar, 2017:120).

## 2.1. Değişkenlere Yönelik İlişkiler

Yazında girişimcilik, kişilik ve işsizlik kaygısı kavramlarından sıklıkla iki değişkenin analizine yönelik araştırmaların varlığı dikkat çekmektedir. Bozkurt ve Erdurur'a (2013:70) göre; kişilik özelliklerinden olan risk alma ve belirsizliğe toleransın girişimcilik eğilimi üzerine etkisi bulunmaktadır. Ayrıca; başarılı girişimcilerin kişilik özellikleri ile iyi bir girişimcide bulunması gereken özellikler arasında yüksek seviyede anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır (Yıldırım vd., 2011:189). Girişimci olmaya niyetli genç adayların girişimcilik eğilimleri ve özgeçmişleri ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (Uygun vd., 2012:146). Frunzaru ve Cismaru (2018); Z kuşağının girişimcilik eğilimini diğer kuşak grupları ile benzer bulsa da, Z kuşağının daha yüksek bir başarı ihtiyacına sahip olduğunu belirtmiştir.

Bireylerin girişimci olma kararlarında kişilik özelliklerinin bir etkisinin olup olmadığı çok çeşitli araştırmalar kapsamında ele alınmıştır. Buna göre; proaktif bir kişilik ile girişimcilik niyeti değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir etki olduğu görülmektedir. Bu araştırmada beş faktör kişilik analizinin alt boyutlarından olan dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin proaktif kişilik özelliği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülürken, uyumluluk kişilik özelliğinin negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu da ifade edilmektedir (Karlı, 2018:86).

Boz vd.'nin (2016:2) beş faktör kişilik özelliklerinin girişimciler ve maaşlı çalışan bireyler arasında bir farklılığa sahip olup olmadığını araştırdıkları çalışmalarında; beş faktör kişiliğinin alt boyutlarından uyumluluk, öz denetim, dışa dönük olma ve açıklık boyutlarının girişimciler lehine anlamlı ve pozitif bir farklılığı olduğu tespit edilmiştir. Yazında girişimcilerde bulunması gereken kişilik özellikleri; özgüven, dürüstlük, risk alma ve yenilikçi düşünme yeteneği olarak açıklanmıştır (Bozkurt ve Alparslan, 2013:7).

Karataş (2018: 84); bireylerin kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde istatistiki olarak anlamlı derecede etkilere sahip olduğunu belirlemiş ve kişilik özelliklerinin girişimcilik üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Vodă ve Florea (2019:1); kişilik özelliklerinden kontrol odağı, başarı ihtiyacı ile girişimcilik eğitiminin, yeni kuşakların girişim yaratabilmelerinde önemli belirleyicileri olduğunu belirtmektedir. Mirza ve Demiral (2019:3256-3257); öğrencilerin başarıma ihtiyacı, risk alma derecesi, inovasyona yatkınlık, özgüven ve kontrol odaklı kişilik yapılarının girişimcilik eğilimlerini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Özdemir vd. (2016:121); başarıma ihtiyacı ve risk alma seviyesinin girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir. Zhao vd. (2010:381); deneyime açıklık kişilik boyutu ile risk algısı ve buna ilaveten girişimcilik niyeti arasında bir ilişkinin olabileceğini ifade ederken, beş faktör kişilik ölçeği boyutlarının girişimcilik eğilimi ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır.

Yazında yapılan araştırmalar günümüzde üniversite eğitimi alan Z kuşağında yer alan öğrencilerde işsizlik kaygısının olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda Yaşar ve Turgut (2020:56); üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısının yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Tayfun ve Korkmaz (2016:534); üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısının olduğunu belirlemiştir. Yazında, işsizlik kaygısının kişilik özellikleri ile ayrıca işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimi ile ilişkisini belirleyebilmeyi amaçlayan araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu

kapsamda işsizlik kaygısı ve kişilik özelliklerinin incelendiği araştırma bulguları; üniversite öğrencilerinin işsiz kalma ihtimalinin önemli bir risk olarak algılandığını ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğrencilerin işsizlik kaygısı ile daha rahat başa çıktıklarını ifade etmektedir. Psikolojik olarak dayanıklı bireylerin işsiz kalma riski karşısında duydukları kaygıyı azaltabildikleri de çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır (Taşgın vd., 2017:551). Yazında Faria vd. (2009:318); işsizliğin ve girişimciliğin birbirlerini dinamik olarak etkilediğine ilişkin bir model önerisi sunmuşlardır. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırma bulguları; işsizlik kaygısı ile girişimcilik niyeti arasında istatistik açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Karcıoğlu ve Balkaya, 2018:118; Eren, 2020:161). Ölçer Kimzan (2020:78); işsizlik kaygısı alt boyutları ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirlemiştir. Buna ilaveten üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetleri ile işsizlik kaygısı düzeylerinde anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösteren çalışmaların varlığı da dikkat çekmektedir (Sezer Akgün, 2019:93).

### 3. ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın yöntemi, demografik bulgular, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, ölçüm modeli sonuçları ve yapısal eşitlik modeli hakkındaki bulgulara yer verilmiştir.

#### 3.1. Yöntem

Araştırmada kişilik özellikleri boyutundan deneyime açıklık boyutu ile işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikler, ikinci bölümde araştırma model önerisinde kullanılan değişkenlere ait sorular yer almaktadır. Bu kapsamda araştırmada girişimcilik eğilimi ölçeği, işsizlik kaygısı ölçeği ve beş faktör kişilik ölçeği olmak üzere toplam üç ölçek uygulanmıştır.

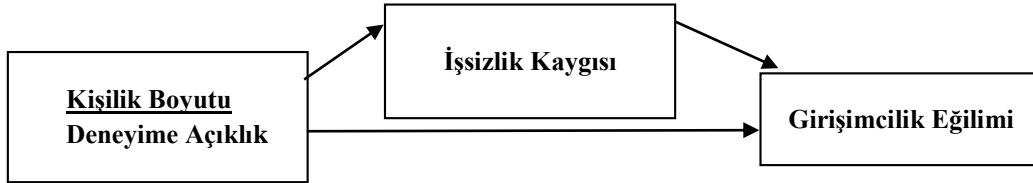
Araştırmada kullanılan kişilik ölçeği deneyime açık olma boyutu sorularında John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, Alkan (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Gümüş (2019)'ün çalışmasında uyguladığı Beş Faktör Kişilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan deneyime açık olma boyutu 10 maddeden oluşmakta ve 2'si ters kodludur. Bu ölçekten geçerlilik güvenilirliğini sağlayan 9 soru analize dahil edilmiştir. Girişimcilik eğilimi ölçeği Yılmaz ve Sünbül'ün (2009)'ün geliştirmiş olduğu ölçekten uyarlanmış ve geçerlilik ve güvenilirliği sağlayan 21 soru analize dahil edilmiştir. Araştırmada kullanılan işsizlik kaygısı sorularında Ersoy-Kart ve Erdost (2008) tarafından geliştirilmiş ve Kıcır (2010) tarafından da uygulanmış ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan işsizlik kaygısı ölçeği 12 maddeden oluşmakta ve 5'i ters kodludur. Ölçekten alınan yüksek puanlar kaygı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Şahin Kutlu vd., 2019: 517). Bu ölçekten geçerlilik ve güvenilirliği sağlayan 8 soru analize dahil edilmiştir,

Beş faktör kişilik ölçeği 5'li likert türünde katılımcılara uygulanmış, (1) Hiç katılmıyorum, (5) ise Kesinlikle katılıyorum olacak şekilde kodlanmıştır. Girişimcilik eğilimi ölçeği 5'li likert türünde katılımcılara uygulanmıştır. Bu ölçekte (1) Hiçbir zaman olumsuz durumu ifade ederken, (5) Çok sık olumlu durumu yansıtmıştır. Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek ise 5'li likert türünde olup işsizlik kaygısını ölçmüş, söz konusu ölçekte (1) Tamamen katılıyorum, (5) ise Hiç katılmıyorum olacak şekilde kodlanmıştır.

Bu araştırma yaşları 20-25 arası değişen Z kuşağında yer alan 445 kişi oluşturmaktadır. Yazında 0.95 güven aralığında 100 milyon evren büyüklüğündeki örneklem büyüklüğünün en az 384 olması gerektiğinden, araştırmadaki örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Anket uygulaması 15 Nisan-20 Mayıs 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli, yapılan literatür taraması sonucunda, araştırmalarda kullanılan değişkenler temel alınarak oluşturulmuştur. Literatür taraması sonucunda araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan model ve hipotezler aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** Deneyime açıklık kişilik boyutu girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2</sub>:** Deneyime açıklık kişilik boyutu işsizlik kaygısının pozitif yönde etkiler.

**H<sub>3</sub>:** İşsizlik kaygısı girişimcilik eğilimini pozitif yönde etkiler.

**H<sub>4</sub>:** Deneyime açıklık kişilik boyutu ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkide işsizlik kaygısının aracılık rolü vardır.

### 3.3. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özellikleri, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlikleri ile hipotez sonuçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

#### 3.3.1. Demografik Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların demografik özellikleri ve diğer özelliklerine yönelik bilgiler gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Değişken	İfadeler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	330	74
	Kadın	115	26
Anne eğitim düzeyi	Okumamış	23	5
	İlköğretim	316	71
	Lise	87	20
Baba eğitim düzeyi	Üniversite	19	4
	Okumamış	6	1
	İlköğretim	262	59
	Lise	140	32
Anne çalıştığı sektör	Üniversite	37	8
	Kamu sektörü	27	6
	Özel sektör	77	17
	Serbest meslek	19	4
	Emekli	28	6
Baba çalıştığı sektör	Çalışmıyor	294	67
	Kamu sektörü	53	12
	Özel sektör	120	27
	Serbest meslek	129	29
	Emekli	116	26
Ailenizin aylık toplam geliri	Çalışmıyor	27	6
	0-2325 TL	124	28
	2326-3500 TL	141	32
	3501-4500 TL	84	19
Bugüne kadar herhangi bir iş deneyiniz oldu mu?	4501 TL ve üstü	96	21
	Staj yaptım	135	30
	Kendi işimi kurdum	6	1
	Tam zamanlı/yarı zamanlı bir işte çalıştım.	133	30
	Hem staj yaptım, hem de tam zamanlı/yarı zamanlı bir işte çalıştım.	135	30
Bu zamana kadar herhangi bir iş deneyimim olmadı.	36	9	

Mezun olduktan sonrası için işsizlik kaygısı yaşıyor musunuz?	Evet	365	82
	Hayır	80	18

### 3.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma modelinin analizinden önce araştırmada yer alan yapıların geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenilirliği (internal consistency reliability), birleşme geçerliği (convergent validity) ve ayırma geçerliği (discriminant validity) değerlendirilmiştir. İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alfa ve birleşik güvenilirlik (CR=Composite Reliability) katsayıları incelenmiştir. Birleşme geçerliğinin tespitinde, faktör yükleri ile açıklanan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır. Faktör yüklerinin  $\geq 0,70$ ; Cronbach Alpha ve birleşik güvenilirlik katsayılarının  $\geq 0,70$ ; açıklanan ortalama varyans değerinin de  $\geq 0,50$  olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (Hair vd., 2006; Hair vd., 2014; Fornell ve Larcker, 1981).

Aşağıda yer alan Tablo 2’de araştırmada yer alan yapıların iç tutarlılık güvenilirliği ve birleşme geçerliğine ilişkin ölçüm modeli sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçüm Modeli Sonuçları

Değişken	İfade	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa	CR	AVE
Girişimcilik	G1	0,685	0,950	0,955	0,501
	G10	0,710			
	G12	0,732			
	G13	0,715			
	G15	0,698			
	G18	0,753			
	G19	0,682			
	G2	0,714			
	G20	0,711			
	G22	0,664			
	G23	0,697			
	G24	0,685			
	G27	0,743			
	G28	0,725			
	G29	0,711			
	G30	0,730			
	G32	0,684			
G35	0,668				
G36	0,735				
G7	0,677				
G9	0,741				
İşsizlik Kaygısı	I10	0,866	0,951	0,958	0,742
	I11	0,891			
	I12	0,870			
	I4	0,856			
	*I5	0,854			
	I6	0,876			
	I7	0,809			
	*I8	0,866			
Deneyime Açıklık Kişilik Boyutu	K10	0,749	0,908	0,925	0,577
	K15	0,743			
	K20	0,724			
	K25	0,811			
	K30	0,788			
	K40	0,775			
	*K41	0,721			
	K44	0,756			
K5	0,764				

Ters kodlu sorular \* ile gösterilmiştir.

Tablo 2’de belirtildiği gibi; Cronbach Alfa katsayılarının 0,908 ile 0,951; CR katsayılarının da 0,925 ile 0,958 arasında hesaplanması sebebiyle iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığını ifade etmek mümkündür.



Tablo 2’de gösterilen değerler incelendiğinde; faktör yüklerinin 0,664 ile 0,891 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda Hair vd., (2014)’ne göre faktör yüklerinin  $\geq 0,708$  olması gerektiği açıklanmaktadır. Buna ilaveten faktör yüklerinin 0,40’nın altında olan ifadelerin modelden çıkarılması, faktör yükleri 0,40 ile 0,70 arasında olan ifadelerin ise AVE ya da CR değerlerinin eşik değerin altında olması durumunda modelden çıkarılması önerilmektedir (Hair vd., 2014). Bu nedenle girişimcilik, işsizlik kaygısı ve deneyime açıklık ölçeklerinin faktör yükleri 0,40’ın altında olan değişkenler analizden çıkartılmış ve ölçüm modelinde analiz edilen değişkenler Tablo 2’de gösterilmiştir. Söz konusu ifadelerin çıkarılmasının ardından hesaplanan AVE ve CR değerlerinin eşik değerlerin üzerinde olmasından dolayı faktör yükü 0,708’in altında diğer ifadeler ölçüm modelinden çıkartılmamıştır. Faktör yükleri 0,664 ile 0,891 arasında; AVE değerleri ise 0,501 ile 0,742 arasında gerçekleştiği için birleşme geçerliliğiyle ilgili gerekli koşulların sağlandığı anlaşılmıştır.

Tablo 3’de Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Fornell ve Larckell Kriteri)

	Deneyime Açıklık	Girişimcilik Eğilimi	İşsizlik Kaygısı
Deneyime Açıklık	(0,759)		
Girişimcilik Eğilimi	0,546	(0,708)	
İşsizlik Kaygısı	-0,152	-0,169	(0,861)

Fornell-Larcker tablosunda AVE değerlerinin karekökleri olan değerler diğer değişkenlerin değerleri ile karşılaştırılmakta ve köşegen değerlerin en büyük olması beklenmektedir. Tablo 3’de belirtilen değerlerin eşik değerleri sağlaması dolayısıyla ayrışma geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir (Doğan, 2019: 83).

Tablo 4’de HTMT kriterine göre yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

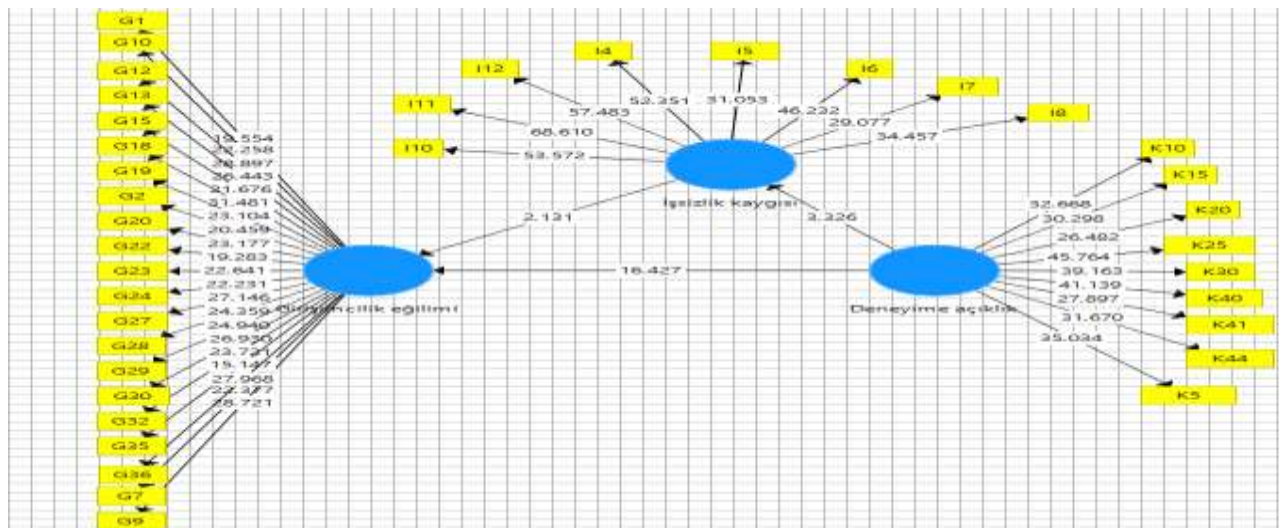
Tablo 4. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (HTMT Kriteri)

	Deneyime Açıklık	Girişimcilik Eğilimi	İşsizlik Kaygısı
Deneyime Açıklık			
Girişimcilik Eğilimi	0,576		
İşsizlik Kaygısı	0,152	0,165	

Yazında, ölçmek istenen yapıların teorik olarak HTMT katsayısının 0,90’ın altında gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmektedir (Doğan, 2019: 86). HTMT katsayılarının yer verildiği Tablo 4 incelendiğinde, HTMT katsayılarının eşik değerlerin altında gerçekleşmesi nedeniyle ayrışma geçerliliğinin sağlandığını belirtmek mümkündür.

### 3.3. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler SmartPLS 3.2.8 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir (Ringle vd., 2015). Araştırma modeline ilişkin; yol katsayıları ve  $R^2$  yi hesaplamak için PLS algoritması çalıştırılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) ile örneklemden 5000 alt örnekleme alarak t-değerleri hesaplanmıştır. Araştırma modeline ilişkin sonuçlara Tablo 5’de yer verilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		VIF	$R^2$	$F^2$
Deneyime Açıklık	Girişimcilik Eğilimi	1,024	0,306	0,400
	İşsizlik Kaygısı	1,00		0,024
İşsizlik Kaygısı	Girişimcilik Eğilimi	1,024	0,023	0,011

Yukarıda verilen sonuçlara göre ve tüm VIF değerleri 5'ten düşük ve  $R^2 = 0.177$  değeri önerilen 0.10 değerinden daha yüksek olduğu için (Falk ve Miller, 1992; Hair vd., 2019), ölçümlerin yeterli güvenilirliğe ve ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu sonucuna varıldığından araştırma modelinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Etki büyüklüğü katsayısı değerlendirildiğinde, ( $F^2$ ) 0,02 ve üzeri düşük; 0,15 ve üzeri orta; 0,35 ve üzeri ise yüksek olarak göz önünde bulundurulmaktadır (Cohen, 1988). Bu bağlamda araştırmanın etki büyüklüğü katsayıları ( $F^2$ ) değerlendirildiğinde, deneyime açıklık kişilik boyutunun girişimcilik eğilimi üzerinde yüksek, işsizlik kaygısı üzerinde ise düşük seviyede etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Araştırma Modeli Etki Katsayıları

Değişkenler		Standardize $\beta$	Standart Hata	t değeri	p	
Deneyime Açıklık	Girişimcilik Eğilimi	0,533	0,032	16,427	0,000	
	İşsizlik Kaygısı	-0,152	0,046	3,326	0,001	
İşsizlik Kaygısı	Girişimcilik Eğilimi	-0,087	0,041	2,131	0,033	
Deneyime Açıklık	İşsizlik Kaygısı	Girişimcilik Eğilimi	0,013	0,008	1,673	0,094

Araştırmada deneyime açıklık boyutunun girişimcilik eğilimini ( $\beta=0,533$ ;  $p<0,01$ ) etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulguya dayanarak araştırmanın 1 numaralı hipotezi desteklenmiştir. Buna ilaveten araştırmada deneyime açıklık boyutunun işsizlik kaygısını da etkilediği ( $\beta=-0,152$ ;  $p<0,01$ ) belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın 2 numaralı hipotezi de desteklenmiştir. Ayrıca işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimini etkilediği ( $\beta=0,533$ ;  $p<0,01$ ) belirlenmiş ve bu kapsamda araştırmanın 3 numaralı hipotezi de desteklenmiştir. Buna karşın işsizlik kaygısının ise deneyime açıklık kişilik boyutuyla girişimcilik eğilimi arasındaki dolaylı etkisinin anlamsız olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda deneyime açıklık kişilik boyutu ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkide işsizlik kaygısının aracılık rolünü araştıran 4 numaralı hipotez desteklenmemiştir.

#### 4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Zaman içerisinde endüstri devrimlerindeki gelişmelere paralel iş dünyasının mevcut insan kaynaklarından beklentileri değişime uğramıştır. Örgütsel süreçlerdeki dijital dönüşümler, insan kaynaklarından beklenen niteliksel özellikleri artırırken, makineleşme süreçlerinin varlığı örgütlerde görev yapan insan kaynaklarının sayılarındaki azalışları beraberinde getirmiştir. 2000 yılından sonra doğanların yer aldığı Z kuşağı, teknolojik olarak gelişme gösteren bir çağda doğular da, iş dünyasının gereksinim duyduğu meslek alanlarındaki ve çalışanların rollerindeki değişimler istihdam sorunlarına yol açmıştır. Ekonomik koşullar, işsizlik oranlarının yüksekliği, genç nüfusun fazlalığı gibi nedenler Z kuşağının işsiz kalma kaygısına neden olmaktadır. Öte yandan işsizliğin artış sebeplerinden birisi de teknolojiye hızlı gelişmeler sonucu teknolojinin insan kaynaklarının yerini almaya başlamasıdır (Audretsch vd., 2005: 3). Bu kapsamda mevcut dünya düzeninin teknoloji ile çok yakın ilişkisi, endüstri 4.0 ile birlikte yükselen nesnelere internetine dayalı üretim teknolojilerinin gelişmesi sonucu istihdam oranlarındaki azalışlar da Z kuşağında işsizlik kaygısını beraberinde getirmektedir.

Yazında yapılan araştırmalar, Z kuşağının yaratıcı ve yenilikçiliğe açık olmaları kişilik özellikleriyle diğer kuşaklardan ayrıldıklarını ve bu durumun yeni iş dünyasında önemli bir avantaj

olduğunu belirtmektedir (Anbar, 2020: 103-104, Wiedmer, 2015: 56; Bejtkovsky, 2016: 29; Taş vd., 2017: 1033). Alan yazını incelendiğinde, Z kuşağının girişimcilik becerileri ve girişimci olmaya heveslerinin yüksek olduğunu ve en kısa sürede kendi işlerini kurmak arzusunda oldukları ifade edilmektedir (Taş ve vd., 2017: 1039; Yelkikalan vd., 2010: 503; Seymen, 2017: 474). Bu koşullar altında teknolojiyi çok rahat kullanan Z kuşağı işsizliğe karşı daha başarılı sonuçlar üretebilecektir. Bu sonuçları üretebilmek ve işsizliğin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için Z kuşağının sahip olduğu kişilik özellikleri ve girişimcilik ruhları da onların girişimciliğe yönelmesini sağlayabilecektir.

Araştırmada Z kuşağının deneyime açıklık kişilik boyutu ve işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulguları, deneyime açıklık boyutunun girişimcilik eğilimini pozitif yönde ve yüksek bir düzeyde etkilediğini göstermektedir. Yazında yapılan pek çok araştırma (Erdurur, 2013; Yıldırım vd., 2011; Uygun vd., 2012; Vodă ve Florea, 2019; Boz vd., 2016; Karataş, 2018; Özdemir vd., 2016; Zhau vd., 2010) kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimiyle ilişkili olacağını belirtmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırma alan yazını ile benzerlik göstermiş, deneyime açıklık boyutunun girişimcilik eğilimiyle ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Yapılan araştırmada; deneyime açıklık kişilik boyutunun işsizlik kaygısını pozitif yönde ve zayıf bir düzeyde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu bulgu Ölçer Kimzan (2020) işsizlik kaygısı alt boyutları ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkileri araştıran çalışmasıyla benzerlik göstermiştir. Buna ilaveten işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimini etkilediği tespit edilmiştir. Yazında yapılan pek çok araştırma (Yaşar ve Turgut, 2020; Faria vd., 2009; Karcioğlu ve Balkaya, 2018; Eren, 2020, Sezer Akgün, 2019) girişimcilik eğiliminin işsizlik kaygısıyla ilişkili olabileceğini belirtmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırma alan yazını ile benzerlik göstermiş, girişimcilik eğiliminin işsizlik kaygısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna karşın araştırmada deneyime açıklık kişilik boyutu ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkide işsizlik kaygısının aracılık rolü tespit edilememiştir.

Alan yazını incelendiğinde kişilik kavramını ölçmeye yönelik pek çok boyutun olduğu dikkat çekmektedir. Bu boyutlardan birisi olan deneyime açıklık boyutu; yeni fikirler üretebilmeyi, meraklı bir kişilik yapısını, zeki, öngörülü davranabilmeyi, hayal gücünün yüksekliğini, yaratıcı olabilmeyi, sanatsal ve estetik konulara önem verebilmeyi, fikirlerin üzerinde düşünebilmekten zevk almayı içermektedir. Bu kapsamda günümüzün rekabetçi yapılarındaki girişim faaliyetlerinin başarısında yenilikçi ve yaratıcı süreçler dikkate alındığında, deneyime açık olma kişilik boyutunun girişimcilik süreçlerinde önem teşkil ettiğinin ifade edilmesi mümkündür. Yapılan araştırmada Z kuşağının deneyime açıklık kişilik özelliklerinin, onların girişimcilik eğilimleriyle ilişkili olabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda Z kuşağının girişimcilik eğilimlerinde onların deneyime açık olma kişilik özelliğinin etkili olabileceğinin ifade edilmesi mümkündür.

Artan dijitalleşme süreçleri, örgüt yapılarında değişim ve dönüşümleri beraberinde getirmekte ve farklı sektörlerde ihtiyaç duyulan insan kaynakları profiline değişmesine zemin hazırlamaktadır. Böylece farklı sektörlerin ihtiyaç duyduğu niteliksel özelliklere sahip bireylerin istihdamında sorunlarla karşılaşılması istihdam edilmeyi ümit eden Z kuşağının işsizlik kaygısı yaşayabilmelerini beraberinde getirmektedir. Yapılan araştırmada deneyime açıklık kişilik boyutunun işsizlik kaygısını etkilediği belirlenmiştir. Bu kapsamda Z kuşağı bireyleri, deneyime açıklık boyutunu içeren yenilikçi, yaratıcı zeki, hayal gücü yüksek ve meraklı kişilik özellikleri sergileseler de, bu kişilik özelliklerine rağmen işsizlik kaygısı yaşamaktadırlar. Ülkemizde genç nüfusun işsizlik seviyesine bakıldığında 15-24 yaş arasında %25,9 luk bir oranı oluşturmaktadır. Aynı dönemde herhangi bir sosyal güvencesi olmadan kayıt dışı çalışmaya razı olanların toplam çalışan sayısına oranının %32,7 olduğu da göz önüne alındığında çalışma yaşamına hazırlanan Z kuşağının önünde ciddi bir iş kaygısının yer aldığını ifade etmek mümkündür (www.data.tuik.gov.tr, 2020).

Araştırma bulguları; işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimini etkilediğini göstermektedir. Bu durum Z kuşağının algıladığı işsizlik kaygılarının, onların girişimci bireyler olarak kendi işletmelerini kurabilmelerine zemin hazırlayabilecektir. Fakat girişimcilik faaliyetlerinin sadece işsizlik kaygısına bağlı olarak gerçekleştirilmesi, girişim faaliyetlerinde bir zorunluluk algısı yaratarak, yenilikçi, yaratıcı ve meraklı davranışları engelleyebilir. Bu kapsamda tüm eğitim kurumlarının yanı sıra üniversitelerde de verilen eğitimlerle öğrencilere kamu sektörü, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında çalışabilmelerinin yanında girişimci bireyler olarak kendi işletmelerini kurma ve yönetebilme becerisine sahip olabilmeleri vizyonu kazandırılmalıdır.

Bu araştırma ile Z kuşağının deneyime açıklık kişilik boyutu ve işsizlik kaygısının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında zaman kısıtları sebebiyle sınırlı sayıda ankete ulaşılması, örnekleme yöntemi olarak kolayda örneklemin tercih edilmesi araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Gelecek araştırmaların farklı kuşak grupları üzerinde uygulanarak, karşılaştırılması sonuçların elde edilmesi ve farklı araştırma yöntemleriyle konunun daha kapsamlı incelenmesi önerilmektedir. Bu bağlamda gelecek çalışmalarda farklı değişkenler çerçevesinde bu kavramın incelenmesi, girişimcilik eğilimlerinin yorumlanabilmesinde önem taşımaktadır.

## KAYNAKÇA

Alkan, N. (2007). *Beş Faktör Kişilik Ölçeği' nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Ankara: Yayınlanmamış Araştırma.

Altunbay, M., & Bıçak, N. (2018). Türkçe Eğitimi Derslerinde “Z Kuşağı” Bireylerine Uygun Teknoloji Tabanlı Uygulamaların Kullanımı. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 10(1), 127-142.

Anbar, A. (2020). *Kuşaklar ve Kuşakların Finansal Eğilimleri*. İktisadi ve İdari Bilimlerde Akademik Çalışmalar içinde, Cetinje-Montenegro: Iype yayınları.

Audretsch, D.B., Carree, M.A., Van Stel, A.J., & Thurik, A.R. (2005). Does Self Employment Reduce Unemployment?, Zoetermeer: SCALES (SCientific AnaLysis of Entrepreneurship and SMEs), <https://papers.mpiwjena.mpg.de/egp/discussionpapers/2005-07.pdf>, Erişim Tarihi: 15.10.2020.

Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.

Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-37.

Başar, E., Altın H., & Doğan, V., (2013). *Meslek Yüksek Okulları için Girişimcilik*. Ankara: Nobel Akademik Yayınları.

Bejtkovský, J. (2016). The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y and Z in the Context of Human Capital Management of the 21st Century in Selected Corporations in the Czech Republic. *České Budějovice: The Institute of Technology and Business in České Budějovice*, 9(2), 25-45.

Boz, M., Buluk, B., Aydınkaya, G., & Arslantaş, Y . (2016). Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki: Çanakkale Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5) , 1-10.

Bozkurt, Ö. (2007). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.

Bozkurt, Ö., & Erdurur, K. (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 57-78.



- Bozkurt, Ö. Ç. & Alparslan, A. M. (2013). Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler ile Girişimcilik Eğitimi: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(1), 7-28.
- Burger, J.M. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büber, H., (2012). *Girişim Kurma Süreci*. Girişimcilik ve Kobiler içinde, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised Neo Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors are Basic. *Personality And Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Crumpacker, M., & Crumpacker, J.M. (2007). Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider Age-Based Values and Attitudes a Relevant Factor or a Passing Fad?. *Public Personnel Management*, 36(4), 349-369.
- Davutoğlu, N.A. (2019). Sanayi 4.0'ın Gelecek Nesillere Taşınmasında Z Kuşağının Rolü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(97), 329-340.
- Develioğlu, K., & Tekin, Ö. A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile Veri Analizi*, Ankara: Zet Yayınları.
- Doğan, T., (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Durak, İ., İrmış, A., & Özdemir, L. (2017). *Girişimcilik, Anadolu Kent Girişimciliğinden Örnekler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Eren, H. F. (2020). Eczacılık Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı, Girişimcilik Niyeti Ve Umutsuzluk İlişkisi: Ankara İli Örneği (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ersoy-Kart, M. , & Erdost, H. E. (2008). Unemployment Worries among Turkish University Students. *Social Behavior and Personality*, 36(2), 275-288.
- Falk, R.F., & Miller, N.B. (1992). *A Primer for Soft Modeling*. Akron: University of Akron Press.
- Faria, J. R., Cuestas, J.C., & Gil-Alana, L.A. (2009). Unemployment and Entrepreneurship: A Cyclical Relation?. *Economics Letters*, 105, 318-320.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 48, 39-50.
- Frunzaru, V., & Cismaru, D.M. (2018). The Impact of Individual Entrepreneurial Orientation and Education on Generation Z's Intention towards Entrepreneurship, DOI 10.1108/K-05-2018-0272.
- Gartner, W.B. (1989). "Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Summer, 47-67.
- Gümüş, Ö. (2019). Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD) (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürol, M.A. (2006). *Girişimci ve Girişimcilik*. Ankara: Gazi Kitapevi.



- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., & Ringle, C.M. (2019). When to Use and How to Report the Results of LS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, Joseph F., M. Hult, g. T., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hair, J. F., William C. B., Barry J. B., & Rolph E. A. (2006). *Multivariate Data Analysis. Upper Saddle River*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- İrengün, O., & Arıkboğa, Ş. (2015). The Effect of Personality Traits on Social Entrepreneurship Intentions: A Field Research. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1186-1195.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory--Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Karataş, İ. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bartın Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Karcıoğlu, F., & Balkaya, E. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: TRA1 Bölgesi Örneği. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(3), 95-120.
- Karşlı, H., (2018). *Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kırcı (2010). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir İnceleme (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Korkmaz, S. (2000). Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fkültesi Dergisi*, 18(1), 163-179.
- Köknel, Ö. (1995). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Lamm, E., & Meeks, M.D. (2009). Workplace Fun: The Moderating Effects of Generational Differences. *Employee Relations*, 31(6), 613-631.
- Matthews, V. (2008). Generation Y. *Personnal Today*, Eylül, 48-51.
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. (2005). *Organizational Behavior: Emerging Realites For The Workplace Revolution*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Mirza, Ş., & Demiral, G. (2019). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkileri ve Yüksek Lisans Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3256-3268.
- Ölçer, Kimzan, F. (2020). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Eğilimi İlişkisinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdemir, A., Saygılı, M., & Yıldırım, K. (2016). Risk Alma Eğilimi ve Başarma İhtiyacının Girişimcilik Potansiyeline Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(2), 121-141.
- Özdevecioğlu, M., & Karaca, M. (2015). *Girişimcilik Girişimci Kişilik: Kavram ve Uygulama*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Ringle, C.M., Wende, S., & Becker, J.M. (2015), *SmartPLS 3*. www.smartpls.com.

- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (Çeviri Editörü: İnci ERDEM). 14. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- Seymen, A. F. (2017). Y ve Z Kuşak İnsanı Özelliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 Stratejik Programı ve TÜBİTAK Vizyon 2023 Öngörülleri İle İlişkilendirilmesi. *Kent Akademisi*, 10(4), 467-489.
- Sezer Akgün, Suna (2019). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyeti ile İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şahin Kutlu, Ş., Çetinbakış, M., & Kutlu, M. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Ekev Akademik Dergisi*, 23(78), 511-522.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048.
- Taşğın, Ö., Bozgeyikli, H., & Boğazlıyan, E. (2017). Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567.
- Tayfun, A. N. T., & Korkmaz, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.
- Tektaş, N., (2014). Üniversite Mezunlarının Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Özel Sayı, 243-253
- Turaç, İ. S., & Donar, G. B. (2017). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarını ve Yaşam Doyumlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 119-127.
- Uygun, M, Mete, S.,B & Güner, E. (2012). Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimi Ve Girişimcilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2) , 145-156.
- Vodă, A. I., & Florea, N. (2019). Impact of Personality Traits And Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of Business and Engineering Students. *Sustainability*, 11, 1-34.
- Wiedmer. T. (2015). Generations Do Differ: Best Practices in Leading Traditionalists, Boomers, and Generations X, Y, and Z. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 82(1), 51-58.
- Williams, S. (2010). Welcome To Generation Z, *B&T Magazine*, 60(2731), 12-12.
- Yaşar, O. M., & Turgut, M. (2020). Unemployment Anxiety of Last Year College Students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(1), 56-64.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelkikalan, N., Aydın, E., & Erden Ayhün, S. (2019). *Eğitim 4.0 Ekseninde Türkiye’de İşletme Eğitiminin Dünü, Bugünü ve Yarını*. İstanbul: Kriter Yayınları.
- Yelkikalan, N., Akatay, A., & Altın, E. (2010). Yeni Girişimcilik Modeli ve Yeni Nesil Girişimci Profili: İnternet Girişimciliği ve Y, M, Z Kuşağı Girişimci. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 489-506.
- Yıldırım, M. H., Demirel, Y., & İçerli, L. (2011). İşletme Sahibi Yöneticilerin Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişkinin Tespiti: Aksaray Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 189-199.

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

Zhao, H., S.E. Seibert & G.T. Lumpkin. (2010). The Relationship Of Personality To Entrepreneurial Intentions And Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36, 381-404.

### İnternet Kaynakları

Deloitte, Welcome to Generation Z, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumer-business/welcome-to-gen-z.pdf>, Erişim Tarihi: 13.10.2020.

Türkiye İstatistik Kurumu, Temmuz 2020 İşsizlik Oranları, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Temmuz-2020-33791>, Erişim tarihi: 09/10/2020.