İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK
2022, 14(1), 919-930
https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1418

Z Kuşağı Bağlamında Girişimcilik Tutumu ve Sınırsız Kariyer Yöneliminin İncelenmesi

(Investigation of Entrepreneurial Attitudes and Unlimited Career Orientation in the Context of Generation Z)

Merve ÜNLÜ ASLAN [a] **Elif Nisa YAYLA** [b] **Dilara ÜNÜVAR ÜNLÜOĞLU** [b]
[a] Kayseri Üniversitesi, Kayseri, Türkiye. merveunluaslan@kayseri.edu.tr
[b] Kayseri Üniversitesi, Kayseri, Türkiye. elifnisayayla@kayseri.edu.tr
[c] Eskişehir Teknik Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye. dilaraunuvarunluoglu@eskisehir.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Z kuşağı
Sınırsız Kariyer
Girişimcilik Tutumu

Gönderilme Tarihi 2 Şubat 2022
Revizyon Tarihi 19 Mart 2022
Kabul Tarihi 22 Mart 2022

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ÖZET

Amaç –Bu çalışma örgütlerine karşı bağımlılığı düşük olan, çabuk sıkılan ve standart işleri yapmak istemeyen Z kuşağının sınırsız kariyer yönelimi ve girişimcilik tutumu ilişkisinin belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Yöntem –Kesitsel, tarayıcı ve ilişki arayıcı olarak tasarlanan bu araştırmanın evrenini 12 Ağustos-12 Ekim 2021 tarihlerinde Kayseri İlinde bulunan dört üniversitede aktif olarak öğrenim gören 87.782 öğrenci oluşturmaktadır. 1990 yılı ve sonrasında doğan kişilerin Z kuşağı olduğu kabul edilerek, örnekleme dahil edilen 406 kişi söz konusu sınıflandırma kapsamında tesadüfi örneklemeyle araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeği, Girişimci Davranışa Yönelik Tutum Ölçeği ve demografik özellikleri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket verileri IBM SPSS Statistics 21 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin Cronbach' Alpha Değeri ,781 olarak tespit edilmiştir. Veriler normal dağılmakta ve bundan dolayı veri analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

Bulgular –Pearson korelasyon testine göre sınırsız kariyer yönelimleri ile girişimcilik tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Basit doğrusal regresyon testi bulguları incelendiğinde ise değişkenler arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir. Sınırsız kariyer yönelimi, girişimcilik tutumundaki değişimin yaklaşık %16'sını açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına bakıldığında sınırsız kariyer yöneliminin, girişimcilik tutumu üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma – Çalışmada sınırsız kariyer yöneliminin girişimcilik üstünde belirleyici faktör olduğuna dikkat çekilmiştir. Gelecek dönemlerde iş dünyasının büyük çoğunluğunu oluşturacak olan Z kuşağının kariyerini yönlendirecek ve girişimcilik ruhunu ortaya çıkartacak eğitim programlarının tasarlanması, örgüt içerisindeki üstlerin farklı kariyer fırsatları ile ilgili olarak astlarını bilgilendirmeleri, ihtiyaç duydukları ek eğitimlere katılmalarını desteklemeleri, örgüt içerisindeki kariyer fırsatlarının birtakım kurallarla formelleştirilmesi ve informel uygulamalarla bu tarz bir kültürün örgüte yerleştirilmeye çalışılmasının sağlanması önerilmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Generation Z
Unlimited Careers
Entrepreneurial Attitude

Received 2 February 2022
Revised 19 March 2022
Accepted 22 March 2022

Article Classification:
Research Article

ABSTRACT

Purpose – The present study was conducted with the aim of determining the relations between the unlimited career orientation and entrepreneurial attitudes of Generation Z, who have low dependence on their organizations, become bored easily, and do not want to do standard jobs.

Design/methodology/approach – The population of the study, which had as a cross-sectional and descriptive-correlational design, consisted of 87.782 students actively studying at four universities in the city of Kayseri between 12 August and 12 October 2021. When it is considered that people born in 1990 and after are called Generation Z, 406 people who were included in the sampling were selected in the scope of this classification. The questionnaire used as the data collection tool included the Unlimited Career Orientation Scale, the Attitudes towards Entrepreneurial Behavior Scale, and questions to measure demographic characteristics. The data were analyzed with the IBM SPSS Statistics 21. The Cronbach's Alpha value of the data was determined as .781. The data were normally distributed, and for this reason, parametric tests were used in the data analysis.

Findings – According to the Pearson Correlation Test, significant and positive correlations were detected between unlimited career orientations and entrepreneurial attitudes. When the findings of

Önerilen Atıf/ Suggested Citation
Ünlü Aslan, M., Yayla, E. N., Ünüvar Ünlüoğlu, D. (2022). Z Kuşağı Bağlamında Girişimcilik Tutumu ve Sınırsız Kariyer Yöneliminin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 919-930.

the Simple Linear Regression Test were examined, it was found that the regression model that was established between the variables was appropriate. Unlimited career orientation explained approximately 16% of the change in entrepreneurial attitude. When the t-test results on the significance of the regression coefficients were evaluated, it was found that unlimited career orientation had a positive effect on entrepreneurial attitude.

Discussion – It was found in the present study that unlimited career orientation is the determining factor over entrepreneurship. It is recommended to design training programs to guide the careers of Generation Z, who will make up the majority of the business world in the future, and find the entrepreneurial spirit, inform their subordinates on different career opportunities by the superiors in the organization, provide support to attend additional trainings, formalize the career opportunities in the organization with some rules and informal practices to ensure that such a culture is created in the organization.

1. Giriş

Z kuşağının tanımı, girişimcilik özellikleri, kariyer algıları, yeni çalışma sistemleri, yöneticilerinden ve iş yaşamından beklentileri ile dijitalleşme algıları gibi kavramlar günümüzde çalışma hayatı için önemli olarak görülen alanlardır.

Bireylerin girişimde bulunmaya dair sahip olduğu inançlara ve sonuçlara yönelik olumlu veya olumsuz öznel değerlendirme dereceleri şeklinde tanımlanan girişimcilik tutumu önceki nesiller tarafından görece daha az benimsenirken günümüz kuşakları tarafından daha pozitif olarak karşılanmaktadır. Girişimcilik olgusuna dair olumsuz tutum ya da inanca sahip olanların bu yöndeki kazanımları elde etmeye yönelik yatkınlıklarının, olumlu bir tutuma sahip olan bireylere göre nispeten daha düşük olduğu düşünülmektedir. Geleneksel anlayışın aksine çalışma hayatında sınırlı olma fikrinden pek de hoşlanmayan Z kuşağı bugün artık çalışma hayatının aktif işgücünü oluşturmaya başlamıştır. Bu anlamda hem fiziki hem de mental olarak sınırsız bir çalışma ve kariyer anlayışının şekillenmeye başladığını düşünmek mümkündür.

Günümüz nesillerinin çalıştıkları örgütlerde somut ve soyut anlamda sınırları aşarak hareket etme arzusu, kariyerlerinde değişiklik yapma ve sınırsız düşünce yapısına sahip olma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir (Tarhan, 2019: 18).Bu yatkınlıklar ile birlikte birçok işletmede taşınabilir beceriler, bilgiler ve yetenekler kazanılmakta; bireyler çalışırken dinamik öğrenmekte ve işi kişisel açıdan anlamlı bulmakta ve kariyer yönetimine ilişkin bireysel sorumluluk edinmektedir (Dikili, 2012: 477).

Bu kapsamda alan yazın taraması yapıldığında günümüzde istihdam piyasalarına geçiş yapan Z kuşağının kendine özgü özellikleri ve bunların bir yansıması olarak kariyer beklentileri incelendiğinde; iş yerine bağlılık ve iş güvencesi arzusunun aksine kariyer sürecinde birden fazla örgütte bulunarak kendi kariyerini kendi yönetme anlayışını barındıran sınırsız kariyer yönelimi ve girişimcilik tutumu değişkenlerinin birlikte ele alınmamış olması araştırma problemini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma örgütlerine karşı sadakatsiz olan, çabuk sıkılan ve standart işleri yapmak istemeyen Z kuşağının sınırsız kariyer yönelimi ve girişimcilik tutumu ilişkisinin belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Günümüz iş dünyası henüz tamamıyla Z kuşağından oluşmamaktadır. Bu sebeple, Z kuşağının iş hayatındaki davranış ve tutumları çeşitli araştırmalarla tahmin ve tespit edilmeye çalışılmaktadır. Z kuşağının çalışma hayatına ilişkin düşünce yapısına dair bilgi vermesi ve dikkat çekmesi açısından oldukça değerlidir. Gelecek dönemde çalışma hayatına yön verecek olan bu işgücü kuşağının girişimciliğe dair fikirleri ve bakış açılarını anlamak, ülke ekonomilerine katkı sağlayacak bir alan olarak düşünülmelidir. Bu ve benzeri çalışmalar, kariyer gelişimi sürecinde kararsız kuşakların hem kendilerine hem de ülke ekonomisine katkı sağlayacakları alanlara yönlendirilmesine imkân sağlayabileceğinden ayrıca önemlidir.

2. Literatür Taraması

2.1. Girişimcilik Tutumu

Yaklaşık iki yüz yıllık bir gelişme olarak kabul gören girişimcilik kavramının, son yirmi yıl içerisinde derinlemesine mercek altına alındığını, bir iş fikri olarak kabul gördüğünü ve gün geçtikçe gençler arasında önemli bir kariyer fırsatı olarak değerlendirilir hale geldiğini söylemek mümkündür. Öte yandan, bir anlayış ve davranış biçimi olarak kabul edilen girişimciliğin (Çetindamar, 2002: 33–35), bugün halen kalıplaşmış bir meslek kimliği (örneğin bir avukat, doktor ya da mühendis gibi) algısı yaratmadığı da bir gerçektir. Literatürde, hem kişilik özelliklerinin psikolojik bir boyutu şeklinde (Mueller ve Thomas, 2000) hem de örgüte

yönelik bir davranış olarak (Covin ve Slevin, 1989) değerlendirilen girişimcilik, bireylerin kendi işlerine başlamaları gibi dar bir başlangıçtan; kendine güvenme, yenilikçi olma, insiyatif ve risk almayı kapsayan geniş bir iş tutumunun tanımı olarak da nitelendirilmektedir (Olakitan ve Ayobami, 2011: 95). Girişimciliğin son yıllarda yükselen trend olmasının temelinde; yeni ekonomilerin güçlenmesinin, istihdam sorunun artmasının ve değişen ekonomik yapıların olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle son dönemde dünya genelinde ülke ekonomileri ve çalışma kültürlerini doğrudan etkileyen pandemi örneğinden de anlaşılabileceği gibi değişen dinamikler farklı sonuçlar yaratmaktadır. Bu gibi tüm gelişmeler, insanların ve toplumların değişen ihtiyaç algıları, biçim değiştiren çalışma şekilleri ve yeni çalışma alanlarının ortaya çıkmasını sağlayarak girişimciliği bir kariyer seçeneği olarak daha cazip hale getirmiştir(İrmiş ve Barutçu, 2012: 2).

En genel haliyle girişimcilik; "belirsiz bir çevrede, kısıtlı kaynaklar ile fırsatların sürekli olarak izlenmesi ve yaratıcı faaliyet gösterilmesi" (Hwee Nga ve Shamuganathan, 2010: 259) ya da "yeni bir mal veya hizmet üretmek amacıyla başta insan kaynağı olmak üzere tüm üretim faktörlerinin, uygun koşullarda bir araya getirilerek sevk ve idare edilmesi becerisinin gösterilmesi" (Eroğlu vd., 2016: 151) şeklinde tanımlanabilir.

Girişimcilikle ilgili yapılan araştırmalar başlangıçta ağırlıkla kişilik özellikleri ve motivasyon üzerine iken, zamanla bireysel ve çevresel faktörleri de dahil eden modeller çalışılmaya başlanmıştır. Sosyolojik çalışmalarda; aile, toplumsal roller ve sosyal hayat kavramları konuya dahil edilirken, ekonomik açıdan ise; maliyetler, fırsatlar, demografik özellikler ve teknolojik gelişmeler ele almıştır (Cubico vd., 2010: 425-426). Araştırmalar, çoğunlukla doğuştan gelen özelliklere vurgu yapıyor olsa da girişimciliğin yaşamın çeşitli evrelerinde "öğrenilebilir" olduğu da sıklıkla dile getirilmektedir (Eryılmaz ve Dirik, 2016: 2). Bu noktada girişimcilik eğitimi, yeni bir iş fikrini hayata geçirmeye ilişkin süreçlerin eğitim-öğretim programı olarak ifade edilebilir (Linan vd., 2008).

Girişimci kavramı ise, ilk olarak 18. yüzyıl başlarında Richard Cantillon tarafından, girişimcinin risk alma özelliği vurgulanarak kullanılmıştır (Bozkurt vd., 2012: 230). Daha sonra Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say, bu tanımı geliştirerek; girişimcinin üretim faktörlerini örgütlemek ve yönetmek gibi niteliklere de sahip olması gerektiğini eklemiştir (Hisrich ve Peters, 1995: 6). Bugün modern anlamda kabul görmüş girişimci tanımını (Çetindamar, 2002: 33); yenilik yapan, fırsatları takip eden, insanların ihtiyaçlarının karşılanması maksadıyla üretim öğelerini bir araya getirirken, riski ve sorumluluğu da kendi üzerine alarak fayda ya da kar elde etmek üzere faaliyette bulunan kişi olarak yapmak mümkündür (Duygulu, 2008: 97).

Girişimci olup olmamak arasındaki tercih ise, girişimci adaylarının yakın çevresindeki girişimsel faaliyetleri nasıl algıladıkları ile ilişkilidir. Kostova (1997), girişimcilik algısının üç boyutunu tanımlamıştır. Buna göre; girişimcilik algısında ilk olarak düzenleyici boyut; hukuk sistemi, yasalar, devlet politikaları, idari düzenlemeler gibi unsurları içermektedir. İkinci olarak bilişsel boyut; yeni bir iş kurmada ya da mevcut işlerde bilgiye sahip olmayı, ülkedeki belirli veya özel konulardan haberdar olmayı, süreçlere dair bilgilendirilmeyi içermektedir. Son olarak normatif boyut ise; toplumun girişimciliğe dair tutumunun derecesini ya da bakış açısını tanımlamaktadır (Duygulu, 2008: 103).

Fishbein ve Ajzen'e göre (Bkz; Şekil 1), girişimciliğin bir davranış biçimi olarak hayata geçirilmesi için başlangıçta bireyin konuya dair inanç duyması, olumlu bir tutum sergilemesi ve girişimcilik niyetinde bulunması gerekmektedir. Girişimcilik faaliyeti genel anlamda kişinin isteği ile oluştuğundan, niyet edilerek oluşturulan planlı bir davranış olarak kabul edilmektedir (Doğan, 2013: 51; Taş, 2016: 50).

Şekil 1. Niyet, İnanç ve Tutum İlişkisi

Kaynak: Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research, Reading, MA, Addison-Wesley.

Buna göre nihai olarak davranışa dönüşmüş bir girişimciliğin ortaya çıkabilmesi için gerekli adımlara geriye doğru sırasıyla bakıldığında; bu konuda girişimcilik niyetinin gösterilmiş olması ve bu niyet için ise hepsinden önce olumlu bir girişimcilik tutumunun varlığı gerekmektedir. Bireyin sahip olduğu tutum ve inançlar, girişimciliğin önemli öncüllerinden biri olarak kabul edilen "girişimcilik eğilimi" üzerinde, ciddi bir etkiye sahiptir (Krueger ve Brazeal, 1994; Franke ve Luthje, 2004). Robinsonvd.'e (1991) göre; tutum kavramının

doğasını anlamak için kullanılan iki model vardır ve bunlardan ilki; tutumu yalnızca duygusal tepki olarak inceleyen tek boyutlu yaklaşım iken, ikincisi ise duygusal, bilişsel ve çabalama (davranış) şeklinde üç tip tepkiden bahseden modeldir. Bir başka deyişle tutum, bu üçünün bileşimidir. Buradaki bilişsel bileşen; inanç ve düşüncelerden oluşurken, duygusal bileşen pozitif ve negatif duyguları içerir. Davranış boyutu ise, davranışsal niyet ya da yatkınlığı ifade etmektedir (Robinson vd., 1991: 17).

Girişimcilik tutumu ise, bireylerin girişimde bulunmaya dair sahip olduğu inançlara ve sonuçlara yönelik olumlu veya olumsuz öznel değerlendirme dereceleri şeklinde tanımlanabilir. Girişimcilik olgusuna dair olumsuz tutum ya da inanca sahip olanların bu yöndeki kazanımları elde etmeye yönelik yatkınlıkları, olumlu bir tutuma sahip olan bireylere göre daha düşük olacaktır. Bireyin girişimcilik tutumunun varlığı; başarma ihtiyacı, yenilikçilik, kendine güven, hoşgörü, iletişim becerilerine sahip olma gibi kişilik özelliklerine bağlı olarak şekillenmektedir (Bozkurt ve Erdurur, 2013: 59-60). Yapılan araştırmalar incelendiğinde girişimcilerin tutumlarını etkileyen şartlar; girişimcinin kişisel özellikleri, çevresel ve demografik faktörler şeklinde üç unsurun öne çıktığı görülmüştür (Şeşen vd., 2014: 94). Weber ve McClelland gibi yazarlar ise, ideolojik değerlerin dahi girişimcilik tutumunda önemli belirleyiciler olduğunu ileri sürmektelerdir (Kilby, 1971: 7-8).Literatüre bakıldığında, girişimcilik tutumu ve girişimcilik eğiliminin tek kavramda kullanılarak, girişimcilik tutumu eğilimi (entrepreneurial attitude orientation) olarak ele alındığı da görülmektedir (Toker ve Kılıç, 2019: 139).

Girişimcilik tutumunun bu değişkenlere bağlı olarak şekillenmesi, bireyler ve hatta kuşaklar arasında konuya yönelik farklı yaklaşımları ortaya çıkartmaktadır. Önceki nesiller tarafından görece daha az benimsenen girişimcilik anlayışı, günümüz kuşakları tarafından daha pozitif bir tutumla karşılanmaktadır. Geleneksel anlayışın aksine çalışma hayatında sınırlı olma fikrinden pek de hoşlanmayan Z kuşağı bugün artık çalışma hayatının aktif işgücünü oluşturmaya başlamıştır. Bu anlamda hem fiziki hem de mental olarak sınırsız bir çalışma ve kariyer anlayışının da girişimcilik anlayışına paralel olarak yükselmeye başladığını söyleyebilmek mümkündür. Alan yazınında da bu tespite paralel bulgular ortaya koyan çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Uy vd. (2015) üniversite mezunları ile yaptığı çalışmada, sınırsız kariyer yönelimi ve girişimcilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. İlgili çalışmada, çeşitli araçlar aracılığıyla fırsatlara karşı girişimciliği yükseltecek şekilde birey yönlendirildiğinde eş zamanlı olarak bireyin sınırsız kariyer yöneliminin ve kariyer uyumluluğunun da teşvik edildiğini belirten bulgular tespit etmiştir.

İnce (2018) ise Z kuşağının girişimcilik eğilimlerini değerlendirildiği çalışmasında, bu kuşağın "iş hayatına yönelik saygın bir iş sahibi olma" fikrine ve beraberinde yeteneklerini gösterme ve işten zevk alma gibi değerlere, önem verdiği tespit edilmiştir. Taş vd. (2017) ise Z kuşağının girişimci olma isteğinin yüksek olduğu yönünde tespitte bulunmuştur. İlaveten, hayal kurmaktan çekinmedikleri için bu özelliklerinin girişimcilik kabiliyetleri üzerinde olumlu etki yarattığına yönelik bulgular ortaya koyan çalışmalara da rastlanmıştır (Özen vd., 2020: 4358).

2.2. Sınırsız Kariyer

Günümüzde sıklıkla, "ilerleme ve gelişme, yaşam süresince birbiri ardına girişilen işler, meslek, iş, işle ilgili davranış ve tutumlar gibi çeşitli anlamlarda kullanılan "kariyer" kavramı; geleneksel kariyer anlayışı çerçevesinde değerlendiğinde, çalışan için örgütteki kariyer basamaklarının önceden belli olduğu bir sürece işaret eder (Kanbur ve Salihoğlu, 2014: 32; Seçer ve Çınar, 2011; 51). Geleneksel kariyer anlayışında, çalışanın iş yerine bağlılığı öncüllenmektedir. Örgütler, çalışana iş yerine bağlılığı karşılığında, iş güvencesi taahhüdünde bulunmaktadır. Bu bakış açısı ile çalışanın, tüm kariyerinin bir veya iki örgütte tamamlanması beklenir. Bu beklentinin doğal bir uzantısı olarak çalışanın kazanması gereken bilgi, beceri ve yetkinliklerin çalıştığı örgüte özgü olması önem kazanır (Seymen, 2004: 85-91).

İlk olarak Arthur (1994) tarafından ortaya atılan; ardından da Arthur ve Rousseau'nun (1996) derleme bir çalışmasıyla büyük ün kazanan "sınırsız kariyer kavramı" aracılığı ile tanımlanan kariyer anlayışında ise; geleneksel kariyerin tersine esnek diyebileceğimiz, birden çok örgütte çalışarak tamamlanan bir kariyer yaklaşımı hakimdir. Bu yaklaşımda çalışan açısından, farklı örgütlere transfer edilebilen bilginin önemi artmaktadır. Organizasyonlar arası geçişi kolaylaştıracak bilgiye sahip olan çalışan farklı örgütlere transfer edilebilen bu bilgi aracılığı ile örgütlerin yüksek performans ve esneklik beklemelerini karşılamaktadır (Sullivan, 1999: 458). Bu bakış açısı ile sınırsız kariyer, geleneksel örgütlerdeki kariyer yapılarına bağlı olunsa

dahi bu yapılardan bağımsız olabilme özelliğini ve esnekliğini de çalışana kazandırır. Bir diğer ifade ile çalışan açısından örgüt ötesinde bir kariyer anlamı taşır (Arthur ve Rousseau, 1996: 5-6).

Bu genel tanımlar haricinde yine Artur (1994: 296) tarafından sınırsız kariyer kavramının farklı anlamlarını içeren tanımlar yapmıştır. Artur'un ilk tanımında, sınırsız kariyer Silikon Vadisi kariyerine benzetilmektedir. Buna göre; sınırsız kariyer, farklı işler arasında hareketliliği esas alan bir kariyer formudur. İkinci tanımın ortaya koyduğu anlama örnek olarak akademisyenlik gösterilir ve şimdiki işvereni dışında da geçerli olan bir kariyere vurgu yapılır. Sınırsız kariyerin üçüncü tanımında ise, bir kariyerin organizasyon-dışı ağlar veya bilgiler aracılığıyla, sürdürülebilmesi üzerinde durulmaktadır (emlakçılık gibi). Bu tip bir kariyerde örgüt dışından bilgi akışına ihtiyaç duyulur. Dördüncü anlamın belirlediği tanımda ise, geleneksel örgütsel kariyer sınırlarının dışına çıkıldığı, hiyerarşik raporlama ve ilerleme ilkelerinin terk edildiği durumlar ifade edilir. Beşinci tanıma göre ise sınırsız kariyer; kişisel veya ailevi nedenlerle mevcut kariyer fırsatlarının reddedildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Altıncı tanımında ise sınırsız kariyer, yapısal kısıtlamalardan bağımsız olarak sınırsız bir geleceği algılayabilen bir kişinin bakış açısı ile ilişkilendirilir ve şekillendirilir. Tüm bu tanımların ortaya koyduğu ortak temaya göre sınırsız kariyerde, geleneksel örgütsel kariyer ilkelerinden bağımsız hareket edebilme esası vardır (Artur, 1994: 27).

Sınırsız kariyer kavramı, literatürde açıklanırken genellikle fiziksel ve psikolojik hareketlilik olmak üzere iki temel boyut üzerinden açıklanır. Sınırsız kariyer yaklaşımını benimseyen bir işgören, fiziksel olarak hareketlilik yaşadığı bir kariyeri tercih edebilir (Briscoe vd., 2006: 31). Bu çerçevede; sınırsız kariyerin fiziksel hareketlilik boyutu, çalışanın görev değişikliği veya somut olarak kariyer kaynaklı örgüt ve ülke değişikliği gibi açıklanabilir (Sullivan ve Arthur, 2006: 21). Bir başka deyişle fiziksel hareketlilik, bireyin somut anlamda sınırları aşarak hareket etmesi ve kariyerinde değişiklik yapmasıdır (Tarhan, 2019: 18). "Psikolojik hareketlilik kavramı" ise çalışanın fiziki olarak çalıştığı örgütü değiştirmese bile, bu değişimi gerçekleştirebilme kapasitesi ile ilişkilendirilir. (Sullivan ve Arthur, 2006: 21).Bir diğer anlatımla; psikolojik hareketlilik, çalışanın örgütsel sınırların dışına çıkabilmesi için göstermesi gereken genel tutumu ya da sınırsız düşünce yapısını ifade etmektedir. Psikolojik hareketlilik, aynı zamanda, çalışanın bulunduğu örgütün dışında çalışma fikrine bakışının değerlendirilmesidir (Briscoe vd., 2006: 31).

Tüm bu tanımlarından yola çıkarak sınırsız bir kariyerin hangi özellikleri barındırması gerektiğini açıklayabilmek mümkündür. Bu bağlamda sınırsız bir kariyerin en temel özellikleri; birçok işletmeye taşınabilir beceriler, bilgiler ve yetenekler barındırması; işin kişisel açıdan anlamlı bulunması, çalışırken dinamik öğrenme sağlaması; çok sayıda bağlantının ve eşitleriyle öğrenmenin geliştirilmesine olanak vermesi ve kariyer yönetimine ilişkin bireysel sorumluluk gerektirmesi olarak sıralanmaktadır (Dikili, 2012: 477).

Kuşakların sınırlarını belirleyen her yaş grubunun yetiştirildiği dönem ve bu dönemin bir sonucu olarak sahip olduğu karakter özellikleri birbirinden ayrışmaktadır (McCrindle, 2011: 15). Kuşaklar arasındaki karakteristik farklılıklar, iş hayatına dahil olduklarında da hissedilmektedir. Bir başka ifadeyle, bu ayrımlar çalışan ve girişimci olarak da bu yaş gruplarının farklı davranışlar sergilemesine yol açar (İnce, 2018: 106).

Z kuşağının çalışma yaşamına dair özelliklerine bakıldığında; eğitimleri yüksek düzeydedir, bireysel ve bağımsız oldukları için yaratıcılıkları yüksektir, doğruyu çekinmeden söylemektedirler, bu bağlamda iş ortamında motive edici bir ortam oluşabilmektedir. İletişime açık olmaları kolay anlaşılabilmeyi ve kendini daha rahat ifade edebilmeyi sağlamaktadır. Kendinden öncekilerle kıyasladığında Z kuşağı, teknoloji ile yoğun bir şekilde ve kolaylıkla iç içe olabilen bir kuşak olduğu için teknolojinin iş hayatına entegre edilmesi bu kuşağının beklentileri arasında daha fazla yer almaktadır (Pekel vd., 2020: 3). Buna karşın; markalara ve çalıştıkları organizasyonlara karşı sadakatsiz olmaları, azimli ve hırslı olmamaları, çabuk sıkılmaları ve üyelerinin standart işleri yapmak istememeleri diğer özellikleri olarak sıralanabilir (Toruntay, 2011: 83).

Bu kapsamda günümüzde istihdam piyasalarına geçiş yapan Z kuşağının kendine özgü özellikleri ve bunların bir yansıması olarak kariyer beklentileri incelendiğinde; bu kuşağın sınırsız kariyer kavramıyla uyumlu özelliklere ve kariyer beklentilerine sahip olduğu dile getirilmektedir. Örneğin Çetin ve Karalar (2016)'ın gerçekleştirdiği çalışmanın bulgularına göre; X kuşağına kıyasla Z kuşağının örgütler arasında hareket etme isteğinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Arar ve Öneren (2018) tarafından gerçekleştirilen bir diğer araştırma aracılığı ile ortaya konan bulgulara göre ise; Z kuşağı; esnek çalışmaya yatkın, zayıf örgütsel bağlılığa ve sınırsız kariyer yönelimine sahip, iş yaşam dengesine önem veren bir yapıya sahiptir.

Teorik çerçevenin ve literatürdeki araştırma bulgularının ortaya koyduğu ortak bir tespit olarak; Z kuşağının, sınırsız kariyer perspektifine uygun olarak, iş yerine bağlılık ve iş güvencesi arzusunda olmadığı aksine kariyer sürecinde birden fazla örgütte bulunarak kendi kariyerini kendisinin yönetmek istediği ve bu anlayışa sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlayışın, girişimcilik tutumuna sahip olan bireyin bakış açısı ile paralellik arz ettiği de yine girişimcilik alanındaki alan yazını incelemeleri sonucunda tespit edilmiştir. Tüm bu tespitlerden yola çıkarak, bu çalışmada sınırsız kariyer yöneliminin girişimcilik tutumu ile olan ilişkisi incelenecektir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Z kuşağının, girişimcilik tutumunu ve sınırsız kariyer yönelimini ele alan araştırmalar incelendiğinde, bu kuşağının girişimcilik tutumunu (İnce, 2018; Taş vd., 2017; Bucovețchi vd., 2019; Özen vd., 2020) ve sınırsız kariyer yönelimini (Çetin ve Karalar, 2016; Arar ve Öneren, 2018) birbirinden bağımsız olarak ayrı ayrı ölçen çalışmalara hem ulusal hem de uluslararası literatürde yoğun olarak rastlanmaktadır.

Ancak literatürde "girişimcilik" ile "sınırsız kariyer" kavramları arasındaki ilişkiyi veya bu kavramların birbirlerini etkileme düzeylerini inceleyen çalışmalar (Uy vd., 2015; Bridgstock, 2005; Hytti, 2010) oldukça sınırlıdır. Yalnızca uluslararası literatürde yer alan ve bu iki kavramın birbiriyle ilişkisini ele alan sınırlı sayıdaki bu araştırmalardan hiçbirinde de (Uy vd., 2015; Bridgstock, 2005; Hytti, 2010) örneklem olarak Z kuşağı ele alınmamıştır.

Artur (1994) sosyal güvenlik arzusu ve işyeri bağlılığının yüksek olduğu geleneksel kariyer anlayışının aksine sınırsız kariyer anlayışında; bireylerin esnek çalışmaya yatkın olduklarını, sektör bilgisi edinerek birim/kurumlar arasında geçiş yapmak ve kendi kariyerlerini kendilerinin yönetmek istediklerini belirtmektedir. Sınırsız kariyer yönelimine sahip bireylerin farklı departman veya kurum değiştirmek üzerine girişken tutum sergileyeceğini varsayarak aşağıdaki hipotezleri oluşturulmuştur. Bu hipotezler kapsamında araştırma modeli belirtilmiştir.

H1: Sınırsız kariyer yönelimi ile girişimcilik tutumu arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H2: Sınırsız kariyer yöneliminin girişimcilik tutumuna pozitif yönde bir etkisi vardır.

Şekil 2. Araştırma Modeli

Kesitsel, tarayıcı ve ilişki arayıcı olarak tasarlanan bu araştırmada, ortaya konan araştırma modeli ve hipotezler aracılığıyla, Z kuşağında sınırsız kariyer yönelimi ile girişimcilik tutumu arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Eş zamanlı olarak yine Z kuşağında sınırsız kariyer yöneliminin bu kuşağın girişimcilik tutumu üzerindeki etkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Sonuç olarak; bu çalışma aracılığıyla elde edilen bulgularla sınırsız kariyer yönelimi ve girişimcilik tutumu Z kuşağı bağlamında ilk kez incelenerek literatüre katkıda bulunulması amaç edinilmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Üniversite öğrencilerinin sınırsız kariyer yönelimlerinin ve girişimcilik tutumlarının ve bu iki kavramın birbirleri ile olan ilişkisinin incelendiği araştırmanın yapıldığı Kayseri İlinde; Kayseri Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Abdullah Gül Üniversitesi ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesi olmak üzere dört yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Kesitsel tipteki bu araştırmanın evrenini 12Ağustos- 12 Ekim 2021 tarihleri arasında bu dört üniversitede aktif olarak öğrenim gören 87.782 öğrenci oluşturmaktadır. Gürbüz ve Şahin (2015)'in farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri tablosu esas alınarak evrenden 406 kişi örnekleme alınmıştır. Levickaité (2010); Tulgan (2013); Pozzulo (2013) ve Akar (2015)'a göre 1990 yılı ve sonrasında doğan kişilerin Z kuşağı olduğu kabul edilerek (Arar, 2016:97) örnekleme dahil edilen 406 kişi söz konusu sınıflandırma kapsamında tesadüfi örneklemeyle araştırmaya dahil edilmiştir.

3.3.Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılan ankette; Çakmak (2011) tarafından geliştirilen 13 maddelik Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeği, Linan ve Chen (2009) tarafından geliştirilen Girişimci Davranışa Yönelik Tutum Ölçeği ve demografik özellikleri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketler Google form aracılığı ile 12 Ağustos- 12 Ekim 2021 tarihinde online olarak uygulanmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için 04.08.2021 tarihli 55 numaralı karar ile Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu onayı alınmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Anketler aracılığıyla katılımcılardan elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 21.0 Paket Programı'nda analiz edilmiştir. Verilerin Cronbach' Alpha Değeri ,781 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, anketin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Verilerin Kolmogorov Smirnov ve Shapiro-Wilkile normallik durumuna bakılmıştır. Bütün yargılar için sign değeri ,005'den büyük olduğundan dolayı veriler normal dağılmaktadır. Bundan dolayı veri analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır. Veriler değerlendirilirken öncelikle araştırmaya katılanların demografik özellikleri belirlenmiş ve gruplar arasında farklılıklara bakılmıştır. Bu kapsamda bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığına yönelik Tamhane Testi uygulanmıştır. Devamında korelasyon analizinde Pearson testi, regresyon analizinde ise basit doğrusal regresyon testi yapılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların %54,6'sı kadın, %80,0'i 18-22 yaşında, %94,3'ü bekar, %66,5'ön lisans programında öğrenim görmekte, %36,7'si 18 yaşına kadar büyükşehirde yaşamakta, %48,5'i 1-3000 TL aylık aile gelirine sahip ve %75,6'sı girişimcilik dersi almamıştır (Tablo 1).

Elde edilen bulgularda katılımcıların girişimcilik tutumlarının aile mesleği durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<,005). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığına yönelik yapılan Tamhane Testi sonucunda, farklılığın aile mesleği özel sektör (ücretli çalışan) olan ve tarım (çiftçilik) olan gruplar arasından kaynaklandığı saptanmıştır. Farklılığın yönü incelendiğinde aile mesleği özel sektör (ücretli çalışan) ve tarım (çiftçilik) olan grupların girişimcilik tutumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Beraberinde, katılımcıların sınırsız kariyer yönelimlerinin toplam çalışılan kurum sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<,005). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığına yönelik yapılan Tamhane Testi sonucunda, farklılığın toplam çalışılan kurum sayısı 0 olan ve 1-3 olan gruplar arasından kaynaklandığı saptanmıştır. Farklılığın yönü incelendiğinde toplam çalışılan kurum sayısı 0 ve 1-3 olan grupların sınırsız kariyer yönelimlerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeği ve Girişimcilik Tutumu Ölçeğine Verdiği Yanıtların Demografik Bulgulara Göre Dağılımı

Değişkenler	n (%)	Sınırsız Kariyer Yönelimi	Girişimcilik Tutumu
Cinsiyet			
Kadın	221 (%54,6)	3,2996±,52361	4,2437±,74076
Erkek	184 (%45,4)	3,3461±,55022	4,3253±,75056
p değeri		,625	,399
Yaş			
18-22	325 (%80,0)	3,3142±,53063	4,2579±,73989
23-26	56 (%13,8)	3,3055±,56135	4,2618±,81638
27-30	8 (%2,0)	3,2596± 33388	4,6471±,58962
30+	17 (%4,2)	3,5249±,60339	4,2793±,74482
p değeri		,446	,172
Medeni Durum			
Bekar	383 (%94,3)	3,3218±,53111	4,2693±,74914
Evli	21 (%5,2)	3,3700±,59565	4,5238±,63711
p değeri		,274	,425

Devam edilen okul			
Ön Lisans	270 (%66,5)	3,3109± ,51113	4,3396±,69449
Lisans	126 (%31,0)	3,3617± ,57863	4,1910±,81477
Lisansüstü	9 (%2,2)	3,1453± ,54044	4,0222±,59535
***p* değeri**		,408	,097
18 yaşına kadar yaşanılan yer	55 (%13,5)	3,3355±,41311	4,2407±,66885
Köy	89 (%21,9)	3,3339±,49747	4,3007±,80607
İlçe Merkezi	112 (%27,6)	3,3065±,56966	4,3531±,73593
İl Merkezi	149 (%36,7)	3,3251±,56839	4,2234±,74143
Büyükşehir		,982	,547
***p* değeri**			
Aylık aile geliri			
1-3000 TL	197 (%48,5)	3,2995±,53066	4,2846±,70233
3001-6000 TL	156 (%38,4)	3,3288±,54263	4,2393±,82803
6001 üstü	49 (%12,1)	3,4033±,53754	4,3792±,63278
***p* değeri**		,475	,520
Aile bireylerinin düzenli gelir getiren işte çalışması			
Hayır	72 (%17,7)	3,3356±,49454	4,3690±,72557
Emekli	101 (%24,9)	3,3172±,53109	4,2384±,68731
Çalışıyor	233 (%57,4)	3,3178±,55035	4,2692±,77472
***p* değeri**		,968	,505
Aile mesleği			
Özel Sektör (Ücretli Çalışan)	167 (%41,1)	3,3894±,48024	4,4213±,61569
Kamu Sektörü	96 (%23,6)	3,2691±,60946	4,1431±,89383
Tarım (Çiftçilik)	56 (%13,8)	3,3057±,45965	4,0618±,80634
Kendi İşyeri	45 (%11,1)	3,2366±,70310	4,2773±,79442
Diğer	20 (%4,9)	3,2731±,47450	4,3500±,65172
***p* değeri**		,310	**,008 (f: 3,519)**
Tam zamanlı iş deneyimi süresi	155 (%38,2)	3,2542±,52418	4,1902±,73180
Deneyimsiz	101 (%24,9)	3,3537±,54946	4,3460±,72243
1 yıldan az	65 (%16,0)	3,4276±,45290	4,3908±,78137
1-5 yıl	16 (%3,9)	3,3077±,58650	4,4125±,66320
6-10 yıl	68 (%16,7)	3,3371±,58296	4,2358±,78542
11 yıl ve üzeri		,245	,223
***p* değeri**			
Toplam çalışılan kurum sayısı	188 (%46,3)	3,2534±,51567	4,2179±,73560
0	186 (%45,8)	3,4001±,49289	4,3049±,72833
1-3	30 (%7,4)	3,2840±,79470	4,4800±,89072
4+		**,027 (f: 3,636)**	,163
***p* değeri**			

Daha önce girişimcilik dersi aldınız mı?			
Hayır	307 (%75,6)	3,2955±,52685	4,2502±,74999
Evet	99 (%24,4)	3,3986±,55474	4,3677±,72546
***p* değeri**		,096	,174

Tablo 2'deki Pearson korelasyon testine göre sınırsız kariyer yönelimleri ile girişimcilik tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon bulunmuştur (r=.400, p<,01).

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	$\bar{x}$	SS	1	2
1. Sınırsız Kariyer Yönelimi	3,3208	,53496	1	,400**
2. Girişimcilik Tutumu	4,2793	,74482	,400**	1

Tablo 3.'deki basit doğrusal regresyon testi bulguları incelendiğinde ise değişkenler arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir (F=75,763; p<,005). Sınırsız kariyer yönelimi, girişimcilik tutumundaki değişimin yaklaşık %16'sını açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına bakıldığında sınırsız kariyer yöneliminin, girişimcilik tutumu üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β=,400; t=8,704; p<,0004).

Tablo 3. Sınırsız Kariyer Yöneliminin Girişimcilik Tutumu Üzerindeki Etkisi

Model	ß	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400	,160	,158	,68345

5. Tartışma ve Sonuç

Z kuşağı bireylerde "sınırsız kariyer yönelimi" ve "girişimcilik tutumunun" incelendiği bu çalışmanın sonuçları kapsamında araştırma hipotezleri destekler nitelikte bulunmuştur. Araştırma bulgularıyla, çeşitli örneklem grupları özelinde gerçekleştirilen farklı çalışmalara paralel sonuçlar ortaya konulmuştur. Örneğin Uy vd. (2015)'i tarafından gerçekleştirilen çalışmada iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gözlemlenerek; çeşitli araçlar ile girişimciliği yükseltilen bireylerin, sınırsız kariyer yönelimi düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir.

Z kuşağı bağlamında gerçekleştirilen bu araştırmanın bulgularına bakıldığında, literatürdeki Taş vd. (2017)'nin çalışmasına benzer şekilde, katılımcıların sınırsız kariyer yönelimleri ve girişimcilik tutumu puanlarının ortalamanın üstünde olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca Çetin ve Karalar (2016)'ın araştırmasında da, örgütler arasında hareket etme isteğinin Z kuşağında X kuşağına kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konulmuştu.

Sınırsız kariyer, farklı işler arasında hareketliliği esas alan bir kariyer formu olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda Arar ve Öneren (2018) ile Özen vd. (2020) Z kuşağının, çalışırken esnek çalışma koşulları talep eden, sınırsız kariyer yönelimine ve zayıf örgütsel bağlılığa sahip olan, iş yaşam dengesine önem veren ve hayal kurmaktan çekinmeyen yapısının bulunduğunu saptamıştır. Araştırmamız sonucunda ortaya konan tespitler, mevcut araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında Z kuşağının sınırsız kariyer yönelimine uygun özellikler içeren bir kuşak olduğu ifade edilebilir.

Mevcut sonuçlar ışığında gelecek dönemlerde iş dünyasının büyük çoğunluğunu oluşturacak olan Z kuşağının fikir ve bakış açılarını anlamak ve geliştirmek için;

- Kariyeri yönlendirecek ve girişimcilik ruhunu ortaya çıkartacak eğitim programlarının tasarlanması,

- Örgüt içerisindeki üstlerin farklı kariyer fırsatları ile ilgili olarak astlarını bilgilendirmeleri, ihtiyaç duydukları ek eğitimlere katılmalarını desteklemeleri ve performanslarını iyileştirmelerine yönelik tavsiyelerde bulunmaları,
- Örgüt içerisindeki kariyer fırsatlarının birtakım kurallarla formalleştirilmesi ve informal uygulamalarla bu tarz bir kültürün örgüte yerleştirilmeye çalışılması,
- Sosyal ağlar, veri havuzları ve farklı sektörlere ait know-how aracılığıyla alternatif kariyer modellerine girişimciliğin eklenmesi,
- İlgili literatür dahilinde ileride yapılacak çalışmaların farklı ülkelerde, sektörlerde, meslek gruplarında ve örgüt kültürlerinde uygulanması önerilmektedir.

Bu çalışma, girişimcilik ve sınırsız kariyer alanında Z kuşağını desteklemek ve yönlendirmek için hem eğitimcilerin hem de ekonomiye yön veren kurumların çalışmalarını, iş hayatının modern anlamda benimsediği değerlere doğru yönlendirmelerine imkân vermektedir.

KAYNAKÇA

Arar, T. (2016). Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kırıkkale.

Arar, T. ve Öneren, M. (2018). Role of talent management in career development of generation z: a case study of a telecommunication firm. *International Academic Institute for Science and Technology*, 5(1), 28-44.

Arthur, M. (1994), The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry, *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.

Arthur, M. B. ve D. M. Rousseau (1996). Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle, Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M. (Ed.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York: Oxford University, 3-20.

Bozkurt, Ö., Kalkan, A., Koyuncu, O. ve Alparslan, A.M. (2012). Türkiye'de girişimciliğin gelişimi: girişimciler üzerinde nitel bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 229-247.

Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimindeki etkisi: potansiyel girişimciler üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 57-78.

Bridgstock, R. (2005). Australian artists, starving and well-nourished: what can we learn from the prototypical protean career? *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 40-47.

Briscoe, J. P., Hall, D. T. ve Frautschy De Muth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior,* 69(1), 30-47.

Bucovețchi, O., Sluşariuc, C. G., Činčalová, S. (2019). Generation z – key factor for organizational innovation. *Quality-Access to Success*, 20 (3), 25-30.

Covin, J.G., ve Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and bening environments. *Strategic Management Journal*. 10, 75-87.

Cubico, S., Bortolani, E., Favretto, G. ve Sartori, R. (2010). Describing the entrepreneurial profile: the entrepreneurial aptitude test (TAI). *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, 11(4), 424-435

Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, y ve z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi,* 14(28), 157-197.

Çetindamar D. (2002). *Türkiye'de Girişimcilik*, Yayın No: TÜSİAD-T/2002–12/340, İstanbul, Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği Yayını.

Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 17(2), 473-484.

Doğan, N. (2013). Türkiye'de Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.

Duygulu, E. (2008). Algılanan kurumsal görünüm, proaktif kişilik özelliği ve iş kurma (girişimcilik) tutumu: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileri üzerine bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 10(2), 95-120

Eroğlu, F., Sarikaya M., Eroğlu Ş.G. (2016). Postmodern kültür bağlamında kuşaklararası girişimcilik olgusu ve davranış tutarsızlığı üzerine bir araştırma. *International Conference on Eurasian Economies 2016,* Kaposvár- Hungary, Beykent University Publications No:115, 150-159

Eryılmaz, İ. ve Dirik, D. (2016). Girişimcilik Niyeti Üzerine Nitel Bir Araştırma: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği, *Gençlerle 360 derece 3. Uluslararası Öğrenci Kongresi*, Manisa, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 5-6

Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA, Addison-Wesley.

Franke, N. ve Luthje, C. (2004). Entrepreneurial intentions of business students: A benchmarking study. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 1(3), 269-288.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara, Seçkin yayıncılık.

Hisrich, R. D. ve Peters, M. (1995). *Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing A New Enterprise Third Edition,* Chicago- Irwin, Irwin Publishing.

Hwee Nga, J.K. ve Shamuganathan, G. (2010). The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of Business Ethics,* 95(2), 259-282.

Hytti. U. (2010). Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career. *Gender in Management: An International Journal,* 25(1), 64-81

İnce, F. (2018). Z Kuşağının girişimcilik eğilimi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (32), 105-113.

İrmiş A. ve Barutçu E. (2012). Öğrencilerin kendilerini girişimci bir kişiliğe sahip görmelerini ve iş kurma niyetlerini etkileyen faktörler: bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 26(2), 1-25.

Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. (2014). Çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 27-58.

Kilby, P. (1971). *HuntingThe Heffalump in Entrepreneurship and Economic Development,* Kilby, P. (Ed.), New York, Free Pres.

Kostova, T. (1997). Country institutional profiles: concept and measurement. *Academy of Management Proceedings,* (1), 180-184.

Krueger, N. F. ve Brazeal, D.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice,* 18(1), 91-104.

Levickaité, R. (2010). Generations x, y, z: how social networks form the concept of the World withoutborders (thecase of Lithuania). *LIMES*, 3(2), 170–183.

Linan, F., Moriano, J. A. ve Zarnowska, A. (2008). Stimulating Entrepreneurial Intentions Through Education, Leon, J. A. M., Gorgievski M. ve Lukes M. (Eds.), Teaching Psychology of Entrepreneurship, Madrid, Universidad Nacional de Educacion a Distanci, 45-68.

Linan, F. ve Chen, Y. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593–617.

McCrindle, M. (2011). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*, Australia, UNSW Press.

Mualler, S.L. ve Thomas, A.S. (2000). Culture and entrepreneurial: a nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal Of Business Venturing*, 12(1), 1-28.

Olakitan, O.O. ve Ayobami, A.P. (2011). An investigation of personality on entrepreneurial success. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences,* 2 (2), 95-103.

Özen, S. R., Erkekli, S., Yavuz, E. (2020). X, y ve z kuşaklarının kariyer algılarına yönelik metafor algıları üzerine bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (5), 4333-4363.

Pekel, B., Kaya, T., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., Özyıldız, Z. ve Erbay, E. (2020). Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatı kişilik özelliklerinin ve iş beklentilerinin belirlenmesi: Ankara Üniversitesi örneği. *Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi,* 1(1), 1-9.

Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C. ve Hunt, H. K. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice,* 15(4), 13-32.

Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18 (2), 49-62.

Seymen, O.A., (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik / değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 79-114.

Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25 (3), 457-484.

Sullivan, S. E. ve M. B. Arthur (2006). Theevolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior,* 69(1), 19–29.

Şeşen H., Soran S. ve Caymaz E. (2014). Toplumsal kültürün üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetine etkisi: sosyal ağ kullanımının aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (41), 93-106.

Tarhan, E. (2019). Kadın Akademisyenlerin Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumları: Kişilik ve Toplumsal Cinsiyet Rolleri Açısından bir İnceleme. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Taş, A. (2016). Girişimcilik Eğitimi İle Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkinin Parametrik Tekniklerle Analizi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sayısal Yöntemler Bilim Dalı, Bolu.

Taş, H., Demirdöğmez, M., Küçükoğlu, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7 (13), 1031-1047.

Toker, I.D., Kılıç, K.C. (2019). Koçluk eğitimi bir gelişim aracı mı, potansiyel bir iş mi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (25), 137-152.

Toruntay, H. (2011). Takım Rolleri Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uy, M. A., Chan, K.-Y., Sam, Y. L., Ho, M.-h. R. ve Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior,* 86, 115–123.