

Üniversiteli Gençlerde Kendi Kendini İstihdam Eğilimi: Aileye İlişkin Faktörler, Kişilik ve İyimserlik Bir Fark Yaratır mı?

Selma ARIKAN^{1*}

¹Doç. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü,
İstanbul/Türkiye

Orcid Numarası: 0000-0002-9603-8243

Geliş Tarihi: 22.07.2022

***Sorumlu Yazar e mail:** selma.arikan@medeniyet.edu.tr **Kabul Tarihi:** 03.09.2022

Atf/Citation: Arıkan, S. (2022). "Üniversiteli Gençlerde Kendi Kendini İstihdam Eğilimi: Aileye İlişkin Faktörler, Kişilik ve İyimserlik Bir Fark Yaratır mı?", *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2022, 5(2), 217-251

Öz

Genç işsizliğini azaltmaya yönelik çözüm yollarından birisi de gençleri kendi işlerini kurmaya teşvik etmektir. Kendi kendini istihdam ve girişimcilik yöneliminde ekonomik faktörler kadar demografik ve psikolojik özelliklerin önemine de vurgu yapılmaktadır. Bu çalışma kapsamında eğitim hayatlarından sonra kendi kendini istihdam planlayan üniversite öğrencilerinin böyle bir plana sahip olmayan arkadaşları ile aileye ilişkin çeşitli faktörler, kişilik özellikleri ve iyimserlik düzeyleri açısından karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışmaya İstanbul'da eğitim veren bir devlet, üç vakıf üniversitesinden 35 yaş altı 299 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların 93 tanesi eğitimlerini tamamladıktan sonra kendi işlerini kurmayı (kendi kendini istihdam) istemekleyen, 206 tanesi başkalarının yanında istihdam edilmeyi planladıklarını belirtmişlerdir. Bağımsız örneklem için t-testi analizlerinde kendi kendini istihdam isteyen katılımcıların ailelerinin gelir düzeyini daha yüksek olarak değerlendirdikleri; kişilik özelliklerinde dışadönüklük ve deneyime açıklıktan daha yüksek, nevrozdan daha düşük puanlar aldıkları bulunmuştur. Ayrıca, ailesinde kendi işini kuran örneklere sahip olan katılımcılar arasında kendi kendini istihdam planlayanların oranının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. İyimserlik açısından iki

grup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırma bulguları kendi kendini istihdam sürecinde ekonomik kaynaklar, aile içinde girişimci rol modellerinin varlığı ve kişilik özelliklerinin ayırt edici faktörler olduğunu göstermektedir. Gençlerde kendi kendini istihdamı özendirmek için ekonomik kaynak yaratımı ve uygun rol modellerin mentörlüğü gibi çözümlere odaklanılması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Kendi Kendini İstihdam, Girişimcilik, Aileye İlişkin Faktörler, Kişilik Özellikleri, İyimserlik

Inclination to Self-employment among University Students: Do Family-related Factors, Personality Traits and Optimism Make a Difference?

Abstract

One of the solutions for alleviating youth unemployment is encouraging young people to become self-employed. Besides economic factors, demographic and psychological factors are also emphasized for self-employment and entrepreneurship. In this research, a comparison of family related factors, personality and optimism levels was conducted between the undergraduates who aim to be self-employed and those that have other career plans. 299 undergraduates who are aged below 35 and registered in one public and three private universities in Istanbul enrolled in this study. At the end, ninety-three participants were found to be planning self-employment whereas 206 were found to be planning to be employed by others. Independent samples t-tests showed that the participants planning to be self-employed evaluated their families to have higher incomes; and scored higher in extroversion and openness to experience and lower in neuroticism dimensions of personality. The ratio of the participants planning self-employment were higher among those that already have self-employed family members. No significant difference was found between those two groups regarding optimism. Research findings show that the economic resources, the existence of entrepreneurial role models in the family, and personality dimensions are the distinguishing factors in self-employment tendency. To encourage self-employment among young people, it is recommended to focus on solutions such as creating economic resources and receiving mentorship from the appropriate role models.

Keywords: Self-employment, Entrepreneurship, Family-related Factors, Personality Traits, Optimism

1. Giriş

Ülkemizde genç nüfusun genel nüfus içindeki oranı Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında daha fazladır (TUİK, 2022). Her ne kadar üretim yapabilecek çağdaki gençlerimizin sayısı ülkemizin iş gücü için bir avantaj olsa da Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayınladığı verilere göre 2020 yılı için ülkemizdeki genç işsizlik oranı %25,3'tür (TUİK, 2021). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nin verdiği rakamlara göre 2019-2020 yılında ülkemizdeki lisans öğrencilerinin sayısı 4.538.926'dır (YÖK, 2021). Bu öğrencilerin büyük bir çoğunluğu mezuniyetten sonra işgücü piyasasına dâhil olup iş aramaya başlamaktadır. Yine Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nin verilerine göre 2019-2020 yılında yüksek lisans yapan öğrencilerin sayısı da 297.001'dir (YÖK, 2021). Yüksek lisanslı bitiren öğrencilerin de önemli bir kısmı akademik kariyer düşünmedikleri için doktora devam etmemekte ve işgücü piyasasına dâhil olmaktadır. Yükseköğretimi tamamlamış gençlerin aldıkları eğitimlerine uygun işlerde çalışmalarını gençlerin refahı, mutluluğu, çalışma motivasyonu ve yaşam doyumu açısından önemlidir. Bu durum aynı zamanda eğitime yapılan yatırımın ve insan kaynağının doğru kullanılması anlamına da gelmektedir. Ancak mevcut istatistiklere göre ülkemizdeki genç işsizlik oranı dikkate değer düzeydedir. Genç işsizliğine yönelik alınacak önlemlerden biri de gençleri kendi işlerini kurmaya teşvik etmektir. Bu nedenle hem dünyada hem de ülkemizde artık üniversiteler iş kurma, girişimcilik ve sosyal girişimcilik konularına önem vermekte, üniversitelerimizde iş kurma ve girişimcilik konusunda öğrencileri destekleyen birimler açılmakta ve bu konulardaki derslerin oranında artış görülmektedir (Saatçi ve Arıkan, 2014:310).

Ülkemizde kendi kendini istihdam konusunda yayın sayısı çok az olup bu başlıkta sadece iki Türkçe makaleye ulaşılmıştır (Filiztekin ve Levent, 2021:541; Fırat vd., 2019:6). Türkçe yayınlarda kendi kendini istihdam kavramı daha çok girişimcilik başlığı altında

incelenmiştir (Kasapoğlu ve Murat 2018:489). Ayrıca kişinin kendi işini kurup kendisine istihdam imkânı yaratması zımnen girişimciliği de kapsamaktadır (Filiztekin ve Levent, 2021:541). Girişimcilik insanların iş fırsatlarını keşfederek bu fırsatları değerlendirmek amacıyla organizasyonlar oluşturması (Aldrich ve Cliff, 2003:576), kâr elde etmek amacıyla finansal riskler alarak ve yatırım yaparak iş kurması (Saatçi ve Arıkan, 2014: 312) anlamına da gelmektedir. Ağca ve Yörük (2006: 155) de girişimciliği geniş bir çerçevede ele alarak yeni organizasyonlar yaratma süreci olarak değerlendirmiştir. Krueger ve Brazeal (1994:91) girişimcileri kendi işini yönetmek isteyen, kendi becerilerine güvenen ve iş fırsatlarını değerlendiren kişiler olarak tanımlamıştır. Bazı araştırmacılar girişimcilik ve kendi kendini istihdamın farklılıklarına odaklansa da Dünya Girişimcilik Platformu (Global Entrepreneurship Monitor) ve OECD kendi işini kurmak da dahil olmak üzere yeni bir işletme yaratmayı girişimcilik ile eş değer görebilmektedir (akt., Szaban ve Skrzek-Lubasinska, 2018:90). Kasapoğlu ve Murat'ın (2018:487) İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarını inceledikleri çalışmasında, kendi işini kuranlara yönelik programlar dört aktif istihdam politikasından biri olarak değerlendirilmiş ve bu başlık altında girişimcilik de ele alınmıştır.

Literatürde bireylerin fırsatları değerlendirip iş kurmaya yönelik eğilimini açıklayan tutum ve davranışları girişimcilik yönelimi olarak ifade edilmektedir ve girişimcilik yönelimi kendi işini kurmaya yönelik davranışları açıklayan temel değişkenlerden biridir (Marques vd., 2018:59). Marques ve arkadaşları (2018: 60) daha önce Miller'in ve daha sonra da Lumpkin ve Dess'in tanımlarını dikkate alarak girişimcilik yönelimi olan bireylerin şu özelliklere sahip olduklarını belirtmişlerdir: yenilikçiliğe yönelik istek, piyasadaki iş fırsatlarını görerek proaktif davranmak, risk alabilmek, otonom davranabilme ve rakiplere karşı atılgan olma. Bu özellikler özellikle sosyodemografik değişkenlerden ve kişilik özelliklerinden etkilenebilecek özelliklerdir. Bu çalışma kapsamında da eğitimlerini tamamladıktan sonra kendi

işini kurmayı, yani kendi kendini istihdamı, hedefleyen üniversite öğrencileri ile böyle bir yönelimi olmayan diğer üniversite öğrencilerinin ailelerinin gelir ve eğitim düzeyleri, aile içindeki girişimci rol modelleri, kişilik özellikleri ve iyimserlik düzeyleri açısından karşılaştırılmasının yapılması amaçlanmıştır.

1.1. Aileye İlişkin Faktörler, Kendi Kendini İstihdam ve Girişimcilik

Kendi işini kuranların veya girişimcilerin kim olduğunu, nasıl yetiştirilebileceğini ve girişimcilik yönelimini inceleyen araştırmaların bir kısmı iş kuran bireylerin ailelerine ilişkin özelliklere odaklanmaktadır. Literatürde girişimci yönelimleri olan bireylerin aileleri ile ilgili çeşitli araştırmalar mevcuttur (örn: Lindquist vd., 2016:36 ; Marques vd., 2018: 58-70) ve özellikle bu tarz çalışmaların yapılması gerektiği de vurgulanmaktadır (Aldrich ve Cliff, 2003:574; Wadhwa vd., 2009:4). Wadhwa ve arkadaşları 2009 yılında 549 şirket kurucusunu inceledikleri araştırmada girişimcilerin % 71'inin sosyoekonomik statü olarak orta sınıftan geldiğini ve en az yarısının babalarının lisans veya daha üst düzeyde eğitime sahip olduğunu bulmuştur. Franceško ve arkadaşları (2021:810) da babanın girişimciliği ve cinsiyet gibi faktörlerin girişimcilik yönelimini yordadığını bulmuşlardır. İlhan (2003:64) aile, akraba ve arkadaş çevresi; eğitim sistemi; ekonomik ve politik faktörler gibi değişkenlerin bireyin kişilik yapısına da etki ederek girişimcilik üzerinde etkili olabileceğini belirtmiştir. İyem ve Erol (2013:142) da üniversite öğrencileri ile yaptıkları bir araştırmada cinsiyetin, öğrencinin babasının çalıştığı ve emekli olduğu alanın ve öğrencinin ailesinin ortalama gelir düzeyinin özellikle kendi işinin sahibi olmak isteyen gençleri diğerlerinden ayırt edebileceğini göstermişlerdir. Ayrıca etkili bir sosyal çevreye sahip olmak da günümüzde iş kuranların kurdukları işte başarılı olabilmeleri açısından önemlidir (akt. Szaban ve Skrzek-Lubasinska, 2018:101) ve bu da ebeveynler ile ilgili demografik faktörlerden etkilenmektedir.

Kendi işini kurma konusunda en temel ihtiyaçlardan biri iş kurmak için gerekli finansal kaynaklardır. Bu da kendi işini kurmayı arzu eden üniversite öğrencisi bir genç açısından ailesinin ekonomik durumunu önemli hale getirmektedir. Üniversite öğrencisinin ailesinin ekonomik durumunun daha iyi olması finansal kaynaklara daha kolay ve daha ucuza, daha az riskle ulaşması anlamına gelmektedir. Hundley (2006:383) erkek katılımcılarla gerçekleştirdiği çalışmada kendi kendini istihdamın tercih edilmesinde ebeveynlerin daha yüksek gelire sahip olması ve babanın da kendi işini yapıyor olması gibi faktörlerin etkili olduğunu bulmuştur. Hundley'e (2006:390) göre ailenin sahip olduğu gelir iş kurmak için gerekli finansal sermayeye daha kolay ulaşım imkânı tanımaktadır. Bu, ebeveynlerin çocuklarına iş kurması için doğrudan finansal destek vermesi şeklinde olabileceği gibi, aile içinden piyasa şartlarına göre daha elverişli koşullarda borçlanma şeklinde de olabilmektedir. Aile içi borçlanma da devletin alacağı vergiler ve kredi faizlerini içermediği için daha ucuza kaynak bulma anlamına gelmektedir. Hundley (2006:390) ayrıca ebeveynlerin yüksek gelir düzeyinin aile içi para transferi olmasa bile, gencin kariyer planı konusundaki bakış açısını etkileyerek kendi kendini istihdam ihtimalini artırabileceğini belirtmiştir. Ebeveynlerin yüksek gelire sahip olması, iş kuran kişi için iş risklerine karşı sigorta vazifesi görebilmektedir ve yüksek gelirli ailelerin çocukları kendi işini kurmaya yönelik farklı olasılıkları daha rahat değerlendirebilmektedir (Hundley, 2006:390). Halaby (2003:257) de aile, eğitim, bilişsel yetenek ve cinsiyetin iş değerleri üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında ailenin ekonomik refahının önemli bir belirleyici olduğunu vurgulamıştır. Halaby'e (2003:253) göre ekonomik refahı yüksek aileler kamu veya özel sektördeki geleneksel bürokratik işler yerine çocuklarını kendi işlerini kurma yönünde teşvik etmektedir; diğer taraftan ekonomik açıdan daha dezavantajlı gençler iş güvencesinin ön planda olduğu geleneksel iş imkânlarını tercih etmektedir. Ülkemizde de İyem ve Erol'un (2013:142) Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü öğrencilerinin mesleki yönelimleri ile ilgili yaptığı çalışmada öğrencilerin ailesinin ortalama

gelir düzeyi artıka kendi işini kurmayı isteyen öğrencilerin oranının artığı görülmüştür. Çelik, İnce ve Bozyiğit'in (2014:121) Mersin Üniversitesi İİBF (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) öğrencileri ile yaptığı çalışmada ise ailenin aylık gelir düzeyi ve üniversite eğitimi sonrası kendi işini kurma eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı bulunmamıştır. Ancak, en yüksek aylık gelir grubuna sahip ailelerin çocuklarında kendi işini kurmak isteyenlerin oranının diğer gelir gruplarına göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Çelik vd., 2014:121).

Bireyin ailesi ve çevresi kendi işini kurma ve girişimcilik sürecinde çok önemlidir (Bozkurt vd., 2012:237). İş kurma ve girişimciliğe yönelik aile destek modelinin birinci faktörünü aileden alınan finansal destek oluştururken; ikinci faktör de ailenin girişimci özellikleri besleyen bir ortam sunması, çocuklarını kendilerine güvenen ve bağımsız bireyler olarak yetiştirmesidir (İrmiş ve Barutçu, 2012:22). Aile, bireyin kişiliğinin gelişmesinde önemli bir yere sahiptir ve bu vasıta ile girişimci eğilimli bireylerin ortaya çıkışını desteklemektedir (Aytaç, 2006:145). Ebeveynlerin eğitim düzeyi çocuk yetiştirme davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Richman vd., 1992:615). Winter ve arkadaşlarının (2012:881) çalışmasında eğitim düzeyi daha yüksek ebeveynlerin etkili ebeveynlik ve çocuk yetiştirme konusunda daha bilgili oldukları ve çocuk yetiştirme konusunda daha güvenli oldukları belirtilmiştir. Eğitim düzeyi yüksek anneler problem çözmeye yönelik etkileşimlerde çocuklarını daha çok takdir ederek çocuklarının gelişimine pozitif yönde katkı sağlamaktadır, ayrıca eğitim düzeyi yüksek ebeveynler çocuk yetiştirirken daha az otoriter yöntemleri tercih edebilmektedirler (akt., Neitzel ve Dopkins Stright, 2004:166). Örneğin eğitilmiş anneler çocukları ile problem çözmeye yönelik etkileşimlerinde araştırmayı ve akıl yürütmeyi teşvik edip daha fazla takdir dili kullanırken, eğitim düzeyi düşük anneler eğitim yöntemi olarak taklit yöntemini tercih etmektedir (Laosa, 1978:1129). Ebeveynlerin eğitim düzeyinin çocuğun kişilik gelişimine olumlu

etkisi dışında, ebeveynlerin mesleki statüleri ve aile geliri üzerinde de olumlu etkisi bulunması beklenebilir. Ebeveynlerin eğitim durumu, ailenin gelir düzeyi ve ebeveynlerin ve aile bireylerinin mesleki statüleri; gençlerin ekonomik ve sosyal kaynaklarını ve çevresini şekillendirerek gençlerin kariyer hedeflerini, tercihlerini ve kendi işini kurma eğilimlerini etkileme potansiyeline sahip değişkenlerdir. Örneğin ebeveynlerin eğitimleri vasıtasıyla toplum içinde yüksek statü sahibi mesleklerinin olması ve meslekleri sayesinde sahip oldukları sosyal çevre genç için ulaşılabilecek önemli bağlantılar ve sosyal sermaye anlamına da gelir. Sosyal sermaye belirli bir bağlamdaki organizasyon veya bireyin yaptığı işleri kolaylaştıran sosyal çevre, ilişkiler ve bağlar anlamına gelmektedir (Yetim, 2002:80) ve iş kurma ve yürütme sürecini kolaylaştırabilen bir faktördür. Öğrencinin ailesinin ve dolayısıyla öğrencinin sahip olduğu sosyal sermaye gencin işini kurmasını ve devam ettirmesini kolaylaştıran önemli bir kaynak olacaktır. Diğer taraftan maddi imkânlar açısından ailenin daha varlıklı olması da gençlerin finansal kaynaklara daha kolay ulaşması anlamına geleceğinden daha fazla kendi işini kurmaya yönelmesini sağlayacaktır. Bu durumda araştırmamızın ilk hipotezi ailenin gelir seviyesi ve ebeveynlerin eğitim düzeyinin kendi işini kurmayı düşünen üniversite öğrencilerini diğerlerinden ayırıştırabileceği yönündedir.

H₁: Mezuniyet sonrası kendi işini kurmak (kendi kendini istihdam) isteyen öğrenciler ile diğer öğrenciler arasında a) ailenin gelir seviyesi, b)anne eğitim düzeyi c)baba eğitim düzeyi açısından anlamlı bir fark vardır. Şöyle ki, kendi kendini istihdam planlayan öğrencilerin ailelerinin gelir seviyesi ve ebeveynlerinin eğitim düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Literatürde kendi işini kuran ebeveynlerin ve aile bireylerinin iş kurma ve kendi kendini istihdam konusunda olumlu örnekler oluşturmasının önemi ayrıca vurgulanmaktadır (örn: Franceško vd., 2021:812; Halaby, 2003: 267; Hundley, 2006:386). Ailenin içinde girişimci ruha

sahip, kendi işlerini kuran rol modellerinin varlığı gençlerin iş kurma eğilimlerini olumlu yönde etkileyebilmektedir (İrmiş ve Barutçu, 2012:3). Ülkemizde de bu bulguyu destekleyen çeşitli ampirik araştırmalar yapılmıştır. Örneğin Keleş ve arkadaşlarının (2012:107) ön lisans öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada kendi ailesine ait bir işletme bulunan öğrencilerin girişimcilik düzeyi puanlarının diğer öğrencilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Çelik ve arkadaşları (2014:118) da araştırmalarında ailesi ve yakın çevresinde girişimci örnekler bulunan üniversite öğrencilerinin daha çok kendi işlerini kurmayı planladığını bulmuşlar ve kendi işini kurmayı planlayan gençlerin büyük olasılıkla çevrelerindeki girişimcileri örnek aldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bozkurt ve arkadaşlarının (2012: 238) girişimciler ile görüşmeler yaptıkları nitel çalışmalarında da girişimcilikte aile içinde nesiller arasında aktarılan tecrübenin önemine vurgu yapılmıştır. Hatta tecrübenin yanı sıra aileden aktarılan kişilik özelliklerinin, sermayenin, iş ahlakının girişimcilik sürecinde etkili olduğu da belirtilmiştir. Girişimciliğin nesilden nesile aktarılmasındaki bir diğer önemli unsurun ailenin teşviki olduğu da belirtilmiştir. İrmiş ve Barutçu (2012:3) da Pamukkale Üniversitesi İşletme Bölümü öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrencilerin kendilerinin girişimci kişiliğe sahip olduklarını düşünmeleri ile babalarının kendi işini kurmuş olması arasında ilişki olduğunu göstermişlerdir; babaları kendi işlerini kuran öğrenciler kendilerini daha fazla girişimci kişilik yapısına sahip bireyler olarak değerlendirmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak bu araştırma kapsamında da aile içindeki rol modellerinin kendi kendini istihdam konusunda olumlu bir etkisi olacağı düşünülmekte ve kendi işini kurmayı planlayan öğrencilerin çekirdek ailesi içinde daha fazla kendi işine sahip bireyler bulunması beklenmektedir.

H₂: Ailede kendi işini yapanların bulunması ile gençlerin kendi kendini istihdam eğilimi birbiri ile bağlantılıdır. Şöyle ki, ailesinde kendi işini yapan örneklere sahip olan gençlerin mezuniyet sonrası kendi kendini istihdamı daha fazla tercih etmeleri beklenmektedir.

1.2. Kişilik Özellikleri, Kendi Kendini İstihdam ve Girişimcilik

İş/ endüstri ve örgüt psikolojisi bağlamında kişilik özellikleri; kişi-iş uyumunu sağlamak açısından personel seçme ve yerleştirme, kariyer yönetimi ve çalışan performansı ile ilgili pek çok araştırmada ele alınmaktadır (Hough ve Öneş, 2001:233-277). Kişilik özellikleri bireyin ilgilerini ve dolayısıyla kariyer seçimlerini ve başarısını yordayabilme potansiyeline sahiptir (Ünsal, 2014:107). İş ve örgüt psikolojisi bağlamındaki araştırmalarda ve insan kaynakları uygulamalarında en çok kullanılan kişilik modeli Beş Faktör Kişilik Modeli'dir. Büyük beşli olarak da tanımlanan bu temel kişilik faktörlerinin her birinin altında kendi aralarında yüksek korelasyon bulunan alt kişilik faktörleri bulunur. Beş faktör modelinin temel boyutları deneyime açıklık (openness to experience), özdisiplin (conscientiousness), dışadönüklük (extroversion), uyumluluk (agreeableness) ve nevroktiktir (neuroticism) (Campbell, 2008:190-212; McCrae ve Costa, 1985:145-146; McCrae ve Costa, 1997:16; Antoncic vd., 2015:820; Hough ve Öneş, 2001: 233).

Deneyime açıklık faktöründen yüksek puan alan bireyler entelektüel merakları yüksek, yeniliklerden hoşlanan, risk almaktan çekinmeyen, yeni yöntemleri kullanmaya istekli, belirsizlik toleransı yüksek bireylerdir. Bu kişilik faktöründen düşük puan alanlar ise bilindik yöntemleri tercih eden, risk almaktan çekinen, geleneklerin dışına çıkmayan, nispeten yeni fikirlere ve uygulamalara daha kapalı bireylerdir. (Antoncic vd., 2015:821; Gürbüz ve Bayık, 2019:5; Hough ve Öneş, 2001:234; Judge vd., 1999:625). Özdisiplin faktöründen yüksek puan alanlar ise düşük puan alan bireylere göre daha kontrollü, disiplinli, hazzı erteleyebilen, planlı ve programlı olmayı tercih eden, azimli, başarı odaklı ve çalışkan kişilerdir (Antoncic vd., 2015:822; Hough ve Öneş, 2001:234; Judge vd., 1999:624). Dışadönüklük faktöründen yüksek puan alanlar dışadönük bireyler olarak nitelendirilir ve bu bireyler içedönüklerin aksine sosyal ilişkilerde kendine güvenen,

yabancı ortamlarda dahi rahat iletişim kuran, atılgan, konuşkan ve boş zamanlarında sosyal etkinlikleri tercih eden kişilerdir (Antoncic vd., 2015:822; Judge vd., 1999:624). İster kurumsal hayatta, ister yeni bir iş kurarken olsun sosyal ilişkilerde rahat ve atılgan olmak çalışma hayatı açısından avantaj sağlayan özelliklerdir; çünkü hizmet sunmak ve çalışmak gibi ekonomik değer yaratılan faaliyetler sosyal faaliyetlerdir. Beş faktör modelinin bir diğer boyutu uyumluluktur ve uyumluluk puanı yüksek olan bireyler işbirlikçi, cömert, sempatik, anlayışlı ve takım çalışmasına daha yatkın olan kişilerdir (Antoncic vd., 2015:822; Bozionelos, 2004:71). Beş faktör modelinin son faktörü olan nevroitiklik puanının yüksek olması olumsuz duygulanım, gerginlik, endişe ve duygusal açıdan değişken olmak ile ilişkilidir (Antoncic vd., 2015:822). Çalışma hayatında stresini başarı ile yöneten ve daha sakin bireyler daha yüksek performans gösterme eğiliminde oldukları için (Soegoto ve Narimawati, 2017:157) nevroitiklik puanının yüksek olması kariyer açısından dezavantaj yaratabilmektedir (Judge vd., 1999:637, Salgado, 1997:34; Seibert ve Kraimer, 2001:4).

Beş faktör modeli kariyer ile ilgili araştırmalarda karşımıza çıksa da bu modeldeki özelliklerin kendi kendini istihdam ve girişimcilik üzerindeki etkilerini konu alan araştırma sayısı nispeten azdır. İyem ve Erol (2013:144) işletme son sınıf öğrencilerinin kariyer hedefleri ile ilgili yaptıkları araştırmada kamu sektöründe çalışmak isteyenlerin kendi işini kurmak isteyenlere göre deneyime açıklık puanlarının anlamlı olarak daha düşük olduğunu bulmuştur. Antoncic ve arkadaşları (2015:829) da Slovenya’da yaptıkları çalışmada girişimcilerin girişimci olmayan bireylere göre deneyime açıklık, dışadönüklük ve uyumluluk puanlarından anlamlı olarak yüksek puan aldıklarını göstermişlerdir. Doğrusal ilişkilerin incelendiği çalışmalarda da dışadönüklük (Leutner vd.,2014:60), özdisiplin (Butz vd.,2018:20) ve deneyime açıklık (Butz vd., 2018:20; Farrukh vd., 2017:311) ile girişimcilik ve girişimcilik yönelimi gibi değişkenler arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Kendi kendini istihdam yaratan

ve girişimci bireylerin yeni bir işletme kurarken sermaye, zaman ve emek açısından risk aldığı düşünülürse; kendi işini kurmak isteyen kişilerin deneyime açıklığının daha yüksek olması beklenir. Ayrıca sıfırdan bir iş kurmak adanmışlık, sabır ve çok çalışmayı göze almayı; yani özdisiplinin yüksek olmasını gerektirir. Yine kendi işini kurarken kişinin işini geliştirebilmesi için sosyal ilişkilerinde rahat ve güvenli olması bir avantaj sağlayacaktır. İlaveten vermiş olduğu hizmeti pazarlaması da çok farklı özellikteki kişiler ile rahat iletişim kurmasını gerektirecektir. Hem literatürdeki bulgular hem de çıkarımlar üzerinden kendi işini kurmayı planlayan öğrencilerin diğerlerine göre deneyime açıklık, özdisiplin ve dışadönüklük özelliklerinden daha yüksek puanlar alması beklenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekildedir.

H₃: Mezuniyet sonrası kendi işini kurmak (kendi kendini istihdam) isteyen öğrenciler ile diğer öğrenciler arasında kişilik özellikleri açısından anlamlı fark vardır. Kendi kendini istihdam isteyen öğrencilerin a) deneyime açıklık, b) özdisiplin ve c) dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

1.3. İyimserlik ve Kendi Kendini İstihdam

Pozitif psikoloji akımıyla birlikte üzerinde araştırmaların arttığı konulardan biri de iyimserliktir. İyimserlik kişilerin hayata yönelik motivasyonunu, problemlerle baş etme becerisini ve bireylerin iyi oluşunu belirleyen önemli bir mizaç özelliğidir (Harju ve Bolen, 1998:185). İyimser insanlar hem deneyimledikleri olayları daha pozitif açıklama eğiliminde olurlar, hem de ileride daha olumlu olaylar ile karşılaşabileceklerine inanırlar (Seligman, 2007:49-59). Kötümserler ise iyimserlerin aksine en kötü olasılıkları bekleyen, kötü deneyimleri yaşamlarına genelleme eğilimi olan kişilerdir (Seligman, 2007:59-60). Klinik alanda yapılan araştırmalar dışında da üniversite öğrencileri ve çalışanlar ile iyimserliğin akademik performans (örn:

Icekson vd., 2020:640; Singh ve Jha, 2013:226), yaşam memnuniyeti (örn: Güler ve Emeç, 2006:149; Hayes ve Weathington, 2007:573; Santilli vd., 2017:62), çalışan memnuniyeti (örn: Kluemper vd., 2009:220) ve iş performansı (örn: Kluemper vd., 2009:220) ile pozitif ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca, iyimserliğin kariyer başarısının önemli belirleyicilerinden biri olan kariyer uyum yeteneği ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Santilli vd., 2017:62). Daha önce Türk ve Amerikan üniversitelerinde okuyan öğrencilere yönelik yapılan bir çalışmada da iyimserlik ile yenilikçilik, risk alma eğilimi ve girişimcilik yönelimi arasında pozitif yönde doğrusal ilişkiler bulunmuştur (Özarallı ve Rivenburgh, 2016:19). Kendi işini kurmada iyimserliğin önemli bir faktör olabileceği, yüksek düzeyde iyimserliğin kendi işini kurmayı olumlu yönde yordayabileceği ifade edilmektedir (örn: Baluku, vd., 2020:5; Dawson vd., 2014:735; Fraser ve Greene, 2006:181). Mizaç olarak iyimserliği daha yüksek olan bireylerin hayattan beklentileri daha olumlu olduğu için iş kurma konusunda daha istekli olmaları, aldıkları riskler neticesinde daha olumlu sonuçlar bekleyecekleri için de daha fazla kendi işlerini kurmayı düşünebileceklerinden yola çıkılarak; bu çalışmada mezuniyet sonrası kendi işini kurarak kendi kendini istihdam etmeyi planlayan öğrencilerin diğer öğrencilere göre iyimserlik düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

H₄: Mezuniyet sonrası kendi işini kurmak (kendi kendini istihdam) isteyen öğrenciler ile diğer öğrenciler arasında iyimserlik açısından anlamlı bir fark vardır. Kendi kendini istihdam isteyen öğrencilerin iyimserlik puanlarının daha yüksek olması beklenmektedir.

Bu hipotezlere ilaveten katılımcıların devlet veya vakıf üniversitelerinde eğitim almaları ve eğitimlerinin kaçınıcı yılında oldukları gibi faktörlerle ilgili olarak da aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır.

Araştırma soruları:

1. Lisans eğitimi alınan üniversitenin türü (devlet veya vakıf) ile kendi işini kurma (kendi kendini istihdam) isteği arasında bir bağlantı var mıdır?
2. Lisansta okunulan yıl (sınıf) ile kendi işini kurmak (kendi kendini istihdam) isteği arasında bir bağlantı var mıdır?

2. Materyal ve Metot

2.1. Kullanılan Ölçüm Araçları

Demografik Bilgi Formu: Bu formla katılımcılara yaş, cinsiyet, ailesinin gelir durumu, ebeveynlerinin eğitim durumu ve meslekleri, gidilen üniversitenin devlet veya vakıf olmasına ilişkin demografik özellikleri kapsayan sorular sunulmuştur. Ayrıca, çekirdek aile içinde kendi işini kuran bir rol modelin varlığı ve eğitim sonrası kendi işini kurma (kendi kendini istihdam) planı da bu form ile sorgulanmıştır.

BFI Kişilik Envanteri: Katılımcıların Beş Faktör Modeli'ne göre kişilik özelliklerini değerlendirmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen ve Alkan'ın (2007) Türkçe adaptasyonunu yaptığı 44 maddelik BFI (Big Five Inventory) Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Ölçek ile katılımcıların deneyime açıklık, özdisiplin, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik boyutlarından aldıkları puanlar elde edilmektedir. Kırk dört maddeden oluşan ölçeği katılımcılar beşli değerlendirme skalasına göre değerlendirmektedir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum). Öncelikle ölçeğin beş faktörlü yapısını teyit etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) uygulanmıştır ($X^2/df= 2,118$, $GFI=0,775$, $NFI=0,708$, $TLI=0,793$, $CFI=0,818$, $RMR=0,100$, $RMSEA=0,061$). Bu araştırmanın verileri kullanılarak ölçeğin tamamına uygulanan iç güvenirlik analizinde

Cronbach α değeri .77 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar için uygulanan iç güvenilirlik analizlerinde de Cronbach α değerleri dışadönüklük için 0,83, uyumluluk için 0,65, özdisiplin için 0,83, nevrotiklik için 0,79 ve deneyime açıklık için 0,82 olarak hesaplanmıştır.

Güncellenmiş Yaşam Yönelimi Testi (R-LOT): Bu ölçek iyimserliği ölçmek için Scheier Carver, Bridges (1994:1063) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 1985 yılındaki ilk versiyonun güncellenmiş halidir. Toplam 10 maddeden oluşan Güncellenmiş Yaşam Yönelimi Testi, beşli Likert tipi (1: Hiç katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum), öz-bildirim tarzı bir ölçektir. Tersten kodlanan maddeler düzeltildiği zaman ölçekten alınan puanlar yükseldikçe iyimserlik düzeyi artmaktadır. Ölçeğin eski versiyonu Aydın ve Tezer (1991:2) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu araştırmanın verileri kullanılarak yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) neticesinde hata terimleri arasına konulan kovaryanslar ile birlikte ölçeğin tek faktörlü yapısının kullanılabilmesi görülmüştür ($X^2/df= 1,410$, $GFI=0,974$, $NFI=0,961$, $TLI=0,982$, $CFI=0,988$, $RMR=0,057$, $RMSEA=0,037$). Ayrıca araştırmanın verileri ile ölçeğe uygulanan iç güvenilirlik analizinde Cronbach α değeri 0,82 olarak bulunmuştur.

2.2. Örneklem ve Prosedür

Öncelikle araştırma projesi için etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma onayı, yazarın çalıştığı üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 07.02.2022 tarihli ve 2022/87 sayılı yazı ile verilmiştir. Veri toplamak için ölçüm araçları internet üzerinden veri toplamaya imkân sağlayan bir platforma yüklenmiş ve anket linki potansiyel katılımcılara iletilmiştir. Katılımcılar öncelikle bilgilendirilmiş onam formunu okumuştur. Bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onaylayanlar sorulara ve ölçeklere ulaşmış ve anketi tamamlayarak çalışmanın katılımcıları olmuşlardır.

İstanbul'da üniversite eğitime devam eden 35 yaş altı toplam 299 öğrenci araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Katılımcıların yaşlarının ortalaması 21,75 (ss=2,34) olup %95'i 25 yaşın altıdır. 175 (%58,5) katılımcı devlet üniversitesinde, 124 (%41,5) katılımcı da vakıf üniversitesinde eğitim aldığını belirtmiştir. Araştırmaya İstanbul'da bulunan biri devlet üçü vakıf toplam dört üniversiteden öğrenciler katılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri değerlendirildiğinde kadın katılımcıların (n=229, %76,6) sayısının erkeklere nazaran (n=70, %23,4) daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların 212 tanesi psikoloji bölümünde lisans eğitimi alırken; diğer katılımcılar halkla ilişkiler ve tanıtım (n=17), felsefe (n=12), iş sağlığı ve güvenliği (n=31), sosyal hizmetler, sosyoloji, iktisat vb. diğer bölümlerde (n=27) eğitim aldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların 29'u (%9,7) birinci sınıf, 74'ü (%24,7) ikinci sınıf, 133'ü (%44,5) üçüncü sınıf, 63'ü (%21,1) dördüncü sınıf öğrencisidir. Doksan üç (%31,1) katılımcı eğitimini tamamladıktan sonra kariyer hedefi olarak kendi kendini istihdam planlamaktadır, 206 (%68,9) katılımcı ise başkaları tarafından istihdam edilmeyi düşünmektedir.

2.3. Veri Analizi

Verileri analiz etmek için IBM SPSS Statistics22 ve AMOS Graphics20 programları kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını teyit etmek için AMOS Graphics20 ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılık analizleri Cronbach α katsayıları hesaplanarak yapılmıştır. Hipotez testlerinden önce bu testlerin uygulanacağı değişkenlerin verilerinin çarpıklık ve Kurtosis değerlerine bakılarak normal dağılıp dağılmadıkları kontrol edilmiştir. Verilerin çarpıklık değerlerinin -0,8 ve +0,8 sınırları arasında, Kurtosis (basıklık) değerlerinin de -1 ve +1 sınırları arasında kaldığı görüldüğünden iki grup karşılaştırılması yapılan analizlerde bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır (Field, 2009:138-139). Ölçüm skalaları ile ilişkili olarak H_1 , H_3 ve H_4 ile ilgili analizlerde bağımsız

örneklem için t-testi, H_2 ve araştırma sorularını test etmek için de X^2 (Ki-Kare) bağımsızlık testleri kullanılmıştır. H_1 'i test etmek için demografik veriler sayısal hale getirilmiştir. Katılımcıların alt, orta alt, orta, üst orta ve üst şeklinde değerlendirdikleri ailelerinin gelir düzeyleri “alt” seçeneği “1” ve “üst” seçeneği “5” puana karşılık gelecek şekilde sayısallaştırılmıştır. Ebeveynlerin eğitim düzeyleri de okur-yazardan doktora doğru 1: okuryazar ve 7: doktora arasında sayısal olarak kodlanarak analizlere dâhil edilmiştir.

3. Bulgular

H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} 'yi test etmek için uygulanan bağımsız örneklem için t-testi analizleri sonuçlarına göre mezuniyet sonrası kendi işini kurmayı planlayan katılımcıların ailelerinin gelir düzeyinin ($\bar{X}=3,23$) diğer öğrencilere ($\bar{X}=2,95$) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t_{168,46}=3,024$, $p<0,01$). Ebeveynlerin eğitim düzeyleri ile ilgili yapılan analizlerde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durumda demografik değişkenler ile ilgili ilk hipotezimizden sadece H_{1a} desteklenmiştir.

H_2 'yi yani ailesinde kendi işini yapan örneklere sahip katılımcıların mezuniyet sonrası daha fazla kendi kendini istihdamı tercih edeceğine yönelik hipotezi test etmek için X^2 (Ki-Kare) bağımsızlık testi uygulanmıştır. Analizde Pearson X^2 sonucu ile çapraz tablodaki beklenen ve gözlenen frekanslar değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda çekirdek ailesinde kendi işini yapan örneklere sahip olan katılımcıların arasında kendi kendini istihdam planlayanların oranının ailesinde bu tarz örnekler olmayan katılımcılara göre anlamlı olarak daha fazla olduğu gözlenmiştir ($X^2=9,999$, $sd=1$, $p<0,01$).

H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} 'yi test etmek için beş faktör kişilik özelliklerinden katılımcıların aldıkları puanlar bağımsız örneklem için t-test kullanılarak karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre kendi

kendini istihdam planlayan katılımcıların deneyime açıklık puanlarının ortalamaları ($\bar{X}=39,54$) diğer katılımcılar ($\bar{X}=37,56$) ile kıyaslandığında anlamlı olarak daha yüksektir ($t_{297}=2,574$, $p<0,05$). Yine bağımsız örneklem için t-testi sonuçlarına göre kendi kendini istihdam planlayan katılımcıların dışadönüklük puanlarının ortalaması ($\bar{X}=28,35$) diğer katılımcılara ($\bar{X}=26,44$) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t_{297}=2,714$, $p<0,01$). Özdisiplin puanları açısından iki grup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durumda H_{3a} ve H_{3c} desteklenirken H_{3b} desteklenmemiştir. Ayrıca uyumluluk ve nevrotiklik faktörleri için de aynı analizler yapılmıştır. Yapılan analizlerde uyumluluk puanları açısından gruplar arasında anlamlı bir fark yokken, nevrotiklik için kendi kendini istihdam hedefleyen katılımcıların ($\bar{X}=23,91$) diğer katılımcılara ($\bar{X}=25,47$) göre anlamlı olarak daha düşük puanlara sahip olduğu gözlenmiştir ($t_{297}=-2,227$, $p<0,05$).

H_4 'ü test etmek için de iki grubun iyimserlik ölçeğinden almış oldukları toplam puanlar bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kendi kendini istihdam hedefi olan katılımcıların iyimserlik puanlarının ortalaması diğer gruba kıyasla daha yüksek olmasına rağmen farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu durumda H_4 desteklenmemiştir. Bağımsız örneklem t-testi analizlerine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Aileye İlişkin Faktörler, Kişilik Özellikleri ve İyimserlik Açısından Grup Farkları

Değişken	Grup	N	Ort	Ss	Sd	t	p
Ailenin gelir durumu	KKİ	93	3,23	0,74	168,46	3,024	0,003
	Diğ.	206	2,95	0,70			
Anne eğitim durumu	KKİ	93	3,03	1,19	297	0,020	0,984
	Diğ.	206	3,03	1,27			
Baba eğitim durumu	KKİ	93	3,62	1,29	297	0,137	0,891
	Diğ.	206	3,60	1,25			
Deneyime Açıklık	KKİ	93	39,54	6,32	297	2,574	0,011
	Diğ.	206	37,56	5,90			
Özdisiplin	KKİ	93	33,80	4,30	297	0,509	0,611
	Diğ.	206	33,41	5,16			
Dışadönüklük	KKİ	93	28,35	5,33	297	2,714	0,007
	Diğ.	206	26,44	5,78			
Uyumluluk	KKİ	93	33,94	4,30	297	0,101	0,920
	Diğ.	206	33,87	5,16			
Nevrotiklik	KKİ	93	23,91	5,56	297	-2,227	0,027
	Diğ.	206	25,47	5,62			
İyimserlik	KKİ	93	34,40	6,84	297	1,661	0,098
	Diğ.	206	33,00	6,65			

Not: Ss: Standart sapma, Sd: Serbestlik derecesi, KKİ: Kendi kendini istihdam hedefi olan katılımcılar, Diğ: Diğer katılımcılar

Araştırma sorularını test etmek için de sırasıyla iki adet Ki-Kare Bağımsızlık testi uygulanmıştır. İlk testte katılımcının eğitim aldığı üniversitenin özel veya vakıf olmasının kendi kendini istihdam istemekle bir bağlantısı olup olmadığı test edilmiştir. Elde edilen sonuca göre üniversite türü (devlet veya vakıf) ve kendi kendini istihdam isteği birbirinden bağımsızdır ($X^2=3,551$, $sd=1$, $p>0,05$). Katılımcıların sınıfı ve kendi kendine istihdam hedefi için yapılan Ki-Kare Bağımsızlık testinde ise okunan sınıf ile kendi kendini istihdam isteğinin birbirinden bağımsız olduğu tespit edilmiştir ($X^2=3,882$, $sd=3$, $p>0,05$). H_2 ve araştırma sorularına ilişkin yapılan Ki Kare Bağımsızlık testi bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Ailede KKİ, Üniversite Türü ve Sınıf ile KKİ hedefi ilişkisine yönelik Ki-Kare bağımsızlık testi bulguları

Gruplar	KKİ	Diğ.	Toplam	X ²	Sd	p
Ailede KKİ var	59 (46,3)	90 (102,7)	149	9,999	1	0,002
Ailede KKİ yok	34 (46,7)	116 (103,3)	150			
Devlet	47 (54,4)	128 (120,6)	175	3,551	1	0,060
Vakıf	46 (38,6)	78 (85,4)	124			
1. sınıf	11 (9,0)	18 (20,0)	29	3,882	3	0,275
2. sınıf	20 (23,0)	54 (51,0)	74			
3. sınıf	47 (41,4)	86 (91,6)	133			
4. sınıf	15 (19,6)	48 (43,4)	63			

Not: Ss: Standart sapma, Sd: Serbestlik derecesi, KKİ: Kendi kendini istihdam hedefi olan katılımcılar, Diğ: Diğer katılımcılar

4. Sonuç ve Tartışma

Ülkemizde gençlerin eğitim aldıkları konularda kendi işlerini kurmalarının ve kendi kendini istihdamın teşvik edilmesi genç işsizliğini azaltmaya yönelik bir çıkış yolu olabilir. Buna rağmen ülkemizde kendi kendini istihdam literatürü, özellikle de Türkçe literatür, oldukça kısıtlıdır. Diğer taraftan genç girişimciliğine yönelik bazı araştırmalar kendi kendini istihdam ile ilgili olarak bize yol göstermektedir. Ülkemizde üniversite öğrencilerinin kendi işlerini kurmalarına yönelik faktörlerin ele alındığı çalışmalarda konu girişimcilik ve girişimcilik eğilimi başlıkları altında incelenmiştir. Bu konularda yapılan araştırmaların önemli bir kısmı da İİBF ve özellikle İşletme öğrencileri ile yapılmıştır (örn: Çelik ve ark., 2014:115; İrmiş ve Barutçu, 2012:6; İyem ve Erol, 2013:141; Korkmaz, 2012:214; Salik ve Kaygın, 2016:151). Ancak az da olsa birden fazla bölüm ve fakültenin öğrencilerinin de katılımcı olduğu araştırmalar mevcuttur (örn: Dündar ve Ağca, 2007:134; Ensari ve Alay, 2017:415). Bu araştırmada da hedef kitle farklı fakülte ve bölümlerden öğrenciler olup, araştırmaya katılan öğrencilerin psikoloji, halkla ilişkiler ve tanıtım, felsefe ve iş sağlığı ve güvenliği gibi bölümlerin öğrencilerinden

oluşması örneklem bakımından araştırmayı diğerlerinden farklı kılmaktadır.

Kendi kendini istihdam ve girişimcilik konusundaki yayınlar incelendiğinde bu iki konunun benzer tarafları olmasına rağmen bazı konularda ayrıştığı da görülmektedir (Szaban ve Skrzek-Lubasinska, 2018:105). Literatürde girişimciler yaratıcı ve yenilikçi girişimciler ve tekrarlayıcı girişimler olarak sınıflandırılmaktadır, kendi kendini istihdam edenlerin sınıflandırmaları ise daha farklıdır (Filiztekin ve Levent, 2021:542). Kendi kendini istihdam edenlerin içinde kendi işini kurup başkalarına da işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve belirli bir ücret almadan aile işlerinde çalışanlar bulunmaktadır (Filiztekin ve Levent, 2021:542). Bu bağlamda psikoloji mezunu bir gencin klinik psikoloji alanında yüksek lisans yapıp uzmanlığını aldıktan sonra bir danışmanlık merkezi açması veya bir halkla ilişkiler mezununun şahıs şirketi açarak alanında hizmet vermesi kendi kendini istihdam olarak nitelendirilmelidir. Çünkü bu tarz küçük şahıs işletmeleri çoğu zaman yeni bir hizmet alanı ortaya koymamakta, zaten mevcut olan bir alanda hizmet vermeye başlamaktadır. Oysa girişimcilik konusunda önde gelen yazarlar girişimciliği tanımlarken yenilikçi faaliyetlerde bulunmayı ve yeni bir şey yaratmayı vurgulamaktadır (örn: Drucker, 1985:143, Schumpeter, 2000). Ayrıca bazı durumlarda kendi kendini istihdam, işi kuran kişi dışında ekstra istihdam yaratmamaktadır. Kendi kendini istihdam bu farkları ile girişimcilikten ayrışır; ancak her iki faaliyette de finansal, psikolojik ve sosyal açıdan risk almak ve cesaret gerekmektedir (Szaban ve Skrzek-Lubasinska, 2018:91). Bu açılardan kendi kendini istihdam için de aileye ilişkin faktörler, kişilik özellikleri ve iyimserlik fark yaratabilir.

Hipotez testlerinde ailenin gelir düzeyi açısından iki grup arasında anlamlı fark bulunmuştur, kendi işini kurmayı planlayan gençlerin ailelerinin ekonomik durumlarını daha olumlu olarak değerlendirdikleri gözlenmiştir. İş kurmak için uygun bir mekânın

satın alınması veya kiralanması, ofis mobilya ve araçlarının temini, gerekirse destek personelinin istihdam edilmesi gibi konular finansal kaynağı gerektirmektedir. Ortalama altı gelir düzeyindeki ailelere sahip öğrenciler için kariyerlerinin başında finansal kaynaklara ulaşmak daha zor ve risklidir. Araştırma kapsamında ailenin gelir düzeyi ile ilgili değerlendirme rakamsal olarak alınmamıştır. Yani ailenin gelir düzeyi ile ilgili bilgi reel gelirden ziyade katılımcının algısını temsil etmektedir. Diğer taraftan çevremizi nasıl algıladığımız bizim öznel gerçekliğimizi oluşturur. Duygularımız, düşüncelerimiz, tutum ve davranışlarımız öznel gerçekliğimizden etkilenmektedir. Bu durumda ailesinin gelir düzeyini düşük olarak algılayan bir birey reelde rakamsal olarak ailesinin gelir düzeyi düşük olmasa bile kariyer planlarını kendi algısına göre oluşturacaktır. Araştırmanın bulguları bu algının kendi kendini istihdam hedefi konusunda belirleyici bir faktör olabileceğini göstermiştir. Ailenin gelir düzeyine yönelik bu bulgu alanda daha önce yapılmış olan ve giriş bölümünde aktarılan çalışmalarla uyumludur (örn: Çelik vd., 2014:121; Halaby, 2003:253; Hundley, 2006:390; İyem ve Erol, 2013:142).

Ebeveynlerin eğitim düzeyi ile ilgili olan hipotezler desteklenmemiştir. Literatürde iş kurma ve ebeveynlerin eğitim düzeyi arasındaki bulgular karışıktır. Örneğin Djankov ve arkadaşlarının (2006:360) Çinli ve Rus girişimcileri karşılaştırdıkları çalışmalarında Rusya'da girişimcilerin ebeveynlerinin eğitim düzeylerinin girişimci olmayanlara göre daha yüksek olduğu, ancak Çin için böyle bir fark bulunmadığı belirtilmiştir. Bu çalışmada ebeveynlerin ve özellikle annenin çocuklarının gelişimi üzerindeki olumlu etkisi (Neitzel ve Dopkins Stright, 2004:171-172; Winter vd., 2012:886), iş kurma ve girişimcilik sürecindeki sınıfsal faktörler (Anderson ve Miller, 2003:33-34) ve ebeveynlerin yüksek eğitim düzeyleri sonucu elde edebilecekleri sosyal ağlardan yola çıkılarak ebeveyn eğitim düzeyleri ile ilgili hipotezler kurulmuştur. Ancak hem annenin hem de babanın eğitim düzeyi açısından iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu

bulgu Çelik ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışma ile de benzer niteliktedir. Çelik ve arkadaşları (2014) da ebeveynlerin eğitim düzeyi ile üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki olmadığını raporlamışlardır.

Diğer bir bulgu da ailesinde kendi işini kuran örnekler bulunan katılımcılar arasında kendi kendini istihdam hedefleyenlerin oranının istatistiksel olarak diğer gruba göre daha yüksek olmasıdır. Literatürde aile içindeki iş kurma örneklerinin gençlerde iş kurma eğilimini artırdığına yönelik güçlü bir destek vardır (örn: Franceško vd., 2021:812; Çelik vd., 2014:118; Keleş vd., 2012:107). Bu durum Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı ile açıklanabilir. Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı aldığımız aksiyonlarda çevremizdeki rol modellerinin ve özyeterlik algımızın öneminden bahsetmektedir. Özyeterlik belirli bir konuda yeterli öz kaynaklara sahip olduğumuz ve aksiyon aldığımız zaman başarılı olabileceğimize dair inancımızdır. Özyeterliğin en temel iki kaynağı da geçmiş başarılarımız ve etrafımızda bizimle benzer özelliklere sahip bireylerin başardıklarıdır (Bandura, 1989:1175-1184). Bu açıdan aile fertlerinden kendi işini kuranlar gençlere hem rol model olmakta, hem de gençlerin kendi işlerini kurup yürütebileceklerine dair özyeterliklerini artırmaktadır. Ayrıca Savickas'ın (2013:151-153) kariyer yapılandırma kuramında da özellikle ailemizdeki rol modellerinin benliğimizin ve kariyerimizin inşası üzerindeki önemi vurgulanmaktadır.

Kişilik özelliklerine yönelik karşılaştırmalarda kendi kendine istihdam planlayan katılımcıların deneyime açıklıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Deneyime açıklık; belirsizlik toleransı (Jach ve Smillie, 2019:73), risk alabilme (Nicholson vd., 2005:166) ve yeni koşullara adapte olabilme ile ilişkili olduğundan (McCrae ve Costa Jr, 1985:146) kişilik ve girişimcilik literatüründe çok ele alınan değişkenlerdendir. Birçok araştırma deneyime açıklığın iş kurma ile bağlantılı özelliklere katkısı olduğunu göstermiştir (örn: Brandstätter, 2011:226; Zhao ve

Seibert, 2006:259) ve bu araştırmalar arasında genetiğın etkisini ele alan ikiz çalışmaları da bulunmaktadır (örn: Shane vd., 2010a:1158-1159; Shane vd., 2010b:296-297). Ayrıca Postma (2021:19) deneyime açıklığın kendi kendini istihdama anlamlı bir katkısı olduğunu bulmuştur. Dolayısıyla bulgularımız literatür ile uyumludur. Kendi kendini istihdam isteyenlerin dışadönüklük puanlarının da diğerk katılımcılardan anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Özellikle girişimcilik yönelimi üzerine farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda dışadönüklüğün önemi vurgulanmış, dışadönüklük ve girişimcilik yönelimi arasında pozitif ilişkiler raporlanmıştır (örn: Antoncic vd., 2015:829; Brandstätter, 2011:226; Gao vd., 2020:8; Ismail vd., 2009:57; Leutner vd., 2014:60; Zhang vd., 2009:99). Örneğın Gao ve arkadaşları (2020:8) girişimcilik ile ilişkili yenilikçilik ve proaktivite ile dışadönüklük arasında orta düzeyde pozitif ilişkiler bulmuşlardır. Leutner ve arkadaşları (2014:60) da girişimciliğe özel kişilik özelliklerini kapsayan META (Proaktivite, yaratıcılık, fırsatçılık ve vizyon boyutlarından oluşan girişimciliğe özel bir kişilik modeli) ve beş faktör modelinin girişimcilik yeteneğı üzerindeki yordayıcılığın incelemiş ve META denkleme dahil edildiğında bile dışadönüklüğün anlamlı katkısının devam ettiğini göstermişlerdir. Zhang ve arkadaşları (2009:98-99) da 1285 tek yumurta ve 849 çift yumurta ikizinin katıldığı bir araştırma ile girişimcilikte genetik faktörler, kişilik ve cinsiyetin etkilerini incelemişler ve dışadönüklüğün her iki cinsiyet için girişimciliğı pozitif yönde açıklayan bir ara değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmamız doğrusal ilişkileri ele alan bu çalışmalardan bir adım öteye giderek kendi kendini istihdam planlayan gençler ile diğerk gençler arasında deneyime açıklık ve dışadönüklük açısından kendi kendini istihdam planlayanlar lehine anlamlı bir fark olduğunu göstererek literatüre bir katkı sağlamıştır.

Kişilik özelliklerinden özdisiplin ile ilgili hipotez desteklenmemiştir. Bu araştırmanın öğrenciler ile yapılması ile ilişkili olabilir. Çünkü öğrenciler henüz çalışma hayatının gerçeklerinin veya iş kurma

sürecinin zorluklarının farkında olmayabilirler. Oysa hem çalışma hayatı hem de kendi işinin sahibi olarak bir işletmeyi idare etme süreci planlı, programlı, azimli, sabırlı ve çalışkan olmayı; yani özdisiplinli olmayı gerektirir (Postigo vd., 2021). Ayrıca uyumluluk açısından da iki grup arasında fark bulunmamıştır. Ancak her iki kişilik özelliği için de kendi kendini istihdam planlayan katılımcıların ortalama puanları diğer katılımcılara göre daha yüksektir. Araştırmada ayrıca kendi kendini istihdam hedefleyen katılımcıların nevroitikliğinin anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Nevrotiklik iyi oluş ile negatif; olumsuz duygulanım, çekingenlik, kaygılı olma, duygusal dengesizlik ve sinirlilik ile pozitif ilişkilidir (Antoncic vd., 2015:830). Bu özelliklerden özellikle çekingenlik ve kaygılı olma kendi işini kurmayı yani kendi kendini istihdamı olumsuz etkileyebilecek özelliklerdir. Nitekim Singh ve De Noble (2003:265) de kendi kendini istihdam ile nevroitiklik arasında negatif ilişki bulmuştur.

Bulgularda kendi kendini istihdam hedefleyen öğrencilerin iyimserlik düzeylerinin ortalaması diğer katılımcılardan daha yüksek olmasına rağmen aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmiştir. Üniversite öğrencilerinde kendi kendini istihdam isteyenler ile diğerlerini iyimserlik açısından karşılaştırması bu araştırmanın orijinal yönlerinden biridir. Ülkemizde iyimserliği de kapsayan pozitif psikolojik sermayenin iş kurma eğilimi ile ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Önay vd., 2017:55; Özdemir ve Özgüner, 2016:5107), ancak sadece iyimserliği kendi kendini istihdam ve girişimcilik bağlamında ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Yurt dışındaki çalışmalar da daha çok çalışanların kariyer değişikliği yaparak kendi kendini istihdama yönelmesine odaklanmıştır. Örneğin Dawson ve arkadaşları (2014:736) aşırı iyimserliğin bilişsel yanlılık yaratarak yetişkin bireylerin daha kolay kurumsal kariyerlerini bırakarak kendi kendini istihdama yönelmelerine neden olabileceğini belirtmiştir. Araştırmamızda iki grup arasında iyimserlik açısından anlamlı bir fark çıkmaması iyimserliğin özellikle iş deneyimi çok az

olan veya hiç olmayan gençler için kariyerlerinin başlangıcında çok büyük bir fark yaratmamasından kaynaklanabilir. Tabii ki bunu test etmek için kendi kendini istihdam planlayan üniversite öğrencileri ile kurumsal kariyerini bırakarak kendi kendini istihdamı seçen deneyimli çalışanları iyimserlik açısından karşılaştıran çalışmalara ihtiyaç vardır.

Araştırma sorularından biri olan devam edilen üniversitenin devlet veya vakıf olmasına bağlı olarak kendi kendini istihdam tercihinin değişip değişmediği test edilmiş ancak üniversite türü ve kendi kendini istihdam hedefi arasında anlamlı bir bağlantı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin devam ettikleri sınıf ile kendi kendini istihdam hedefi arasında bir bağlantı da bulunamamıştır.

Sınırlılıklarını ele aldığımızda araştırmamız kesitsel bir çalışmadır, veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Bu açıdan bulgular neden sonuç ilişkisi kurulabilecek nitelikte değildir. Kendi işini kurarak kendi kendini istihdam hedefleyen gençlerin motivasyonlarını anlayabilmek için derinlemesine görüşmeler içeren nitel araştırmaların yapılması konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca araştırma sadece İstanbul'da dört ayrı üniversitede eğitim gören öğrenciler ile yapıldığı için bulguların ülkemizdeki bütün üniversite öğrencilerine genellenmesi konusunda temkinli olunmalıdır. Ancak bu sınırlılıklarına rağmen araştırma; daha önceki çalışmalardan farklı bölümlerde eğitim alan öğrencileri kendi kendini istihdam bağlamında ele alması, bu konuda üniversite öğrencilerinde incelenmeyen bir değişken olan iyimserliği de kapsamı nedeniyle farklıdır ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Özetle kendi kendini istihdam hedefleyen üniversite öğrencilerinin diğer öğrencilere kıyasla ailelerinin gelir durumunun, deneyime açıklık ve dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek, nevroz düzeylerinin de daha düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca kendi kendini istihdam planlayan gençlerin ailelerinde kendi işini yapan aile bireylerinin oranı fazladır. Bu bulgulardan yola çıkarak gençlerde kendi kendini

istihdamı artırmaya yönelik şu önerilerde bulunulabilir. Ailenin gelir düzeyine ilişkin bulgular kendi işini kurma ve kendi kendini istihdam konusunda ekonomik kaynakların önemini göstermektedir. Genç işsizliğini azaltmaya yönelik uygulanabilecek bir politika kendi kendini istihdam konusunda gençleri teşvik etmek için uygun kredi imkânlarının sağlanması olacaktır. Kendi işini kurmak isteyen gençlerin lisans eğitimi boyunca aldıkları öğrenim kredilerinin geri ödemeleri konusunda da erteleme vb. kolaylıklar sağlanması gençleri maddi açıdan rahatlatılabilir. Üniversitelerde kariyer merkezlerinin eğitim ve programları kapsamında kendi kendini istihdam konusu da ele alınarak gençler kendi işlerini kurma konusunda yönlendirilebilir. Yine bu tarz eğitimlerde gençler esnek lokasyonlu çalışma ve sanal organizasyonlar hakkında bilgilendirilebilir. Günümüzün dijitalleşen dünyası evden çalışma (Özcan, 2018:7; Özcan, 2020:206), mobil çalışma ve sanal şirketler gibi yeni çalışma seçenekleri de sunmaktadır (Arıkan, 2022:257). Bu tarz yeni çalışma biçimleri ofis giderlerini ortadan kaldırarak iş kurma sürecini daha maliyetsiz hale getirebilir. Yine üniversitelerin kariyer merkezleri daha önceki mezunları arasında kendi işlerini kurarak başarılı olmuş örnekleri öğrencilerine örnek olarak gösterebilir, hatta kendi işlerini kurarak başarılı olan mezunların bu konuda üniversite öğrencilerine mentörlük yapmasına imkân veren projeler geliştirilebilir. Kendi kendini istihdam isteyenlerin nevroitiklik puanlarının anlamlı olarak daha düşük olması, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmasa bile kendi kendini istihdam planlayanların iyimserlik puanlarının ortalamasının daha yüksek bulunması da stres yönetimi, zaman yönetimi, problem çözme, uyum sağlama, duygusal zekâ vb. niteliklerin de önemli olabileceğini göstermektedir. Sadece iş kurma ve kendi kendini istihdam hedefine sahip olan gençlerin değil, üniversite öğrencisi gençlerin iş hayatı ve genel yaşam açısından oldukça önemli olan bu beceriler ile donatılması gençlere büyük katkı sağlayacaktır. Üniversite kariyer merkezlerinin sadece farklı iş alanlarını tanıtmakla kalmaması ve bu tarz becerilerin gelişimine de odaklanması gerekmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli bir araştırma konusu haline gelmiş olan kendi kendini istihdam konusunda ülkemizde daha çok araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Yabancı literatüre baktığımızda kendi kendini istihdam ile ilgili pek çok yayın karşımıza çıkmaktadır. İngilizce yayınlar arasında da Türkiye’de kendi kendini istihdam konusunda çok az çalışma olduğu (örn: Özcan vd., 2003:1-24; Özerkek ve Doğruel, 2015:133-152), Türkler ile ilgili yapılan çoğu çalışmanın da İskandinavya, Batı Avrupa ve Kuzey Amerika’da bulunan göçmen Türkler ile ilgili çalışmalar olduğu görülmektedir (örn: Blume vd., 2009:891; Struder, 2001:14; Wahlbec, 2008:53; Wahlbec, 2013:493). Özellikle gençlerin kendi kendini istihdamına yönelik çalışmalar ülkemizde bu olguyu anlamak ve genç işsizliğini azaltmak açısından faydalı olacaktır. Ayrıca, kendi kendini istihdam ve girişimcilik arasındaki farkları anlamak için ülkemizde yapılacak ampirik saha çalışmaları literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Kaynakça

- Ağca, V., ve Yörük, D. (2006). Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 155-173.
- Aldrich, H. E., ve Cliff, J. E. (2003). The Pervasive Effects of Family on Entrepreneurship: Toward a Family Embeddedness Perspective. *Journal of Business Venturing*, 18(5), 573-596.
- Alkan, N. (2007). *Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*. Ankara: Yayınlanmamış Araştırma.
- Anderson, A. R., ve Miller, C. J. (2003). “Class Matters”: Human and Social Capital in the Entrepreneurial Process. *The Journal of Socio-Economics*, 32(1), 17-36.
- Antonic, B., Bratkovic Kregar, T., Singh, G., ve DeNoble, A. F. (2015). The Big Five Personality–Entrepreneurship Relationship: Evidence From Slovenia. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 819-841.
- Arıkan, S. (2022). Dijitalleşme ve Örgütsel Davranış Bağlamında Uzaktan Çalışma. E.Y. Saatci & C. Ovacı (Ed.). *Dijital Dönüşüm İklimi: Yönetim, Ekonomi ve Uluslararası İlişkiler Perspektifi* içinde (243-280). İstanbul, Çağlayan Kitabevi.
- Aydın, G., ve Tezer, E. (1991). İyimserlik, Sağlık Sorunları ve Akademik Başarı İlişkisi. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 2–9.

- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 139-160.
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F., Otto, K., König, C. J., ve Bajwa, N. U. H. (2020). Positive Psychological Attributes and Entrepreneurial Intention and Action: The Moderating Role of Perceived Family Support. *Frontiers in Psychology*, 11, 546745.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Blume, K., Ejrnæs, M., Nielsen, H. S., ve Würtz, A. (2009). Labor Market Transitions of Immigrants with Emphasis on Marginalization and Self-Employment. *Journal of Population Economics*, 22(4), 881-908.
- Bozionelos, N. (2004). The Big Five of Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69-81.
- Bozkurt, Ö. Ç., Kalkan, A., Koyuncu, O., ve Alparıslan, A. M. (2012). Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (15), 229-247.
- Brandstätter, H. (2011). Personality Aspects of Entrepreneurship: A Look at Five Meta-Analyses. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 222-230.
- Butz, N. T., Hanson, S., Schultz, P. L., ve Warzynski, M. M. (2018). Beyond the Big Five: Does Grit Influence the Entrepreneurial Intent of University Students in the US?. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 1-16.
- Campbell, J. B. (2008). Modern Personality Theories: What Have We Gained? What Have We Lost. *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, 1, 190-212.
- Çelik, A., İnce, M., ve Bozyiğit, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 113-124.
- Dawson, C., de Meza, D., Henley, A., ve Arabsheibani, G. R. (2014). Entrepreneurship: Cause and Consequence of Financial Optimism. *Journal of Economics & Management Strategy*, 23(4), 717-742.
- Djankov, S., Qian, Y., Roland, G., ve Zhuravskaya, E. (2006). Entrepreneurship in China and Russia Compared. *Journal of the European Economic Association*, 4(2-3), 352-365.
- Drucker, P.F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper and Row Publishers.
- Dündar, S., ve Ağca V. (2007). Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 121-142.

- Ensari, M. Ş., ve Alay, H. K. (2017). An Investigation on the Relationship Between Demographic Variables and the Factors Affecting Occupational Choice: An Application In Istanbul/Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler ile İlişkinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 409.
- Farrukh, M., Khan, A. A., Khan, M. S., Ramzani, S. R., ve Soladoye, B. S. A. (2017). Entrepreneurial Intentions: The Role of Family Factors, Personality Traits and Self-efficacy. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(4), 303-317.
- Fırat, Z. M., Orçanlı, K., ve Bekmezci, M. (2019). Kendi Kendini İstihdam Etme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması ile Örgüt Temelli Öz Saygının Kendi Kendini İstihdam Etmeye Etkisi. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 6-24.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3. baskı). NY: Sage Publications.
- Filiztekin, A. ve Levent, H. (2021). Türkiye’de Kendi Kendini İstihdam. *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3), 541-555. <https://doi.org/10.47613/reflektif.2021.45>
- Franceško, M., Nedeljković, J., ve Njegomir, V. (2021). Attitudes Towards Work, Organizational Values, and Students’ Sociodemographic Characteristics as Predictors of Entrepreneurial Orientation. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1935288>.
- Fraser, S., ve Greene, F. J. (2006). The Effects of Experience on Entrepreneurial Optimism and Uncertainty. *Economica*, 73(290), 169-192.
- Gao, Y., Zhang, D., Ma, H., ve Du, X. (2020). Exploring Creative Entrepreneurs’ IEO: Extraversion, Neuroticism and Creativity. *Frontiers in Psychology*, 11, 2170.
- Güler, B. K., ve Emeç H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 129-149.
- Gürbüz, S., ve Bayık, M. E. (2019). Motivasyon, Deneyime Açıklık ve Örgütsel Bağlılık: Değişime İlişkin Tutumların Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34, 4-21.
- Halaby, C. N. (2003). Where Job Values Come From: Family and Schooling Background, Cognitive Ability, and Gender. *American Sociological Review*, 68(2), 251-278.
- Harju, B. L., ve Bolen, L. M. (1998). The Effects of Optimism on Coping and Perceived Quality of Life of College Students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(2), 185-200.

- Hayes, C. T., ve Weathington, B. L. (2007). Optimism, Stress, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restaurant Managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565-579.
- Hough, L.M., ve Öneş, D.S. (2001). The Structure, Measurement, Validity and Use of Personality Variables in Industrial Work and Organizational Psychology. N. Anderson, D.S. Öneş, H.K., Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 1 Personnel Psychology* içinde (233-277. ss.). Sage Publications.
- Hundley, G. (2006). Family Background and the Propensity for Self-employment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45(3), 377-392.
- Icekson, T., Kaplan, O., ve Slobodin, O. (2020). Does Optimism Predict Academic Performance? Exploring the Moderating Roles of Conscientiousness and Gender. *Studies in Higher Education*, 45(3), 635-647.
- İlhan, S. (2003). Sosyo-Ekonomik Bir Fenomen Olarak Girişimciliğin Oluşumunu Etkileyen Başlıca Faktörler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz (11), 61-79.
- İrmiş, A. ve Barutçu, E. 2012). Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 1-25.
- Ismail, M., Khalid, S. A., Othman, M., Jusoff, H. K., Rahman, N. A., Kassim, K. M., ve Zain, R. S. (2009). Entrepreneurial Intention Among Malaysian Undergraduates. *International Journal of Business and Management*, 4(10), 54-60.
- İyem, C., ve Erol, E. (2013). Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü: Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
- Jach, H. K. ve Smillie, L. D. (2019). To Fear or Fly to the Unknown: Tolerance for Ambiguity and Big Five Personality Traits. *Journal of Research in Personality*, 79, 67-78.
- John, O. P., Donahue, E. M., ve Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley: University of California at Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., ve Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Kasapoğlu, M. M., ve Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 485-502.

- Keleş, H., Özkan, T. K., Doğaner, M., ve Altunoğlu, A. (2012). Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 5(9), 107-118.
- Kluemper, D. H., Little, L. M. ve DeGroot, T. (2009). State or Trait: Effects of State Optimism on Job-related Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209-231.
- Korkmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 209-226.
- Krueger Jr, N. F., ve Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
- Laosa, L. M. (1978). Maternal Teaching Strategies in Chicano Families of Varied Educational and Socioeconomic Levels. *Child Development*, 49(4), 1129-1135.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., ve Chamorro-Premuzic, T. (2014). The Relationship Between the Entrepreneurial Personality and the Big Five Personality Traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63.
- Lindquist, M. J., Sol, J., Van Praag, M., ve Vladasel, T. (2016). *Family Background and Entrepreneurship*. Paper presented at The DRUID 20th Anniversary Conference 2016, København, Denmark.
- Marques, C.S.E., Santos, G., Galvão, A., Mascarenhas, C. ve Justino, E. (2018). Entrepreneurship Education, Gender and Family Background as Antecedents on the Entrepreneurial Orientation of University Students. *International Journal of Innovation Science*, 10 (1), 58-70. <https://doi.org/10.1108/IJIS-07-2017-0067>.
- McCrae, R. R., ve Costa Jr, P. T. (1985). Openness to Experience. *Perspectives in Personality*, 1, 145-172.
- McCrae, R. R., ve Costa Jr, P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509.
- McCrae RR ve Costa, Jr. P.T. (2013) *Introduction to the Empirical and Theoretical Status of the Five-factor Model of Personality Traits*. İçinde Widiger TA and Costa, Jr. PT (eds) *Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality*. Washington, DC: American Psychological Association, 15–27.
- Neitzel, C., ve Dopkins Stright, A. (2004). Parenting Behaviours During Child Problem Solving: The Roles of Child Temperament, Mother Education and Personality, and the Problem-solving Context. *International Journal of Behavioral Development*, 28(2), 166-179.
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O’Creevy, M., ve Willman, P. (2005). Personality and Domain-specific Risk Taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176.

- Önay, I., Ayas, S., Uğurlu, Ö. Y., ve Önay, M. B. (2017). Psikolojik Sermaye ile Girişimcilik Niyeti İlişkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 55-66.
- Özaralli, N., ve Rivenburgh, N. K. (2016). Entrepreneurial Intention: Antecedents to Entrepreneurial Behavior in the USA and Turkey. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), 1-32.
- Özcan, D. (2018). *Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, D. (2020). Human Resources Management for Teleworkers. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 204-220.
- Özcan, Y. Z., Üçdoğruk, Ş., ve Özcan, K. M. (2003). Wage Differences by Gender, Wage and Self-employment in Urban Turkey. *Journal of Economic Cooperation and Development*, 24(1), 1-24.
- Özdemir, A., ve Özgüner, M. (2016). The Effect of Psychological Capital on Entrepreneurship: A Study on University Students. Psikolojik Sermayenin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5107-5121.
- Özerkek, Y., ve Doğruel, F. (2015). Self-employment and Unemployment in Turkey. Topics in *Middle Eastern and North African Economies*, 17(1), 133-152.
- Pécoud, A. (2003). Self-employment and Immigrants' incorporation: The Case of Turks in Germany. *Immigrants & Minorities*, 22(2-3), 247-261.
- Postigo, Á., Cuesta, M., ve García-Cueto, E. (2021). Entrepreneurial Personality, Conscientiousness, Self-control, and Grit: The Psychological Side of Self-employment. *Anales de Psicología*, 37(2), 361-370.
- Postma, S. (2021). *The Entrepreneurship-Prone Personality Traits of Extraversion & Openness to Experience to Predict Self-Employment: What Set the Stage?* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Groningen Faculty of Economics and Business, Groningen.
- Richman, A. L., Miller, P. M., ve LeVine, R. A. (1992). Cultural and Educational Variations in Maternal Responsiveness. *Developmental Psychology*, 28(4), 614-621.
- Saatçi, E. Y. ve Arıkan, S. C. (2014). Entrepreneurship Education and Disciplinary Differences of University Students in Regard to Their Tendency to Become an Entrepreneur. *Journal of Advanced Management Science*, 2(4), 310-315.
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Salik, N., ve Kaygın, E. (2016). Demografik Değişkenler Açısından Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Kafkas Üniversitesi

- Örneği. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 145-162.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., ve Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. R.W. Lent, & S.D. Brown içinde (Eds.) *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research into Works*. (s. 147-183) (İkinci basım.). Hoboken, N.J.: Wille.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing Optimism from Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-mastery, and Self-esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063–1078. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>
- Schumpeter, J. A. (2000). *Entrepreneurship as Innovation*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1512266>
- Seibert, S. E., ve Kraimer, M. L. (2001). The Five-factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Seligman, M.E.P. (2007). *Öğrenilmiş İyimserlik*. (Çev. S. K. Akbaş). Ankara: HYB Basım Yayın (Orijinal yayın tarihi, 1990).
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., ve Spector, T. D. (2010a). Genetics, the Big Five, and the Tendency to be Self-employed. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1154.
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., ve Spector, T. D. (2010b). Do Openness to Experience and Recognizing Opportunities Have the Same Genetic Source?. *Human Resources Management*, 49(2), 291-303.
- Singh, I., ve Jha, A. (2013). Anxiety, Optimism and Academic Achievement Among Students of Private Medical and Engineering Colleges: A Comparative Study. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3(1), 222.
- Singh, G., ve A. F. De Noble (2003). Views on Self-Employment and Personality: An Exploratory Study. *Journal of Developmental Entrepreneurship* 8(3), 265–281.
- Soegoto, E. S., ve Narimawati, U. (2017). The Contribution of Stress Management and Good Employee Performance Towards the Success of a Company. *The Open Psychology Journal*, 10(1), 154-160.
- Struder, I. R. (2001, June). Migrant Self-employment in a European Global City– The Importance of Gendered Power Relations and Performances of Belonging for Turkish Women in London. In *Annual Conference of the Association of American Geographers*, February.

- Szaban, J., ve Skrzek-Lubasinska, M. (2018). Self-employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach. *Journal of Management and Business Administration, Central Europe*, 26(2), 89-120.
- TUİK. (2021, Mart). *İşgücü İstatistikleri 2020* [Basın bülteni]. Erişim adresi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-2020-37484>
- TUİK. (2022, Mayıs). *İstatistiklerle Gençlik: 2021* [Haber bülteni]. Erişim adresi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Genclik-2021-45634>
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Wadhwa, V., Holly, K., Aggarwal, R., ve Salkever, A. (2009). Anatomy of an Entrepreneur: Family Background and Motivation. *Kauffman Foundation Small Research Projects Research*.
- Wahlbeck, Ö. (2008). Entrepreneurship as Social Status: Turkish Immigrants' Experiences of Self-employment in Finland. *Migration Letters*, 5(1), 53-62.
- Wahlbec, O. (2013). Mixed Embeddedness and the Dynamic of Self-Employment among Turkish Immigrants in Finland. *Polish Sociological Review*, 184(4), 487-503.
- Winter, L., Morawska, A., ve Sanders, M. R. (2012). The Effect of Behavioral Family Intervention on Knowledge of Effective Parenting Strategies. *Journal of Child and Family Studies*, 21(6), 881-890.
- Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 79-92.
- YÖK. (2021) *Öğrenim Düzeyine Göre Öğrenci Sayısı 2019-2020 Yükseköğretim İstatistikleri* [Yükseköğretim Öğrenci İstatistikleri. Erişim adresi] <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yökatlas: Psikoloji Programı Bulunan Üniversiteler. (2021, 25 Eylül). Erişim adresi <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10169>
- Zhang, Z., Zyphur, M. J., Narayanan, J., Arvey, R. D., Chaturvedi, S., Avolio, B. J., ... ve Larsson, G. (2009). The Genetic Basis of Entrepreneurship: Effects of Gender and Personality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(2), 93-107.
- Zhao, H. ve Seibert, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.

