



International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences  
Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi  
E-ISSN: 2602-4411, 1 (1): 22-33, 2017, www.nobel.gen.tr

## Y KUŞAĞININ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE İNCELENMESİ\*

Gönül KONAKAY<sup>1,\*</sup> Harun DEMİRKAYA<sup>2</sup> Sabiha Sevinç ALTAŞ<sup>3</sup>  
Arzu Yüce MORKOYUNLU<sup>1</sup> Ayfer ÖZMEN<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ömer İsmet Uzunyol Vocational School, Kocaeli University, Kocaeli, Turkey

<sup>2</sup>Kocaeli University, Faculty of Economics and Business Administration, Kocaeli, Turkey

<sup>3</sup>Health Services Vocational School, Sakarya University, Sakarya, Turkey

\*This article was presented at the 1st International Congress on Tourism, Economic and Business Sciences (01-05 November 2017- Skopje)

\*Corresponding author:

Email: gkonakay@hotmail.com

Geliş Tarihi: 01.11.2017

Kabul Tarihi: 27.12.2017

### Özet

Günümüzde girişimcilik 1980 ile 2000 yılları arasında doğan Y Kuşağı yeni bir oluşum kazanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, Y kuşağının demografik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini ölçmektir. Araştırma Y kuşağını temsil eden Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksek Okulu Temel İşletmecilik dersi alan 512 öğrencisiyle yapılmıştır. Y kuşağının girişimcilik eğilimleri Yılmaz ve Sünbül tarafından 2009 yılında geliştirilen “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği” ile ölçülmüştür. Araştırmada faktör analizi, cinsiyet değişkeni için t-testi ve farklı bölümlerde eğitim, gelir, girişimci aileye sahip olma özellikleri için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Y kuşağının girişimci aileye sahip olma özelliği ile girişimcilik eğilimleri arasında literatürü destekleyen anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kuşak, Y Kuşağı, Girişimci, Girişimcilik Eğilimleri, Değerler

## INVESTIGATION OF ENTREPRENEURIAL TENDENCIES OF GENERATION Y WITH DEMOGRAPHIC VARIABLES

### Abstract

Today entrepreneurship has changed into a new formation with Generation Y who were born between 1980 and 2000. The purpose of this study is to measure the effect of demographic characteristics of Generation Y on their entrepreneurial tendencies. The study was carried out with 512 Gen Y students of Hereke Ömer İsmet Uzunyol Vocational School of Kocaeli University who took the course titled Introduction to Management. Entrepreneurial tendencies of Generation Y were measured by using the “Entrepreneurship Scale For University Students” developed by Yılmaz and Sünbül in 2009. In the study, factor analysis was carried out. T-test was conducted for the gender variable, and the Kruskal Wallis test was carried out for the variables including education, income, having an entrepreneurial. Significant results were obtained between Gen Y with an entrepreneurial family and their entrepreneurial tendencies supporting the literature.

**Key Words:** Generation, Generation, Entrepreneurship, Entrepreneurial Tendencies, Values

### GİRİŞ

Girişimcilik kavramı Joseph Schumpeter’in bilimsel olarak incelemesi ile önem kazanmaya başlamıştır. Schumpeter’a göre girişimci yaptığı faaliyette yenilik özelliği varsa girişimci olarak tanımlanabilmektedir. Yapılan çalışmalar yenilikle birlikte yaratıcılık, değişim, risk almak, öncü olmak ve rekabetçi düşünme becerisinin de girişimci olmak için gerekliliğini göstermiştir (Çifçi, 2010, s. 345). Bir anlamda girişimcilik kişinin içsel olarak sahip olduğu yetenek ve cesaretle bilginin ve tecrübenin

gösterilmesi ve ileri götürülmesidir(Öner ve diğ, 2016, s. 625). Girişimcilik kavramı özellikle 20. yüzyılda daha çok risk alma, yenilikleri yakalama, fırsatları değerlendirme ve bunların hayata geçirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır(Göçmen, 2007, s. 2).

Davranışsal açıdan girişimcilik kavramı; fırsatları değerlendirmek,iş fikrini tanımlamak, gerekli kaynakları bulmak ve bir araya getirmek,daha sonra bu girişimi faaliyete geçirmek,uygulamak ve sonuçlarını almak için gerekli olan faaliyetlerin toplamı olarak tanımlanabilir.Girişimci ile ilgili olarak yapılan tanımlarda dört temel unsur öne çıkmaktadır.Bu unsurlar;yaratıcılık,yeni bir mal veya hizmet üretmek için çaba harcanması,belirli bir risk yüklenilmesi ve bunun sonucunda bir gelir sağlanmasıdır (Aydınlık, 2017, ss. 10-11).

Kendi amaçlarını gerçekleştirmek, ulaşılabilir kaynakların yenilikçi birleşimlerini gerçekleştirmek, belirsizlik ve risk alma davranışlarını gerçekleştirmek, riskten kaçış veya riski en alt düzeye indirmek, ve proaktif ve fırsat arama davranışlarını gerçekleştirmek de girişimcilik olarak tanımlanabilir( Okutan, Balaban, 2013, s. 15).

Ronstadt (1984) girişimciliği, kurulmuş olan sürekli artan bir zenginliğin dinamik bir süreci şeklinde tanımlamıştır. Hisrich (1989)'e göre girişimcilik; zaman ve çabayla meydana getirilmiş değerli bir farklılığın süreci; beraberindeki finansal, psikolojik ve sosyal risklerin öngörüsü ve maddi ödül ve kişisel hazzın oluşumudur (Kılıç, Keklik ve Çalış, 2012, s. 425). Hatten (1997)'e göre risk üstlenme girişimciliğin belirgin davranış özelliklerinden birisidir. Girişimciler hesaplı veya orta düzeyde, aşırıya kaçmayan risk üstlenicileridir (Bayram, 2014, s. 9) Yeni veya geliştirilmiş ürün ve süreçlerin kullanılması olan yenilikçilik, girişimciliğin diğer bir fonksiyonudur. Yenilikçilik, girişimcinin yeni kaynaklar yaratarak veya mevcut kaynakların kullanım kapasitesini arttırarak refah yaratmasıdır (Er, 2012, s. 32).

Girişimci bireyleri diğer bireylerden ayırmada ve başarılı girişimcileri ortaya çıkarmada, bireysel farklılıklar üzerinde durulmalı, bireyin önceki iş deneyimi, başarı ihtiyacı, üstün sosyal beceriler ve kişisel kararlılık gibi bireysel faktörlere odaklanılmalıdır (Çavuş ve Akgemci, 2008).

Girişimcilik yazınında girişimcilik eğilime sahip kişilerin ortak özelliklerinin yenilikçilik, risk alma, proaktivite ve özerklik olduğu konusunda ortak bir görüş oluşmaya başlamıştır (Arslan, Staub, 2015, s. 1) Bu eğilimlerin açığa çıkmasında günümüzde genç kuşak olarak iş hayatının içinde yer alan ve alacak olan Y kuşağıdır.

### **Kuşak Kavramı ve Y Kuşağı**

Eskiden kuşaklar arasındaki farklılıklar daha yavaş oluyor ve iş dünyasını fazla etkilemiyordu. Ancak özellikle teknolojiye meydana gelen değişimlerin hızı, iletişimin özgürleşmesi, sınırların kalkması ve alışkanlıkların ciddi değişiklikler göstermesi Y Kuşağının değerlerinin araştırılmasını gerekli kılmıştır (Tekin, Akgemci, 2016, s. 17).

Kuşaklararası ayrımı yaparken tam kesin çizgilerle ayırmak oldukça güçtür. Bu nedenle hemen hemen aynı zaman aralıklarında doğmuş, benzer değer yargılarını, davranış ve yaşam biçimlerini paylaşan, belli bir dönem olay ve eğilimleri ile şekillenmiş, aynı düşünce ve eylemlere sahip kişiler topluluğu “kuşak” olarak tanımlanabilir(Arslan, Staub, 2015, s. 6).

Her kuşağın bünyesinde birtakım karakteristik özellikleri ve değer yargılarını barındırmasından dolayı, bireyler doğmuş oldukları kuşak grubunun davranışlarına benzer özellikler gösterirlerken, diğer kuşak grubunun davranışlarından farklı özellikler sergilemektedirler (Ayhün, 2013, s. 96)

Amerikan Nüfus Sayım İdaresi (U.S. Census Bureau) yirminci yüzyıldan günümüze kadar kuşakları şu şekilde isimlendirmiştir; 1929-1939 Buhran Kuşağı, 1939-1945 Savaş Kuşağı, 1945-1965 Baby Boomers (Büyük bebek patlaması), 1965-1977 X kuşağı (Baby Bust), 1977-1994 Y Kuşağı (Echo boom, Next Generations), 1994-2003 Milenyum Kuşağı, 2003 ve sonrası Z kuşağı olarak adlandırılmaktadır.

Ekonomik, sosyal, teknolojik, kültürel, politik ve ekolojik dengelerin entegrasyonu ile büyüyen “y” kuşağı bu gün önemli bir kitleyi oluşturmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de teknoloji, bilgisayar, GSM, bilişim ve interaktif dünya ile büyüyen “y” kuşağının değer yargıları, alışkanlıkları, yeni teknolojilere olan ilgileri çeşitlenerek büyümektedir (Günay,2012, s. 2), (<http://tr.wikipedia.org/>

wiki/Y\_nesli).

1980-1999 yılları arasında doğanlar insan kaynakları literatüründe Y kuşağı olarak adlandırılıyor. Y kuşağının özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Konakay vd.,2015, s. 216):

- 1980-1999 yılları arasında doğan çocuklar, en yaşlısı 37, en genci 18 yaşında.
- İnternet ve çok kanallı televizyon ile birlikte büyüdüler .
- Mobil ya da yüz yüze görüşme haricinde sanal görüşmeyi de tercih edebiliyorlar .
- Bu kuşağın yüzde 97'si cep telefonu kullanıyor, yüzde 20'si YouTube'u günde birkaç kere ziyaret ediyor.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 20-24 yaş arasında ortalama 9 milyon kişi var.
- Yokluk bilgileri yok, sabırsızlar.
- Bireysel yaklaşım ağırlıklı karar mekanizmasına sahipler .
- Kendine güven duyguları yüksek.
- Sadakat duyguları zayıf .
- Çok kanallı TV ile büyüdüler. İnterneti tanıyıp hemen adapte oldular.
- Kendilerini ve tercihlerini rahatlıkla ortaya koyabiliyorlar. Çekingen değiller. Daha girişimciler.
- Kendi fikirlerine çok önem veriyorlar ve fikirlerinin mutlak sorulmasını istiyorlar.

Y kuşağı için birçok araştırmacı tarafından kabul edilmiş olan temel özellikleri şunlardır; (Yüksekbilgili ,2015, s. 261)

1. Rahat koşullarda çalışabilecekleri işler tercih ederler .
2. İnternet en önemli iletişim alanlarıdır.
3. Teknolojiyi yakından takip eder ve kullanırlar.
4. Kendi işlerini kurmayı istemektedirler.
5. Özgürlüklerine düşkündürler .
6. Kendilerine güvenleri yüksektir.
7. Aynı anda birden çok işi yapabilirler .
8. Kendini sabırsız olarak tanımlarlar.
9. Sosyal iletişim ağıyla işyeri sınırları içinde sürekli olarak bağlantıda olabilmek önemlidir .

Y kuşağının başlıca özelliklerine ilave olarak (Yiğit, 2010, s. 14);

- İnternetle hemen uyum sağlamışlardır.
- Kolay kolay memnun olmayan bir yapıya sahipler.
- Kendilerinde ve işvereninden beklentileri oldukça yüksektir.
- Eğitimin ve öğrenmenin yaşam boyu sürdürülebilir olmasına inanıyorlar
- Kısa sürede kendilerini ispat etmek istiyorlar.
- Fikirlerini serbestçe ifade edebiliyorlar.
- Rahatlarına düşkünler, çalışmayı ve sosyalleşmeyi pek sevmiyorlar.
- Direkt emir almaktan ve ast olmaktan hoşlanmıyorlar.
- Kendi fikirlerine çok önem veriyorlar ve fikirlerinin mutlaka sorulmasını istiyorlar.
- İleriye dönük olarak eski kuşaklara göre daha hırslılar, çok çabuk yükselmek istiyorlar.
- Uzun süreli sadakat göstermeyen özellikleri vardır.

Y kuşağı sürekli “neden?” sorusunu yönelten ve aldığı cevaplara göre hareket eden bir kuşaktır.

Talepleri karşılanmayan Y kuşağı kolayca işten ayrılabilir (Yelkikalan ve Altın, 2010, s. 14). Y kuşağı için zaman, paradan çok daha önemli bir değerdir (Lai v.d., 2010, s. 439).

Y kuşağı sorunları olduğu zaman ailelerinin koruculuğunu hissetmektedirler. Y kuşağı ebeveynleri çocukları ile ilgili sorun olur olmaz hemen yanlarında oldukları için “helikopter aile” olarak ifade edilmektedirler (Downing, 2006, s. 4). Eski kuşaklara göre işe bağlılıkları daha düşük olan bu kuşak, yaptığı işte aidiyet duygusu hissetmez ise mutsuz olur ve verimliliği düşer. Bunun için işlerden aldığı manevi tatmin maddi tatminine göre daha önemlidir (Kömürçüoğlu, 2014, s. 45).

İş yaşamında yeniliklere açık, kendilerini göstermeyi seven, takdir edilmeyi ve ön planda tutulmaya meyilli, otoriteye karşı tepkili, çabuk yükselme isteği olan, kendi kariyerlerini ve ihtiyaçlarını organizasyonun üstünde tutan, kendilerine güvenleri son derece yüksek sık iş değiştirmeye hevesli olan bu kuşak iş yaşamında aşağı yukarı son 10 yıldır diğer kuşaklarla beraber çalışmaktadır (Etlican, 2012).

İlişkilere önem vermekle birlikte, ilişkileri geliştirmek ve sosyalleşmek için de buna vakit ayırmak istemektedirler (Keleş, 2011, s. 131). Y kuşağının tutum, davranış ve becerileri; aile, arkadaş, okul ve kitle iletişim aracılığıyla şekillenmektedir. Bu yüzden Y kuşağının ürün ve yaşam tarzı seçimlerinde medya araçları, televizyon, internet ve dergi olarak çeşitlenmiştir (Göktaş, Çarıkçı, 2016, s. 857).

Özellikle Y kuşağı olarak bilinen kuşak açısından e-iletişim önemli bir iletişim biçimidir. Y kuşağı için yaşam biçimi ve iletişim “hızlı”, “kısa” ve “pratik” olarak ele alınmaktadır (Yeşil, Fidan, 2017, s. 101).

İnternet kuşağı olarak da adlandırılan bu kuşak, önceki kuşaklara kıyasla farklı etnik kökenler ve kültürler ile etkileşimi en yüksek kuşak olarak da ifade edilebilmektedir. Medya ve reklam faaliyetlerine çok fazla maruz kalmaları nedeniyle daha fazla marka bilincine sahip olarak yetişmişlerdir. Diğer kuşaklarla karşılaştırıldığında, alım gücü açısından kuşak içerisinde en yüksek uçurumun, yani alım gücü düşük olanlar ve alım gücü yüksek olanlar arasındaki farkın en yüksek olduğu kuşak olarak öne çıkmaktadırlar (Kayabaşı ve diğ. 2016, s. 37).

Y Kuşağının iş, sosyal ve yönetsel beklentileri ve özellikleri dikkate alındığında iki yargı ortaya çıkmaktadır (Akdemir, Konakay, 2015, s.381).

- Y Kuşağı, çok özgürlük sağlayan, katılımcı yönetimin, ekip çalışmasının yaygın olduğu, çabuk yükselmenin mümkün olduğu işletmelerde, kurumsal işletmelerde çalışmaya yatkındırlar.
- Çabuk yükselmek, esnek çalışmak, çok kazanıp çok tüketmek, bilgi teknolojileriyle yaşamak, yenilikçi ve yaratıcı olmak özellikleri dikkate alındığında da Y Kuşağının girişimcilik kariyerine yatkın oldukları yargısına varabiliriz. Araştırmalarda global olarak Y Kuşağının yüzde 48'i kendi işini kurmak istemektedir. Türkiye'de ise Y Kuşağının yüzde 78'i kendi işini kurmaktadır.

## LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Başarılı girişimcilerin incelenmesi sonucunda yapılan bir araştırmada risk alabilme, yenilikçilik, yaratıcılık, belirsizliklere karşı durabilme, içsel denetim ve özgüven, belirsizlikten öğrenme, duygusal ve sosyal zeka, liderlik, bağımsızlık, çok yönlülük, ileriye görme, iş bitiricilik, esneklik, planlı olma, çalışkanlık, sorumluluk, ikna yeteneği, dürüstlük, değişkenliklerle başa çıkma ve adapte olabilme girişimcilik özellikleri olarak belirlenmiştir (Gümüšoğlu, Karaöz, 2013, ss. 65-66).

Ardichvili ve Cardozo(2000, ss. 115-116) 8 işletme ile örnek olay yöntemini kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda girişimcilerin fırsat tanımlamalarına ilişkin önemli bulgular elde etmişlerdir. Bunlar (Eser,2016, s. 8);

- Girişimsel fırsatların tamamen yeni bir ürün/hizmet sunmaktan ziyade, mevcut teknolojinin yeni bir Pazar yada endüstriye uygulanmasını içerdiği,
- Girişimsel fırsatların planlı (amaçlı) araştırmadan ziyade keşif ile ortaya çıktığı,
- Başarılı fırsat tanımlamanın ön koşulunun; uyanıklık, sosyal ağlara ulaşım, Pazar ve müşteri sorunlarına ilişkin önceki bilgiler olduğu (önceki bilgi iş tecrübesine, iş dışı tecrübe ve olaylara ya da bu pazarlara ilişkin eğitimden kaynaklanabilir.)
- Fırsat tanımlama olağanüstü bir yaratıcılık ya da pazarlara hizmete ilişkin önceki bilgiyi

gerektirmediğidir.

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi'ne göre, kendi şirketlerini kurmak isteyenlerin bu kuşak içindeki oranı %45. Firmalarda çalışanlar ise bu yeteneklerini kullanmak ve bunları kullanacakları alanın yaratılmasını istiyorlar. Dikte edilmiş, başkaları tarafından konulmuş kuralların harfiyen uygulayıcısı olmak onlara uymuyor. Onun yerine bu kuralları koyan, değiştiren, bunlara yenisini ekleyen olmak istiyorlar (Acılıoğlu, 2015, s. 38).

Şentura ve arkadaşlarının (2016) değişik sektörlerden 95 yönetici ile yapılan çalışmasında; X ve Y kuşağı yöneticilerinin iş değeri algısı; etkileme ve ilerleme, özerklik ve yeteneklilik, finansal koşullar/çalışma koşulları ve iş ilişkileri boyutlarında incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda Y kuşağı yöneticilerinin, iş değerleri algısının tüm boyutlarda, X kuşağı yöneticilerinden daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Şentura ve diğ., 2016, s. 171).

Keleş (2017) araştırmasında, Y kuşağı çalışanlarının gerek görev tanımlarında gerekse çalışma koşullarında esneklik beklentisi içinde oldukları, sıkı denetime tabi olmalarının kendilerini güvenilmediği algısı yaratarak motivasyonlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir. İşyerinde kendilerini rahat hissetmelerinin, çalışma ortamı ve yönetim metodunun oldukça etkili olduğu, Y kuşağının üstlerinden geribildirim almalarının ve/veya üstlerinin kendilerine rehberlik etmelerinin kendileri için bir motivasyon unsuru olduğu tespit edilmiştir. Y kuşağının motivasyonu için yöneticilerinin yanı sıra meslektaşlarından da düzenli geri bildirim alınmasının onlar için önemli olduğu söylenebilir (Keleş, 2011, s. 137).

Kultalahti, vd. (2013) araştırmasında Y jenerasyonu yenilikçilerinin ve yenilikçi olmayanlarının liderlik tercihlerini incelenmiştir. Yapılan çalışmada Y jenerasyonundan olanlar daha yaşlı olanlara göre liderlerinden daha fazla beklenti içindedirler ve diğer stiller üzerinde Dönüşümcü liderliği tercih ettiğinden lideri zorlamaktadırlar. (Kultalahti, 2013, s. 152). Ayhün 2013 çalışmasında kuşak farklılıklarının yönetim kademeleri tarafından ele alınarak iyi yönetilmesi gerekliliğini, kuşakların nüfus içindeki önemine değinerek vurgulamıştır. Demirkaya ve arkadaşları (2015) çalışmasında iş yaşamındaki kuşaklar arasındaki yönetim algısı farkını saptayarak, bu algı üzerinden uygun liderlik tarzı beklentilerini açığa çıkartmışlardır Türkiye'de kuşaklar arası yönetim algısı ve çalışma hayatı düzeninin Batı toplumları ile paralellik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Demirkaya ve diğ., 2015, s. 186).

## **ARAŞTIRMA**

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı, Y kuşağının demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, aile gelir durumu, kariyer hedefleri, ailede girişimci olup olmadığı) girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini ölçmektir. Araştırma Y kuşağını temsil eden Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksek Okulu Temel İşletmecilik dersi alan 512 öğrencisiyle yapılmıştır.

### **Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın amacı etrafında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>: Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin (liderlik, yenilik, paylaşım ve risk alma) boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır

H<sub>2</sub>: Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin (liderlik, yenilik, paylaşım ve risk alma) boyutları ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin (liderlik, yenilik, paylaşım ve risk alma) boyutları ile aile gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin (liderlik, yenilik, paylaşım ve risk alma) boyutları ile kariyer hedefleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>5</sub>: Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin (liderlik, yenilik, paylaşım ve risk alma) boyutları ile girişimci aileye sahip olma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **Araştırma Yöntemi**

İlk olarak katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyetleri, yaşları, kariyer hedefleri, aile gelir düzeyleri, ailede girişimcilik faaliyeti yapılıp yapılmadığı bilgileri) için ankete verilen cevaplar

betimleyici istatistikler (frekans ve yüzde) kullanılarak analiz edilmiştir. Girişimcilik eğilimleri sorularına verilen cevapların ortalama değerlerinin hesaplanması için yine betimleyici istatistikler (frekans, yüzde) kullanılarak analiz edilmiştir. Y kuşağının girişimcilik eğilimleri Yılmaz ve Sünbül tarafından 2009 yılında geliştirilen “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği” ile ölçülmüştür. Araştırmada faktör analizi, cinsiyet değişkeni için t-testi ve yaş, aile gelir durumu, kariyer hedefi ve girişimci aileye sahip olma özellikleri için bağımsız gruplar t-testi (Levene) yapılmıştır.

### Araştırmanın Bulguları

**Tablo-1:** Üniversite Öğrencilerinin Demografik Analizi

CİNSİYET	N	%	YAŞ	N	%
Kadın	294	57,4	18-24	338	66
Erkek	218	42,6	25-34	169	33
			35-44	5	1
AİLE GELİR DURUMU	N	%	KARIYER HEDEFİ	n	%
1000 TL ve aşağısı	144	28,1	Kamu Sektörü	146	28,5
1001-2000	167	32,6	Özel Sektör	155	30,3
2001-3000	122	23,8	Aile İşi	10	2
3001-5000	58	11,3	Kendi Girişimi	178	34,8
5001 ve üstü	21	4,1	Diğer	23	4,5
AİLEDE GİRİŞİMCİ OLMASI	N	%			
Evet	127	24,8			
Hayır	385	75,2			
Toplam	512	100	Toplam	512	100

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin, % 57,4’ü kadın, % 42,6 ‘sı erkektir. Üniversite öğrencilerinin %0,66’sı (18-24) yaş aralığında ve %33’ü (25-34) yaş aralığında,%2,09’u (35-44) aralığındadır. Üniversite öğrencilerinin aile gelir durumları ise %28,1’i 1000TL ve altı, %32,6’sı 1001-2000TL arası, %23,8’i 2001-3000TL arası, %11,3’ü 3001-5000TL arası, % 4,1’i 5001ve üzeri gelire sahiptir. Y Kuşağı üniversite öğrencilerinin Kariyer hedeflerinde %28,5 ‘i kamu sektörünü, %30,3’ü özel sektörü, %2,0’i aile işini, %34, 8’i kendi işini kurmak isteğini ve %4,5’i ise başka hedefleri olduğunu belirtmiştir. Kendi işini kurma isteği olanların yüzdelik dilimde ilk sırada yer almaları girişimcilik kültürünün oluşmaya başlamasının göstergesidir. Ailesinde girişimci olanlar %24,8 ‘i, olmayanlar ise %75,2’yi oluşturmaktadır.

**Tablo 2:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Faktör Tablosu

FAKTÖR İSMİ	SORULAR	İFADELER	Faktör Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı
LİDERLİK	G35	İş konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.	0,812	18,294
	G34	Bir işte ya da uygulamada liderliği ele almaktan çekinmem.	0,765	
	G36	Farklı işlere yönelik motivasyonum ve eğilimlerim güçlüdür.	0,731	
	G32	İşimde yaratıcılık yönüm güçlüdür.	0,673	

YENİLİK	G20	Yeni bir perspektiften bakmama imkan sağlayan proje ve işlerle uğraşım.	0,764	15,976
	G19	Eski fikirlere ve uygulamalara meydan okumayı ve daha iyilerini araştırmayı severim.	0,746	
	G21	Geçmişte başkaları tarafından kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denerim.	0,658	
	G18	Yeni bir şeyleri denememe imkan veren projeler üzerinde çalışmayı severim.	0,616	
PAYLAŞIM	G11	Arkadaşlarıma değişik iş projelerden söz ederim.	0,758	13,768
	G12	Yeteneklerimi uygulayabilecek alanlar oluştururum.	0,720	
	G13	Arkadaşlarımdan gelen bazı projelere katılmaktan çekinmem	0,683	
RISK ALMA	G26	Her işin bir riski vardır. İşimde her türlü riski göze alabilirim.	0,791	11,895
	G16	Risk almaktan çekinmem	0,719	
	G25	Üzerinde çalıştığım bir konuda hata yapmaktan çekinmem.	0,632	
		Toplam		

Girişimcilik ölçeğinin (Kaiser-Meyer-Olkin ) KMO değeri ,859'dur. KMO değerinin 1'ne yakın olması değişkenlerin birbirlerini mükemmel bir şekilde, hatasız tahmin edebileceğini gösterir. Elde edilen bu değer değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. Anket sorularının Cronbach's Alpha değeri ,904'tür

**Tablo 3:** Y Kuşağı Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Ortalamalarının Analizi

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	s.s.
Liderlik	512	1,00	5,00	3,9980	,75207
Yenilik	512	1,00	5,00	3,4922	,80767
Paylaşım	512	1,00	5,00	3,3411	,86029
Risk alma	512	1,00	5,00	3,6243	,78337

Tablo 3'e göre araştırmada üniversite öğrencilerinin liderlik tercihlerinde birinci sırada (Xort.=3,99) ile liderlik gelmektedir. ikinci sırada (Xort.=3,62) ile risk alma ve (Xort.=3,49) ile yenilik ve son olarak (Xort.=3,34) ile paylaşım değeri almaktadır.

**Tablo-4:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Liderlik Boyutunun Ortalamalarının Analizi

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	s.s.
g34	512	1,00	5,00	4,0841	,94701
g35	512	1,00	5,00	3,9863	,95271
g36	512	1,00	5,00	3,9213	,99392
g32	512	1,00	5,00	3,9882	,93243

Tablo 4'e göre Y Kuşağı öğrencilerin Girişimcilik eğiliminin liderlik boyutunda en çok katıldıkları ifadenin "Bir işte ya da uygulamada liderliği ele almaktan çekinmem." (Xort.=4,08) ve en az katıldıkları ifadenin ise "Farklı işlere yönelik motivasyonum ve eğilimlerim güçlüdür." (Xort.=3,92) olduğu belirlenmiştir.

**Tablo-5: Y Kuşağı Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Yenilik Boyutunun Ortalamalarının Analizi**

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	s.s.
g18	512	1,00	5,00	3,6914	1,04614
g19	512	1,00	5,00	3,6348	1,05495
g20	512	1,00	5,00	3,3398	1,07713
g21	512	1,00	5,00	3,3027	1,11744

Tablo 5'e göre Y Kuşağı öğrencilerin Girişimcilik eğiliminin yenilik boyutunda en çok katıldıkları ifadenin "Yeni bir şeyleri denememe imkan veren projeler üzerinde çalışmayı severim." (Xort.=3,69) ve en az katıldıkları ifadenin ise "Geçmişte başkaları tarafından kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denerim." (Xort.=3,30) olduğu belirlenmiştir.

**Tablo-6 : Y Kuşağı Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Paylaşım Boyutunun Ortalamalarının Analizi**

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	s.s.
g11	512	1,00	5,00	3,1699	1,19704
g12	512	1,00	5,00	3,4082	1,03716
g13	512	1,00	5,00	3,4453	1,08040

Tablo 6'ya göre Y Kuşağı öğrencilerin Girişimcilik eğiliminin paylaşım boyutunda en çok katıldıkları ifadenin "Yeni arkadaşlarımdan gelen bazı projelere katılmaktan çekinmem." (Xort.=3,44) ve en az katıldıkları ifadenin ise "Arkadaşlarıma değişik iş projelerden söz ederim." (Xort.=3,16) olduğu belirlenmiştir.

**Tablo-7 : Y Kuşağı Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Risk Alma Boyutunun Ortalamalarının Analizi**

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	s.s.
g25	512	1,00	5,00	3,4286	1,10004
g26	512	1,00	5,00	3,6699	1,06649
g16	512	1,00	5,00	3,7793	1,00299

Tablo 7'ye göre Y Kuşağı öğrencilerin Girişimcilik eğiliminin risk alma boyutunda en çok katıldıkları ifadenin "Risk almaktan çekinmem." (Xort.=3,77) ve en az katıldıkları ifadenin ise "Üzerinde çalıştığım bir konuda hata yapmaktan çekinmem.." (Xort.=3,42) olduğu belirlenmiştir.

**Table-8: Y Kuşağı Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Liderlik Faktörünün Farklılaşması**

	Gender	N	Ort.	s.s.	t	p
Liderlik	Bayan	287	3,9286	,76021	2,401	,016
	Erkek	215	4,0907	,73261		

Tablo 8'ye göre, Girişimciliğin Liderlik soruları için Levene's testi sonuçları; F=,375, P=0,016, P=(0,000)<0,05 olduğu için Liderlik cinsiyete göre farklılık gösterir.

**Table-9: Y Kuşağı Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Yenilik Faktörünün Farklılaşması**

	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	t	p
Yenilik	Bayan	294	3,4201	,81134	2,357	,018
	Erkek	218	3,5894	,79422		



Tablo 9'a göre, Girişimciliğin Yenilik soruları için Levene's testi sonuçları;  $F=,097$ ,  $P=0,018$ ,  $P=(0,000)<0,05$  olduğu için Yenilik soruları cinsiyete göre farklılık gösterir.

**Tablo-10:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Paylaşım Faktörünün Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	t	p
Paylaşım	Bayan	294	3,2744	,89511	2,046	,038
	Erkek	218	3,4312	,80424		

Tablo 10'a göre, Girişimciliğin Paylaşım soruları için Levene's testi sonuçları;  $F=2,787$ ,  $P=0,038$ ,  $P=(0,000)<0,05$  olduğu için Paylaşım soruları cinsiyete göre farklılık gösterir.

**Tablo -11:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Risk Alma Faktörünün Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	t	p
Risk Alma	Bayan	294	3,5385	,80799	2,900	,003
	Erkek	217	3,7404	,73471		

Tablo 11'e göre, Girişimciliğin Risk alma soruları için Levene's testi sonuçları;  $F=2,841$ ,  $P=0,003$ ,  $P=(0,000)<0,05$  olduğu için Risk alma soruları cinsiyete göre farklılık gösterir.

**Tablo -12:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Ailede Girişimci Olması Değişkeni Açısından Liderlik Faktörünün Farklılaşması

	Aile Girişim	N	Ort.	s.s.	t	p
Liderlik	Evet	156	4,1442	,75351	2,932	,004
	Hayır	346	3,9321	,74314		

Tablo 12'ye göre, Girişimciliğin Liderlik soruları için Levene's testi sonuçları;  $F=,022$ ,  $P=0,004$ ,  $P=(0,000)<0,05$  olduğu için Ailede girişimci olanlara göre farklılık gösterir.

**Tablo- 13:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Ailede Girişimci Olması Değişkeni Açısından Yenilik Faktörünün Farklılaşması

	Aile Girişim	N	Ort.	s.s.	t	p
Yenilik	Evet	161	3,5668	,78150	1,441	,151
	Hayır	351	3,4580	,81822		

Tablo 13'e göre, Girişimciliğin Liderlik soruları için Levene's testi sonuçları;  $F=,355$ ,  $P=0,151$ ,  $P=(0,000)<0,05$  olmadığı için Ailede girişimci olanlara göre farklılık göstermez.

**Tablo -14:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Ailede Girişimci Olması Değişkeni Açısından Paylaşım Faktörünün Farklılaşması

	Aile Girişim	N	Ort.	s.s.	t	p
Paylaşım	Evet	161	3,4720	,82962	2,382	,018
	Hayır	351	3,2811	,86857		

Tablo 14'e göre, Girişimciliğin Liderlik soruları için Levene's testi sonuçları;  $F=,261$ ,  $P=0,018$ ,  $P=(0,000)<0,05$  olduğu için Ailede girişimci olanlara göre farklılık gösterir.

**Tablo-15:** Y Kuşağı Öğrencilerinin Ailede Girişimci Olması Değişkeni Açısından Risk Alma Faktörünün Farklılaşması

	Aile Girişim	N	Ort.	s.s.	t	p
Risk Alma	Evet	160	3,6583	,80351	0,654	,513
	Hayır	351	3,6087	,77468		

Tablo 15'e göre, Girişimciliğin Liderlik soruları için Levene's testi sonuçları;  $F=,016$ ,  $P=0,513$ ,  $P=(0,000)<0,05$  olmadığı için Ailede girişimci olanlara göre farklılık göstermez.

## SONUÇ

Bu çalışmada istatistiksel yöntemler kullanarak Y kuşağını temsil eden Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksek Okulundaki öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin ölçülmesi ve demografik değişkenlerle bu eğilimler arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. 512 Y kuşağı öğrenciye anket uygulanmıştır. Anketlerin SPSS değerlendirmeleri sonucu araştırmanın amacı etrafında oluşturulan hipotezlerin kabul ve redleri aşağıdaki gibidir:

Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin boyutları arasında, cinsiyet açısından anlamlı farklılıklar vardır. Yapılan Levene testi sonuçlarına göre  $H_1$  hipotezi KABUL edilmiştir. Y kuşağı öğrencilerinden erkek öğrenciler liderlikte (Erkek  $X=4,09$ ; Bayan  $X=3,93$ ), yenilikte (Erkek  $X=3,59$ ; Bayan  $X=3,42$ ), paylaşımında (Erkek  $X=3,43$ ; Bayan  $X=3,27$ ) ve risk almada (Erkek  $X=3,74$ ; Bayan  $X=3,54$ ) bayan öğrencilere göre girişimcilik eğilimlerinde anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Girişimciliğin risk alma ve yenilik boyutunda Y kuşağı öğrencilerinin ailelerinin girişimci olmaları etkili olmaz iken liderlik boyutunda (Evet  $X=4,14$ ; Hayır  $X=3,93$ ) ve paylaşım boyutunda (Evet  $X=3,47$ ; Hayır  $X=3,28$ ) ortalama değeriyle farklılık göstermektedir. Böylelikle Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin boyutları arasında, ailede girişimci olması açısından anlamlı farklılıklar vardır. Yapılan Levene testi sonuçlarına göre  $H_2$  hipotezi KABUL edilmiştir.

Y kuşağı öğrencilerin girişimcilik ölçeğinin (liderlik, yenilik, paylaşım ve risk alma) boyutları ile yaş, aile gelir durumu ve kariyer hedefleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.  $H_2$ ,  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri  $P=(0,000)<0,05$  olmadığı için hipotezler RED edilmiştir.

Bu araştırmanın en büyük kısıtı, çalışmanın sadece Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksek Okulundaki öğrencilerine yapılmış olmasıdır. Üniversitenin diğer birimlerine uygulanması, farklı üniversitelerle bu araştırmanın tekrarlanması gelecek araştırmacılara önerimiz arasındadır. Y kuşağının girişimcilik eğilimlerini ölçen araştırmamız bu yöndeki çalışmaların azlığı nedeniyle literatüre katkı sağlamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Acılıoğlu İ., (2015) "İş" Te Y Kuşağı", Elma Yayınevi, Ankara.
- Akdemir A., Konakay G. (2015) "Y Kuşağı ve Girişimcilik", Ed. Ali Akdemir, Girişimcilik ve İş Kurma, Orion Kitabevi, Ankara, (375-390).
- Altıntuğ N. (2009) "Sürdürülebilir Müşteri Değerinin Psikolojik Ve Sosyolojik Boyutu: Bireysel Ve Toplumsal Karakter", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, (1-18).

- Altıntuğ, N. (2012). “Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), (203-212).
- Arslan, A., STAUB, S., (2015) “Kuşak Teorisi ve İçgirişimcilik Üzerine Bir Araştırma” *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), (1-24). <https://www.researchgate.net/publication/282914877> Erişim: 26,10,2017
- Aydınlık A. Ü.,(2017) “Girişimcilik”, 2.Baskı, Beta A.Ş., İstanbul.
- Ayhün S. E., (2013) “Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar Ve Örgütsel Yansımaları” *Journal of Economics and Management Research / Vol:2 / No:1 / June 2013* (93-112).
- Bayram, G. N., (2014) “Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.*
- Bulut Sarıcı, S. (2012) “Gazi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Değer Yönelimleri”, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi Sayı: 1/3, ( 216-238).*
- Cogin, J. (2012) “Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications” *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), (2268-2294).
- Çavuş, M.F. ve Akgemici, T. (2008) “İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayinde Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, (299-331).
- Çifçi M.. (2010) “Girişimci Üniversite ve Üçüncü Kuşak Üniversiteler”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 27, (341-347) .
- Demirkaya H., Akdemir A., Karaman E., Atan Ö., (2015) “Research on Expectations of Generations for Management Policies”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*,7/1(186-204).
- Downing, K.. (2006) “Next generation: What leaders need to know about the millennials”, *Leadership in Action*, 26(3), (3-6).
- Er, P. (2012) “Girişimcilik ve yenilik kavramlarının iktisadi düşüncedeki yeri: Joseph.A. Schumpeter.” *Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.*
- Eser G. (2016)“Girişimcilik ve Fırsat Tanımlama”, *Beta Yayınları, İstanbul .*
- Etican, G. (2012) “X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, BÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Göçmen S. (2007) “İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: “İç Girişimcilik”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Manisa.*
- Göktaş P., Çarıkçı İ. H. (2016) “Siyasi Liderlerden Beklenen Liderlik ve İletişim Tarzları: Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 71, No. 3, ( 855 – 888).
- Gümüsoğlu Ş., Karaöz B. (2013) “Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği”, *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu*,1-3 Kasım, Muğla, (63-83).
- Hüseyinlioğlu B. (2010) “Examination Of The Relationship Between Individual Values And Level Of Organizational Commitment Among Military Hospital Employees” , *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, işletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.*
- Kayabaşı A., Taşkın E. , Kayık M. (2014) “Y Kuşağının Türk Ve Yabancı Firmalara Yönelik Algıları: Çok Boyutlu Ölçekleme İle Analizi” *Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:49* (29-45).
- Keleş H. N. (2011) “Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 3, Sayı 2, (129-139).*
- Kılıç, R. Keklik, B. ve Çalış, N. (2012) ”Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Örneği.” *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(2), (423-435).
- Konakay G, Akdemir A., Ergen B., Solmaztürk A.B. , Gürer A., Aktürk F, Gökdemir O.,Yamaç Ö., Sezen S., Yavuz S., Tın U. (2015) “Investigation Of The Charisma And Intellectuality Effect In Determining A Leadership Model In The Light Of University Students’ Interaction With Their Academicians And Parents” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Volume 7, Issue 1,(205-235).
- Kultalahti S., Edinger P., Brandt, T. (2013) ”Expectations for Leadership - Generation Y and Innovativeness in the Limelight ”, *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance January*

(152-160).

Kuran, E. (2012) "Yaşasın Y Kuşağı", Hürriyet Gazetesi, Hürriyet Magazin Hattı Ayşe Arman Röportajı, Erişim Tarihi: 09.06.2013. www.hurriyet.com.tr/magazin/ magazinhatti/23448012.asp .

Kömürçüoğlu, H. (2014) Y Kuşağını Anlamak, "Bir Gezi Parkı Araştırması", Kanguru Yayınları, Ankara.

Lai, S. L., Chang, J., ve Hsu, L.Y. (2012) "Does Effect of Workload on Quality of Work Life Vary With Generations?", Asia Pacific Management Review, 17(4), (437-451).

Levickaitė, R. (2010) "Generations X, Y, Z: How Social Networks Form The Concept Of The World Without Borders (The Case Of Lithuania)" Limes, 2010, Vol. 3, No. 2: (170–183).

Merrick C. (2016) "X,Y,Z generations in the workforce", w w w . t r a i n i n g j o u r n a l . c o m M a r c h (21-24).

Nambiyar, S.(2014) "Aspirations of Gen-Y towards Quality of Work Life", International Journal of Multidisciplinary Approach & Studies, 1(4), (328-340).

Öner M., Onay M., Karakoç İ. D. (2016) "Öğrencilerin Kariyer Planlamalarında Girişimcilik, Profesyonellik ve Liderlik Arzularının Ölçülmesi" Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi 23/3, (623-638).

Önder E., Taş A. (2014) "Comparison Of Heads Of Departments' And Research Assistants' Value Preferences İn University (Sdü And Makü Sample), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Haziran 2014, Sayı 30, (141 – 164).

Parks L.,Guay Russell P. (2009) "Personality, values, and motivation", Personality and Individual Differences 47 (675–684).

Schiffman G.Leon., Sherman, E. ve Long, M.M.. (2003), "Toward a Beter Understanding of The Interplay of Personal Values and The Internet", Psychology&Marketing, Vol:20, 2, (169-186).

Şendil G., Cesur S., (2011) "The Relationships Between Parental Attitudes And Their Personalities And Values" Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Autumn-2011 Volume:10 Issue:38(001-022)

Şenturan Şermin, Aslıhan Köse E. Mine Dertli Satenik Başak Nesibe Şentürk (2016) "X ve Y Kuşağı Yöneticilerinin İş Değerleri Algısı ve Farklılıkları Üzerine İnceleme" Business and Economics Research Journal Volume 7 Number 3 (171-182)

Tekin İ.Ç., Akgemci T. , (2016) "Y Kuşağı Çalışanların İş Değerlerinin Araştırılması: Konya İli Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama" Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, Cilt 1 S .2 (15-52).

Toruntay H. (2011) Takım rolleri çalışması: X ve Y kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Okutan E., Balaban Ö.(2013) "Kültürel Yapının Girişimcilik Eğilimine Etkisi", Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu,1-3 Kasım, Muğla, (13-27).

Verzoni A.; Lisboa C. (2016) "Forms Of Subjectivation: Generation Y And The Contemporaneity" Athenea Digital - 16(3), (105-130)

Yeşil Y., Fidan F. (2017) "Türkiye’de Y Kuşağının E-İletişim Kullanımı: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi , 03 (01) (100-109).

Yelkikalan, N. ve Altın, E. (2010). "Farklı Kuşakların Yönetimi", Yönetim Bilimleri Dergisi, 8, 2, (13-17).

Yiğit, Z. (2010) "X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay", Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış) Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi.

Yirik Ş., Ilgaz Yıldırım B. (2014) "Turizm Sektöründeki Kadın Girişimcilerin Bireysel Değerleri İle Risk Ve Belirsizlik Algıları Arasındaki İlişkilerin Alan Araştırması İle İncelenmesi: Antalya Örneği", Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2014, Cilt: 7, Sayı: 2, (97-111).

Yüksekbilgili Z. (2015) "Türkiye’de Y Kuşağının Yaş Aralığı"Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Bahar-2015 Cilt:14 Sayı:53 (259-267).