

ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEKÖĞRETİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ BİLİM DALI

**Y KUŞAĞI AKADEMİSYENLERİN KARİYER KAVRAMINA
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ**

Umay UÇAR

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Tuba YİYİT

Eskişehir, 2021

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Umay UÇAR tarafından hazırlanan **Y Kuşığı Akademisyenlerin Kariyer Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi** başlıklı bu tez, **12/10/2021** tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği* 'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı Adı SOYADI</u>	<u>İmza</u>
Jüri Başkanı :	Doç. Dr. Semra KIRANLI GÜNGÖR
Danışman :	Dr. Öğr. Üyesi Tuba YİYİT
Üye :	Dr. Öğr. Üyesi Çetin TERZİ

Prof. Dr. Mustafa Zafer BALBAĞ
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Y Kuşığı Akademisyenlerin Kariyer Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi başlıklı tezin bizzat tarafımda hazırlanan, özgün bir çalışma olduğunu; bu çalışmanın tüm aşamalarında (hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve raporlaştırma vb.) bilimsel etik ilke ve kurallara uygun olarak hareket ettiğimi; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri, bilgi vb. için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara çalışmanın kaynakçasında yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, herhangi bir biçimde bu çalışmamla ilgili yukarıdaki beyanıma aykırı bir durumun saptanması halinde, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçların sorumluluğunu kabul ettiğimi bildiririm.

12/10/2021

Umay UÇAR

Teşekkür

Beni her zaman destekleyen Anne ve Babama, çalışmalarına en büyük katkıyı sunan Dr. Öğrt. Üyesi Tuba Yiyit, Doç. Dr. Semra Kıranlı Güngör ve Dr. Öğrt. Üyesi  etin Terzi hocalarıma bana yaptıkları yardımlar için teşekkürlerimi sunarım.



İçindekiler

İçindekiler	ii
Tablolar Listesi.....	iv
Özet	1
Abstract	2
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. Giriş.....	3
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Varsayımlar	8
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Kısaltmalar	9
İKİNCİ BÖLÜM	10
2. Kavramsal Çerçeve	10
2.1.Kuşaklar Teorisi	10
2.1.1. Y kuşağı.....	16
2.1.2. Y kuşağı ve y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar	18
2.3. Kariyer	21
2.3.1. Kariyer kavramı ve tarihçesi.....	21
2.3.2. Kariyer beklentileri	25
2.3.3. Kariyer hedefleri	26
2.3.4. Kariyer algısı.....	27
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	28
3. Yöntem.....	28

3.1. Araştırma deseni.....	28
3.1.1. Nitel araştırmada desen seçimi.....	30
3.2. İçerik Analizi.....	32
3.3. Çalışma Grubu.....	33
3.4. Veri toplama Araçları.....	35
3.4.1. Görüşme soruları.....	37
3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	38
3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği.....	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	39
4. Bulgular.....	39
4.1. Kariyer Beklentileri.....	39
4.1.1. Diğer akademisyenlerle olan ilişki ve onlardan beklenenler.....	39
4.1.2. İş ve sınıf ortamından beklenenler.....	43
4.2. Kariyer Algısı.....	44
4.3. Kariyer Hedefleri.....	47
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	48
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	48
5.1. Sonuç.....	48
5.2. Tartışma.....	50
5.3. Öneriler.....	53
KAYNAKÇA.....	55
EKLER.....	66
İZİNLER.....	66
GÖRÜŞME SORULARI.....	75
ÖZGEÇMİŞ.....	79

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1.1	Yaşayan Kuşaklar	4
2.1	Yaşam Evreleri ve Özellikleri	12
2.2	Kuşak Tipleri	14
2.3	Y Kuşağına Araştırmalarda Atfedilen Yaş Aralığı	17
2.4	Kariyer Tanımları	21
4.1	Diğer Akademisyenlerle Olan İlişkiler	39
4.2	İş ve Sınıf Ortamından Beklenenler	43
4.3	İş Ortamı Dışındaki Kişilerden Beklenenler	45
4.4	Kariyer Algısı	45
4.5	Kariyer Hedefleri	47

Özet

Y Kuşağı Akademisyenlerin Kariyer Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

Umay Uçar

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Tuba Yiyit

2021

Amaç: Y kuşağı akademisyenlerin Türkiye genelinde kariyer beklenti ve hedeflerini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi örneği üzerinden bulmak ve Türkiye’deki akademik yapının Y kuşağı akademisyenlerinin liderliğinde yaşayacağı değişimlerin anlaşılmasını ve akademik yapının gelecekte görünümü hakkında bilgi edinmek amaçlanmaktadır.

Yöntem: Bu çalışmada kullanılan yöntem içerik analizidir. İçerik analizi yöntemi; edinilen nitel verinin sistematik olarak incelenmesi ve sonuçlara ulaşılmasını içerir. Bu çalışmada verilerin elde edilmesi için derinlemesine görüşme (in-depth review) kullanılmıştır. Görüşmecilerden elde edilen veriler görüşmecilerin(sözlü, davranışsal) ilk olarak elde edilmiş ardından toplanan verileri açıklayıcı kavramlara ulaşabilmek için içerik analiziyle incelenmiştir.

Bulgular: Y kuşağı akademisyenlerin akademisyenliğin ana amacının araştırma olduğunu düşündükleri, beyin fırtınası çalışmalarına, alanlar arası yapılan çalışmaları ve uluslararası alanda edinilen tanınırlığı önemsedikleri görülmüştür. Özel hayat-ış dengesine, topluma ve öğrencilerine katkı sağlamaya önem verdikleri, fakülte içinde demokratik davranışa önem verdikleri görülmektedir. Fiziki ortamın iyileştirilmesi, hem öğrenci hem de akademisyenler için sosyal ve akademik etkinliklerin artırılması da beklentiler arasındadır.

Sonuç ve Öneriler: Y kuşağı akademisyenlerin kuşak personalarının diğer araştırmalara uyduğu görülmüştür. Y kuşağı akademisyenlerin daha iyi anlaşılabilmesi için farklı örneklem, alt gruplarla daha çok çalışma yapılması ve Y kuşağının kariyer algı ve beklentilerine dikkate alan politikalar geliştirmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Y kuşağı, Kuşaklar Teorisi, Akademisyenler

Abstract

Examining the Views of Millennial Academicians on The Concept of Career

Umay UÇAR

Eskisehir Osmangazi University Institute of Educational Sciences

Department of Higher Education Administration and Policy

Advisor: Asst. Prof. Tuba YİYİT

2021

Purpose: The purpose of this study is to find Millennial Academicians' career expectations and perceptions from the example of ESOGÜ and from there give a panorama of what academia would look like in the future from how millennial academics perceive academia.

Method: This thesis uses interviews to collect that data which in turn is analyzed using content analysis. The data gathered is examined thoroughly to extract theory to conceptualize Y generation academicians' opinions on careers.

Results: This thesis has found that generation Y academicians see research as the main reason for the existence of academia and as such value brainstorming, international acclaim within the field, and research conducted with other academicians from different fields. They also value work-life balance and contributing to society and students and their thesis professors' role as mentors. They want a more democratic faculty and physical improvement of faculties as well as more social and academic events for faculty members and students.

Conclusion and Suggestions: Generation Y has a distinct generational persona, career expectations, and perceptions. More research should be conducted on generation Y academicians with different research groups as well as research on subgroups such as women and field-based research and universities use the results of this study to make universities a more welcoming work environment.

Keywords: Millennial Generation, Career, Academicians

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş

Bu tez çalışmasında kuşaklar teorisi, bu teori içinde genel olarak 80-99 yılları arasında doğmuş olarak kabul edilen Y kuşağı, bu kuşağın akademideki yansımaları olarak Y kuşağı akademisyenlerinin sayı ve durumları, kariyer hedef ve beklentilerinin genel bir tanımıyla birlikte Esogü örneği özelinde Y kuşağı akademisyenlerinden toplanan veriye dayanan Y kuşağı akademisyenlerinin kariyer beklenti ve hedeflerinin veri olarak toplanması ve bu veriye dayanarak yapılacak çözümleme sonucu olarak Eskişehir Osmangazi Üniversitesindeki Y kuşağı akademisyenlerin kariyer üzerine fikirlerinin anlaşılması hedeflenmektedir.

1.1. Problem Durumu

Kuşaklar teorisi, en temel haliyle aynı dönem içinde doğmuş bireylerin toplumsal kimlikleriyle bağlantılı olarak sahip oldukları rollerin ötesinde bu bireylerin tarih içinde kendilerini diğer kuşaklardan ayıran ortak bir karakter, ortak değer ve yargılara sahip olarak toplumsal olay ve olgulara benzer bakış açılarına sahip oldukları fikridir (Hazlett, 1992; s.79). Bu teori, tarihi bir temele sahip ve farklı araştırmacıların katkılarıyla oluşturulmuş olsa da şu anki kuşaklar teorisini oluşturanlar, 1991 yılında çıkardıkları *Generations: The History Of America's Future, 1584 to 2069* (Kuşaklar: Amerika'nın geleceğinin tarihi 1584'ten 2069'a) adlı kitaplarıyla Strauss ve Howe'dur. Teorinin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için dayandığı temel kural ve varsayımların da açıklanması gerekmektedir. Bu teorinin temel varsayımlarını şöyledir: aynı zamanda doğan bireyler hayatta yaşanan olay ve olguları benzer biçimde deneyimlerler ve benzer fikir, değer ve yargılara sahip olurlar ve de buna dayanarak bir kuşak oluştururlar; insan hayatı belli evrelere ayrılmıştır ve bu her evrede bireyin toplum içinde farklı rolleri vardır; bireylerin rolleri yaşam evrelerine ve kuşaklarının genel özelliklerine göre değişir ve dönüşür, her kuşak toplumu ve kendisinden sonra gelen kuşakları etkilerken kendisinden önce gelen kuşakların etkisindedir. Kuşaklar teorisinde bir kuşak yaklaşık olarak yirmi yıllık bir zaman dilimi içinde doğmuş olan tüm bireyleri kapsar. Kuşakların her biri çocukluk ve gençlik çağlarında içinde buldukları toplumsal yapı,

yaşanan olaylar bir kuşağın kuşak personasını ya da kuşak özelliklerini geliştirmesi sağlar (Strauss ve Howe, 1991; s. 71-72). Şu an yaşayan tüm kuşakların özellikleri ve doğum yılları aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 1.1

Yaşayan Kuşaklar

KUŞAKLAR	DOĞUM YILLARI	ÖZELLİKLERİ
SESSİZ KUŞAK	1920-1940 (Şu an yatkın olmayan ve otoriter olarak yaşlılık/hayatın sonu döneminde)	Gelenekçi, hiyerarşiye düşkün, teknolojiye tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde eğitim düzeyi en düşük olan kuşaktır. Çoğunlukla kırsalda doğan ve yaşayan son kuşak olarak ele alınabilirler.
BEBEK PATLAMASI (BABY BOOMER) KUŞAĞI	1940-1960 (Şu an yaşlılık döneminde)	Otoriteye ve hiyerarşiye saygı duysalar da bu kuşak rekabetçi ve bireycidir. Eğitim düzeyi sessizlerden yüksektir. Türkiye özelinde bu kuşak şehre taşınma artan refah ve eğitim seviyesi altında doğmuş ve yaşamıştır.
X KUŞAĞI	1960-1980 (Şu an orta yaş döneminde)	Güvensiz, teknolojiye daha yatkın, disiplinli olarak tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde ekonomik gelişme döneminde doğma ve olaylara pasif tepkileriyle bilinirler.
Y KUŞAĞI	1980-2000 (Şu an yetişkinlik döneminde)	Teknolojiye yatkın, takip oyuncusu, otorite ve hiyerarşi karşıtı ve teknolojiye yatkın bir kuşak olarak tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde en eğitilmiş ve hayata atılma yaşı en geç olan kuşaktır.

Tablo 1.1(Devam)

Yaşayan Kuşaklar

KUŞAKLAR	DOĞUM YILLARI	ÖZELLİKLERİ
Z KUŞAĞI	2000-2020 (Şu an hayatın ilk döneminde)	İşbirlikçi, yaratıcı, teknoloji içine doğan bir kuşak olarak tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde artan gelir ve küreselleşme sonucu kültürel olarak değişimle ilişkilendirilmişlerdir.

(Wey Smola, ve Sutton, 2002; s.364-368, Vanmeter, Grisaffe, Chonko, ve Roberts, 2013; s.97, Yüzbaşıoğlu, 2012; Yüksekbilgili, 2013;s.344-350, Adıgüzel, Batur, Ekişili, 2014; s.172-180, Türk, 2013.)

Var olan bu kuşaklardan en genç olan ve henüz yaşama atılmamış olan Z kuşağı harici olmak üzere diğer tüm kuşaklar yaşama atılmış ve iş hayatında bir iz bırakmış durumdadırlar (Gürsoy, Maier ve Chi, 2008; s. 448-449). Bu kuşakların her biri hayatı ve toplumu farklı biçimlerde etkilemişlerdir (Strauss ve Howe, 1991; s. 49-50). Bu araştırmanın konusu olan Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar neredeyse onlar doğmadan önce başlamış ve doğdukları andan itibaren bir kuşak olarak her açıdan incelenmişlerdir (Delbosc ve Ralph, 2017). Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar; bu kuşağın davranış, değer ve algıları hakkında geniş bir yelpazeyi barındırmaktadır, Y kuşağı hakkında yapılan bu araştırmalar hakkında gelecekteki bölümlerde ayrıntılı bilgiler verilecek olmakla beraber, problem durumunun daha rahat anlaşılması için bu araştırmalar hakkında kısa bir özetin bu bölümde de verilmesi gerekmektedir.

Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar; küresel eğilimler, ulusal eğilimler, cinsiyet, ırk, gelir durumu gibi kimlik özellikleri üzerinde odaklanan genel bir kuşak analizi ya da Y kuşağı bireylerin farklı ve görevlerde edindikleri izlenim, fikir ve görüşlerinin anlaşılması hedeflenen alan araştırmaları olarak ikiye ayrılabilir. Y kuşağı hakkında yapılan genel araştırmalar, Tablo 1.1' de bahsedildiği üzere teknolojiye uyumlu, bireyler arası ilişkilerde farklılığa duyarlı bir kuşak personasına sahip olduklarını göstermiştir. Y kuşağı hakkında yapılan alan araştırmaları çok geniş bir kapsama sahiptir. Y kuşağının fikir ve düşüncelerini; tüketim harcamaları, siyasi görüşleri, topluma ve toplumsallaşmaya bakışları gibi pek çok

konuda yapılan bu çalışmaların bulgularından önemli olanları şöyledir: Y kuşağı iş yaşamında esnek çalışma saatlerine, yaratıcılığı gösterecek ortamlara ve iş arkadaşlarıyla dayanışmaya açık, hiyerarşiden çok bireylere saygı gösterilen bir ortamda çalışmak istediklerini bulmuşlardır (Wey Smola, ve Sutton, 2002; Sherman, 2006).

Y kuşağının iş ortamında ve iş yaşamları sırasında istedikleri hakkında yapılan bu araştırmalara Y kuşağının kariyer algısı ve kariyer beklentileri hakkında araştırmalar da dâhil edilir. Y kuşağının kariyer görüş ve beklentileri adına yapılan araştırmaları anlamak adına öncelikler “kariyer”, “kariyer beklentisi”, “kariyer algısı” kavramlarının da açıklanması gerekmektedir. Kariyer kavramı, kişinin çalıştığı iş, bu işin içinde geçirdiği zaman içinde aldığı farklı iş ve giderek maddi, manevi açıdan daha doyurucu roller ve bunun yanında toplum içinde aldığı tüm rolleri içeren karmaşık bir kavramdır (Güldü ve Kart, 2017; s.378). Kariyer kavramına pek çok farklı disiplin içinde farklı tanımlamalar ve farklı kısıtlamalarla tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bu araştırma için en önemli olanı, insan kaynakları yönetimi açısından olanıdır. İnsan kaynakları yönetiminin temel ilkelerinden biri kariyer ilkesidir. Bu ilke uyarınca kariyer, kurum içine alınan çalışanların yetenek, becerilerine göre eğitilerek onlardan örgüt adına maksimum verim alınırken içinde buldukları konumların toplamıdır (Bursalı ve Kök, 2018; s.48-50). Kariyer beklentisi ise kişinin iş yaşamına atılmasından itibaren ve daha da öncesinde oluşturduğu ve bireysel değer anlayışıyla olduğu kadar toplumun değer ve beklentilerinin birleşimi olarak kişinin kariyerinden beklentileri (kariyerinde gelmek istediği nokta, kariyerindeki yükselme hızı, kariyerinde edinilecek artılar -maaş, statü vs.) olarak tanımlanabilir (Konakay, 2018; s.80). Kariyer algısı ise kariyer ve başarı kavramlarının bireyler tarafından tanımlanmaları ve bu tanımların değişimlerini içermektedir (Misican ve Bedir, 2017; s. 79-80).

Y kuşağının kariyer beklenti ve algıları hakkında yapılan çalışmalarda genel olarak ortaya çıkan sonuçlardan Y kuşağının işi ve kariyeri hayatının merkezine koymadığı, esnek ve yatay bir kariyer şemasını tercih ettikleri ve başarının bireysel tatminden yola çıktığını düşündükleri anlaşılmaktadır (Keleş, 2011, s.134; Kanbur ve Şen, 2017, s 10; Hershatte ve Epstein, 2010, s.214; Tekin ve Akgemci, 2016, s.22). Bu çalışmaların geneli sektöre bağlı özellikler göstermekte ve genellikle özel sektörde çalışanlara odaklanmaktadır. Akademi ve akademide çalışan Y kuşağı hakkındaki çalışmalar ise daha çok öğrenciler olarak Y kuşağını ele almaktadır. Akademisyenler olarak Y kuşağı hakkında çalışmalar ise çok kısıtlıdır.

Akademi içinde çalışmaya başlamış olan Y kuşağının akademik kariyer ne bekledikleri ve kariyer algılarının tanımlaması hakkında Türkiye’de yapılan herhangi bir çalışma yoktur.

Y kuşağı akademisyenlerinin kariyer algı ve beklentilerinin algılanması, Y kuşağı çalışanlar için yapılacak insan kaynakları yönetimi için gereklidir. İnsan kaynakları yönetiminin amacının verimliliği artırmak olduğu ve örgütte çalışanların beklenti ve isteklerinin örgütün genel amaçlarıyla birleştirilmesi de hedeflendiğinden (Bek, 2007; s.110), Y kuşağı çalışanların kariyer beklenti ve algılarının anlaşılması insan kaynaklarının verimliliği sağlamasını ve iş yerinin ve örgüt yapısının Y kuşağı akademisyenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bunun yanında Y kuşağının gelecekte akademiye giderek artması beklenen ağırlıkları ve otoriteleri düşünülerek Y kuşağı kariyer algısının gelecekte akademinin alacağı şekle direkt bir etkisinin olacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde çalışan Y kuşağı akademisyenlerin kariyer kavramına ilişkin görüşlerinin alınmasını ve buna dayanarak Eskişehir Osmangazi üniversitesindeki Y kuşağı akademisyenlerin kariyer algı, kariyer hedefleri ve beklentilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bunun yanında bu araştırmada Eskişehir Osmangazi Üniversitesindeki Y kuşağı akademisyenlerin;

- Diğer akademisyenlerle olan ilişki ve onlardan beklentileri nelerdir?
- İş ortamı dışındaki kişilerden beklentileri nelerdir?
- İş ve sınıf ortamından beklentileri nelerdir?
- İş ve sınıf ortamından beklentileri nelerdir?

Sorularına da yanıt aranmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Y kuşağı hakkında yapılan çalışmalar, Y kuşağını pek çok farklı yönden incelemekte ancak Y kuşağı akademisyenler hakkında yapılan araştırmaların özellikle Türkiye’deki, yokluğu, bu niş alan içinde bir boşluk oluşturmaktadır. Kuşaklar teorisi alanında yapılan çalışmalar içinde bunun eksikliği, bir çalışma alanı olarak akademinin ve bu alanla bağıntılı olarak insan kaynakları yönetiminin akademiye yansımalarının anlaşılması ve gelişimini

etkilemektedir. Bu araştırma hem Y kuşağı ve hem de kuşaklar teorisi içinde bulunan bu boşluğa veri ve kaynak sağlama amacı bulunmaktadır. Bu sorunların yansırı Türkiye'de yapılan nitel araştırmaların azlığı araştırmalara yapılacak katkılarını değerini artırmaktadır. Bu araştırmanın bir alt amacı ise insan kaynakları ve işletme alanlarında yapılacak olan ve kariyer hedef ve beklentilerinin anlaşılması ve çalışanların kariyere bakışını konu alacak çalışmalar için veri sağlamak, bu alanda literatüre küçük bir katkı sağlamak ve özellikle üniversite içinde kariyer yapma kavramı hakkında yapılan çalışmalar için bir kaynak sağlamaktadır.

Bu araştırmanın ayrıca Türkiye'de yapılan kamuda personel yönetiminde insan kaynaklarına geçiş araştırmalarına de katkı sağlayacağı düşünölmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, sanayi devriminden sonra öncelikle personel yönetimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemde sadece şirket odaklı olarak düşünölen ve insanı bir makine veya daha doğrusu makinenin içindeki parça olarak gören bu anlayış 1950'ler sonrası değişmeye ve yerini insanı birey olarak gören ve daha ayrıntılı olan insan kaynakları yönetimine bırakmıştır (elik şimşek, ve Akatay, 2016; s. 48). Bu yönde yapılan çalışmalar son yıllarda artmış, üniversitelerin 2005 yılında itibaren stratejik planlar yayınlamaya başlaması, bakanlıklar içinde insan kaynağının yönetimi içinde ayrı birlikler kurulması gibi etmenler genel değişime işaret etmektedir. Bu değişimin içinde kurulmaya başlanan İKY bölümlerinin daha iyi çalışabilmeleri için Y kuşağının kariyer hedef ve algılarının (akademi özelinde Y kuşağı akademisyenlerin) anlaşılması, bu verilerin insan kaynakları açısından analiz edilmeleri gerekmektedir. Bu araştırma sağlayacağı veri ve önerilerle bu alana katkı sağlayacaktır.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmanın varsayımları iki başlık altında toplanabilir. Bu iki başlık aşağıda listelendiği üzere şöyledir;

1. Y kuşağı akademisyenlerinin kariyerlerinden beklenti ve hedefleri arasında anlamlı bir kuşak benzerliği vardır.
2. Y kuşağı akademisyenlerinin kariyerlerin beklenti ve hedefleri konusunda fikir ve düşünöceleri vardır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıklarını; örneklemin sınırlılığı ile ilgilidir. Bu çalışmada yalnızca Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde çalışan Y kuşağı akademisyenler dâhil edilmiştir. Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde çalışan Y kuşağı akademisyenlerin de yalnızca sınırlı ve çalışmaya katılmaya gönüllü olanları ile araştırma yürütülmüştür.

1.6. Kısaltmalar

Bu çalışmada kullanılan kısaltmalar aşağıda verildiği şekildedir.

G: Görüşmeci

İK: İnsan Kaynakları

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

YÖKSİS: Yükseköğretim Bilgi Sistemi.

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın dayandığı teoriler ve bu teoriye dayanan bu araştırmaya kaynaklık etmiş olan diğer araştırmalar hakkında bilgi verilecektir. Kuşaklar teorisi, Y kuşağı ve bu kuşakla ilgili yapılan araştırmalar, kariyer kavramı ve kariyer kavramının ortaya çıkışı, kariyer algısı ve beklentileri hakkında yapılan araştırmalar, insan kaynaklarının akademide kullanımı ve Y kuşağı akademisyenler hakkında bilgi verilecektir.

2.1 Kuşaklar Teorisi

Bir önceki bölümde aktarıldığı şekliyle tarihsel bir gelişim sürecinden geçerek Strauss ve Howe'un ortaya çıkardığı halini alan ve bu haliyle de Türkiye'de yer bulan kuşaklar teorisi, en temel haliyle şu şekilde tanımlanabilir. Kuşaklar: ortalama yirmi yıllık bir zaman dilimi içinde doğan ve aynı yaşam döneminde benzer deneyim ve olaylarla şekillenen bireyler, ortak karakter ve değer yargılarına sahip olurlar. Bu ortak değer yargı ve karakteristik özellikler onları bu yirmi yıllık zaman dilimi dışında doğan diğer bireylerden ayırır. Her bir kuşak ortalama yirmi yıllık dönemde doğan bireylerce oluşturulur. Her kuşak toplumu ve diğer kuşakları etkiler (Strauss ve Howe, 1991; s. 125-127).

Teorinin daha rahat anlaşılması için öncelikle teorinin dayandığı en temel kavramın yani kuşağın anlaşılması gerekmektedir. TDK kuşak kavramını şu şekilde tanımlamaktadır: yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu (TDK, 2019). Bu kuşak tanımı daha önce verilen kuşaklar teorisinin en basit tanımıyla uyumlu görünse de kuşaklar teorisinde bir kuşağın tam olarak nasıl oluştuğu ve bir kuşağa dâhil olma kavramı ele alındığında kuşak kavramının çok daha karmaşık olduğu görülür (Şenyuva, Ertüzün, Turhan ve Demir, 2017; s.1385-1386). Bu karmaşıklığın kökeninde iki sorun yatmaktadır; yaş ve sosyolojik olgu kavramları arasındaki fark, toplumsallaşma ve yaş kavramının farklı toplumlardaki ele alınışı (Adıgüzel vd., 2014; s.165-168). Fiziki anlamıyla yaş yani bireyin bedensel olarak doğduğu andan itibaren içinde bulunduğu biyolojik yaşı ve yaşam döngüsünde bedenlen eriştiği beceri ve yetenekler vardır. Fiziki yaş, biyolojik temelli

olduğundan toplumlar arasında ciddi bir fark göstermez. Ortalama olarak her yirmi yılda bir doğan kuşakların büyümesine bağlı olarak generational takeover (kuşak geçişi) yaşanır. Kuşakların doğum ve ölüm arasında yaşadıkları değişimler tüm toplumsal değişimin parçasıdır (Thompson, 1967; s.70) .

Ancak bir kuşağın oluşumunda yaş ve aynı anda doğmuş olmanın ötesinde benzer deneyim ve yaşayışların hayatın aynı dönemindeyken parçası olmak da vardır. Strauss ve Howe (1991; s.71-73) bir kuşağı oluşturan ve tanımlayan ana olgunun hayatları içinde aynı dönem içinde kişiliği biçimlendiren “sosyal anlar” olarak tanımlamışlardır. Bu fikrin kökeni de 1986’da yazdığı *The Cycles of American History* (Amerikan Tarihinin Döngüleri) kitabıyla Arthur Schlesinger Jr. atmıştır. Ancak Strauss ve Howe’un aksine Schlesinger’in fikirleri kuşaklar kavramının üzerinde durmamıştır. Sosyal anlar; yaklaşık on yıl süren ve toplumun sosyal hayattaki değişimi açıkça hissettiği anlar olarak tanımlanmıştır. Bu sosyal anlara hayatın aynı yaşam evresinde yakalanan bireyler arasında anın sonuçlara dayanan bir ortaklık olur. Bir kuşağı oluşturan şey her bir yaşam dönemi içinde yaşadıkları ortaklaşa deneyimlerdir.

Bu noktada yaşam evreleri kavramının daha net açıklanması gerekmektedir. Yaşam evreleri; bireyin doğumdan ölümüne değin yaşadığı hayatta geçirdiği biyolojik ve sosyal nedenlere bağlı olarak farklı yetenek ve ödevlere sahip oldukları her bir dönemdir. Bu dönemler sırasıyla; doğum, yetişkinliğe erişme, orta yaş, emeklilik ve yaşamın sonudur (Aydın ve Başol, 2014; s.2-3). Her bir yaşam evresinde bireylerin toplum içinde farklı rolleri bulunur ve her bir yaşam evresi yaklaşık yirmi yıllık bir zaman dilimini kapsar. Her bir kuşak yaşadığı deneyimlerin ve sosyal anların sonucu şekillenir ve bu sosyal anlar her bir yaşam evresindeki kuşağı farklı etkiler (Strauss ve Howe, 1991; s.60-63). Bir yaşam evresinden diğerine geçiş ve her bir yaşam evresinin içerdiği sorumluluk ve görev biyolojik açıdan fark içermese de sosyolojik açıdan ciddi farklar içermektedir.

Marshall (1997; s.399-400) her bir kuşakta çocuk sahibi olma yaşının ve her bir yaş grubundan beklenenlerin aynı toplum içinde bile on yıllar gibi rölatif kısa bir sürede değişebildiğinden bahsetmiştir. Bu farklılık farklı toplumlarda daha da belirgindir. Her bir yaşam evresi ve yaşam evrelerinin neler getirdiği toplumdan topluma ve dönemden döneme değişmektedir. Sisowath (2006; s.307-309) Kamboçya toplumun son yüzyıl içinde yaşadığı değişimin ve globalleşmenin Kamboçya toplumu üzerindeki derin etkilerinin her bir kuşağın

batıdan daha farklı bir sosyal değişim içine girmesine neden olduğundan bahsetmektedir. Yaşam evrelerinin ne olduğunun anlaşılmasının yanında Strauss ve Howe'un (1991; s. 60-61) tanımlamalarıyla her bir dönemin getirdikleri de anlaşılmalıdır. Aşağıdaki tabloda her bir yaşam evresi ve yaşam evrelerinin özellikleri verilmiştir.

Tablo 2.1

Yaşam Evreleri ve Özellikleri

Yaşam Evresi	Yaşam Evresinin Özellikleri
Gençlik (0-21)	Bağımlılık bu yaşam evresinin toplumdaki ana rolüdür. Bu dönemde öğrenme, hatadan ve acıdan kaçınma, korunma ve değerleri öğrenme başlıca eylemlerdir.
Erişkinliğe Geçiş (22-43)	Aktiflik bu yaşam evresinin toplumdaki ana rolüdür. Bu dönemde çalışma, aile kurma, değerleri deneme ve kurumların işleyişine katılma başlıca eylemlerdir.
Orta Yaş (44-65)	Liderlik bu yaşam evresinin toplumdaki ana rolüdür. Bu dönemde ebeveynlik, öğretme, kurumları yönetme, değerleri kullanma başlıca eylemlerdir.
Yaşlılık (66-87)	İdarecilik bu yaşam evresinin toplumdaki ana rolüdür. Bu dönemde mentörlük, süpervizörlük, değerleri aktarma, kaynaklar için bir kanal olma başlıca eylemlerdir.

(Strauss ve Howe, 1991; s. 60-61)

Bir sosyal olay, her bir yaşam evresini farklı etkiler. Hayatın farklı dönemlerindeki kuşaklar, aynı sosyal olaydan farklı değer ve fikirler edinerek çıkarlar (Trzesniewski ve Donnellan, 2010; s. 58-59). Sosyal olayın bir toplumu nasıl şekillendirdiğinin anlaşılması için farklı örnekler verilebilir. Burada kavramın daha rahat anlaşılması için teknoloji örneği, daha da önemlisi internet teknolojisinin yaygınlaşması örnek teşkil eder. İnternetin yaygınlaşmasına küçük birer çocukken yakalanan y kuşağı, kısa zamanda interneti kişilik ve hayatlarının merkezine oturtmuşlardır. İnternette rahat ve çok paylaşım yapmaktadırlar ve internetle gerçek hayat arasında belli bir fark görmektedirler. İnterneti hayatın daha geç bir döneminde edinen x kuşağı ise interneti daha çok bir eğlence aracı olarak görmekte ve bu alanı da tamamen bir eğlence aracı olarak sonuçları olmayan bir bütün olarak görmektedirler.

Buna karşın internetin gelişmesi ile doğmuş olan z kuşağı ise interneti hayatın normal bir olgusu olarak gördüklerinden interneti de özel yaşamın bir parçası olarak görmekte ve burada da gündelik yaşamda davrandıkları gibi davranmaktadırlar (Karagülle ve Çaycı, 2014; s.193). Teknolojik yenilik her bir kuşağı farklı etkilemekte ve her kuşağın farklı etkilemektedir.

Strauss ve Howe (1991), sosyal olayların etkisi yalnızca bireylerin sosyal olayın yaşandığı dönemdeki yaşam evresine bağlı olmadığını aynı zamanda sosyal olayın yapısına da bağlı olduğunu söylemektedirler. Seküler krizler, toplumun dış yapısının değiştiği ve toplumun kurum, yasa ve toplumsal davranışlarının değişimini sağlayan olaylar ruhsal uyanışlar toplumun düşünce ve değer yargılarının değiştiği ve bireylerin kişisel hayatlarında değişime yol açan olaylardır. Sosyal olaylar rastgele gerçekleşmezler. Seküler krizler ve ruhsal uyanışlar birbirlerini izleyebilseler de artarda olamazlar. Sosyal olaylar, yaklaşık olarak iki yaşam evresinde bir (ortalama kırk yıl) olurlar ve toplumu değiştirirler. Her sosyal değişim aynı ölçüde radikal olmaz ve etkileri aynı ölçüde sürmez ancak her sosyal olayın toplum için değişim getirir.

Sosyal olayların kuşakların oluşumunda ve dönüşümünde etkisi ise hem bu kuşakların ilk doğdukları andaki çevrelerini ve yetiştirme biçimlerini etkilemekte hem de bir yaşam evresinden diğerine geçerken hem toplumda algılanışlarını hem de bir kuşağın karakteristiğini değiştirmektedirler (Strauss ve Howe, 1991; s. 71). Sosyal anların bir kuşağın üzerindeki etkileri açısından daha önce verilen Kamboçya örneğine benzer şekilde bu konuda da bir örnek verilmesi, sosyal anlar kavramının daha iyi anlaşılmasına olanak tanıyacaktır. Daha önce kuşaklar konusunda yaptığı katkılardan bahsedilen Arthur Schlesinger Jr, *Cycles of American History* adlı kitabında ortaya attığı görüşüne göre Amerikan siyasetini düzenli olarak toplum yararı ve bireysel istekler dönemleri arasında süregelen bir ikilik vardır (Schlesinger, 1999 aktaran Cox, Stewart, Lortie, Barreto,2019). Green (1961; s.5-8), Amerika'da demokrasinin nasıl anlaşıldığı ve demokrasi üzerine yapılan tartışmaları açıklarken Amerikan Bağımsızlık savaşı sonrası ortaya çıkan demokrasi fikrinin aslen beyaz erkekler için seçim ve haklar sağladığını ancak Amerikan iç savaşının toplumun hak ve hürriyet kavramına nasıl baktığının değişmesine ve bireyin hakları kavramının toplumsal düzelmeye bir tartışma konusu haline geldiğini açıklamıştır. Strauss ve Howe'un (1991; s. 200-220) Amerikan tarihinde kuşaklar döngüsünü kıran dönem olarak

tanımladığı Amerikan iç savaşı, seküler bir kriz olarak Amerika’da yasal ve düşünsel düzlemi değiştirdiği gibi kuşak gruplarını ve tiplerini değiştirmiştir.

Strauss ve Howe’un kuşaklar teorisinde önemli bir yer tutan bir başka kavram olan “kuşak tipi” dir. Daha önce söylendiği üzere, dört tip kuşak vardır. Bu kuşaklar baskın ve çekinik olmak üzere ikiye ayrılırlar. Baskın kuşaklar; toplumda ve toplumun yaşamında (tarihinde, edebiyat ve sanatında, politikasında) derin izler bırakırlar. Çekinik kuşakların tarihteki ve toplum yaşamındaki izleri daha az çarpıcıdır. Ancak çekinik kuşaklarda tarihi ve toplumu etkileyecek olay, olgu, yapı ve bireyler olur, baskın kuşaktaki daha yoğun kümeleşmeyle karşılaştırıldığında bir azlıktan bahsedilebilir. Her bir kuşak tipinin özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.2

Kuşak Tipleri

Kuşak Tipi	Özellikleri
İdealist	Baskın ve içe dönük bir kuşak olarak seküler krizler sonrası şımartılan çocuklar olarak büyürler. Gençliklerinde sosyal uyanış tetiklerler, narsist yetişkinler olarak parçalara bölünürler, ahlakçı orta yaşlılar olurlar ve bir sonraki seküler krizi vizyoner yaşlılar olarak karşılarlar.
Reaksiyoner	Resesif bir kuşak olarak korunmayan ve eleştirilen çocuklar olarak büyürler, risk alan yabancılaşmış gençler olurlar, pragmatik orta yaşlılar olarak güçlü seküler krizi karşılarlar, münzevi ama hala saygı gören yaşlılar olurlar.

Tablo 2.2 (Devam)

Kuşak Tipleri

Kuşak Tipi	Özellikleri
Sivil (Civic)	Baskın ve dışa dönük bir kuşak olarak fazlasıyla korunan çocuklar olarak büyürler. Seküler krizleri karşılayan ve yenen kahraman gençler olurlar ve güçlü kurumlar kuran orta yaşlılar olarak bu kahraman imgeyi devam ettirirler. Bir sonraki ruhsal uyanış tarafından tehdit altında olan yaşlılar haline gelirler.
Uyumcu	Resesif bir kuşaktırlar. Boğulacak derecede korunan çocuklar olarak seküler krizde büyürler ve riskten kaçınan gençler ve kararsız orta yaşlılar olarak ruhsal uyanış döneminde toplumsal liderler olurlar, saygı görmeyen ama etkili yaşlılar olurlar.

(Strauss ve Howe,1991; s.73-74)

Kuşaklar daha önce bahsedildiği gibi bir döngü içinde hareket ederler, sosyal olaylar bu döngüyü hareket ettiren güçler- bir analogi olarak dünyanın dönüşünde yer ve güneşin çekim güçleri- olarak bu döngünün devamını sağlarlar. Dört tip kuşak bazı istisnalar hariç olmak üzere her zaman bu sırayla; idealist, reaksiyoner, sivil, uyumcu ortaya çıkarlar ve ortaya çıkışlarında sosyal olaylar kadar bir önceki kuşağın çocuk yetiştirmeye ve pedagojiye genel bakışı da önem taşır. Bu dört kuşak tipinin tekrarı bir kuşak döngüsünü oluşturur. Her bir kuşağın sahip oldukları ortak değer ve yargılar o kuşağın “kuşak personasını” oluşturur. Kuşakların ortak değerlerinin oluşmasını sağlayan faktörler ise; sosyal anlar, daha önce ve daha sonra gelen kuşaklarla yaşanan fikir ve tarz çatışma ve alışverişleridir (Hazlett, 1992).

Strauss ve Howe'a göre var olan tüm kuşakların her bir kuşağın doğduğundan ölümüne kadar geçen sürede yaşadığı tüm sosyal olaylar kendilerinden önce ve sonra gelen kuşaklarla yaşadıkları çekişmeler ve etkiler sonucu bir "kuşak personası" geliştirirler (Crappell, 2015 s.40). Bir kuşağın personası, o kuşağın en tipik olarak karşılaşılan özellik ve karakteristiklerinin indirgemeci bir toplamıdır (Hazlett, 1992; s.78-79). Kuşak personası ile kuşak tipleri arasındaki fark; kuşak tiplerinin var olan tüm kuşakları içlerinde barındıran genel arketipler olarak bir kuşağın sosyal olaylar ve bir önceki ve sonraki kuşaklarla girdikleri ilişkiler sonrası ortaya çıkan genel bir eğilimi yansıtan davranış ve ilişkiler bütünü iken ve bir kuşağın personası, o kuşağı diğer tüm kuşaklardan ayıran çağa ve yaşanan olaylara tam anlamıyla bağımlı olan değer, fikir, hayat görüşü ve felsefenin bütünüdür (Knight, 2009; s.14). Bir kuşağın personası, o kuşağı ayırt etmede etkili olduğundan o kuşak hakkında yapılan araştırmaların genellikle öznesi konumundadır (Yüzbaşıoğlu, 2012; Garrick, Pendergast ve Geelan, 2017; s.48) .

Strauss ve Howe'un 1991 yılında yayınladıkları daha önce de bahsedilen kitapları *Generations: The History Of America's Future, 1584 to 2069* (Kuşaklar: Amerika'nın geleceğinin tarihi 1584'ten 2069'a) 1997'de kuşaklar teorisine daha sonra *Fourth Turning* (Dördüncü Değişim) adlı kitaplarıyla katkıda bulunmuşlardır. Bu kitapta 1991'de anlatılan teorideki döngü kavramı daha ayrıntılı olarak işlenmiştir. Her kuşak yaşamlarının ilk yirmi yılında içinde yaşanan sosyal olaylara göre şekillenerek kuşak personalarını ve tiplerini oluştururlar ve ortaya çıkan sosyal olaylar da belli bir düzen içinde ve her zaman benzer sonuçlar doğurarak oluşurlar (Strauss ve Howe, 1997; s.14-15). Bir toplum her seksen yılda bir sosyolojik döngüden diğerine geçer ve bu dört kuşak tıpkı mevsimlerin birbirlerini takip etmesi gibi birbirlerini takip ederler ve takip etmeleri doğal, gereklidir (Peters, 2017). Bu dört seksen yıllık döngü daha önce açıklanan dört tip kuşağın tamamının oluşturduğu ve her yirmi yılda bir olan sosyal olayların (seküler ve ruhani) bütününden oluşur. Her bir döngüde toplum ve toplumsal yaşama dair olan kavram, var oluş, düzen, kurumlar (kültürel, siyasal vb.) değişim geçirir.

Bir insanın tüm yaşam evrelerinin toplamı olan yaşam döngüsü (yaklaşık seksen yıl) tıpkı kuşaklar gibi dört tip döngü sürekli olarak birbirini izler; gelişme, olgunlaşma, entropi, yokoluş. Bir döngü içinde sosyal anlarla değişen dört "dönem" bulunur (Topgül, 2015; s. 12-17). Bu dönemler de kendi aralarında bir sıralamayla (Yükselme, uyanış, çözülme ve

krizler) şeklinde ilerler. Tüm bu döngüsel faaliyetlerin anlaşılabilmesi daha önce bahsedilen mevsimler analogisi geliştirilerek kullanılabilir. Eğer yaşam döngüleri yıl olarak ele alınırsa her bir sosyal an tarafından şekillendirilen dönem mevsim, bu dönemler içinde yaşayan her kuşak ise topluma ve duruma özgü kaynaklardan yani buldukları yerin toprak ve suyundan etkilenen mevsimlere göre davranış ve hareketleri değişen ve tüm varlıklarını bir yıl -döngü- içinde geçiren bitkiler gibidir denebilir. 1991 yılında ortaya koyulan kuşaklar teorisinin aksine bu fikir geniş çaplı bir kabul görmemiştir (Robb, 1998). Kuşaklar teorisinin bu kısmına atıfta bulunan çalışmaların sayısı kuşaklar teorisine atıfta bulununan çalışmalara kıyasla çok azdır (Beinhoff, 2011; Gürbüz, 2015).

2.1.1. Y kuşağı

Bu araştırmanın da konusunu oluşturan Y kuşağı şu an çocukluk dönemini geride bırakmış ve erişkinliğe geçiş evresine geçmiştir. Bu kuşağın doğum dönemine dair farklı fikirler bulunmaktadır. Pek çok araştırmacı, Y kuşağının doğduğu dönem olarak 1980 ile 2000'ler arası dönemde anlaşmış olsalar da tam olarak Y kuşağının ne zaman doğduğu konusunda farklı araştırmacıların farklı görüşleri vardır. Aşağıdaki tabloda bu görüşlerden bazıları sıralanmıştır.

Tablo 2.3

Y Kuşağına Araştırmalarda Atfedilen Yaş Aralığı

Araştırmacılar	Atfedilen Y Kuşağı Yaş Aralığı
Arsenault (2004)	1981-2000
Broadbidge, Maxwell ve Ogden (2007)	1978-2000
Ergil (2013); Keleş (2011); Haeberle, Herzberg ve Hobby(2009); Crumpacker ve Crumpacker (2007); Kyles (2005)	1980-1999
Howe ve Strauss (1997)	1982-2004
Kotler ve Armstrong (2004); Bush, Martin ve Bush (2004); Hacker (2008)	1977-2000
Lancaster ve Stillman (2002)	1981-1989
Lower (2008)	1980-2001

Tablo 2.3 (Devam)

Y Kuşağına Araştırmalarda Atfedilen Yaş Aralığı

Araştırmacılar	Atfedilen Y Kuşağı Yaş Aralığı
Miller ve Washington (2011); Salahuddin (2010)	1980-2000
Pekala (2001)	1979-2001
Seçkin, 2005	1980-1995
Tolbize (2008)	1981-1995
Washburn (2000)	1982-2003
Williams ve Page (2011); Kim, Knight ve Crutsinger (2009); Nusair, Parsa ve Cobanoğlu (2011); Senbir (2004)	1977-1994
Yelkikalan ve Altın (2010)	1980-1994

(Yüksekbilgili, 2013)

Y kuşağı, henüz doğmuşken hakkında hükümler verilen ve geleceği belirlenmeye çalışan bir kuşaktır (Delbosc ve Ralph, 2017). Bu kuşak, giderek artan teknolojik ilerleme, 2008 ekonomik krizi, 2000’li yıllarda artan terör saldırıları, internet ve sosyal medya kavramının ortaya çıkışı gibi farklı sosyal anlardan ve zeitgeistten etkilenmiş olan Y kuşağı, artan bir refah ve liberalleşme dönemi içinde doğmuş olsalar da gençliklerinde bu liberal ve refah dolu dönemin giderek azaldığını gören ve buna reaksiyon gösteren bir kuşaktır. Bu kuşağın tipi; baskın sivildir. Bu kuşağın henüz hayatlarının başında olmaları toplumu etkileme güçlerini azaltsa da bu kuşak şimdiden toplumu değiştirme ve dönüştürme kapasitesini göstermektedir (Hamilton, 2015; Angus ve Westbrook, 2018). Bu kuşağın personası; yenilikçi, teknolojiyi seven, iş birliğini seven, çalışmak için yaşamaktansa yaşamak için çalışan, sosyal medya kullanımına düşkün, kendisini geliştirmeyi ve denemeyi seven, hiyerarşidense ortak karar alımına ve bireyin değerine inanan, sosyal duyarlılığı yüksek bunun yanında sabırsız, ilgisiz, iletişim becerilerine sahip olmayan, apolitik, saygısız, “Peter Pan” sendromlu ve toplumda kendilerinden beklenenleri yerine getiremeyen bir kuşak olarak da tanımlanmışlardır (Joshi, Dencker, Franz, ve Martocchio, 2010; Konakay, 2018; Karagülle ve Çaycı, 2014; Hershatte, ve Epstein, 2010; Engizek, ve Şekeraya, 2016;

Keskin, 2019). Y kuşağının Türkiye özelinde Özal dönemi, çok kanallı televizyonlar, bilgisayarların eve girmesi, seksen darbesi sonrası değişen siyasi yapı ile şekillenmiş bir kuşak olarak yaşayan kuşaklar arasında globalleşmeyi “yakalayan” ilk kuşak olarak en plana çıkmaktadırlar (Keskin, 2019; s.24) . Türk Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar, bu kuşağın personasını global trendlerden belli noktalarda saptığını ortaya koymaktadır. Bu noktalar; Y kuşağının özgüvenli, bireyselliğe dönük yönlerinin Türk y kuşağı için geçerliliği düşük özellikler olduğu görülmüştür (Özler, Mercan, ve Yeni, 2014; s. 7; Yüksekbilgili, 2013; s.343). Bununla birlikte genel anlamıyla global Y kuşağı için söylenebilecekler Türk Y kuşağı için de söylenmektedir (Türk, 2013; Adıgüzel vd., 2014; Konakay, 2018; Kanbur ve Şen, 2017).

2.1.2. Y kuşağı ve y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar

Daha önceki bölümlerde kuşak personalarını, kuşak tipleri ve oluşumlarında etkili olan sosyal olaylardan bahsedilen ve bu araştırmanın konusu olan Y kuşağı hakkında daha önce söylenilenlere eklenecek üç konu vardır. Bu kuşağın iş ve eğitim hayatı özelindeki özellikleri, bu kuşak hakkında dünyada yapılan araştırmalar ve bu kuşak hakkında Türkiye’de yapılan araştırmalar. Bu bölümde bu üç konu hakkında bilgi verilecektir.

Y kuşağının iş hayatındaki görüş, beklenti ve hedefleri literatürde ciddi bir yer tutmaktadır. Google Scholar ’da Y kuşağı ve iş anahtar kelimelerine dayanan yaklaşık 20.300 sonuç vardır. Y kuşağı alanında yapılan araştırmaların ciddi bir kısmını oluşturan “iş” kavramının içine oldukça farklı kavramlar dahildir. Bunlardan en önemlileri ve bu araştırma için en dikkatle incelenmesi gereken kariyer kavramıdır. Daha sonraki bölümlerde ayrıntılarıyla da anlatılacak olan bu kavram, en basit haliyle bireyin seçtiği bir meslekte ilerlemelerinin ve gelişmesinin tecrübe ve yetenekte sağlanabilmesidir (Anafarta, 2001). Kariyer kavramı yalnızca yüksek statülü işlerle ya da bir işte kıdem artırmayla alakalı değildir, bireyin örgüt veya örgütler içinde yarattığı etki ve örgüt veya örgütlerin bireye ve bireyin gelişimine olan etkileri ile ilgilidir. Bireyin bir alandaki işten aynı seviyedeki başka bir alana geçmesini de içermektedir (Çelik vd., 2016). Kariyer kavramı insan kaynakları alanında geniş bir yer tutar ve kariyer kavramını incelerken şu alt kavramların da anlaşılması gerekmektedir; kariyer hedefleri, kariyer beklentileri, kariyer tatmini. Kariyer hedefleri, kişinin kariyeri sırasında ve kariyer sonucu olarak ulaşmak istediği konum, hedef ve amaçlardır (Acar ve Özdaşlı, 2017).

Kariyer beklentileri ise bireyin kariyerinde karşılaşmayı umduğu durumlardır. Kariyer tatmini kişinin kariyerinde geldiği ve rasyonel olarak geleceğini düşündüğü yerin kariyer hedefleriyle uyumu ve bundan duyulan memnuniyet ile ilgilidir (Yüksel, 2005; s.305).

Y kuşağının kariyer kavramıyla bağıntılı olarak incelendiği araştırmalar sayıca oldukça fazladır. Yüksekbilgili (2013), Y kuşağının kariyerlerinde beklentilerinin hem bireysel başarı hem de topluma yararlı bir iş de yapmak istediklerini belirtmektedir. VanMeter vd. (2013), Y kuşağının kariyerlerinde demokratik hizmetkar liderler istediklerini ve beklediklerini, iş ortamında rahat ve demokratik bir karar alım mekanizması olması gerektiği düşündüklerini aktarmaktadır. Khera ve Malik (2014) ise Y kuşağının yaşam ve özel hayata kariyerlerine kıyasla daha fazla düşkün olduklarını belirtmişlerdir. Sherman (2006) ise Y kuşağının iş hayatında rahat bir ortam olarak görmek istediklerini aktarmış ve kariyerlerinde yardımlaşmayı önemsediklerini belirtmiştir. Stenerson (2012) de benzer fikirleri aktarmaktadır. Keleş (2011), Türk Y kuşağı için yaptığı araştırmada yönetimde yardımlaşma ve karşılıklı güven beklediklerini aktararak Sherman ve Stenerson'ı onaylamaktadır. Bresman ve Rao'nun araştırması (2017) Y kuşağının liderliğe ve iş yerinde sorumluluk almaya X kuşağına göre daha yatkın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kanbur ve Şen (2017) benzer bir şekilde Y kuşağının kariyerlerini biçimlendirmede ve iş geleceğini öngörmeye X kuşağından iyi olduklarını belirtmiştir. Bozkurt ve Goral (2014), da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Joshi, vd., (2010) Y kuşağının uyumlu çalışanlar olduklarını aktarırlar. Tekin ve Akgemici (2016) de benzer bir sonuca vararak Türk Y kuşağının kurallara uyduğu ve yetkinliğe genel anlamıyla önem verdiğini bulmuşlardır. Bununla beraber, bazı araştırma ve araştırmacılar farklı sonuçlara varmaktadır. Vinick ve Abbott, (2015) Y kuşağının teknolojiye yatkın bir kuşak olarak iş hayatında da bu özellikleri aktarmak istediğinden bahsetmişlerdir. Gürsoy, Maier ve Chi, (2008) Y kuşağının özgüvenli değil, hayata karşı dayanıksız bir kuşak olarak tanımlamışlardır. Y kuşağı bencil ve vurdumduymaz olarak da tanımlanmıştır (Ordun ve Karaeminoğulları, 2013: 242 aktaran, Tekin ve Akgemici, 2016). Konakay (2018), Türk Y kuşağını güvensiz, sadakatsiz olarak tanımlamıştır. Twenge ve Foster, (2010) Y kuşağının daha önceki kuşaklara göre narsistik olarak tanımlamışlardır. Delbosc ve Ralph (2017) da bu ikilikten bahsetmişlerdir. Bu ikiliğin

nedeni ise yapılan araştırmaların gerçek anlamda global bir kuşak olarak tanımladıkları Y kuşağının tam anlamıyla örnekleyen bir araştırma yapmanın zorluğa bağlamışlardır.

Y kuşağının kariyer ve iş hayatına dair yapılan araştırmalarda bir başka önemli görüşte Y kuşağının iş seçimi ve buna bağlı olarak kariyer hedefleri konusundaki özgünlükleri ve diğer kuşaklarla olan benzerlikleridir. Yukarıda aktarılan araştırmalarda da bu konuya dair bilgiler bulunsa da sadece Y kuşağının kariyer hedeflerine yoğunlaşan çalışmalarda rneğin Montag, Campo, Weissman, Walmsley ve Snell'in 2012 yılında yaptıkları araştırmada Y kuşağının iş ve eğitim seçimlerinde özel olduklarını ve desteklendiklerini hissetmek istediklerini bulmuşlardır. AlQurashi (2016) Y kuşağının iş ortamını fiziki bir mekn olarak görmediklerini ve ofis ortamında çalışmak gibi bir beklentileri olmadığını aktarmıştır. Tilford (2018) Y kuşağının kariyer de dahil olmak üzere hayatın önemli “dönüm noktalarına” önceki kuşaklara kıyasla geç girdiklerini aktarmıştır.

Y kuşağının “kuşak personası” ve kuşak personasını dünya görüşlerine göre biçimlenen alışveriş, tktim, siyasi algı ve değerleri hakkında yapılan çalışmalar da oldukça çok sayıdadır. Jennifer Endres ve Danielle Tisinger (2012) Y kuşağına literatürde atfedilen özelikleri şöyle sıralamışlardır; özel, korunmuş, özgüvenli, takım ruhlı, rahata alışkın, başarmak için baskı görmüş, kazanan. Ram (2017) Y kuşağının eşyadan çok deneyim almak istediklerini belirtir, benzer bir şekilde Adams ve Pate (2013) Y kuşağının bir deneyim olarak Sosyal Medya'ya aktarılabilen şeyleri satın almak istediğini aktarmaktadır. Angus ve Westbrook (2018) Y kuşağının daha önce söylendiği üzere sosyal açıdan duyarlı bir kuşak olarak temiz yaşam ve doğal ürünler tercih ettiklerini aktarmışlardır. Corporate Knights'da 2015 yılında yayınlanan araştırmaya göre Y kuşağı duyarlı gördüğü üreticilerden alışveriş etmek istediğini aktarmaktadır. Türkiye'de bu konuda yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ekşili ve Antalyalı (2017), Yüksekbilgili (2013) Türk Y kuşağının zeliklerinin Global anlamda belirlenen Y kuşağı kuşak personasına benzer olduğunu ifade etmişlerdir. Engizek, ve şeker kaya (2016), Y kuşağı kadınların alışveriş sırasında X kuşağına göre daha az sosyal duyarlılık gösterdiğini ortaya koyarak Türkiye zeline Y kuşağının global trendlere ters bir yönünü ortaya koymuşlardır. Karagülle ve aycı (2014) Türk Y kuşağının internetti görüş biçimlerinin bu alanı tamamen kamusal ve öznel bir alan olarak tanımladıklarını aktarmıştır.

2.3. Kariyer

Daha önceki bölümlerde kısaca açıklanan kariyer kavramı, bu başlık ve bu başlığa bağlı alt başlıklarda daha ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Bu başlık ve alt başlıkları altında kariyer kavramı ve kavramın tarihsel gelişimi, kariyer kavramına bağlı olan kariyer algı, beklenti ve hedefleri kavramları açıklanacaktır.

2.3.1 Kariyer kavramı ve tarihçesi

Kariyer kavramı, pek çok farklı araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Aşağıdaki tabloda kariyer kavramının tanımları verilmiştir;

Tablo 2.4

Kariyer Tanımları

Araştırmacı	Kariyer Tanımı
Hughes, 1937	Kişilerin kendilerini var olan sosyal düzene ve ofisteki oluşlar sıralamasına göre düzenlediği değişen perspektif
Baruch ve Rosenstein, 1992	Bireylerin bir veya birden fazla iş yerinde kendilerini farklı deneyim ve işler yoluyla geliştirdikleri süreç
Griffin, 1993	Kişinin iş hayatı boyunca edindiği işle ilgili davranış, tecrübe ve tutumlar bütünü
Bird, 1994	Bireyin iş yaşamında bilgi kazandığı uzun soluklu süreç
Merden, 1995	Bireyin iş yaşamında başarı elde etmek amacıyla izlediği yol ve çalıştığı alan.
Aydemir, 1995	Bireyin çalışma süreci boyunca adım adım elde ettiği tüm ilerlemeler ve kazandığı tüm deneyim ve beceriler
Arthur, Hall ve Lawrence, 1989	Zaman içinde gelişen bireyin iş deneyimleri
Collin ve Watts, 1996	Bireyin öğrenmede ve yaşamada ömür boyu geçirdiği değişim
Erdoğan, 2008	Bireyin hayatı boyunca devam eden iş deneyimlerinin ve bu deneyimler sırasında öğrendiklerinin bir bütünü

(Müftüoğlu, Erol, 2013; Arnold, 2011; Yehuda,2004)

Tablodan anlaşılacağı üzere kariyer kavramının tanımlaması gittikçe yaşam boyu öğrenme kavramıyla yakınlaşmış ve farklı yönlerden ele alınır olmuştur. Bu değişimin nasıl oluştuğunu anlamlandırabilmek adına kariyer kavramının ortaya çıkışına ve o dönemden itibaren yaşanan değişimlere odaklanmak gerekmektedir. Sanayi devrimi öncesi dönemde insanlar genel olarak ebeveynlerinden devraldıkları toplumsal rolleri ve işleri devam ettiriyorlardı. Bu dönemde bile kişilerin başladıkları iş alanında ilerlemesinden ve bazen toplumsal normlardan farklı olarak yepyeni iş alanlarına geçmeleri ve ilerlemeleri görülmüştür. Sanayi devrimiyle beraber geleneksel iş kavramının ortadan kalkması ve ev-iş ayrımının artmasıyla bireyin çocukluğu döneminde hep içinde olduğu ve parçası olduğu işi devralmasındansa yetişkinlikte belli bir işe yöneldiği döneme geçilmiştir.

Modern anlamıyla kariyer kavramı belli evrelere ayrılmış durumdadır. Bu evreler daha önce açıklanmış olan Strauss ve Howe'un (1991) yaşam evreleriyle paralellik gösterirler. Ancak bu paralellik her bir yaşam evresinin içerdiği rollerle ilgilidir ve direkt olarak yaş benzerliğine dayanmaz, birey yeni kariyer anlayışına göre her yaşta kariyer evrelerinde birinde olabilir ancak genellikle gençlikten yaşlılığa doğru bir ilerleme olduğu varsayılır (Müftüoğlu ve Erol, 2013). Kariyerin evreleri; keşfetme-arama dönemi, kurma, kariyer ortası, kariyer sonudur. Keşfetme ve arama döneminde birey bilgi ve eğitim edinir. Bireyin yapabileceği işler ve kariyeri hakkında bilgi aldığı bu dönem iş öncesi bir dönemdir ve çocukluk, ergenlik, ilk yetişkinlik dönemleri olarak üçe ayrılır. Çocukluk döneminde yüzeysel olarak anlaşılan iş ve kariyer imkânları, ergenlik döneminde daha gerçekçi olarak ele alınır ve mesleki ilgililer belirir. İlk yetişkinlik döneminde ise artık var olan iş ve kariyer seçenekleri gerçekçi bir biçimde ele alınır, bu dönemde kendini ispatlama ve emniyette olma ihtiyacı en saftadır.

Kurma dönemi ise artık seçilen iş alanında çalışılmaya başlanan ve bu alanda bilgi, tecrübe edinilen dönemdir. Bu dönem de kendi içinde birkaç evreye ayrılır; iş arama ve bulma, işe başlama ve oryantasyon, yerleşme ve ilerleme. İş arama ve bulma evresinde keşfetme-arama döneminde alınan kararlara ve dış faktörlere (ekonominin durumu, aile ve çevre baskısı vb.) göre iş arayışına girilir ve belli bir süre sonunda iş bulunur. İşe başlama ve oryantasyon döneminde birey işe başlar ve insan kaynakları yönetimi birimi ve diğer iş arkadaşları tarafından işe ve örgüt kültürüne uyumu için çalışılır. Bu dönemde artık kariyerin temelleri atılmıştır. Yerleşme ve ilerleme döneminde ise birey artık kariyerinde ilerlemeye

başlamış ve güvenlik ihtiyacı azalırken başarı ve statü ihtiyacı artmıştır. Bu dönemde birey kariyerinde nereye gelmek istediğini anlamıştır. Bu dönemde aynı zamanda kariyere dair gerçeklerle daha önceki evrelerde edinilen edinim ve fikirler çatışır, birey kendini kanıtlamaya çalışır (Mutlu, 2010).

Kariyerin bir sonraki aşaması olan kariyer ortası dönemi artık bireyin yaptığı işte kendini daha bağlı hissettiği, işte edinilen tecrübelerin kariyerin gidiş yönünü belirlediği bir dönemdir. Bu dönemde birey, yaptığı iş alanında ustalaşmaktadır. Bu dönem aynı zamanda kariyerlerde tıkanma ve bıkkınlığın yani bir “orta yaş” krizinin de yaşanabildiği bir dönemdir. Mevcut durumunun değişmeyeceğini anlayan veya bu fikre kapılan birey kariyer durağanlığı yaşamaya başlar. Kariyer sonu ise artık bireyin emeklilik veya tamamen başka bir iş alanına geçmesiyle var olan iş alanında daha fazla bulunmaması ve bu alanda üretim yapmamasıyla ortaya çıkar. Bu evreye düşüş evresi de denir. Bu dönemde birey genellikle artık kariyerinde ilerleyebileceği kadar ilerlemiş ve mentor konumuna gelmiştir (Güngör, 2016; s.12-13).

Bireyin kariyerindeki farklı evreler boyunca gösterdiği davranış ve aldığı kararlar bireyin kariyer kalıbını oluşturur. Bu kalıplar ve bu kalıpların sayısı farklılıklar gösterebilse de şu şekilde sıralanabilir; kararlı (devamlı) kariyer kalıbı, doğrusal kariyer kalıbı, spiral kariyer kalıbı, çoklu deneme (geçiş tipi) kariyer kalıbıdır (Albayrak, 2007). Kararlı (devamlı) kariyer kalıbındaki birey kurum değiştirirse de yaptığı iş aynıdır ve yaptığı iş genellikle özelleşmiş bir meslek grubundandır. Bu bireyler işlerinde uzmanlaşmakta ve içsel motivasyona sahip olmalarıyla bilinirler. Doğrusal kariyer kalıbında birey geleneksel ve lineer bir kariyer yapısına sahiptir; eğitimden sonra iş hayatına atılır ve bu yolda zaman içinde terfi de alarak ilerler, kariyer durağanlığı yaşar ve emekli olur. Spiral kariyer kalıbına sahip bireyler kendilerini belli bir alanda geliştirir ardından da başka bir alana geçerek kendilerini de bu alanda geliştirirler. Bireysel gelişim bu kariyer kalıbının ana noktasıdır. Çoklu deneme kariyer kalıbını izleyen bireyler genellikle eğitim seviyeleri düşük olan ve yapmak için gerçek anlamda nitelikli eğitim gerektirmeyen farklı sektörlerdeki işlerde çalışanlardır.

Farklı kariyer kalıplarında ve kariyer kalıplarındaki bireylerin en verimli şekilde nasıl kararlar alabileceklerini ve karar almadaki etkenleri inceleyen farklı yaklaşımlar vardır. Daha önce aktarılan geleneksel kariyer anlayışı tekil bir kariyer fikri “klasik yaklaşım” sunarken yeni kariyer anlayışında ise farklı kariyer yaklaşımları vardır; bu kariyer anlayışlarının sayısı çok fazla olsa da bu araştırmanın amacına uygun olarak önemli bulunanlar şöyledir; çalışan eşlerin kariyerleri, esnek kariyer yaklaşımı, ağ tipi kariyer yaklaşımı, örgütsel yaklaşımdır (Özdemir, 2014; İnce, 2005; Twenge ve Campbell, Hoffman, Lance, 2010). Klasik yaklaşımda belli bir alanda eğitim gören bireylerin bu alanda bir kurumda çalışması ve bu kurum içinde zaman ve tecrübeye dayalı terfilerle yükselmesi, bunu da makam, sosyal statü ve maddi kazanç için yapması fikri hâkimdir (Yehuda,2004). Yeni kariyer anlayışı altında ele alınan yaklaşımlarda ise kariyer kavramı ve kariyer yapmada bireyin hedef ve motivasyon kaynakları çok daha farklıdır.

Çalışan eşlerin kariyerleri yaklaşımında bireyin kariyer kalıbını belirleyen etmenlerden en önemlisi eşinin kariyeri ve eşinin kariyer yapmasına edebileceği yardımdır. Çift kariyerli bireyler eskiden bir sorun olarak ele alınırken artık örgütler için bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Esnek kariyer yaklaşımında bireyler ömür boyu öğrenme ile kendilerini geliştirmeli ve örgüt içinde farklı roller edinebilecek duruma gelerek yatay kariyer hareketliliğine teşvik edilirler. Ağ tipi kariyer yaklaşımı, davranışsal kariyer yaklaşımı olarak da ele alınır ve bilgi ve tecrübe edindikten sonra bu bilgi ve tecrübeyi yeni bir alana aktarmasıdır. Bireyin kariyerinde farklı rollerde bulunmasını ve davranış göstermesini aktarır. Örgütsel yaklaşım ise teknik bir işte çalışan ama aynı zamanda da idarecilik/yöneticilik yapan kişiler için kullanılmıştır (Albayrak, 2007). Modern yaklaşım ise bireyin “freelance” olarak farklı örgüt ve kurumlar için kısa süreli ve tanımlı proje ve işler için çalışması ancak kariyerini kurum ve örgütlerden bağımsız sürdürmesidir.

Tüm bireyler hangi kariyer kalıbında kariyerlerinde ilerleseler ve hangi yaklaşımda kariyer kavramını ve davranışları açıklansa, sorunlar yaşarlar. Bu sorunlar, birey veya örgüt kaynaklı olabildiği gibi bazen dış çevreyle de alakalıdır (Tortop, 1999) ve şu başlıklar altında irdelenebilir: cinsiyet sorunu, ay ışığı sorunu, kariyer şoku sendromu, kariyer düzleşmesi, stres ve tükenmişlik, engelleme, kariyer devri sorunlarıdır (Aktaş, 2015; Mutlu, 2010). Cinsiyet sorunu toplumdaki cinsiyetçi yaklaşımın özellikle kadın çalışanların işlerinde ilerlemesi ve üst pozisyonlara gelmesinin önünü keser. Kadınların belli bir düzeyden sonra

yükselme sorununa “cam tavan sendromu” denir (Özdemir ve Aras, 2015). Ay ışığı sendromu ise çalışanların tek bir işle geçinemeyip başka ve geçici bir işte daha çalışması ve buna bağlı olarak performansının düşmesidir. Kariyer şoku sendromu ise kariyerin kurma döneminde bireyin kafasında canlandırdığı iş kavramıyla gerçeğin uyuşmaması nedeniyle bireyde oluşan hayal kırıklığı ve motivasyon eksikliğidir. Kariyer düzleşmesi sendromu ise kariyerin orta döneminde bireyin artık ilerleyemeyecek hale gelmesi ve buna bağlı hem bireyin yaşadığı sorunlar (motivasyon eksikliği, işte verimsizlik) hem de iş yeri için değişen dünyada yıllar içinde giderek daha verimsiz hale gelen bir çalışanı elinde tutuyor olmaktan gelen sorunlardır.

Stres ve tükenmişlik sorunu ise daha önce bahsedilen sorunlarla bağlantılı olarak bireyin kariyerine ve yaptığı işe olan motivasyonunun azalması ve iş yükünü devam ettirememesi durumudur. En sık rastlanan kariyer sorunlarından biridir (Albayrak,2007). Engelleme ise bireyin işten edindiği bireysel tatminin önüne geçilmesi durumudur. Bu duruma sebep olanlar ise bireyin çevre ve işiyle yaşadığı uyum sorunlarıdır. Engellenme durumu ortadan kalkmazsa birey istifa eder veya iş alanını tamamen bırakır. Kariyer devri sorunu, her bir kariyer evresinde (keşfetme-arama dönemi, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu) yaşanan bu döneme özgü sorunlardır.

2.3.2. Kariyer beklentileri

Bireylerin kariyer anlayışında önemli ve bu araştırmanın konusu için de önemli olan bir diğer kavram da kariyer beklentileridir. Kariyer beklentileri; bireyin kariyerinin alacağı şekil ve meslek yaşamında karşılaşacağı koşullara dair ön kabulleri olarak düşünülebilir (Tanç, 1999). Bireyin kariyerinden ne beklediği, sonraki dönemde yaşayabileceği pek çok kariyer sorunu ile yakından bağlantılıdır. Daha önce açıklanan “kariyer şoku” kavramı, kariyer beklentilerinin gerçeğe uyumunun olmamasının sonuçlarından biridir.

Bireyin kariyer beklentilerini biçimlendiren pek çok farklı etmen vardır. Bu etmenler; cinsiyet, ekonomik ve sosyal ortam, toplumsal kabuller ve bireysel yetenek ve eğilimlerdir (Kattenbach, Lücke, Schlese ve Schramm, 2011). Bireyin kariyerinden beklentilerine onun yaşadığı ortamın bir ürünü olarak sahip olduğu kuşak personası da etki etmektedir (Stanimir, 2015c). Bu nedenle kariyer beklentileri, kuşaklar üzerinden incelenebilmektedir. Bu

araştırmanın konusu olan Y kuşağının kariyer beklentileri konusunda yapılan araştırmalar; Y kuşağının iş-aile dengesini sağlayan, topluma katkı sağlayan ve bireysel özgürlüklerine ve örgüte sağlayabilecekleri örgütlerde çalışmak istemektedirler (Yüksekbilgili, 2013; Adıgüzel vd., 2014; Wey Smola, ve Sutton, 2002; Konakay, 2018; Kanbur ve Şen, 2017). Y kuşağının var olan örgüt yapısında kendilerinden beklenen katı hiyerarşiye uymayı ve örgütlere mutlak sadakat göstermeyi istememektedirler ve bu genellikle baby boomer kuşağından olan üstleriyle anlaşmazlıklar yaşamalarına sebep olmaktadır (Balaban vd., 2018; Adıgüzel vd., 2014; Vanmeter vd., 2013; Drago, 2006).

2.3.3 Kariyer hedefleri

Kariyer kavramının bu araştırma için önemli olan başka bir boyutu da kariyer hedefleridir. Kariyer hedefleri daha önce de tanımlanmış olsalar da bu bölümde daha ayrıntılı bir tanımlı verilecektir. Kariyer hedefleri, bireyin kariyerinde ulaşmayı istediği nokta ve bir anlamda bireyin kariyerinin bireyce belirlenen haritasıdır (Storey, 2007). Kariyer hedefleri kavramı, kariyer planlama kavramıyla iç içedir. Bireyin kariyerini planlayabilmesi için kariyer hedeflerine sahip olması gerekir. Kariyer planlama, yetenek ve becerileri gerçekçi biçimde ele almayı ve bunu sürdürebilecek iradeye sahip olmayı içerir.

Bireyin kariyer hedeflerini belirlemesinde pek çok farklı faktör rol almaktadır. Bu faktörler; içinde bulunulan sektörün yapısı, cinsiyet, ekonomik durum, sosyokültürel başarı algısı, bireysel fikirlerdir (Bursalı ve Kök, 2018). Kariyer hedeflerinin belirlenmesi ve bireylerin kariyer hedeflerinin anlaşılması örgüt çapında yapılan kariyer planlamaları için de önemlidir. Bireylerin kariyerlerinde nasıl ilerlemek istedikleri ve nihai olarak nereye ulaşmak istedikleri, örgütteki insan kaynakları yönetiminin işlevlerinden olan insan kaynakları planlaması ve kariyer yönetimiyle yakından ilişkilidir. Bireylerin kariyer hedefleriyle uyumlu olarak verilecek olan eğitim ve terfi fırsatları, geleceğe yönelik yapılacak olan personel sayı ve nitelik hesaplamalarında bireyin kariyer hedeflerinin göz önünde bulundurulması, yapılacak olan hesaplama ve planların daha gerçekçi olmasını sağlar (Bek, 2007; Wilton, 2016).

2.3.4. Kariyer algısı

Kariyer algısı, bireyin kariyerinde karşılaşılabilecek koşullar ve kariyerinde oluşacak olan tüm durumlar (kariyer engelleri, kariyer fırsatları, kariyerinde var olan ilerleme ve çalışma koşulları) hakkında sahip olduğu fikirlere (Güldü ve Kart, 2017). Bu fikirler, her zaman gerçeklerle örtüşmezler ve var olan durumu daha optimistlik veya pesimistlik olarak ele alıyor olabilirler. Bireyin kariyer konusundaki algısı kariyerin her döneminde etkilidir ve bireyin bir kariyeri seçmesinde ve kariyerinde ilerlemesinde oldukça etkilidir. Bireyin kariyer algısı gerçek verilerden (ekonominin ve sektörün durumu, kariyerin bireyin yetenek ve isteklerine uyumu vb.) beslendiği kadar öznel fikirlere (bireyin tercihleri ve bireyin içinde bulunduğu sosyoekonomik durum, sosyal statü konusundaki fikirleri vb.) etkilenir.

Bireyin kariyer algısının anlaşılması, bireyin kariyerinin gelecekte ne olacağı konusundaki hedef ve beklentilerini şekillendirdiğinden önemlidir. Bireylerin kariyer algısının oluşmasında önemli olan bir faktör olarak kuşak, bireylerin kariyer algılarının her bir kişi için tekrar tekrar bulunmasının ya da herkes için ölçümünün mümkün olmadığı zamanlarda yararlı bir stereotipi olarak veri sağlarlar. Y kuşağının kariyer algısı üzerine yapılan ve daha önceki bölümlerde bilgi verilen araştırmalara göre Y kuşağının kariyer algısı genellikle nihilist ve pesimisttir. Bu kuşak geleceği belirsiz ve karanlık görmektedir (Konakay, 2018; Balaban vd., 2018 Twenge vd., 2010; Khera ve Malik, 2014). Bu kuşağın kariyer algısının anlaşılması bu kuşaktan olan bireylerin kariyerlerinde ilerlemek için ihtiyaçları olacak olan kariyer planlamasında nasıl bir yol izlenmesi gerektiğinin anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın araştırma deseni, araştırma sırasında kullanılan yöntem ve teknikler, çalışma grubu ve çalışma grubunun niteliği, araştırmanın veri toplama araçları, verinin analizi gibi alanlarda bilgi verilecektir. Bu bölümde ayrıca yapılan araştırmanın amaçlarıyla yönteminin uyumu ve yöntem, veri toplama ve analizi için seçilen desenin nedeni açıklanacaktır.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmanın deseni, araştırmanın amacı olan Y kuşağı akademisyenlerin kariyer beklenti, hedef ve algılarının anlaşılmasına uygun olduğuna karar verilen nitel araştırma desenidir. Araştırma deseni, araştırmacının ele aldığı problem durumunu incelerken kullandığı metot, veri toplama araçları, veri analizlerinin dayandığı paradigma ve anlayıştır. Nitel araştırmalar, sosyal bilimlerde verinin elde edilmesinde araştırmacının olaya dışarıdan yaklaştığı ve matematiksel olarak ölçülebilir verilere dayanan pozitivist nicel araştırmanın yetersiz kaldığı, bireylerin ve fenomenin “doğal” olarak incelenmesini gerektiren durumlarda kullanılmak için ortaya konulan ve sosyal bilimlerde kullanılışı giderek artan bir araştırma desenidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Nitel araştırmalar, nicel araştırmaların cevaplayamadığı sosyal sorunlara cevaplar bulmak üzere daha sonraki dönemlerde gelişmişlerdir. İlk dönemlerinde objektiflik ve tekrarlanabilirlik sorunlarıyla karşılaşılrsa da bugün nitel araştırmalar sosyal bilimlerde asıl kullanılan araştırma deseni konumuna gelmiştir (Palys, 2008; 57).

Nitel araştırmaların tercih edilmesinde önemli bir kavram da eylem araştırmalarıdır. Eylem araştırması, temel araştırmaların tersine sadece veriyi elde etmeye ve bilgiyi temel olarak incelemeye dayanmayan incelediği alanda belli değişiklikler ortaya çıkarmayı hedefleyen farklı metodolojileri içeren bir araştırma çeşididir (Somekh, 2008;5). Nitel araştırmalarda verinin farklı ve oldukça çeşitli kaynakları vardır; nicel araştırmaların aksine verinin kendisi katılımcıların ölçülebilir cevaplarından oluşan dar bir kaynaktan değil, katılımcının çevresi, sözsüz iletişimi ve açık uçlu sorularda ürettiği cevaplar (buna mecaz ve

“yanlış” cevaplar da dâhil olmak üzere) da dâhil olan geniş bir yelpazeyi içerir. Bu veri kaynakları; sesli, görüntülü ve yazılı olmak üzere üçe ayrılırlar.

Yazılı veri kaynakları ise metnin fenomenin kanıtı olarak ele alındığı kaynak ve verinin kendisini oluşturduğu kaynak olarak ikiye ayrılır. Fenomenin kanıtı olarak yazılı metinlerde sistematik ortaya çıkarış; metnin karşılaştırmalı bir analizini ve taksonomiye dayalı analizi içerir. Metnin verinin kendi kaynağı olduğu durumlarda ise kodlar ve sözcüklerin analizi bulunur ve bu da semantik ağlar, sözcük sayımı, şema analizleri içerir (Ryan ve Bernard, 2000 akt. Mack, Woodson, Macqueen, Guest, Namey,2005). Bu veri kaynaklarından veriyi elde etmenin yani veri toplamının üç yolu bulunmaktadır; doğrudan gözlem, derinlemesine açık uçlu sorular, yazılı doküman (Patton, 2002; s.4-6). Derinlemesine açık uçlu sorular, ya da derinlemesine görüşme (in-depth interview), katılımcıların incelenen konu hakkındaki fikirlerinin elde edilebilmesi adına açık uçlu soruların görüşmenin ilerleyişine bağlı olarak değiştirilerek bireyin sadece sözlü iletişiminin değil aynı anda bireyin davranış, sözcük ve mecaz seçimi, yaşadığı ve bulunduğu ortamın özelliklerinin göz önüne alındığı görüşmeler olarak tanımlanabilir (Seggie ve Bayyurt, 2015; s.186). Bu yöntem nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama yöntemidir. Doğrudan gözlem; bireylerin etkinlikleri ve davranışlarının incelenerek yorumlanmasına dayanmaktadır (Guest vd., 2005; 14). Yazılı dokümanlar ise oldukça geniş bir kaynak olan yazılı materyalin bireylerin daha önce bahsedildiği üzere fikir ve düşüncelerinin izdüşümü veya gözlem-görüşme ile elde edilemeyecek olan verinin kaynağı olarak ele alınabilir. Doküman veri toplamada metinde aktarılan olayın ve bilginin bağlamsal olarak irdelenmesi veya metnin kendisi bir kaynak olarak sözcük seçimi, ifade ve tekrarların irdelenmesiyle veriler ortaya çıkarılabilir. Veri toplama yönteminin seçiminde araştırmaya deseni, araştırma problemi ve odağı etkili olmalıdır. Bir araştırmada birden fazla veri toplama yöntemi kullanılabilir buna veri çeşitlemesi (data triangulation) denir (Maxwell, 2007 akt. Seggie ve Bayyurt, 2015,s.29).

Nitel araştırmalarda elde edilen verinin bulguya dönüştürülmesi yani incelenen doküman, yapılan gözlem ve görüşmelerden araştırmacının elde ettiği tüm fikir, ifade, izlenimlerin kayıtlarının irdelenerek “bulgu” haline getirilmesi (Guest vd., 2013) ise verinin toplanmasından bir sonraki aşamadır. Verinin elde edilmesi sırasında araştırmacının elde ettiği tüm veriyi kaydetmesi gerekmektedir. Bu kaydın verinin edinimiyle mümkün

olduğunca aynı anda yapılması, verinin kontamine olmasını veya unutulmasını engeller (Saban ve Ersoy, 2016).

Verinin elde edilmesi ve kaydını verinin analizi izler. Nitel veri analiz yaklaşımları şu şekilde sıralanabilir; karşılaştırmalı analiz, tümevarımsal analiz, bütüncül analizdir. Karşılaştırmalı veri analizi, veri setlerinin farklı bir zaman diliminde ya da farklı bir grupta elde edilen veriyle karşılaştırılarak anlamlı bir ilişkinin arandığı analiz çeşididir. Bütüncül analiz ise incelenen fenomeninin bütüncül olarak ele alınarak olayın “geşaltını” yani olayın birleştiricisi doğasını arar. Tümevarımsal analiz ise var olan olay üzerinden genel anlamıyla toplumun veya incelenen fenomenin anlaşılması hedeflenir (Patton, 2002; s.54-66). Tüm nitel analiz yaklaşımlarında Miles ve Huberman’ın 1984’te aktardığı şekliyle nitel analiz üç aşamalı bir süreç olarak ilerler (akt. Özdemir, 2010). Bu üç aşama; verilerin azaltılması, verilerin sunulması, sonuçların biçimlendirilmesidir. Bu üç aşama bir bütün olarak hem sırayla hem de aynı anda yapılırlar. Verilerin azaltılması aşamasında elde edilen verinin düzenlenmesi buna bağlı olarak da başlangıçta (hazırlanan video, ses dosyaları ve memoları içeren) oldukça hacimli bir yığın oluştururlar. Bu yığınin inceleme, kategorizasyonu ve özetleme azaltılması ve incelenebilir hale getirilmesini kapsar. Bu aşamada daha sonra daha ayrıntılı olarak aktarılacak olan “veri kodlama” bu bölümde yapılır. Verilerin sunulması, azaltılmış ve düzenlenmiş olan veri setlerinin arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ve düzenlenmesini içeren aşamadır. Sonuçların biçimlendirilmesi ve doğrulanması ise ortaya konulan veri setleri ve bu veri setleri arasındaki ilişkilerin anlamlı bir bütün haline getirilmesidir. Bu aşamada daha önce sayılmış olan yaklaşımlara dayanarak veri setleri ve aralarındaki ilişki anlamlandırılarak bütünlenir (Seggie ve Bayyurt,2015).

3.1.1.Nitel araştırmada desen seçimi

Bu tez çalışmasının konusu daha önce de aktarıldığı üzere Y kuşağı akademisyenlerin kariyer algı, beklenti ve düşüncelerinin algılanmasını amaçlamaktadır. Araştırma deseni belirlenmesinde beş faktör etkilidir; paradigma, araştırma soruları, kavram haritası, çalışma grubu, veri toplama araçları, analiz yöntem ve yaklaşımları (Patton, 2002). Bu araştırmanın paradigmasını yorumculuk oluşturmaktadır. Yorumculuk, (intreptivism) gerçekliğin daha önceki pozitivist anlayışın aksine bireyin “yorumu” ile biçimlenen ve öznel bir kavram olarak ele alır, pozitivist felsefi görüşün aksine gerçekliğin tekil ve objektif veri toplama

araçları aracılığıyla algılanamaz olduğu fikrine dayanır. Sosyal bilimlerde yorumcu yaklaşım (interpretive approach); gerçeklik kavramına verilen bu sübjektif bakışla farklı bireylerin etkileşimiyle oluşan her şeyi ve bireylerin kendilerine dönüt algılarını açıklamayı hedeflememektedir (Guba ve Lincoln, 1994; s.109-111).

Bu araştırmanın amacına dayanarak bu araştırmanın araştırma soruları şu şekilde aktarılmıştır; Y kuşağı akademisyenler kariyer beklenti, algı ve görüşleri nelerdir ve buna dayanarak Y kuşağı akademisyenlerinin güdümündeki akademide nasıl değişiklikler meydana gelecektir? Akademide Y kuşağı akademisyenlerin daha verimli çalışabilmeleri için nasıl değişiklikler öngörülmelidir? Y kuşağı akademisyenlerin iş ve kariyer konusundaki görüşleri nelerdir ve bu görüşler diğer kuşaklarla yapılan araştırmalarla nasıl benzerlik ve farklılıklar göstermektedir? Bu soruları cevaplamayı amaçlayan bu araştırmanın veri toplama yöntemi ise çalışma grubuna dayanarak cevaplanmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubu hem nitel araştırma yöntemlerinin bir özelliği olarak derinlemesine incelenmesi gerektiğinden hem de daha sonra açıklanacak olan çalışma grubunun özellikleri göz önüne alınarak oldukça az sayıda ve eğitim düzeyi yüksek bireyden oluşur. Buna bağlı olarak daha önce özellikleri hakkında kısaca bilgi verilmiş olan görüşme yöntemi kullanılacaktır.

Analiz yöntem ve yaklaşımlarında ise verinin ayrıntılı olarak ele alınabilmesi esas olarak kabul edilmiştir. Bu esasa bağlı olarak elde edilen verinin tümevarımsal yani elde edilen veriye dayanarak genel bir tema ve buna bağlı olarak da teoriye ulaşılması belirlenmiştir. Kavram haritası ise bir çalışmada ele alınan kavramların birbirleriyle olan olası ilişkilerinin ele alındığı mental veya fiziki olarak da hazırlanabilen haritalardır. Bu araştırmanın konusunu oluşturan kavramların listesi ise literatür taraması bölümünde ifade edilen kavramların (kuşaklar teorisi, Y kuşağı ve Türk Y kuşağı, kariyer, kariyer beklenti, hedef ve algıları) bütünüdür. Bu kavramlar arasında belli bir ilişkinin var olduğu düşünülerek yola çıkılmıştır. Yorumlayıcı felsefenin kökenleri daha önceki bölümlerde açıklanmıştır. Tüm bu faktörler göze önüne alınarak bu araştırmanın araştırma deseninin içerik analiz olmasına karar verilmiştir.

3.2. İçerik Analizi

İçerik analizi, sistematik olarak veri özelliklerinin incelenerek veriler arası anlamlı ilişkilerin ortaya çıkarıldığı nitel bir analiz biçimidir. Başka bir deyişle, içerik analizinin amacı, belli bir iletişim süreci sırasında ortaya konulan verinin sıraya dayalı analizinden yola çıkarak anlamlı ve tutarlı sonuca ulaşmayı sağlayan metodolojidir. (Norum, 2006:5). Nicel bir analiz yöntemi olarak ortaya çıkan içerik analizi; görüşme, gözlem ve metin incelemeleri aracılığıyla edinilen verilerin içerdiği anlamın ortaya çıkması için verilerin içerdiği sembol ve sosyal anlamların veri setlerinin karşılıklı ve düzenli olarak araştırmacı tarafından incelenmesi ile kodların oluşturulmasını içerir (Neuendorf, 2017). Nitel içerik analiz yönteminin kökenleri literay theory (edebiyat teorisi), feminist teori ve sosyal bilimlerde etnometodolojiye dayanmakta ve küçük bir veri kaynağının ayrıntılı olarak incelenmesi, incelenen verinin analistin sahip olduğu kişisel önyargılarını kabul ederek yorumlamasını içerir. Bu kodlar daha genel kategorilere ulaşarak eldeki veriden anlamlı ve tutarlı bir sonuca ulaşılmasını hedefler. Modern içerik analizinin üç karakteristiği bulunmaktadır: (Chi, 1997)

1. İçerik analizi ampirik temelli bir yöntemdir, süreç içinde keşfedici ve niyet olarak tahmine dayalı veya çıkarımsaldır.
2. İçerik analizi geleneksel sembol, amaç ve içerik kavramlarını aşar.
3. İçerik analizi kendi metodolojisini geliştirmiş ve bu metodolojiyle geniş çaplı veri gruplarının kategorizasyonu ve analizini sağlamıştır.

Bu karakteristikler içerik analizini tanımlasa da, içerik analizinin farklı alt-türleri bulunmaktadır. Bunlar; etnografik, retorik, diskur, diyalog analizidir. Bu araştırmada diyalog analizi kullanılmıştır. Diyalog analizinde araştırmacı gözlemlenen bireyler ile yaptığı görüşmeler sonucu görüşülenlerin söylediklerini, buldukları ortamlarla etkileşimlerini kaydeder ve bunlara dayanarak kodlar oluşturup bu kodlara dayanarak kategorilere ulaşılır. (Hart, Childers ve Lind, 2013). Diyalog analizi içerisinde diyalogun transkripsiyonu ve kaydının incelenerek cümlelere dayalı olarak gözlemlenen bireylerin fikirleri kategoriler halinde anlamlandırılmaya çalışılır. Bu anlamlandırmada yalnızca söylenenler değil aynı zamanda ton, söylenen zaman ve yüz ifadesi gibi veriler de kullanılır (Geisler, 2004).

Kodlamalar, elde edilen verinin araştırmacı tarafından küçük veri grupları içerisinde incelenmesiyle oluşur. Küçük veri setleri olan ayrılan işlenmemiş veriler, örneğin bu

araştırmada da olduğu gibi cümle setleri halinde ele alınır, araştırmacının araştırma konusunu göz önünde tutarak gruplandırılırlar. Bu gruplandırma sonucu belli temalar altında toplanan veriler anlamlandırılır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Bu araştırmada kodlama araştırmacı tarafından kodlamalar görüşmecilerin ifade ve davranışlarının cümleler ve ifadeler üzerinden gruplandırılması ve anlamsal bütünlük sağlayan kategoriler halinde toplanmasıyla sonuç ifadelere ulaşılmıştır. Araştırmanın iç geçerliliğini sağlamak adına görüşmecilerin seçiminde görüşmecilerin evrenin temsil etme güçleri de göz önünde bulundurulmuş, görüşmecilerin verdiği cevaplar birbirleriyle ve araştırmacının yaptığı yorumlar karşılaştırılarak tutarlılık sağlanmış, ayrıca kodlamalar yapılırken ortak bir inceleme planı oluşturulmuştur. Her bir görüşmeci ile yapılan görüşmeler ortam ve beden dili gibi faktörlerin de göz önüne alındığı bir saha notları ve görüşmecilerin onayıyla alınan ses kayıtlarının transkriptlerinin karşılaştırılması ve dokümandaki her bir cümlenin incelenmesiyle tablolar halinde ele alınmış, ardından ortaya çıkan ilk bulgular kendi içlerinde karşılaştırılarak bir bütün oluşturulmuştur.

3.3. Çalışma Grubu

Bu bölümde bu araştırmanın çalışma grubu hakkında ayrıntılı bilgiler verilecektir. Araştırmanın çalışma grubunun demografik ve sayısal olarak tanımlanması ve daha önce verilen kuşaklar teorisine göre tanımlanmış olan Y kuşağının kısa bir açıklaması aktarılacaktır. Bunun yanında çalışma grubunun seçimi konusunda da bilgiler verilecektir.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesindeki Y kuşağı akademisyenlerin sayısı ve durumları hakkında Türkiye geneline benzer bir durum söz konusudur. Y kuşağı akademisyenlerin sayısı ve durumları hakkında açık veri bulunmamaktadır. Ancak var olan verilerin incelenmesi ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde bulunan 1517 (YÖK, 2020) akademisyenin yaklaşık dörtte birinin Y kuşağı sınırları içinde bulunduğu sonucuna varılabilir. Bu çıkarıma varılmasında Türkiye'deki akademisyenler hakkında yapılan çıkarımlarla aynı basamaklar izlenerek varılmıştır. Y kuşağının doğum yılları 1980-1999 olarak kabul edilmiş ve bu yıllar içinde doğan bireylerin en erken olarak 1998 yılında lisans eğitimine başlayabilecekleri varsayılmıştır.

YÖKSİS veri tabanı kullanılarak Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde 12 fakültede görev yapan akademisyenlerin yaş aralıkları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Doğum

tarihlerine ulaşılabilen akademisyenlerde ise daha önce verilen Y kuşağı doğum yılları aralığına dayanarak aralığında olanları Y kuşağından kabul edilmiştir. YÖKSİS üzerinden yalnızca lisans dönemi bilgilerine ulaşılabilen ise 1998 ve sonrası lisans başlama şartıyla Y kuşağı olarak kabul edilmişlerdir. Bu liste içinde araştırmacının ilk adımda ulaşabildiği akademisyenlerle yaptığı ön görüşmeler ve tavsiyeler aracılığıyla liste düzenlenmiş ve bu listeden araştırmaya katılmak isteyen bireyler bulunmuştur. Bu araştırmada çalışma grubunu oluştururken yararlanılan ana yöntem lisans eğitimi alınan yılların en erken 1980, en geç ise 2000 yılında doğmuş olan bireyleri normal bir eğitim hayatı sonucu başlayabileceği dönemin belirlenmesi ve bu dönemde lisans eğitimini alanların seçilmesi ardından da ulaşılabilen akademisyenlere yaş grupları hakkında açık sorular sorulmuştur. Ulaşılabilen akademisyenlere sorulan yaş sorusu ile belirlenen yaş aralığı içinde bulunan akademisyenlere çalışmaya katılma teklifinde bulunulmuş ve onlardan araştırmaya dâhil olabilecek farklı akademisyenleri yönlendirmeleri istenmiştir. Bu bağlamda bu çalışmanın çalışma grubunu kullanmak adına kartopu tekniği (snowball technique) kullanılmıştır.

Kartopu tekniği, bireylere ulaşmanın zor olduğu durumlarda ve çalışma grubunun iş birliği yapmak istemeyeceği düşünüldüğünde kullanılır (Baştürk ve Taştepe, 2013; s.146). Bu araştırmada kartopu tekniği, akademisyenler içinde araştırmaya katılmak isteyenlerin belirlenebilmesi ve “Y kuşağı” içinde bulunan ve araştırma için en uygun adayların belirlenebilmesi için kullanılmıştır. Bunun yanında bu araştırmada tüm özelliği taşıyan akademisyenlerin bulunabilmesi adına Eskişehir Osmangazi Üniversitesi’nde görev yapan tüm akademisyenlerin bilgilerinin ele alınmasıyla oluşturulan listeden seçilmiş olması, bu araştırmada kota örnekleme yönteminin de kullanılmış olduğu söylenebilir. Kota örneklemede evrende belirli özellikleri gösteren bireyler belirlenerek (bu araştırma özelinde 1980-2000 yılları arası doğmuş Eskişehir Osmangazi Üniversitesi’ndeki on iki fakültede görev yapmakta olan akademisyenler) olasılıksız bir örnekleme tekniğidir (Kılıç, 2013; s.44). Bu teknik, zaman ve maliyet kısıtlamaları nedeniyle kullanılabilir ancak evreni yansıtmada derecesi kuşkuludur. Bu araştırmada kota örneklemeden yararlanmasının nedeni hem daha önce belirtilmiş olan zaman ve maliyet kısıtlamaları hem de belirlenen evren içinde çalışma grubunun açık demografik özellikleri nedeniyle çalışmanın belirlenen evreni içindeki tüm bireylerin sıralanabilir olması nedeniyle bu araştırma içinde kullanımının evreni yansıtmada herhangi bir sorun çıkarmayacağı düşünülmüştür.

Teorik uygunluk, seçilen çalışma grubunun ortaya çıkmaya başlayan teoriye uygun olması ve teoriye uygun olarak şekillenmesi olarak açıklanabilir (Charmaz, 2006). Teorik uygunluk kavramı ise teorinin artık daha fazla alt kategori ve kodlamaya gerek duyulmaksızın doymuş hale gelmesini olarak açıklanabilir. Teorik uygunluğa ulaşımın anlaşılması, araştırmacının kişisel “theoretical sensitivity” (teorik hassaslık) ile ilgili olduğu gibi araştırmacının elindeki zaman, maliyet, kısıtlamaları tarafından belirlenir. Teorik hassaslığı oluşturan şey ise veriyi farklı açılardan incelemek, analitik işlemler, literatür taramaları ve profesyonel ve kişisel deneyimlerdir (Lapan, Quartaroli, ve Riemer, 2012). Bu araştırmada daha önce verilen iki örneklem yöntemi aracılığıyla hem başlangıç (kota örnekleme) hem de sonrasında çalışma grubundan alınan bilgilere göre (kartopu örnekleme ve kota örneklemenin ortaklaşa kullanımı) ile teorik örnekleme yapılmıştır. Bu şekilde teorik örneklemenin sağlanabileceği aynı anda da araştırmacının zaman ve maliyet harcamalarının kısıtlanabileceği düşünülmektedir.

Çalışma grubu, yukarıda belirlenen aşama ve tekniklerle oluşturulmuş olan on dört akademisyenden oluşmaktadır. Bu on dört deneğin demografik özellikleri ise on kadın ve dört erkek oluşmaktadır. Fen-Edebiyat Fakültesinden dört, İlahiyat Fakültesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi ve Eğitim Fakültelerinin her birinden bir, Mühendislik Fakültesi Mimarlık Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinden ise ikişer kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşülenlerin yedisi araştırma görevlisi, beşi doktor öğretim üyesi, biri okutman bir diğeri ise profesördür. Görüşülenlerin sayısı, cinsiyeti ve unvanları üniversitenin YÖKSİS üzerinden ulaşılan demografik yapısını aktardığı düşünülmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak derinlemesine görüşme (in-depth interview) kullanılmıştır. Bu veri toplama yönteminin seçilmesinde araştırmanın yöntemi, amaçları ve süre, zaman ve maddi kısıtlamalar etkili olmuştur. Bu araştırmanın yöntemi daha önce de aktarıldığı gibi nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizidir. Nitel araştırmaların bireye odaklanan ve sayısal değil görgüsel olan veriyi elde etme amacı ayrıca derinlemesine görüşme, nitel araştırmalarda en çok kullanılan veri toplama yöntemi konumundadır. Derinlemesine görüşmenin ayrıntılı veri elde etme ve verinin kısıtlı bir gruptan grubun

yönergesiyle ilerletilerek alınıyor olması (Patton,2002) nedeniyle derinlemesine görüşmenin bu araştırma için en uygun veri toplama aracı olduğuna karar verilmiştir.

Derinlemesine görüşme, verinin toprağa gömülü bir maden gibi var olduğunu ancak araştırmacının kazma olarak kullandığı soruları aracılığıyla yüzeye çıktığını varsayar (Boyce ve Neale, 2006). Derinlemesine görüşmeler, bu madeni kazma yöntemi olarak katılımcıların belirlenen araştırma konusu hakkında derinlemesine konuşmasını sağlayan görüşme yöntemidir. Bu yöntemde araştırmacı sorular görüşmenin yönünü ve tonunu belirler (Cook, 2006: 151). Derinlemesine görüşmenin bir diğer yönü ise informal ve rahat sosyal etkileşim yöntemi olmasıdır. Derinlemesine görüşme, katılımcıların kendilerini daha rahat hissetmeleri ve mümkün olduğunca doğal bir ortamda verinin toplanmasını sağlayarak verinin mümkün olduğunca doğal olarak elde edilmesini sağlamasıdır (Kielmann, Cataldo, Seeley, 2012). Bu çalışmada derinlemesine görüşmenin seçilmesinin nedeni araştırma sorusunun daha önce de açıklandığı üzere tüm Türkiye’de yaklaşık olarak birkaç bin, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi içinde ise birkaç yüz kişiden oluşan bir grubun spesifik ve sadece kendilerinin cevaplayabileceği bir konu hakkında yani “Y kuşağı akademisyenlerin kariyer algı ve beklentileri nelerdir?” sorusu olduğu için derinlemesine görüşmede sağlanacak olan verinin bu çalışmada veri için yeterli olacağı varsayılmıştır.

3.4.1.Görüşme soruları

Bu çalışmanın daha önce açıklandığı üzere nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi ile yapılacak ve derinlemesine görüşme yöntemiyle veri toplanacaktır. Sorular, çalışmanın ilerlemesiyle birlikte elde edilen veri ve ortaya çıkan kategorilere göre tekrar gözden geçirilerek yenilenir.

Bu çalışmanın ilk aşamadaki soruları oluşturulurken daha önce yapılan Y kuşağı, kariyer algısı ve beklentileri araştırmalarının sorularına bakılmış ve araştırmacı kişisel-profesyonel deneyimlerine dayanarak yeni sorular oluşturulmuştur. Bu görüşme sorularının oluşturulmasında yararlanılan kaynaklar şu şekildedir;

- Conger ve Kanungo’nun karizmatik liderlik ölçeği
- Öztop’un işlemsel liderlik ve dönüştürücü liderlikle ölçeği
- INSEAD Emerging Markets Institute, Universum,ve HEAD Foundation tarafından yapılan generations ölçeği

- Aldemir Arbak, Özmen, (2003) tarafından geliştirilen İGA (İş Görme Anlayışı) ölçeği
- Sutton ve Smola (2002) tarafından hazırlanan iş değerleri ölçeği
- Tuncer'in (2011) Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri ölçeği
- VanMeter, Grisaffe, B. Chonko ve Roberts (2013) tarafından hazırlanan etik inanç ve fikir ölçeği
- Regina Luttrell ve Karen McGrath'ın (2017) yaptığı kuşak davranışı görüşmeleri
- Yusuf Esmer ve Hakan Pabuççu'nun (2019) Oluşturduğu Stratejik Kariyer Planlama Formu
- Richard Ekins (1997) Male Femaling: A Grounded Theory Approach to Cross-Dressing and Sex-Changing adlı kitabında ortaya koyduğu görüşme ve kodlama ilkeleri

Bu araştırmada daha önce aktarılan araştırmanın amaçlarına uygun olarak edinilmek istenen veriyi sağlayacak sorular, soruların tekrara düşmemesi ve soruların iç bütünlüğünün bozulmaması gerekliliği de göz önüne alınarak seçilmiştir. Soruların aynı zamanda görüşmecilerin bir görüşmede görmeyi bekleyeceği sorular olarak bağlama uygunlukları da göz önüne alınmıştır.

3. 5. Verilerin Çözümlemesi

İçerik analizinde daha önce de açıklandığı üzere elde edilen verinin gruplar halinde ele alınması ve ardından bu grupların kendi içlerinde ve birbirleriyle karşılaştırılıp incelenmeleriyle ortaya çıkan anlamın bulunmasını içerir. Araştırmacının veriyi incelemesi sonucu ilk olarak ortaya çıkardığı kodlardan bu kodların tematik olarak ele alınmasıyla kategoriler oluşturulur (Ritchie, Lewis, Nicholls ve Ormston, (Ed.) 2013). Aşağıda bu araştırma sonucu elde edilen kod, kategori ve temalar tablolar halinde verilmiştir. Tablolarda görüşmecilerin anonimlikleri korumak adına adlarıyla değil, G1, G2 şeklinde bahsedilmiştir. Görüşmeciler yapılan görüşmelerin sırasına göre sıralanmışlardır.

3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Bu araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak adına adımlar atılmıştır. Araştırmanın geçerliliği, nitel araştırmanın ölçülmek istenen veriyi olabildiğince objektif bir biçimde ölçmesi olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmada geçerliliğin sağlanabilmesi için araştırmada elde edilen veriler araştırmanın bir parçası olarak doğrudan alıntılar halinde paylaşılmış, araştırmada elde edilen bulgular alanda var olan diğer veri setleri kavramsal çerçevelerle karşılaştırılarak araştırmada elde edilen bulguların alanda var olan bilgiye uyumu sağlanmıştır. Bu sağlama, sonuçlar bölümünde görülmektedir. Nitel araştırmalarda genellemeler nicel araştırmalarda olduğu gibi mümkün olmasa da bu araştırma içinde araştırmaların yapıldığı ortam, sorular ve görüşmecilerin demografik bilgileri verilerek araştırmanın benzer koşullarda yapılan araştırmalarla sonuç benzerliği ölçülebilir hale getirilmiştir.

Nitel araştırmalarda güvenilirlik ise daha önce de belirtildiği üzere nicel araştırmalara kıyasla daha belirsiz ve ölçeklendirilmesi zor bir alandır. Nitel araştırmalarda güvenilirliği aynı verilerin analizinin benzer sonuçlar vermesi olarak tanımlanabilir (Patton, 2002). Bu araştırmada güvenilirliğin sağlanabilmesi amacıyla ilk olarak görüşmecilere aynı sorular aynı araştırmacı tarafından sorulmuştur. Görüşmecilerin araştırma konusu ve araştırmacı hakkında sahip oldukları bilgiler ve onlara yapılan bilgilendirmenin içeriği de aynıdır. Görüşmeler sırasında yapılan görüşmeler görüşmecilerin izni ile kayıt altına alınmış, araştırmacının aldığı saha notları da korunmuştur. Bunların yanında araştırmanın güvenilirliğini artırmak adına alınan kayıtlar ayrıntılı olarak incelenmiş ve hem araştırmanın ana metninde hem de saha notlarında detaylı olarak araştırmacının görüş ve bulguları sıralanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Bulgular

Yapılan görüşmelerin sonucu olarak bir önceki kısımda açıklandığı üzere kodlamalar yapılmıştır. Yapılan kodlamaların sonucu olarak üç ana başlık altında incelenecektir. Bu başlıklar; kariyer beklentileri, kariyer algıları ve kariyer hedefleridir.

4.1. Kariyer Beklentileri

Y kuşağı akademisyenlerinin kariyerlerinde sırasında üstlerinden ve çalışma ve sınıf ortamları beklentileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Genel anlamıyla bakıldığında akademisyenlerin kariyerlerinde sahip oldukları beklentilerin cinsiyet ve bölümler arası büyük bir fark göstermediği ancak işte çalışılan sürenin artmasıyla değişime yönelik inancın azaldığı görülmektedir. Kariyer beklentileri konusunda ortaya çıkan farklı kodlar vardır bunlar bu başlık altında alt başlıklara ayrılarak ayrıntılı olarak işlenecektirler.

4.1.1. Diğer akademisyenlerle olan ilişki ve onlardan beklenenler

Y kuşağı akademisyenlerin genel olarak üstlerinden beklentileri benzerlik göstermektedir. İdari amir konumundaki akademisyenler de genel anlamıyla akademisyen ve iş arkadaşı olarak görülmekte ve buna bağlı olarak klasik bir alt-üst ilişkisinden ortak bir hedef ve görev içinde yani bilimsel çalışmalar yapmak, eğitimi sağlamak ve bürokratik yapıyı devam ettirmek adına yapılması gereken işlerin dağıtımını ve kontrolünde görevli eşitler olarak görmektedirler.

Tablo 4.1

Diğer Akademisyenlerle Olan İlişki ve Onlardan Beklenenler

Danışmanlar ve diğer akademisyenler ve ekip arkadaşları çalışmalara katkı sağlar	Hem yetiştirme hem de akademik çalışma ortaya koymada tez danışmanları başta olmak üzere diğer öğretim üyeleri de etkilidir.
--	--

Tablo 4.1 (Devam)

Diğer Akademisyenlerle Olan İlişki ve Onlardan Beklenenler

Üstlerle ve fakülte içi iletişim	Fakülte içi iletişim sınırlıdır, bu sınırlılık iş arkadaşlarıyla yapılan çalışmaların sayısına ve niteliğine de yansımıştır. Üstlerle iletişim ise daha eşitlikçi olmalıdır.
----------------------------------	--

İş dağılımında adaletin sağlanması, Y kuşağı akademisyenler için önemli ve sağlıklı bir iş ortamının oluşturulabilmesi adına önemli görülmektedir. İdareci konumunda olmayan ancak unvan bakımından üst konumunda olan diğer akademisyenler için ise idarecilere benzer bir görüş yaygındır. İdareci olmayan üstlerden beklenenlerle idareciler arasında yetkileri dahilinde olmayan kavramlar hariç ayrı bir beklenti yoktur.

G13: Eşit olmalı olumlu veya olumsuz yanlar eşit olmalı. Olumlu yönler paylaşılmalı, olumsuz yönler de o kişiye olan güveni kırmadan geri dönüt verilmeli. G5: Alt-üst sınırı olmadan herkesin unvana bakmadan iş arkadaşları olarak çalışılmalı.

Y kuşağı akademisyenlerin üstlerinden diğer bir beklentisi de hitaptır. Y kuşağı akademisyenler üstlerinin kendilerine yönelik hitap ve davranışlarında eşitlik ve iş arkadaşlığına dayanan bir profesyonellik beklemektedirler. Y kuşağı akademisyenler, iş ortamı dahilinde yaş veya unvana dayalı olarak küçümsenme ve söz hakkı tanınmama durumlarından rahatsız olmakta, kendi deyimleriyle “biz çektik, onlar da çeksın” davranışından rahatsız olmaktadır. Unvana ve yaşa dayalı olarak sağlanmaya çalışılan otorite ve kontrole karşı duyulan rahatsızlık ve bunun yararsızlığına duyulan inanç Y kuşağı akademisyenler arasında yaygın bir görüştür. Y kuşağı akademisyenler unvana bakılmaksızın herkesin katıldığı bölüm içi kararlarda demokratik bir karar mekanizması arzulamaktadırlar.

Y kuşağı akademisyenlerin üstlerinden bir başka beklentisi de üstlerinin başarı ve çabalarını takdir etmesidir. Yapılan çalışma ve edinilen kazanımların fakülte ve üniversite tarafından fark edilmesi ve değer görmesinin hem çalışmayı yapan akademisyen hem de iş arkadaşları için bir motivasyon kaynağı olacağı düşünülmektedir.

Fakülte içi üstlerle hem alınan kararlar hem de bireysel olarak yapılan çalışmalar ve bürokratik işlemler için ulaşma konusunda da zorluklar yaşanmaktadır. Üstlere e-posta yoluyla ulaşma ve görüş alma e-postaların kontrol edilmemesi nedeniyle zordur. Daha önce bahsedilen profesyonellik isteği burada da etkilidir. Y kuşağı akademisyenler üstleriyle iş konusundaki fikir alışverişlerini önemsemektedirler. Y kuşağı akademisyenlerin fakülte içi daha demokratik bir karar alma mekanizmasının yanında üstlerle yapılan çalışmaların demokratik bir ortam içinde tartışılması çalışmaların kalitesini ve çalışmayı yapanların motivasyonunu artırır etkiler olarak görülmektedirler.

Y kuşağı akademisyenlerin bir başka önem verdiği konu da özel hayat ve iş dengesidir. Çalışma saatlerinin ve işe dayalı yüklerin özellikle araştırma dışı ve bürokratik iş yükünün akademisyenlerin zamanını harcadığı ve hem işin asıl amacı ve makamsal açıdan ilerlemenin kilidi konumundaki akademik çalışmalara yoğunlaşacak zamandan hem de özel hayatta harcanan zamandan çaldığı görülmektedir. Bunun yanında özel hayat sırasında yaşanan sorunlara yeterince eğilememe ve bu sorunları aşmakta ve eşleriyle kurdukları iletişimde yaşanan zorluklar da Y kuşağı akademisyenler için özel hayat-iş dengesini bozan bir durumdur.

G1: Açıkçası sağlamıyor. Tamam, akademisyenin rahat çalışma saatleri var ama bazen gece üçe kadar çalışabiliyoruz. Hafta sonu da çalışabiliyorsunuz, sınav oluyor dediğim gibi üçlerde dörtlerde kalkıp çalışmanız gerekiyor...

Ancak cinsiyet ve alan farkları üstlerden beklentiler konusunda göze çarpmaktadır. Kadın Y kuşağı akademisyenler, özel hayat dengesine önem veren danışman ve idari amirlere daha çok önem vermektedirler. Anne ve eş olarak sahip olunan sosyal roller sıklıkla akademisyenlikle çakıştığı için bu çakışmanın üstleri tarafından fark edilmesini ve yadsınmamasını istemektedirler. Bunun yanında kadın akademisyenler için çakışan rollerin (akademisyenlik, annelik ve eş olmak) daha kolay bir şekilde idame ettirilebilmesi adına özellikle doğumdan sonraki ilk iki yıllık süre içinde akademik çalışmaların geri planda kalabileceğinin anlaşılması hem de gerekli olan esnek çalışma saatleri ve desteğin verilmesi istenmektedir. İdarecilerin izin ve esnek çalışma saatlerinde gösterdikleri rahatlık hem kadın hem de erkek Y kuşağı akademisyenlerce olumlu bir özellik olarak tanımlanmaktadır. Kadın

Y kuşağı akademisyenler için pek çok sektörde görülen “leaky pipe” -kadın çalışanların çakışan roller tarafından iş hayatında ilerleme ve var olma sorununu ortaya çıkarıyor olması-hissedilen bir sorundur.

Cinsiyetler arası sayılabilecek bir diğer farklılık da akademisyenlerin kendi cinsiyetlerinden olan akademisyenler ve karşı cinsiyetten olan akademisyenlerle kurdukları ilişkidir. Farklı cinsiyetlerden olan akademisyenler arası iş birliği ve buna dayalı olarak yapılan çalışmalar daha azdır. Hem iş yerinde hem de sosyal olarak iş dışında yapılan etkinliklerde akademisyenler kendi cinsiyetlerinden olan akademisyenlerle beraber hareket etmek istemektedirler. Bu isteğin Türk toplum yapısıyla ilişkisi ve akademisyenlerin belirttiği üzere aynı ilgi alanlarına sahip olmakla ilgisi bulunmaktadır. Cinsiyetler arası bu fark, yapılan iş birliklerini azaltmakta ve cinsiyet olarak eşit miktarda akademisyen bulunmadığı durumlarda akademisyenleri iş ortamında izolasyona itebilmektedir.

Akademisyenlerin en önem verdiği iş arkadaşı konumunda ise alan ve cinsiyet farkı gözetmeksizin danışmanları gelmektedir. Danışmanların hem alanda araştırmacı olarak var olabilmek adına hem de akademik ortamda bir birey olarak var olabilmek için danışmanın desteğine ihtiyaç duymaktadır. Y kuşağı akademisyenler için bu alanların yansıra diğer üst konumundaki akademisyenler ve alandaki önemli isimlerle kurulan iletişimle bir yol gösterici ve aracı olarak görülmektedirler.

Y kuşağı akademisyenlerin kendileriyle aynı yaş aralığında ve aynı dönemden olan iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri ise hem danışmanları hem de üstleriyle olan ilişkilerine kıyasla daha geri plandadır. İş arkadaşlarıyla ilişki genellikle iki alanda ve birbirinden ayrı olarak görülmektedir: profesyonel iş ortamı ve bireysel alan. İş ortamı içinde Y kuşağı akademisyenler kendileriyle aynı yaş aralığında ve aynı dönemden olan iş arkadaşlarıyla çalışmalar yapmaya sıcak bakmaktadırlar ancak bu çalışmaların planlanabilirliği ve çalışma yapmaktaki amaçların farklılığı yani unvan basamaklarında ilerleme adına yapılan çalışmalarla bilimsel ilerleme adına yapılan çalışmalar arasındaki farklılıklar ortak çalışmaların önünde bir engeldir. Y kuşağı akademisyenlerin iş arkadaşlarıyla olan bireysel ilişkilerinde ise iş hayatı ve özel hayatın büyük ölçüde ayrıldığı görülmektedir, iş hayatındaki resmi-profesyonel ilişki bazen özel hayatta dostça ilişkilerle desteklense de bazen sadece tek yönlü olarak vardır. Y kuşağı akademisyenlerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde özellikle iş yaşamı konusunda ciddi bir iletişimsizlik görülmektedir. İş arkadaşlarının fikirlerinin ne

olduğu konusu Y kuşaağı akademisyenler çoğu için belirsizdir. Y kuşaağı akademisyenlerin daha iyi bir çalışma ortamı ve sosyal ilişkiler ağı kurabilmeleri adına sosyal etkinliklerin artırılması istenmektedir.

4.1.2. İş ve sınıf ortamından beklenenler

İş ortamında Y kuşaağı akademisyenlerin en önemli beklentilerinden biri çalışmalarının daha önce de söylendiği üzere desteklenmesi, bunun sağlanabilmesi adına yaptıkları çalışmaların değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmenin sağlanabilmesi adına fakülte çapında yapılacak konferans ve okumalar gelmektedir. Fakülte çapında veya gruplar halinde yapılacak olan beyin fırtınaları Y kuşaağı akademisyenlerce yeni fikirlerin ve çalışmaların ortaya çıkması gerekli bir adım görölmektedir.

Tablo 4.2

İş ve Sınıf Ortamından Beklenenler

Fiziki Ortam	Fiziki ortamın iyi koşulların eğitim ve akademik çalışmalar için optimum şartlar içinde bulunması ihtiyacı vardır
Esnek çalışma saatleri	Akademisyenliğin esnek çalışma saatleri hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle akademinin bir parçasıdır.
Verimli Çalışma	Verimli çalışma adına çalışma ekipleri ve iş yükünün dengeli dağılımı gereklidir

Bunun yanında yapılan ulusal ve uluslararası konferans, seminer gibi etkinliklere bölüm olarak hem akademisyenlerin bilgilendirilmesinde hem de çalışmalara katılacak ekiplerin oluşturulmasında daha çok ilgi beklemektedirler. Özellikle farklı disiplinlerde çalışan akademisyenlerin geniş, bilimsel açıdan değerli çalışmalar yapılması için bir araya getirilmesi ve bu tarz çalışmaların desteklenmesi Y kuşaağı akademisyenleri için önemlidir.

G3: Fiziki ortamda yetersizlik var, malzeme yetersizliği var, üst kurulara sürekli yazılıyor, talep ediliyor, karşılığı geliyor ama yeterli olmuyor, artık eldeki imkanlarla bir şeyler yapılması gerek.

İş ortamından bir diğer beklenti de fiziki ortamın yapısına daırdır. Y kuşaağı akademisyenlerinin genel anlamıyla en sık tekrar ettiği beklentilerden biri tek kişilik odadır.

Çalışmaların verimli yapılabilmesi adına rahatça konsantre olunabilecek bir alanın yaratılması önemlidir. Fakülte binalarının ve odaların temel hijyen ve düzen kurallarına uyuyor olması, materyal ve teknolojik altyapının sağlanması da akademisyenler için önemlidir. Hem öğretim üyelerinin hem öğrencilerin sosyalleşme, eğitim, çalışma ihtiyaçlarının giderilmesi için daha fazla alan ve maddi kaynak gerekmektedir. Bu alan ihtiyacı ek bina, talebi olarak ortaya çıkmaktadır.

Ek binalar içinde teknolojik açıdan daha sağlam bir altyapıya sahip alana göre değişmekle birlikte gerekli olan ortam (laboratuvar, atölye vb.) sağlanması, öğrencilerin çalışabileceği ve sosyalleşebileceği çalışma alanlarının oluşturulması, konferans salonları ve kütüphanelerin kurulması Y kuşağı akademisyenlerce iş ortamından fiziki anlamda beklediklerinin başında gelmektedir.

Bu beklentilerin sağlanmasında görülen zorluklar ise üst konumundakilerin muhalefeti, zaman ve maddi kaynak eksikliği ile bürokratik zorluklar olarak sıralanmaktadır. Üst konumundaki kişilerin yeni fikir ve tasarımlara karşı çıkması ve bunu bir güç savaşı olarak görme ihtimalleri yeniliklerin önünü kapayan bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Ek binanın yapımı, teknolojik altyapının sağlanması için gereken süre ve bu süre içinde yapılacaklar bir başka endişe kaynağıdır. Maddi kaynaklar ve fakülteler arası bu maddi kaynakların dağıtımı ise hem bürokratik sistem içinde yeni bir fikir ve ihtiyacın karşılanmasının sağlanması hem de maddi kaynakların dağıtımı ve maddi kaynakların kendilerinin yetersizliği bu beklentilerin karşılanmasında bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm bunlara rağmen Y kuşağı akademisyenleri genel anlamıyla yapılanlara olumlu bakmakta ve beklentilerin karşılanabileceğini düşünmektedir.

Ders ortamında ise yukarıda açıklananlar ile bağlantılı olarak materyal sağlanması, teknolojik altyapının sağlanması ve alan için gerekli ortamların sağlanmasının yanında bir akademisyene düşen ders yükünün azaltılması ve sınıf içinde öğrenci/öğretim görevlisi oranının her bir öğrencinin gerekli olan ilgiyi görebildiği bir seviyeye gerilemesi istenmektedir. Ders ortamında var olan özgürlükler Y kuşağı akademisyenler tarafından yeterli görülmektedir ancak ders ortamındaki bu eksiklerinin giderilmesinin öğrencileri gelişime açacağı düşünülmektedir. Sınıf ortamının ve sınıf dışında yapılacak çalışmaların öğrencilerin gelişimini sağlaması ders ortamında beklenen en önemli etmedir.

4.2. Kariyer Algısı

Y kuşağı akademisyenlerinin kariyer algıları; aile, arkadaş ve genel anlamıyla toplumun kendilerine bakışı ve kendilerinin akademisyenliği ve akademik hayatı bu bakışa dayanarak nasıl inceledikleri ile doğrudan ilintilidir. Y kuşağı akademisyenleri toplumun gözünde akademisyenliğin ehemmiyetli ve saygın bir konumda olduklarını ancak bu saygının büyük ölçüde akademiye tanımamanın getirdiği bir nevi mistisizm de dayanmakta olduğunu söylemektedirler.

Tablo 4.3.

İş Ortamı Dışındaki Kişilerden Beklenenler

Aile, arkadaşlar ve eş akademide etkilidir.	Akademik hayat haricinde en etkili kişiler ailedir hem manevi hem de maddi yönden destekleri gereklidir.
---	--

Toplumun gözünde akademisyen eğitilmiş ve fikirlerine önem verilmesi gereken kişi konumundadır. Buna dayalı olarak toplumda akademisyene güven yüksektir. Benzer ve buna dayalı olarak ailelerin gözünde akademisyenlik bir gurur kaynağıdır.

G13: Sürekli bir şeyler öğreniyorsunuz, sürekli bir tempo var bu sizi canlı tutuyor. En güzel tarafı da bizim toplumda hocaya saygı, makama saygı çok var. Profesörseniz sizden iyisi yok. Prestiji çok. Babam ve annem de bile etkilendi. Onları da olumlu anlamda etkiledi.

Y kuşağı akademisyenler akademisyenliğe verilen bu önem ve saygınlığın özellikle daha önceki kuşaklarda belirgin ve sert olduğunu aktarmaktadırlar. Arkadaş ilişkilerinde ise akademisyenlik önemsizdir ve farklı iş kollarından olan arkadaşlarla da akademisyen olanlarla da iletişim kurulabilmektedir.

Tablo 4.4.

Kariyer Algısı

Dinamizm ve Gençlik	Sürekli yapılan çalışma ve gençlerle iletişim akademisyenliği dinamik kılar
----------------------------	---

Tablo 4.4. (Devam)

Kariyer Algısı

Bir iş olarak akademisyenlik	İş kolu olarak akademisyenlik mesai, ücret ve iş ortamı açısından özel sektör ve diğer memurluklara kıyasla iyi bir konumdadır.
Cinsiyet Farkları	Kadın ve akademisyen olmak kendine özgü zorluklar getirmektedir.
Liyakat ve eşitlikçilik	İşi yapan kişiler içinde unvan yerine liyakat kavramı ve ortak çaba öne çıkmalı

Y kuşağı akademisyenlerin kendileri ise akademisyen olmayı bir idealin peşinden gitme ihtiyacı olarak tanımlamaktadırlar. İdealleri gerçekleştirme ve kendini, çevresini ve ülkeyi geliştirme, ileri taşıma ideali akademisyenlerin gözünde akademisyenliğin özünü oluşturmaktadır. Bu ideale ulaşamadığında diğerlerinin gözündeki akademik imaj ile oluşan tezatlık ise Y kuşağı akademisyenler için bir karamsarlık kaynağıdır.

G10:Aslında ben yüksek lisansa başladıktan sonra akademisyen oldum. Başta akademik ilerleme bana cazip geliyordu ama giderek bana sıkıcı ve zor gelmeye başladı. Bu ikisinin dengesini sağlayabileceğim bir iş olmasını istiyorum. Gene akademik çalışmalar yapmak hoşuma giderdi ama zaman baskısı ve iş olarak değil de zevk için.

Y kuşağı akademisyenler akademisyenliği sürekli değişim içinde dinamik bir kariyer olarak görmektedirler. Bu görüşlerinin kaynağı, alanda yapılan gelişmeler, sürekli olarak değişen ve genç kalan öğrenciler ile yeni çalışma yapmaktır. Dinamik yapı, Y kuşağı akademisyenlerce akademinin iyi yönlerinden biri kabul edilmektedir.

Akademisyenliğin maddi açıdan ele alınışı giderek düşen bir öneme sahiptir. Y kuşağı akademisyenler Türkiye standartları içinde akademisyen maaşını düşük olarak göremeseler de akademisyen olmak için ayrılması gereken maddi kaynak nedeniyle giderek maaşın kısıtlı hale geldiğini aktarmaktadırlar. Bu nedenle maaş ve maaş beklentisi akademisyenlerin akademiye seçmelerinde ve akademiye var olmalarında büyük bir kaynak teşkil etmemektedir.

4.3. Kariyer Hedefleri

Y kuşağı akademisyenlerin hemen hepsi unvan olarak profesörlüğe ulaşabileceklerini düşünmektedirler ancak akademi içindeki yapı bu unvanı neredeyse kaçınılmaz yaptığından kariyer hedefleri içinde sayılsa da asıl hedef konumunda değildir. Y kuşağı akademisyenler için katkı sağlamak ve alanda bilinirlik elde etmek akademisyenliğin asıl hedefidir. Yaptıkları çalışmalar sayesinde bilime ve alanlarındaki gelişmelere katkı sağlamak buna bağlı olarak da insanlığa ve ülkeye hizmet etmiş olmak Y kuşağı akademisyenlerin geneli için asıl hedefdir. Bu katkıları yaparken uluslararası olarak alanlarında bilinen kişiler olmak da Y kuşağı akademisyenlerin en sık aktardığı kariyer hedefi konumundadır.

Tablo 4.5.

Kariyer Hedefleri

Profesörlük ve nihai olarak ulaşma	Kadro alma ve bu sırada yaşanan zorluklar, akademisyenliğin hiyerarşik yapısı
Bilime ve ülkeye katkı	Akademisyenliğin amacı ve akademisyen olan kişinin uyum sağlaması gereken yapı

G6: Kendi ders programınızı yaşıyorsunuz, öğrencilerle olan ilişkiniz tecrübe ve bilgi paylaşımı en üst seviyede ve bu motivasyon sağlıyor. Bireysel bir araştırmacı olarak iyi bir nokta anlamlı dönüşüyor.

Bu hedefle bağıntılı olarak kendilerinden sonra gelecek olan kuşağı eğitmek ve bu yolla gelecek kuşaklara katkı sağlamak da önemli bir hedefdir. Y kuşağı akademisyenler akademisyenliğin eğitimci yönünü önemsemekte ve akademisyenlerin kendilerinden sonra gelecek kuşaklara karşı görevleri olduğunu düşünmektedir. Bu hedefi gerçekleştirebilmek için bu çalışmaya katıldıklarını aktaran pek çok gözlenen vardır. Bir diğer kariyer hedefi ise eser bırakmadır. Yazdıkları ve yaptıkları çalışmalara dayanarak sonraki kuşaklar tarafından bilinmek ve takdir edilmek istemektedirler. Bu istek özellikle sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerde görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

5.1. Sonuç

Strauss ve Howe'un Kuşaklar Teorisi, aynı yirmi yıllık dönemler içinde doğmuş olan bireylerin hayatlarının aynı dönemi içinde yaşadıkları siyasi, sosyal ve ekonomik çevre ve olaylar nedeniyle ortak beğeni, anlayış ve görüşler geliştirerek buna bağlı bir kuşak personasına ulaştıkları fikrine dayandığı görülmektedir. Strauss ve Howe'un kuşak personalarını tanımladığı kuşaklar arasından Y kuşağı ya da bir diğer adlandırmayla milenyum kuşağı, şu an dünya çalışan nüfusunun çoğunu oluşturmaktadırlar Beinhoff, (2011). Y kuşağı (1980-2000) hakkında yapılan tanımlamalar; Y kuşağının kuşak personasını bireysel, hiyerarşiye karşı, takım olarak çalışmaya hevesli, teknolojiye yatkın ve dışa dönük olarak tanımlamaktadırlar (Strauss ve Howe, 1991). Y kuşağı akademisyenler hakkında yapılan bu araştırmada görüşmeci Y kuşağı akademisyenlerin genel anlamıyla bu karakter özelliklerini gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar daha önce yapılan araştırmalarda; Yüksekbilgili (2013), Konakay (2018) ve Kanbur ve Şen (2017) tarafından edinilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Türk Y kuşağı akademisyenler Strauss ve Howe'un tanımladığı kuşak personasına uymakla beraber bazı farklılıklar da gösterdikleri, Y kuşağı çalışanların iş yerindeki profesyonel ilişkilere daha çok önem veriyor olmaları ve üstleriyle olan ilişkilerini kendileriyle yaşıt olan akademisyenlerle olan ilişkilerinden önemli görmeleri, görüşmeci Y kuşağı akademisyenler için tanımlanan hiyerarşiden uzak tanımlamalarından farklılaştıkları düşünülmektedir.

Bu araştırmaya görüşmeci olarak katılan Y kuşağı akademisyenlerin kariyerlerinde beklentilerinde kendi yaşıt iş arkadaşlarından beklentilerinde öne çıkan bir diğer husus, birlikte yapılan brainstorming (beyin fırtınası) çalışmalarını ve farklı alanlardan araştırmacılarla yapılacak olan multi disiplinler çalışmaları önemsemeleri olarak görülebilir. Yaşıt iş arkadaşlarıyla olan ilişkinin profesyonellik sınırları içerisinde kalması isteği görüşmeciler tarafından ortaya konmuş ancak Y kuşağı akademisyenlerin iş ortamından bir beklentisi olarak da fakülte tarafından sağlanabilecek sosyal etkinliklerden bahsedilmiştir. Bu sosyal etkinliklerin alanda yapılabilecek diğer etkinliklerle örneğin seminer ve

kongrelerle bağlantılı olarak da yapılması özellikle görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Görüşmeci Y kuşağı akademisyenler hem profesyonel olarak hem de iş ortamında sosyalleşmek adına fakülte ve üniversite yönetimlerinin etkinlik düzenlemesini beklediklerini belirtmişlerdir.

Görüşülen Y kuşağı akademisyenlerin fiziki iş ortamı konusunda beklentileri ise en çok yer sıkıntısı üzerine yoğunlaşmaktadır. Artan öğrenci sayılarına dayanarak sınıf, laboratuvar ve atölyelerin sayısında ve donanımında yaşanan eksikler, dersler için gerekli olan materyal (kâğıt, kalem, kitap kaynağı vb.) eksikliği ayrıca akademisyenlerin sahip oldukları öğrenci oranında sıkıntılar sayılmaktadır. Bu sorunların çözümü için gereken en önemli iki etmen maddi kaynak ve idarecilerin desteği olarak görüşmeciler tarafından tanımlanmıştır. Görüşmeci Y kuşağı akademisyenlerin iş hayatlarından bir diğer beklentileri de özel hayat iş hayatı dengesidir. Bu zaman sıkıntısı akademisyenler için motivasyonu zayıflatan bir etken olarak görülmektedir. Özellikle kadın Y kuşağı akademisyenler zaman sıkıntısını hissettiklerini aktarmışlardır. Bu sorunun çözümü için üstlerin anlayışlı davranması ve daha çok akademisyene görev dağılımı çözümlerini sunmuşlardır.

Y kuşağı akademisyenler kariyer hedefleri geleneksel kariyer kavramından farklı olduğunu aktarmışlardır. Kariyerde unvan bakımından yaşanan ilerlemenin ise akademinin doğası gereği zorunlu olan ve kişisel tatmini düşük bir olgu olarak görüşmecilerce tanımlandığı görülmektedir. Unvan olarak ilerlemenin, maaş ve özlük hakları açısından istendiği belirtilse de alana katkı ve alan içinde bilinirlik asıl istenen hedef konumunda olduğu aktarılmıştır. Y kuşağı akademisyenlerin kariyer hedefleri arasında ise maddi gelir elde etme çok az görülmektedir. Maddi açıdan akademisyenliğin gelir durumu iyi olarak tanımlansa da maddiyet kariyer hedefleri arasında yer almamaktadır. Türkiye’de akademisyenliğin maddi açıdan iyi olmakla beraber maddi yönün akademisyenliğe yönlendirmekteki etkisi düşük olarak tanımlanmıştır.

Y kuşağı akademisyenlerin kariyerlerinin başında sahip oldukları idealizm ve iş ortamında karşılaştıkları gerçekler arasında ortaya çıkan farklılık kariyerlerini ve kendilerini anlamalarında yani kariyer algılarında önemli bir etmen olarak öne çıkmıştır.

5.2. Tartışma

Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde çalışan Y kuşağı akademisyenler hakkında hazırlanan bu çalışmada elde edinilen sonuçlar daha önce Türk Y kuşağı hakkında yapılan çalışmalarla benzerlikler göstermiştir. Yüksekbilgili (2013) yaptığı çalışmalarda Türk tipi Y kuşağından söz edilebileceğini ancak bu Y kuşağının belli farklılıklar içerdiğini aktarmıştır. Bu çalışma içinde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Keleş (2011) de yaptığı çalışmada kuşaklar arası farklılıklara dikkat çekmiş ve Y kuşağının kariyerleri için danışana verdikleri önemden bahsetmiştir. Aydın ve Başol (2014) Y kuşağı çalışanların motivasyon konusunda maddi kaynaktan çok içsel motivasyonlara yöneldiğini söylemiş ve bu çalışmayla uyumlu bulgulara ulaşmışlardır. Adıgüzel vd. (2014) Y kuşağının özel yaşam-ış yaşamı dengesine verdikleri önemden bahsetmişlerdir. Balaban vd. (2018) Y kuşağının iş ortamında iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde daha az önem verdiklerini bulmuşlardır. Gündüz ve Pekçetaş (2018) ise Y kuşağının iş ortamı içerisinde seslerini duyurmak ve iş arkadaşlarıyla anlamlı bir ilişki kurmaya X kuşağından daha yatkın olduklarını aktarmıştır. Kanbur ve Şen (2017) Y kuşağının teknolojiye uyum yetenekleri ve kariyerleri sırasında yaşadıkları iş-hayat dengesizlikleri, iş ortamında baskı ve sorunlara karşı X kuşağına kıyasla daha duyarlı olduklarını bulmuşlardır. Bunun dışında görüşmeciler Y kuşağı akademisyenler teknolojiye ve takım çalışmalarına verdikleri önem, geleneksel hiyerarşilere ve bürokratik yapıya karşı duydukları ilgisizlik ve iş ortamında iletişime verdikleri önemle Y kuşağı personasına uyum sağladıkları yönünde bir sonuca varılmıştır.

Uluslararası araştırmalarda ise Abrams ve von Frank (2014) Y kuşağının yaptıkları işler için takdir görmek istediklerinden bahsetmiştir. Endres ve Tisinger (2012) Y kuşağının teknolojiye olan yatkınlıkları belirtmişlerdir. Frey (2018), Y kuşağının genel anlamıyla geleceğe dair umutlu olduğundan ve iyileşme gördüklerinden bahsetmiştir. Stanimir (2015; a, b) Y kuşağının iş ortamında kendini geliştirmek ve teknolojiden yararlanmak istediğini aktarmaktadır. Bu araştırma merkezinde de Y kuşağı akademisyenler için geleneksel anlamda kariyerde yükselmek değil, uluslararası olarak alanlarında tanınan bir bilim insanı olmak asli kariyer hedefi konumundadır. Beard vd. (2007) benzer sonuçlara ulaşmış, Y kuşağının ideallere daha önceki kuşaklardan daha çok bağlı olduklarını, fikir alışverişine önem verdiklerini ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ettiklerini aktarmıştır. Stanimir (2016) ayrıca Y kuşağının sosyal mobilete konusundaki fikirlerinin çok az değişim

gösterdiğini aktarmıştır. Bu yönüyle bu araştırmada Y kuşağı akademisyenlerin akademisyenliğin maddi getirilerine bağlı nihilistlik bakışına yakınsamaktadır. Twenge vd. (2010) Y kuşağının özel yaşama ve kendilerine ayırdıkları zamana değer verdiklerinden ve maaşa daha az, ideallere daha çok önem verdiklerinden bahsetmiştir. Kendilerine ve ailelerine zaman ayırabilmek ve iş hayatında bu konuda desteklenmek istemektedirler. Y kuşağı akademisyenler için zaman sıkıntısı hem akademik basamaklarda ilerleyebilmek için gerekli olan akademik çalışmalara ayrılan zaman hem de özel hayatlarındaki zaman olarak görülebilmektedir. Twenge ve Foster (2010) ise Y kuşağının idealler açısından ve grupla iş birliğinden çok narsisime yakın olduklarını aktararak bu araştırmayla ters düşen bulgulara ulaşmışlardır. Pendergast (2009) ise Y kuşağının takım çalışmasına yatkın olduğunu belirterek bu çalışmaya benzer bir sonuca ulaşmıştır.

Deal (2007) ise tüm kuşakların aslen benzer şeyler istediklerini ancak Y kuşağı çalışanların saygı isteklerinin iş ortamında fikirlerinin değer görmesi ve takdir edilmesi olarak gösterdiklerini aktarmıştır. Constanza vd. (2012) ise iş ortamında Y kuşağının diğer kuşaklardan hiç ayrılmadığını ve görülen ayrışmaların farklı kaynakları olduğunu iddia etmişlerdir. Beinhoff (2011) bunun tersine Y kuşağının belli karakteristik özelliklere sahip olduğunu ve daha önceki araştırmalarda da aktarılan teknolojiye yatkınlık gibi özelliklerinin yansırı Y kuşağının motivasyonunun diğer kuşaklardan farklı kaynaklara dayandığını aktarmıştır. Macky, Gardner ve Forsyth (2008) da benzer bir şekilde Y kuşağının motivasyonunun baby boomer ve X kuşağından farklı olarak kariyerlerinin hayatı ve toplumu etkilemesinden bahsetmişlerdir. Martini (2005) Y kuşağı öğrencileri yönlendirmede en yakın üstlerinin etkisinin öneminden bahsetmiş ve Y kuşağı akademisyenler hakkında bu araştırmada ulaşılan mentörlük isteğini yansıtmıştır. Gentry, Deal, Griggs, Mondore ve Cox (2011) Y kuşağının liderlikte mentörlüğe verdiği önemi ayrıca aktarmışlardır. Garrick vd. (2017) yükseköğretimde Y kuşağının kendilerinden önce gelen kuşaklarla iş birliği içinde olduğunu ve kuşaklar arası farkların bu iş birliğinin sağlıklı bir şekilde yürüyebilmesi için izlenmesi gerektiğini söylemişlerdir.

Türk Y kuşağı akademisyenlerin kariyer algı ve beklentilerine bakıldığında Y kuşağı hakkında yapılan tanımlamalara uydukları ve daha üst kuşaklardan kariyer bakımından ayırdıkları görülmüştür. Görüşmeciler Y kuşağı akademisyenler iş ortamında davranış, toplumsal bakış konularında daha üst kuşaklardan ayırdıklarını kendileri belirtmektedirler.

Belirtikleri farklılıklar kuşaklar teorisinde verilen kuşak farklılıklarıyla uyumludur; Y kuşağının daha bireysel, hiyerarşiye daha az önem veren ve toplumsal hayatta çoğulcu olduğu görülmektedir. Y kuşağının hedeflerinde dikkat çeken bir diğer unsur da yarar sağlamadır. Y kuşağı akademisyenlerin geleceğe büyük oranda pozitif baktıkları ve hem kendileri hem de ülkelerinin gelecekte daha iyi bir yere geleceğine inandıkları görülmektedir. Bu optimizm bir sonraki kuşaktaki araştırmacıları yetiştirme isteklerinde de ifadelerine dayanarak ulaşılmaktadır. Y kuşağı akademisyenlerin kendi kuşakları için tanımlanan personaya uygun olarak topluma katkıyı önemli bir hedef olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

Görüşülen Y kuşağı hakkında Türkiye içinde yapılan ulusal çalışmalar ve uluslararası yapılan çalışmalar genel anlamıyla bu çalışmada elde edilen bulgularla örtüşmektedirler. Y kuşağı, teknolojiye yatkın, fikir alışverişi ve daha az katı organizasyon hiyerarşisini seven, takdir edilmek ve topluma katkı sağlamayı materyal ve statüye kıyasla daha motive edici bulan, bir liderlik biçimi olarak mentörlüğe yatkın bir kuşak olarak ortaya çıkmaktadırlar. Bununla birlikte farklı sonuçlar elde edilen bazı araştırmalar da mevcuttur, Y kuşağının fiziki sosyalleşme ve etkinlik ihtiyacı, kendileri harici kişilere duydukları vazifeşinaslık bu araştırma içinde bulunsalar da yukarıda sayılan araştırmalarda tersi sonuçlar elde edilebilmiştir. Kuşaklar kavramının ne kadar büyük bir fark yarattığı sorusu da bazı araştırmacılar tarafından sorulsa da hem bu araştırma hem de nitel ve nicel pek çok araştırmada kuşaklar arası farklardan bahsedilmektedir.

5.3. Öneriler

Bu araştırmada ele alınan Y kuşağı akademisyenlerin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi örneği üzerinden incelenen kariyer algı ve beklentileri daha önceki başlıklar altında açıklanmıştır. Ancak Y kuşağı akademisyenlerin kariyer beklenti ve algılarının daha iyi anlaşılabilmesi adına daha geniş bir örneklem grubuyla farklı çalışmalar yapılmalıdır. Farklı üniversitelerde yapılacak olan çalışmaların Türk Y kuşağı akademisyenlerin anlaşılabilmesi için önemli görülmektedir. Bu araştırmada bölümler ve cinsiyetler arası belli farkların olduğu görülmüştür. Bu farkların daha iyi anlaşılabilmesi için bu alanlarda daha çok araştırma yapılması gereklidir. Özellikle kadın Y kuşağı akademisyenlerin iş ortamındaki yaşadıkları sorunların ve kariyer eşitliliğine ulaşılabilmesi için yapılması gerekenler daha iyi anlaşılacaktır.

Kariyer algı ve beklentileri konularının yansira akademisyenler hakkında yapılan araştırmaların azlığı da bir kurum olarak akademinin ve bir kariyer seçeneği olarak akademisyenliğin anlaşılmasında bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Akademisyenlik zerine yapılan çalışmaların eksikliği yönetim alanında doldurulmayı bekleyen bir niş bir alan olarak anlaşılmalıdır. Akademisyenleri irdeleyen araştırmaları sayısının artması, hem kariyer algı ve beklentileri hem de Y kuşağının anlaşılmasında yarar sağlayacaktır.

Y kuşağı akademisyenlerin iş ortamında üstlerinden istedikleri en önemli mesele yaptıkları işlerin takdiridir. Bu amaçla yapılan işler için verilecek ödüller ve yapılanların fakülte çapında duyurulması istenmektedir, bunların yapılmasının motivasyonu attıracağı Y kuşağı akademisyenler tarafından aktarılmaktadır. Y kuşağı akademisyenler ayrıca akademik anlamda gelişebilmek için daha çok imkn sağlanmasını istemektedirler, bu amaçla akademik etkinliklerin artırılması, yapılan ulusal ve uluslararası etkinliklerin daha çok duyurulması ve bunlara katılım sağlanması için daha çok çaba harcanması istenmektedir. Y kuşağı akademisyenleri yeni fikirlerin gelişmesi ve geçerli çalışmaların yapılması için beyin fırtınası (brain storming) ve alanlar arası yapılan iş birliklerini (collabration) nemsemektedirler. Bunların sağlanabilmesi adına haftalık yapılan çalışmaların topluca sunulması, okumalar yapılması ve alanlar arası çalışmalar için yer açılması istenmektedir.

Y kuşağı akademisyenler ayrıca kendilerinde gördükleri motivasyon eksikliği kaynakları; sosyal izolasyon ve iş-özel hayat dengesizliğidir. Y kuşağı akademisyenler, fakülte olarak yapılan sosyal etkinliklerin artırılması hem öğrenciler için hem de akademisyenlerin sosyalleşme imkanlarının sağlanması istenmektedir. Ayrıca fakülte içi ve dışı akademisyenlere ulaşmakta yaşanan zorlukların aşılabilmesi adına eposta gibi iletişim yollarının açık tutulması da istenmektedir. Y kuşağı akademisyenlerin akademi içinde farklı fikirlerin eşit bir ortamda paylaşılmasını ve fakülte içinde kararlarda daha çok söz hakkı istemektedirler. Bunun sağlanabilmesi adına fakülte içi toplantılar ve oylamalar istenmektedir.

Y kuşağı akademisyenlerin idarecilere bakışı ise genel olarak olumludur. Yapılabileceklerin yapıldığı fikri hâkimdir. Bu olumlu görüşü desteklemek ve akademinin daha verimli işleyebilmesi adına hem bu araştırma gibi farklı araştırmaların yapılması hem de personel başkanlıkları ve fakülte yönetimleri tarafından anket ve görüşmelerle akademisyenlerin fikirlerinin alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre Y kuşağı akademisyenler ve genel anlamıyla akademisyenler üzerine daha çok araştırma yapılması, Y kuşağı akademisyenlerin beklentilerinin anlaşılabilmesi adına kadın Y kuşağı akademisyenleri ve farklı alanları ele alan araştırmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca niversite yönetimlerinin fakülte içi iletişimin artması ve kararların daha demokratik verilmesinin sağlanması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Abrams, J., & von Frank, V. (2014). *The multigenerational workplace: communicate, collaborate and create community*. California: Corwin.
- Acar, R. ve Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrencinin başarısı üzerindeki etkisi: sbmyo öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Adams, T., & Pete. T. (2013) *Younger and older millennials: a difference? Marketing to millennials: reach the largest and most influential generation*. New York: HarperCollins.
- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182.
- Aktaş, K. (2015). Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 1(1), 26-36.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aldemir, M. C., Arbak, Y. ve Özmen, N. T. (2003). Türkiye'de iş görme anlayışı: tanımı ve boyutları. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 5-28.
- AlQurashi, R.Z.A. (2021). an admirable growth trajectory—middle east to a multinational presence A.S Al-Qurashi (Ed.) *Corporate success stories in the UAE: the key drivers behind their growth* içinde. (50-75) UAE: Emerald Publishing Limited.
- Anafarta, N. (2001). Individual perspective to the career planning of middle level managers. *Akdeniz İİBF Dergisi* , 1 (2) , 1-17 . Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auibfd/issue/54586/744083>
- Angus, A., & Westbrook, G. (2019). *Top 10 global consumer trends*. London, UK: Euromonitor International.
- Arnold, J. (2011). Career concepts in the 21st century. *The British Psychological Society*, 24(2),106-109.
- Aydın, G. ve Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı? . *Electronic Journal of Vocational Colleges* , 4 (4) , 1-15 .

- Balaban, Ö., Ertuğ, H. ve Yenice, Ö. (2018). Generational differences in human resources management: a study on generation Y health workers. *Intraders Uluslararası Ticaret Dergisi*, 1(1), 85-99.
- Baştürk, S., Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri içinde* (129- 159). Ankara: Vize.
- Beard, D., Schwieger, D., & Surendran, K. (2007). Bridging the academic/industrial chasm for the millennial generation. *Information Systems Education Journal*, 5(33), 3-16.
- Beinhoff, L. (2011). The millennials: a survey of the most cited literature. *Choice*, 48(12), 2225-2231.0
- Bek, H. (2007). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme etkinliği (Örnek Bir Uygulama). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 107-120
- Boyce, C., & Neale, P. (2006) Conducting in-depth interview: a guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input. *Pathfinder International Tool Series, Monitoring and Evaluation-2*, 2(2), 7-40.
- Bresman, H,& Rao, V.D.(2017). A survey of 19 countries shows how generations X, Y, and Z are - and aren't - different. Erişim Adresi: <https://hbr.org/2017/08/a-survey-of-19-countries-shows-how-generations-x-y-and-z-are-and-arent-different>
- Bursalı, Y. M. ve Kök, S. B. (2018). İnsan kaynaklarında değişimin yeni yönelimi: kariyer yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46-67.
- Çelik, A., Şimşek, M. Ş, ve Akatay, A. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları*. İstanbul: Eğitim.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*. London: Sage
- Chi M. T. H. (1997) Quantifying qualitative analyses of verbal data: a practical guide. *The Journal of The Learning Sciences*, 6(3), 271-315
- Conger, J. A.,& Kanungo, R. N. (1998).Charismatic leadership in organization.London: Sage.
- Cook, K. E. (2008). Critical Ethnography. L.M. Given (Ed.) *The sage encyclopedia of qualitative research methods* içinde (148-151). Thousand Oaks, California: Sage.

- Cox, K. C., Stewart, S. A., Lortie, J., & Barreto, T. S. (2019). Different strokes for different folks: Generational differences, social salience, and social performance. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 20(3), 170-181.
- Crappell, C. (2016). The ABCs of gen X, Y (P), Z: A column for young professionals: reconsidering the relevancy of e-mail in the modern music studio. *American Music Teacher*, 65(5), 40-43.
- Deal J. J. (2007). *Retiring the generation gap: how employees young and old can find common ground*. San Francisco: John Wiley & Son.
- Delbosc, A., & Ralph, K. (2017). A tale of two millennials. *Journal of Transport and Land Use*, 10(1), 57-64.
- Demir, E. (2019). Notlarım: bilimsel araştırma paradigmaları. Erişim Adresi: <https://www.academia.edu/38394562/NOTLARIM>
- Drago, J. P. (2006). *Generational theory: implications for recruiting the millennials*. Carlisle Barracks, Pa.: Army War Coll Erişim Adresi: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA449672.pdf>
- Ekins, R. (2002). *Male femaling: A grounded theory approach to cross-dressing and sex-changing*. Routledge.
- Ekşili, N, ve Antalyalı, O. (2017). A study to determine the characteristics of generation y in turkey: a survey on school administrators. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 12(3), 90-111.
- Endres, J., & Tisinger, D. (2012). *Advising the millennial generation digital distractions: college students in the 21st century, resources on generational issues*. Minnesota: Nacada, Erişim Adresi: <https://nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/Advising-the-millennial-generation.aspx>
- Engizek, N. ve Şeker kaya, A. (2016). X ve Y kuşağı kadınlarının karar verme tarzları bakımından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (36), 10-20.
- Ersoy, A., ve Saban, A. (2017). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. İstanbul: Anı Yayıncılık.
- Esmer, Y. & Pabuççu, H. (2019). Stratejik kariyer planlama: bulanık mantık yaklaşımı . *İzmir İktisat Dergisi* , 34 (1) , 111-124 .

- Frey, W.H. (2018). *The millennial generation: a demographic bridge to america's diverse future*, Washington, DC: Brookings Metro. Erişim Adresi: <https://www.brookings.edu/research/millennials/>
- Garrick B. (Ed.) , Pendergast D., & Geelan D. (2017). *Theorizing personalized education* Singapore: Springer.
- Geisler, C. (2004). *Analyzing streams of language: twelve steps to the systematic coding of text, talk, and other verbal data*. New York: Pearson Longman.
- Gentry, W. A., Deal, J. J., Griggs, T. L., Mondore, S. P., & Cox, B. D. (2011). A comparison of generational differences in endorsement of leadership practices with actual leadership skill level. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 63 (1), 39-49.
- Green, F. (1961). Cycles of American democracy. *The Mississippi Valley Historical Review*, 48(1), 3-23.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(163-194), 105.
- Guest, G., Namey, E. E., & Mitchell, M. L. (2013). *Collecting qualitative data: A field manual for applied research*. New York: Sage.
- Güldü, Ö. ve Kart, M.E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Gündüz, Ş. ve Pekçetaş, T . (2018). Kuşaklar ve örgütsel sessizlik / seslilik. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6 (1) , 89-115.
- Güngör, U. (2016). *Kariyer yönetimi: Bir güvenlik kuruluşunda sistem modellemesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Gürsoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448-458.
- Hamilton, T. (2015). *What motivates millennials?* Erişim Adresi: <https://www.corporateknights.com/issues/2015-04-youth-future-40-issue/>
- Hart, R. P., Childers, J. P., & Lind, C. J. (2013). *Political tone: How leaders talk and why*. University of Chicago Pres.

- Hazlett, J. (1992). Generational theory and collective autobiography. *American Literary History*, 4(1), 77-96.
- Hershatler, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the world of work: an organization and management perspective. *Journal of business and psychology*, 25(2), 211-223.
- İnce, M. (2005). Değişim olgusu ve örgütlerde insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(4), 319-339.
- INSEAD, (2017). *Generations: a study* Erişim Adresi: <https://headfoundation.org/2017/04/04/what-generations-x-y-and-z-want-from-leadership/>
- Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G., & Martocchio, J. J. (2010). Unpacking generational identities in organizations. *Academy of Management Review*, 35(3), 392-414. doi:10.5465/amr.2010.51141800
- Kanbur, E. ve Şen, S. (2017). X ve Y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ve kariyer tatmini açısından karşılaştırılması. *Journal of Turkish Studies*. 12. 115-134.
- Karagülle, A. E.ve Çaycı, B. (2014). Ağ toplumunda sosyalleşme ve yabancılaşma. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 4 (1), 1-9
- Kattenbach, R., Lücke, J., Schlese, M., & Schramm, F. (2011). Same same but different — changing career expectations in Germany? *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(4), 292-312.
- Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Keskin, S. (2020). Covid-19 salgını sürecinde kısıtlamalar ve endişelerin tüketici davranışına etkileri. *Ahi Evran Akademi*, 1(2), 69-82.
- Khera, S. N., & Malik, S. (2014). Life priorities and work preferences of generation y: an exploratory analysis in Indian context. *Jindal Journal of Business Research*, 3(1-2), 63-76.
- Kielmann, K., Cataldo, & F. Seeley, J. (2012). *Introduction to qualitative research methodology: a training manual*, UK: DfID
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-6.
- Knight, Y. (2009). Talkin' 'bout my generation: a brief introduction to the generational theory, *Planet*, 21(1), 13-15.

- Konakay, G. (2018). Y kuşağı değerlerinin kariyer tercihleri açısından incelenmesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13 (1), 79-92
- Lapan, S. D., Quartaroli, M. T., & Riemer, F. J. (2012). *Qualitative research: an introduction to methods and designs*. jossey-bas.
- Luttrell, R., & McGrath, K. (2017). *The millennial mindset: unraveling fact from fiction*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Mack, N, Woodsong, C, Macqueen, K, Guest, G, & Namey E. (2005). Qualitative research methods: a data collector's field guide. Family Health International: Carolina
- Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 857-861.
- Marshall, G. (1997). theory and generation X. *Journal of Public Administration Education*, 3(3), 397-403.
- Martini, C. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y, Industrial and commercial Training, *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 7(1), 39-44.
- Misican, D. Ö.ve Bedir, E. (2017). Değişimin ortaya çıkardığı yeni kuşağın değişen kariyer algısı: Bilişim sektörü uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 78-99.
- Montag, T., Campo, J., Weissman, J., Walmsley, A., & Snell, A. (2012). In their own words: best practices for advising millennial students about majors. *NACADA Journal*, 32(2), 26-35.
- Müftüoğlu, Y. ve Erol, İ. (2013). Kariyer kavramı ve maden mühendisleri için kariyer seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52 (4), 37-43.
- Mutlu, A. (2010). *Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Neuendorf, K. A. (2017). *The content analysis guidebook*. New York: Sage.
- Norum, K. E. (2008). Relationship to other research methods. L.M. Given (Ed.) *The sage encyclopedia of qualitative research methods* içinde (22-23). Thousand Oaks, California: Sage.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.

- Özdemir, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: Kuram uygulama teknik*. Ankara: Anı.
- Özdemir, Y. ve Aras, M. (2015). Sosyal hizmetlerde kariyer yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 0(0), 107-121.
- Özler, D. E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2014). “Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma.” *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 7-8.
- Öztop, İ., (2008). *Liderlik tarzları ve örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin nitel performans üzerine etkileri*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
- Palys, T. (2008). Basic Research. L.M. Given (Ed.) *The sage encyclopedia of qualitative research methods* içinde(57-59). Thousand Oaks, California: Sage.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.)*. California: Sage.
- Pendergast, D. (2009). Generational theory and home economics: future-proofing the profession. *family and Consumer Sciences Research Journal*. 37. 504-522.
- Peters, J. W. (2017). Bannon’s worldview: dissecting the message of ‘the fourth turning’. Erişim Adresi: The New York Times: <https://www.nytimes.com/2017/04/08/us/politics/bannon-fourth-turning.html>
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M., & Ormston, R. (Eds.). (2013). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage.
- Robb, S. L. (1998). Book Review: The fourth turning: an American prophecy. *The Bulletin of Historical Research in Music Education*, 19(3), 201–203.
- Saban, A. ve Ersoy, A. (2017). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Seggie, F.N. ve Y. Bayyurt.(Ed.) (2015) *.Nitel Araştırma: Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımlar*. Ankara: Anı.
- Şenyuva, E., Ertüzün, F., Turhan, K. ve Demir, N. (2017). Türk diline ilişkin sorunlar, çözüm önerileri ve Türkçe bilinci: kuşaklararası karşılaştırma. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (Teke) Dergisi*, 6(3), 1384-1397.
- Sherman, R. O. (2006). Leading a multigenerational nursing workforce: Issues, challenges and strategies. *Online Journal of Issues in Nursing*, 11(2), 3-13.

- Sisowath, C. (2006). Globalization and Generational Change: The evolution of cambodia's social structure. K.T. Crowley (Ed.), *Fairness, Globalization, and public institutions: East Asia and beyond* içinde (300-311), Honolulu: University of Hawai'i Press.
- Somekh, B. (2008). Action Research. L.M. Given (Ed.) *The sage encyclopedia of qualitative research methods içinde* (4-5). Thousand Oaks, California: Sage.
- Stanimir A (2015a). Digital Generation - Analysis of the use of ict by young poles. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 1(1), 44-53.
- Stanimir A (2015c). Generation Y – characteristics of attitudes on labour market. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6 (25),22-28.
- Stanimir A. (2015b). Generation Y as citizens of the European Union. *International Conference on Studies in Humanities and Social Sciences (SHSS-2015)*, 172-178.
- Stanimir, A. (2016). Generation Y in poland–expectations and attitudes of young people. *European Journal of Social Science Education and Research*, 3(1), 8-17.
- Stenerson, K. (2012, September 11). Boomers and Millennials face-off in the work place. Erişim Adresi: https://www.huffpost.com/entry/millennials-vs-baby-boomers_n_1388326
- Storey, J (ed.) (2007). *Human resource management: a critical text (3rd Edition)*. London: Thomson.
- Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company.
- Tanç, S. (1999). *Benlik değeri, umutsuzluk ve kariyer beklentileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Tekin, İ. Ç. ve Akgemci, T. (2016). Y kuşağı çalışanların iş değerlerinin araştırılması: konya ili sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 15-52.
- Thompson, E.P. (1967). Time, work-discipline and industrial capitalism, *Past and Present*, 38, 56-97.
- Tilford, C. (2018). *The millennial moment – in charts*. Erişim Adresi: <https://www.ft.com/content/f81ac17a-68ae-11e8-b6eb-4acfcfb08c11>
- Topgül, T. Ç. (2015). *Y nesli üzerine sosyolojik bir analiz* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.

- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*. (6. Baskı). İstanbul: Yargı.
- Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2010). Rethinking “Generation me: a study of cohort effects from 1976-2006.” *Perspectives on Psychological Science*, 5(1), 58–75.
- Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim gençliğinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 6(2), 935-948.
- Türk, A. (2013). *Y Kuşağı*. İstanbul: Kafekültür.
- Twenge, J. M., & Foster, J. D. (2010). Birth cohort increases in narcissistic personality traits among American college students, 1982–2009. *Social Psychological and Personality Science*, 1(1), 99–106.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- University of California Museum of Paleontology. (2019). Science at multiple levels Understanding Science. Erişim Adresi: http://www.understandingscience.org/article/alvarez_01
- Vanmeter, R., Grisaffe, D., Chonko, L., & Roberts, J. (2013). Generation Y's ethical ideology and its potential workplace implications. *Journal Of Business Ethics*, 117(1), 93-109.
- Wey Smola, & K., Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.
- Wilton, N. (2016). *An introduction to human resource management*. London: Sage.
- Yehuda, B. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths, *Career Development International*, 9 (1), 58 – 73.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- YÖK Ana Sayfa. (2020.). Erişim Adresi: <https://www.yok.gov.tr/>
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk tipi y kuşağı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342 – 353.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Yüzbaşıoğlu, S. (2012). Kuşaklar X, Y, Z diye ayrıştı pazarlamacıların kafası karıştı, Erişim

Adresi: <http://www.dunya.com/print.php?type=1>



EKLER

İZİNLER



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 81922757-302.08.01-E.39723
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni (Umay UÇAR)

31/03/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 20/03/2020 tarihli ve 36788 sayılı yazısı.

Enstitünüz Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesinde araştırma ve uygulama yapmasının uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Rifat EDİZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı (1 Sayfa)



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 78595362-302.08.01-E.52798
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı (Umay UÇAR)

05/06/2020

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : Diploma İşlemleri Birimi'nin 16/03/2020 tarihli ve 34852 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın ilgi yazısında, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemiz Bölümlerinde araştırma uygulaması yapıp yapamayacağı hususunda bilgi istenmiştir. Söz konusu çalışmanın Fakültemiz Matematik-Bilgisayar Bölümü, Tarih Bölümü ve Kimya Bölümünde yapılması ilgili Bölüm Başkanlıkları tarafından bildirilmiş Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.





T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 81922757-302.08.01-E.36971
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni (Umay UÇAR)

20/03/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : İlahiyat Fakültesi Dekanlığının 20/03/2020 tarihli ve 36673 sayılı yazısı.

Enstitünüz Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz İlahiyat Fakültesinde araştırma ve uygulama yapmasının uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Rifat EDİZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 81922757-302.08.01-E.36970
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni (Umay UÇAR)

20/03/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığının 20/03/2020 tarihli ve 36653 sayılı yazısı.

Enstitünüz Yükseköğretim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde araştırma ve uygulama yapmasının uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiştir.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Rifat EDİZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 81922757-302.08.01-E.36325
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni (Umay UÇAR)

19/03/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanlığının 17/03/2020 tarihli ve 35038 sayılı yazısı.

Enstitünüz Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Mühendislik Mimarlık Fakültesinde araştırma ve uygulama yapması; *varsa gerekli etik kurul izinlerini almak, katılımcıların gönüllüğüne uygun çalışma ve elde edeceği sonuçları raporlaştırırken kurum ve kişi isimleri zikretmemek şartıyla* uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Rifat EDİZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı (16 sayfa)



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 81922757-302.08.01-E.36110
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni (Umay UÇAR)

18/03/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Eğitim Fakültesi Dekanlığının 17/03/2020 tarihli ve 35231 sayılı yazısı.

Enstitünüz Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Eğitim Fakültesinde araştırma ve uygulama yapmasının uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Rifat EDİZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 81922757-302.08.01-E.36109
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni (Umay UÇAR)

18/03/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Ziraat Fakültesi Dekanlığının 17/03/2020 tarihli ve 35187 sayılı yazısı.

Enstitünüz Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Ziraat Fakültesinde araştırma ve uygulama yapmasının uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Rifat EDİZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı (1 Sayfa)



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 81922757-302.08.01-E.36785
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni (Umay UÇAR)

20/03/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Turizm Fakültesi Dekanlığının 19/03/2020 tarihli ve 36192 sayılı yazısı.

Enstitünüz Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Umay UÇAR'ın "Kuşaklar Teorisinin İnsan Kaynakları Planlamasına Etkilerinin Akademide Kariyer (Algısı) Ya Da Beklentileri Açısından İncelenmesi: ESOGÜ Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Turizm Fakültesinde araştırma ve uygulama yapmasının uygun görüldüğü ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Rifat EDİZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı (1 Sayfa)

Görüşme Soruları

1a. Öncelikle kaç yaşındasınız?

1b. Ne zaman akademisyen olduğunuzu ve akademik unvanınızı öğrenebilir miyim?

2. Kariyerinizde tam olarak nereye ulaşmak istiyorsunuz? Sizin gelmek istediğiniz en üst akademik makam nedir?

Alternatif: Kariyer hedefiniz nedir? Kariyerinizde nereye gelmeyi bekliyorsunuz?

3.a (Eğer açık ve tanımlı bir hedef varsa) Kendinize neden böyle bir hedef belirlediniz?

Sonda: Bu hedefi neden kendinize seçtiğiniz açıklar mısınız?

Sonda: Sizce kariyerinizde belirlediğiniz hedeflere ulaşabilecek misiniz?

3.b (Eğer belirli bir hedef yoksa) Kendinize net bir sınır veya hedef belirlememeniz bir nedeni var mı?

Sonda: Sizce kariyeriniz sırasında geleceğiniz en üst makam nedir? Bu makama geleceğinizi neden düşündünüz?

4. Kariyerinizde ilerlerken sizce size yardımcı olacak faktörler nelerdir?

Sonda: Size en çok yardım edecek kişiler kimlerdir? Size en çok yarar sağlayacak özellikleriniz ve yetenekleriniz nelerdir?

5. Neden bu kişilerin ve yetenek ve özellikleriniz size en çok yardımcı olacağını düşünüyorsunuz?

6. Kariyeriniz sırasında üstlerinizden neler beklersiniz?

Sonda: Size nasıl geri dönüş vermeliler?

Size ne kadar otonomluk vermeliler?

Sizin fikirlerinize nasıl ulaşmalılar? (Açıkça sorma, tüm fakültede yapılan anketler, size açık kapı bırakma vs.)

Üstlerinizle aranızdaki ilişkinin nasıl olması istersiniz?

7. Peki, bu bilgiler ışığında üstlerinizle olan ilişkinizi nasıl tanımlarsınız?

8. Üstlerinizle olan ilişkiniz gelişmesi için neler yapılabilir?

Alternatif: Üstlerinizin sizinle daha verimli bir ilişki kurması için ne yapılmalı?

9. Siz üst konumuna geldiğinizde nasıl davranmayı düşünüyorsunuz?

Sonda: Üstlerinizle aynı şekilde yaparım dediğiniz şeyler neler?

Üstlerinizden farklı yaparım dediğiniz şeyler neler?

10. Nasıl bir iş ortamında kendinizi rahat hissedersiniz?

Sonda: Nasıl bir oturma ve oda düzeniyle

Çalışma saatleri nasıl olmalıdır?

Nasıl bir giysi politikası?

Nasıl bir iş takibi düzeniyle?

11. Şu anki çalışma ortamınızı düzeltmek için sizce herhangi bir şey yapılabilir? Eğer yapılabilirse bunlar nelerdir?

Sonda sizce bu değişikliklerin yapılma ihtimali nedir?

Sizce bu değişiklikleri uygulamaya koymakta yaşanabilecek zorluklar nelerdir?

12. İş ortamında iş arkadaşlarınızla olan ilişkiniz nasıl tanımlarsınız?

Sonda: İlişkinizi böyle tanımlamanızın nedenleri nelerdir? Açıklayabilir misiniz?

13. İş ortamında iş arkadaşlarınızla beraber çalışmaya bakışınız nedir?

Sonda: Böyle düşünmenizin nedenleri nelerdir?

(Eğer olumsuz bakılıyorsa) Takım çalışmalarına olumsuz bakmanızın nedenleri neler?

(Eğer olumlu bakılıyorsa) Takım çalışmalarına olumlu bakmanızın nedenleri neler?

14. İş hayatınızın ve akademisyen olmanın sizce en olumlu yönleri nelerdir?

15. İş hayatınızın ve akademisyen olmanın sizce en olumsuz yönleri nelerdir?

16. İşinizin özel hayatınıza etkileri neler?

Sonda: Mali açıdan

Arkadaşlıklar açısından ilişkileriniz ve geçirdiğiniz zaman

Ebeveyn olarak veya diğer aile üyeleriyle ilişkiniz ve geçirdiğiniz zaman

Toplumun bakış açısı ve toplumdaki elde ettiğiniz statü açısından

17. İş hayatına atıldığınızda sahip olduğunuz beklentiler, hedefler işe başladığınızdan beri ne kadar değişti?

Alternatif: Bana kariyer hedef ve beklentilerinizden bahsettiniz, bu beklenti ve hedefler iş hayatına atıldığınızdan beri nasıl değişti?

Sonda:

18. İş arkadaşlarınız sizin görebildiğiniz kadarıyla nasıl kariyer hedefleri var?

Sonda: Yükselme odaklılar mı

Maaş odaklılar mı

Hırslılar mı

19. İş arkadaşlarınız sizin görebildiğiniz kadarıyla nasıl kariyer beklentileri var?

Sonda: Eşit bir iş ortamı

Onların fikirlerine önem veren üst ve liderler?

Özel hayat-iş dengesi

20. İş arkadaşlarınızla kendi kariyer hedef ve beklentilerinizi karşılaştırdığımızda, sizce benzer hedefe ve beklentilere mi sahipsiniz yoksa aranızda ciddi farklar mı var? Bu benzerlik ve farklılıklardan örnek verebilir misiniz?

Sonda: Ulaşmak istediğiniz iş unvanları hakkında

Maaşlar hakkında

Statü beklentisi hakkında

BITİŐ

Sorularım bu kadar. Benimle görüŐmeyi kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Tanıdığınız ve bu araştırmaya katılacak başka akademisyenler var ise onlarla iletişime geçmeme yardım eder misiniz? EĞer araştırma hakkında bir sorunuz olursa veya araştırmaya katılacak biri aklınıza gelirse lütfen beni arayın.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı SOYADI : Umay UÇAR

ORCID Numarası: <https://orcid.org/0000-0001-7955-1718>

Eğitim Durumu

Lise: Eskişehir Orhan Oğuz Anadolu Lisesi 2014

Lisans:Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği 2018

Yabancı Dil

İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok İyi), Konuşma (Çok iyi)

Almanca: Okuma (Orta), Yazma (Orta), Konuşma (Orta)

Mesleki Geçmiş

Görev	Kurum	Çalışma Tarihleri
İngilizce Öğretmenliği	Milli Eğitim Bakanlığı	2019-