

T. C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Y KUŞAĞININ YAŞAM TARZININ KARIYER DEĞERLERİ
ÜZERİNDEKİ ROLÜ: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMASI

Burcu DEĞİRMENCİ
1530201143

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Pınar GÖKTAŞ

ISPARTA, 2018



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Burcu Değirmenci	
Anabilim Dalı	İktisat	
Tez Başlığı	M. KURBANIN İSSEKİ TARTIM KATILIM DEĞERLERİ M. KURBANIN İSSEKİ TARTIM KATILIM DEĞERLERİ	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)		
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında jürimiz 04.05.2018 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi R. N. GÖKALP / SDÜ	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi S. K. KÖKÇÜ / SDÜ	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül ALTIN / MAKÜ	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Y Kuşağının Yaşam Tarzının Kariyer Değerleri Üzerindeki Rolü: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırması” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel, ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’ da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Burcu DEĞİRMENCİ

21/05/2018

(Değirmenci, Burcu, *Y Kuşağının Yaşam Tarzının Kariyer Değerleri Üzerindeki Rolü: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2018)

ÖZET

Bu araştırma 1980-1999 arasında doğan Y kuşağının yaşam tarzının kariyer değerleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılmıştır. Demografik faktörlerden cinsiyet ve öğrenim gördükleri bilim alanları araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırma evrenini Isparta ilinin Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören Doğu ve Batı kampüslerindeki 16 fakültenin öğrencileri oluşturmaktadır. Birincil kaynak veri toplama aracı olan anket yöntemi kullanılmıştır. Gönüllüğe dayalı örneklemden yararlanılarak 410 öğrenciye anket yapılmış olup 391 anket formu araştırma için uygun görülmüştür.

Yapılan araştırmada yaşam tarzı boyutları tutunamayanlar, popüler optimistler, benmerkezciler, maceracılar, sosyalciler, başarı odaklılar ve uyumlulardır. Kariyer değerleri boyutları ise özerk/otonomi, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, genel/yönetimsel yetkinlikler, girişim/yaratıcılık, hizmet/bir olaya kendini adama ve saf meydan okuma/rekabettir.

Araştırmada yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir:

- Tutunamayanlar teknik/fonksiyonel yetkinlikler ve saf meydan okuma/rekabet kariyer değeriyle,
- Popüler optimistler saf meydan okuma/rekabet kariyer değeri öncelikli olmak üzere genel/yönetimsel kariyer değeriyle,
- Benmerkezciler ve Sosyalciler bütün kariyer değerlerine,
- Maceracılar güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel ve hizmet/bir olaya kendini adama hariç diğer bütün kariyer değerlerine,
- Başarı odaklılar teknik/fonksiyonel hariç diğer bütün kariyer değerlerine,
- Uyumlular saf meydan okuma/rekabet hariç diğer kariyer değeriyle daha fazla eğilimi görülmüştür.
- Kadınlar erkeklere göre; benmerkezciler, başarı odaklı ve uyumlu yaşam tarzı boyutlarına yönelimlidir. Kariyer değerleri boyutlarındaki yönelimlerinde ise, özerk/otonomi, güvenlik/istikrar, genel/yönetimsel yetkinlikler ve hizmet/bir olaya kendini adama olarak ortaya çıkmıştır.
- Bilim alanlarının, yaşam tarzı ve kariyer değerleri boyutlarındaki anlamlı farklar; tutunamayanlar, popüler optimistler, maceracılar ve uyumlular boyutlarında meydana gelmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Y Kuşağı, Yaşam Tarzı, Kariyer Değerleri.

(Değirmenci, Burcu, *The Role of Y Generation Lifestyle on Career Values: A Research on Suleyman Demirel University*, Master Thesis, Isparta, 2018)

ABSTRACT

This research was conducted to examine the relationship between the career values of the lifestyle of the Y belt born between 1980 and 1999. Among the demographic factors, gender and the areas of science they studied were included in the study.

The research population consists of 16 students from the East and West campuses studying at Suleyman Demirel University in Isparta. The primary source data collection tool is the survey method. Based on the volunteer sample, 410 students were surveyed and 391 questionnaires were found suitable for the research.

Those who can not maintain the lifestyle dimensions in the research being done are popular optimists, self-centers, adventurers, social workers, achievement-oriented and adaptive. Career values dimensions include autonomy/autonomy, security/stability, technical/functional competencies, general/managerial competencies, enterprise/creativity, service/self-devotion and pure challenge/competition.

The results of the analyzes made in the research are as follows:

- With untouchables valued in technical/functional competencies and pure challenge/competitive career,
- With popular optimistler valuing your overall/managerial career to be a pure challenge/competitive career value priority,
- The adventurers will have access to all career values except security/stability, technical/functional and service/dedication,
- Achievement focuses on all career values except technical/functional,
- Adjustments tend to be more inclined to career value than pure challenge/competition.
- Women are, according to men; centered, self-centered, success-oriented and harmonious lifestyle dimensions. In the orientation of career values, autonomous/autonomous, security/stability, general/managerial competencies and service/self-dedication have emerged.
- Significant differences in the dimensions of science, life style and career values; those who can not hold, popular optimists, adventurers and harmonies.

Keywords:

Y Generation, Lifestyle, Career Value

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar	viii
ŞEKİLLER	ix
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KUŞAK KAVRAMI

1.1. KUŞAK TANIMI.....	3
1.2. KUŞAK TÜRLERİ	4
1.2.1. Sessiz Kuşak	6
1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı	6
1.2.3. X Kuşağı	7
1.2.4. Y Kuşağı	8
1.2.5. Z Kuşağı.....	11

İKİNCİ BÖLÜM YAŞAM TARZI

2.1. YAŞAM TARZI KAVRAMI.....	13
2.2. YAŞAM TARZI ÖZELLİKLERİ	14
2.3. YAŞAM TARZI ÖĞELERİ.....	15
2.4. YAŞAM TARZINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	16
2.4.1. Demografik	16
2.4.2. Sosyal Sınıf.....	17
2.4.3. Gelir	18
2.4.4. Kişilik.....	18
2.4.5. Değerler ve Güdüler.....	19
2.4.6. Aile Yaşam Eğrisi	20
2.4.7. Kültür	21
2.4.8. Geçmiş Deneyimler	23
2.5. YAŞAM TARZI ANALİZ ÖLÇME YÖNTEMLERİ	23
2.5.1. Değerler ve Yaşam Tarzı (VALS)	23
2.5.2. Rokeach Değerler Ölçümü.....	25
2.5.3. Prizm (Geo-Lifestyle)	27
2.5.4. Değerler Listesi (LOV).....	28
2.5.5. FİF (Faaliyetler, İlgi Alanları, Fikirler)	29
2.6. Y KUŞAĞININ YAŞAM TARZI.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KARİYER DEĞERLERİ

3.1. KARİYER KAVRAMI	35
3.2. KARİYER YAKLAŞIMLARI	35
3.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı	34
3.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	34
3.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı	35
3.2.4. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı	36
3.2.5. Davranışsal(Ağ Tipi) Kariyer Yaklaşımı.....	36
3.3. YAŞAM EVRELERİ	40
3.3.1. Erikson Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri	38
3.3.1.1. Çocukluk	38
3.3.1.1.1. Temel Güvene Karşı Güvensizlik Duygusu (0-1 yaş).....	39
3.3.1.1.2. Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç Duygusu (1-3 yaş)	39
3.3.1.1.3. Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 yaş)	39
3.3.1.1.4. Başarılı Olmaya Karşı Yetersizlik Duygusu (7-11 yaş)	40
3.3.1.2. Erişkinlik Dönemi (15-25 yaş).....	40
3.3.1.2.1. Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası (11-17 yaş).....	40
3.3.1.3. Genç Yetişkinlik Dönemi (25-35yaş)	41
3.3.1.3.1. Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (17-30 yaş)	41
3.3.1.4. Yetişkinlik Dönemi (35-65 yaş).....	41
3.3.1.4.1. Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60 yaş).....	42
3.3.1.5. Yaşlılık Dönemi (65+ yaş)	42
3.3.1.5.1. Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (60+ yaş)	42
3.3.2. Daniel Levinson Bireysel Yaşam Yapısı Kuramı	43
3.3.2.1. Yaşam Akışı	43
3.3.2.2. Yaşam Döngüsü	43
3.3.2.2.1. Ön Yetişkinlik Çağı	44
3.3.2.2.2. İlk Yetişkinlik Çağı	44
3.3.2.2.3. Orta Yetişkinlik Çağı.....	44
3.3.2.2.4. İleri Yetişkinlik Çağı	44
3.3.2.3. Yetişkin Gelişimi	45
3.3.2.4. Yaşam Yapısı	46
3.4. KARİYER EVRELERİ.....	50
3.4.1. Keşif (0-25 yaş)	48
3.4.2. Kurma (26-35 yaş)	49
3.4.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş)	50
3.4.4. Kariyer Sonu	51
3.4.5. Azalma (Emeklilik).....	51
3.5.1. Aileden Ayrılma	52
3.5.2. Yetişkin Dünyasına Geçici Kabul.....	52
3.5.3. Geçiş Dönemi	53
3.5.4. Yerleşme	53
3.5.5. Potansiyel Orta Yaş Krizi	53
3.5.6. Yenilenme	53
3.6.1. Schein' ın Kariyer Değerleri Kuramı.....	54
3.6.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	55

3.6.1.2. Genel Yönetsel Yetkinlik	55
3.6.1.3. Girişimcilik/Yaratıcılık	56
3.6.1.4. Özerklik/Otonomi	56
3.6.1.5. Güvenlik ve İstikrar.....	57
3.6.1.6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak	57
3.6.1.7. Saf Meydan Okuma.....	57
3.6.1.8. Yaşam Tarzı	57
3.6.2. Krumboltz’ un Sosyal Öğrenme Kuramı	58
3.6.2.1. Kalıtsal Özellikler	59
3.6.2.2. Çevresel Koşul ve Olaylar	59
3.6.2.3. Öğrenme Yaşantıları	60
3.6.2.4. Göreve Yaklaşım Becerileri	60
3.6.3. Holland’ ın Mesleki Tercih Modeli	60
3.6.3.1. Gerçekçi Kişilik Tipi.....	61
3.6.3.2. Araştırmacı Kişilik Tipi	61
3.6.3.3. Sanatsal/Artistik Kişilik Tipi	62
3.6.3.4. Sosyal Kişilik Tipi	62
3.6.3.5. Girişimci Kişilik Tipi	62
3.6.3.6. Geleneksel Kişilik Tipi	62

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Y KUŞAĞININ YAŞAM TARZININ KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	67
4.1.1. Araştırmanın Problemi.....	71
4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	71
4.2. Araştırmanın Yöntemi	72
4.2.1. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	72
4.2.2. Araştırmanın Hipotezleri	73
4.3. Bulgular	73
SONUÇ.....	88
KAYNAKÇA	93
EKLER.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	106

TABLÖLAR

Tablo-1: Kuşak Sınıflandırması	5
Tablo-2 Y Kuşağının Yaşam Basamakları.....	9
Tablo-3: Yaşam Tarzı Öğeleri	15
Tablo-4: Amaç ve Araç Değerler	27
Tablo-5: Soru Envanteri Ölçüm Elemanları	30
Tablo-6: Erikson' un Psikososyal Gelişim Evreleri Kuramı ve Karşılık Gelen Kimlik Duygusu	42
Tablo-7: Kişilik Değerleri; Türler ve Genel Özellikler	58
Tablo-8: Holland' ın Tipolojisine Göre Tipler, Anahtar Sözcükler ve Meslekler.....	64
Tablo-9: Cinsiyetlere Göre Dağılım	67
Tablo-10: Yaşlara Göre Dağılım.....	68
Tablo-11: Medeni Duruma Göre Dağılım	68
Tablo-12: Sosyal Bilimlere Göre Dağılım	68
Tablo-13: Fen Bilimlerine Göre Dağılım.....	69
Tablo-14: Sağlık Bilimlerine Göre Dağılım	69
Tablo-15: Çocukluk Yıllarının Geçirildiği Yerlere Göre Dağılım	70
Tablo-16: Ailelerin Aylık Gelirine Göre Dağılımı	70
Tablo-17 Gelir Getirecek Bir İşte Çalışma Durumu Dağılımı.....	71
Tablo-18: Yaşam Tarzı Boyutları	74
Tablo-19: Kariyer Değerleri Boyutları	78
Tablo-20: Kendall' s tau_b Korelasyon Testi	81
Tablo-21: Spearman' s Rank Order Korelasyon Testi.....	82
Tablo-22: Descriptives Statistics: Ortalamalar ve Standart Hatalar	84
Tablo-23: Cinsiyete Göre Faktörlerin Rank Ortalamaları ve İstatistikleri	85
Tablo-24: Bilim Alanlarına Göre Kruskal-Wallis Sonucu ve İstatistikleri	86

ŞEKİLLER

Şekil-1: Ağ Tipi Kariyer Yolu	37
Şekil-2: Bireysel Kariyer Planlamasındaki Kariyer Yaşam Safhalar	47
Şekil-3: Holland' ın Mesleki Tercih Altıgeni	63



ÖNSÖZ

Tez çalışmamım yürütülmesinde bilgilerini benden esirgemeyip benimle paylaşan, bu süreç içerisinde bana güvenip sabırlı ve anlayışlı davranarak özveriyi gösteren, bana faydası olabileceği konularda yönlendirme ve destekte bulunan, kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Pınar Göktaş' a teşekkürlerimi sunarım. Çalışmamım istatistik yorumlamaları hakkında bilgi ve tecrübelerini sunup yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Özgür Koşkan ve Dr. Ayhan Gölcükcü hocalarıma, yüksek lisans eğitimim süreci içerisinde bana yardımcı olan Doç. Dr. Aygen Oksay, Dr. Öğr. Üyesi Gürcan Papatya, Prof. Dr. Nurhan Papatya, Prof. Dr. Nuri Ömürbek, Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi Antalyalı Dr. Öğr. Üyesi Ertan Beceren, Öğretim Görevlisi Fatıma Hülya Dikici ve Dr. Mehmet Dinç hocalarıma teşekkür ederim.

Burcu DEĞİRMENCİ

GİRİŞ

Kuşak, aynı dönemlerde doğan yaş gruplarını veya sosyal ve ekonomik hareketler sonucu gösteren zaman aralıklarını da ifade etmektedir. Yaşam tarzı, bireyin nasıl yaşadığı sorusuna cevap veren kavram olması sebebiyle birey hakkında düşünce, davranış, hedefler, beklentiler gibi konularla ilgili bilgiler ortaya koymaktadır. Kariyer, birey ve meslekle ilgili bir kavramdır. Birey açısından bir işe başladıktan sonraki süreci anlatırken, mesleki açısından ise bir işteki zamanla elde edilen çalışmayla başarı, basamak gibi ifadelerle değerlendirilmektedir.

Bu çalışmadaki amaç, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören 1980-1999 yılları arasında doğan Y kuşağının yaşam tarzlarıyla kariyer değerlerini araştırmaktır. Bu doğrultuda araştırmadaki Y kuşağının yaşam tarzının kariyer değerleriyle olan ilişkilerini aynı zamanda demografik faktörlerden cinsiyet ve öğrenim gördükleri bilim alanları incelenmiştir.

Araştırmadaki problemin tanımı: Y kuşağının yaşam tarzlarıyla kariyer değerlerinin incelenmesidir.

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

1. Araştırma Isparta ili merkezindeki Süleyman Demirel Üniversitesi doğu ve batı kampüslerinde yer alan fakültelerdeki öğrencileri kapsamaktadır.
2. Araştırmaya giren Spor Bilimleri Fakültesindeki öğrencilere fakültenin eğitim ve uygulamalarındaki işleyiş sebebiyle (havuzda antrenmanda, maçta vb. olduklarından) ulaşım sağlanamamıştır.
3. Eğirdir ve Yalvaç ilçelerinde bulunan yüksekokullarındaki öğrencilere imkânlardaki kısıtlılıklar sebebiyle ulaşılammıştır.

Araştırmada öne çıkan verileri yaşam tarzı ile kariyer değerleri ilişkilerindeki sonuçları anlamak için anket yöntemiyle birincil kaynaklardan sistematik bir biçimde verilere ulaşım sağlanmıştır. Uygun görülen anketler araştırma konusuyla ilgili olan Özdemir, E. (2013) yaşam tarzı ölçeği ile İriç, E. (2004) Edgar H. Schein' dan uyarlamış olduğu kariyer değerleri ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan anket

formu Ek-1’ de anketin likert tipi sorularına (1-68. Sorular) verilen cevapların dağılımı ise Ek-2’ de verilmiştir.

Anketlerin analizleri IBM SPSS Statistics 21 paket program yardımıyla temel bileşenler faktör analizi, descriptive statistic, Cronbach Alpha, Mann-Whitney U, Wilcoxon W ve Kruskal Wallis analizleri yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KUŞAK KAVRAMI

1.1. KUŞAK TANIMI

Sözlüklerde kuşak kavramıyla ilgili farklı tanımlamalar mevcuttur. Toplum bilim terimleri sözlüğünde kuşak kavramı; yaklaşık olarak 25-30 yıllık yaş gruplarını meydana getiren bireylerin öbeği olarak ifade edilmekte olup, nesil ve jenerasyon kavramı olarak da kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumunda yer alan felsefe terimler sözlüğünde; aynı zaman aralığında doğmuş, aynı çağın koşullarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu olarak tanımlamaktadır. Tarih felsefesi ve kültür tarihi sözlüğünde ise; yeni bir anlayışta yeni bir yaşama duygusunda, yeni biçimlerde birleşen, eskiden belirgin çizgilerle ayrılan kişilerin topluluğu şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2016).

Auguste Comte 1830-1840 yılları arasında kuşak çalışmaları hakkında bilimsel araştırmalarda bulunan ilk kişidir. Comte kuşaksal değişen farklılıkların, tarihsel süreçle birlikte hareket eden kuvvetler olduğunu ortaya koyarak, sosyal gelişmede bir kuşağın bir sonraki kuşağa aktaracağı birikimler ile olabileceğini belirtmektedir. Jean-Claude Lagree ise kuşak kavramını aynı tarihsel olaylar çerçevesi içinde bulunmuş olup aynı dönemi yaşamış, aynı toplumsal koşullarda sosyalle olmuş ve birçok şeyi içine katarak kimlik sergileyen bireylerin oluşturdukları topluluklar olarak ifade etmektedir (Latif ve Serbest, 2014: 136).

Literatür taramasındaki geniş bakış açısına bakıldığında; dünya genelinde sosyal ve ekonomik hareketlerin oluşturduğu zamanın aralıklarına da kuşak denilmektedir. Yetişme tarzları ve içinde bulundukları ortamda meydana gelen değişiklikler sebebiyle de kuşakların dönemlerinde görülen davranış biçimleri, çalışma biçimleri ve işyerindeki beklentilerinde önemli derecede farklılıklar gözlenmektedir (Keleş, 2011: 129).

Her kuşağın içerisinde birtakım karakteristik özellikleri ve değer yargılarının bulunmasından dolayı bireyler doğmuş oldukları kuşak grubunun davranışlarına yakın özellikler gösterirken, diğer kuşak üyelerinin bulunduğu grup içerisinde farklı özellikler göstermektedirler (Ayhün, 2013: 96).

Ekonomi, siyaset bilimi, klinik psikoloji, sosyoloji ve demografi gibi farklı bilimsel alanlarda kuşaklar konusunda elli yıldan fazla bir süredir üzerinde çalışılmaktadır. Kuşakların bu alanlarda geniş bir incelemesi bulunmaktadır. Belli devrimci olaylar, kişilerin paylaşımı, doğum ve onları bir arada tutan ciddi gelişimsel yılların etkisi önemli rol oynamaktadır (Yüksekbilgili, 2013: 343).

1.2. KUŞAK TÜRLERİ

Günümüz çalışma hayatı üç aktif kuşağın bireylerinden meydana gelmekte olup dördüncüsü de on yıl gibi kısa süre sonra bu kuşaklarda yer alacaktır. Bu çalışmada Kyles' in (2005) yılında yapmış olduğu sınıflandırması ele alınmış olup içinde bulunduğumuz dönemdeki Z kuşağı da literatüre dâhil edilmiştir. Farklı yazarlar kuşak türlerini farklı sınıflandırmalarla anlatmaktadır. Kuşak sınıflandırması Tablo-1' de gösterilmektedir:

Tablo-1: Kuşak Sınıflandırması

Howe&Straus (2000)	Sessiz Kuşak (1925-1943)	Patlama Nesli (1943-1960)	13. Kuşak (1961-1981)	Milenyum Nesli (1982-2000)	-
Lancaster&Stillman (2002)	Gelenekçiler (1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Nesli (1965-1980)	Milenyum Nesli Patlama Kopyası Y Nesil Sonraki Nesil (1981-1999)	-
Martin&Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Nesli (1965-1977)	Milenyumlar (1978-2000)	-
Oblinger&Oblinger (2005)	Yetişkinler (<1946)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Nesli (1965-1980)	Y Nesli Net Nesli Milenyumlar (1981-1995)	Milenyum Sonrası (1995-şimdi)
Topscott (1998)	-	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Nesli (1965-1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)	-
Zemke vd. (2000)	Eski Askerler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1943-1960)	X Nesli (1960-1980)	Gelecektekiler (1980-1999)	
*Kyles, (2005)	Sessiz Kuşak (1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1979)	Y Kuşağı (1980-1999)	

Reeves, Thomas C. (2006) Do Generational Differences Matter In Instructional Design? The University of Georgia 2-25

*Kyles, Dana (2005), "Managing Your Multigenerational Workforce", Strategic Finance, December: (53-55).

1.2.1. Sessiz Kuşak

Sessiz Kuşak 1945’ ten önce doğan bireyleri içine almaktadır. İsminin Sessiz Kuşak olması, Time Dergisi’ nin 1951 yılında yayınlandığı sayıdaki kapak hikâyesinde anlatılmaktadır. Kuşak üyeleri dergide; kasvetli, kaderci, geleneksel, hayal kırıklığı beklentilerine karşın umutlu olan bir grup insanı tasvir etmektedir. Oysa ki Sessiz Kuşak yaşama sevinciyle hareket eden ve genel hatlarıyla topluma, özellikle çalışma hayatına katkı sağlamayı düşünen aktif bir kuşaktır (Karaaslan, 2014: 36-37).

Sessiz Kuşak olarak bilinen bu kuşak aynı zamanda Büyük Değişim Kuşağı, 1. Savaş Kuşağı, Ümit Kuşağı, Buhran Kuşağı ve 2. Savaş Kuşağı olarak da ifade edilmektedir. Bu kuşak bireyleri 45 yıllık zaman dilimi içerisinde birbirinden farklı olaylar yaşadıkları anlatılmaktadır. Bununla beraber 20. Yüzyıldan 1. Dünya Savaşına kadar uzanan zamana kadar (1900-1940’ li yıllar arası) doğmuş kişilere Büyük Değişim Kuşağı denilmektedir (Ayhün, 2013: 97).

Savaş kuşağı olarak da belirtilen bu kuşak 1925-1945 yılları arasında doğmuş olan kişileri kapsamaktadır. Dönemin yaşanan olaylarına bakıldığında 2. Dünya Savaşı ve 1929 yılındaki krizin etkili olduğu görülmektedir (Akdemir, vd. 2013: 14).

Türkiye açısından incelendiğinde ise, sessiz kuşak Cumhuriyet Dönemi’ nin tek partili yıllarda 20.yy da dünyaya gelen en küçük kuşak olarak aktarılmaktadır. Bu dönemde yaşanan işsizlikler, insanların tasarruf ederek sade bir yaşam sürmelerine karşın anlayışını geliştirmiştir (Demirkaya, vd. 2015: 188).

1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı

Bebek patlaması kuşağı, 2. Dünya Savaşından 1964 yılına kadar doğan bireyleri içermektedir. Sayıca fazla olmalarından dolayı bebek patlaması denilmekte olup, toplumu şekillendiren kuşaktır (Demirkaya, vd., 2015: 188). Bebek patlaması kuşağında yer alan bireyler, iki büyük dünya savaşının izlerinin silinmeye çalışıldığı, bu amaç doğrultusunda refah politikalarının uygulanmasıyla ortaya çıkan “altın çağ” da dünyaya gelen kuşağın temsilcilerinden meydana gelmektedir (Altıntuğ, 2012: 205). Geniş bir dikkate sahip oldukları kabul edilen ilk kuşak olmaktadır (Keleş, 2013: 27).

2007 yılında CQ Press tarafından yayınlanan yazıda Bebek Patlaması Kuşağının kronolojik açıdan etkileri kısaca açıklanmaktadır. Açıklamaya göre; 1940-1950’ lerde artan doğum oranları ile şehrin çevresindeki alanların gelişmesinde, 1960’ larda kolej

eğitiminin yaygınlaşmasında, uyuşturucu kullanımında artış olmasında, savaş karşıtı söylemlerin artmasında, 1980' lerde politikada ve mal varlığı konusunda öncülük etmesinde ve son olarak 1990' larda emeklilik sistemlerinin ve fonlarının oluşturulmasında bu kuşak etkin rol oynayarak kendini göstermektedir. Ayrıca Harris Interactive Poll adlı kuruluşun farklı nesillerin birbirine olan bakış ve toplumdaki algılanışlarını incelemesi üzerine yaptığı kamuoyu araştırması sonuçlarına göre Bebek Patlaması neslinin topluma olumlu etkisi en fazla, toplumsal bilinci en yüksek ve en üretken nesil olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Demirkaya, vd., 2015: 188).

Bebek Patlaması kuşağı kişiler, eğlenceye meraklı ve huzura hasrettir. Bu kuşakta çocuk sayısının fazla olmasından dolayı emeklilik hakkı kazanacak neslin ekonomide zorluklar yaşatacağına dair tartışmaları beraberinde getirmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2012: 76).

1.2.3. X Kuşağı

Sessiz Kuşağın çocuklarının çoğunluğu X kuşağında yer almaktadır. Bir önceki kuşaktaki Bebek Patlaması Kuşağından farklı olarak daha gerçekçi, çalışkan ve kanaat sahibi kuşak olmaktadır (Öner, 2012: 380).

Dönemin olaylarında: Petrol krizleri, ekonomik sarsıntılar, 68 kuşağının getirmiş oldukları durumlar yer almaktadır. Türkiye açısından bakıldığında sinema ve televizyonun hayata girmesi, üniversitelerde yaşanan olaylar ve sağ-sol çatışması bu dönemde etkili olmuştur (Bayhan, 2014: 14). Olayların bu şekilde olduğu ortamda dünyaya gelen X kuşağı, Bebek Patlamasının refah bir şekilde hayat sürmesinin faturasını ödemek zorunda kalmaktadır. Çalkantılı olayların meydana geldiği bir dünyanın belirsizlikleriyle mücadele etmek durumunda kaldıkları için “Kayıp Kuşak” olarak da adlandırılmaktadırlar. Yaşadıkları gelecek kaygısı; bu kuşağı çok çalışmaya, daha çok para kazanmaya ve kariyer yapmayı odaklar hale getirmektedir (Altıntuğ, 2012: 205).

X kuşağı üyelerinin özelliklerinde toplumsal sorunlara duyarlı, bireyciliği ön planda tutan, mücadeleciler, küresel düşünceye sahip, işlerine sadık fakat özel yaşantıları arasındaki dengeyi korumaya özen gösteren, otoriteye saygılı, kültürel çeşitliliğe hoşgörülü olmasının yanı sıra farklı yaşam biçimlerine de uyumlu gösteren, tedbirli ve garantici yapılarına sahip olmaktadır. Özellikleri içerisinde farklı bir özellik daha

gösterilmektedir. Bu özellik yüksek derecedeki ilgileridir. Kimliklerini markalara göre tanımlamayı başlatan ilk kuşak olduğu dile getirilmektedir (Dereli, 2015:4).

Televizyon bu kuşak için önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda TV onlara bilgi kaynağı sunması sebebiyle medya kanalı seçimlerinde bir önceki kuşağa göre daha seçici ve irdelleyici tavır takınmaktadır. Dünyadaki önemli makro değişimleri yaşamış bir kuşak olmaktadır (Okan, 2013: 140).

1.2.4. Y Kuşağı

Kuşaksal farklılıklar hakkında çeşitli yazarlar farklı sınıflandırma ve isim koymaları aralarında anlaşmazlıklara sebep olmuştur. Y kuşağı hakkında yapılan isim ve belirtilen yılları şu şekilde sıralanabilir: (Reeves, 2006: 2)

- Howe&Straus (2000) 1982-2000 yılları arasında doğan Milenyum Nesli
- Lancaster&Stillman (2002) 1981-1999 yıllarında doğan Milenyum Nesli, Patlama Kopyası, Y Nesli, Sonraki Nesil
- Martin&Tulgan (2002) 1978-2000 yıllarında doğan Milenyumlar
- Oblinger&Oblinger (2005) 1981-1995 yılları arasında doğan Y Nesli, Net Nesli, Milenyumlar
- Topscott (1998) 1976-200 yıllarında doğan Dijital Kuşak
- Zemke vd. (2000) 1980-1999 yılları arasında doğan Gelecektekiler
- Kyles (2005) 1980-1999 yılları arasında doğan Y kuşağı (Kyles, 2005: 53) şeklinde sınıflandırmayı yapmışlardır.

Y kuşağıyla ilgili yapılan bu araştırmada Kyles (2005) sınıflandırması ele alınmıştır.

Türkiye’ de kuşaklar konusuyla ilgili çalışmalar yapan Evrim Kuran Y kuşağı için Türkiye’ de 1980-1999 yıllarda doğanları kastetmektedir. Bir önceki kuşakların tersine en belirgin özellikleri dünyaya açılmış olmaktadır (Arslan, Staub 2015: 7).

Y kuşağı terimi, 1993 yılı Ağustos ayı döneminin ergen gençlerinden önce doğan X Kuşağından farklı şekilde tanımlamak için adı konmaktadır. İngilizce WHY kelimesinden gelen Y harfi aslında sorgulayan özelliklerinden dolayı bu gruba yakışır görülmektedir. Farklı araştırmacılar tarafından yürütülen yeni çalışmaların sonuçlarına göre Y Kuşağı genel itibariyle bağımsız, kendine güvenen, işbirlikçi, bencil ve çeşitlilik içeren bir kuşaktır (Yüksekbilgili, 2013: 343). Diğer kuşaklara göre Y kuşağı farklı

beklenti, umut ve tercihlere sahiptir. Y kuşağı bireyci, başarı odaklı, idealist ve genç aile olarak dört gruba ayrılmaktadır. Gruplar içerisinde *bireyci* olarak adlandırılan grup, grup büyüklüğü açısından ilk sırada yer almakta ve değer ölçütleri incelendiğinde günümüzde çoğunluğu bireyci olan Y kuşağının aşk, enerji, eğlence, gezme, keşif, anı yaşama, yeni şeyler deneme unsurlarına önem verdiği görülmektedir (Bulgan ve Göktaş, 2016: 28). *Başarı odaklı* olan grup için başarı önemli bir yere sahiptir. Yaptıkları işlerde tebrik, takdir ve fark edilmek istemektedirler (Kuyucu, 2014: 62).

İdealist ve genç aile gruplarıyla ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda belirtilmektedir:

Tablo-2: Y Kuşağının Yaşam Basamakları

Basamak	Yaş	Dönem	Özellikleri
1	18-21	Okul yılları	Bireyci, başarı odaklı
2	22-25	Okul yıllarının sonu iş bulmam ve tutunma telaşı	İdealist, başarı odaklı
3	26-29	Çalışma hayatı, evli veya evlilik hazırlıkları yaparken	Bireyci
4	30-35	Çalışma hayatı, evli-çocuklu hayatı	Genç Aile

Kuyucu, Mihalis (2014) Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 49(50) 55-83

Dönemin olayları içerisinde; Körfez Savaşı, 11 Eylül, Irak Savaşı, internet, küreselleşen dünya, iPod, cep telefonu, google, msn... yer almaktadır (Öner, 2012: 381).

İnternetin olduğu yıllarda doğan ilk kuşak olma özelliğiyle farklı etnik kökenler ve kültürleri barındırmaktadır Bireylerle birlikte günlük etkileşim düzeyi en yüksek olan bu kuşağın üyeleri, önceki kuşaklara oranla çok daha fazla kültürel zenginliği böylece göstermektedir. Doğdukları andan itibaren medya ve reklamların etkisinde kalmaları sonucu ailelerine kıyasla onları marka bilincine daha fazla iten bir kuşak olarak yetişmektedir (Aydın ve Başol 2014: 4). Y kuşağı genellikle çalışan anne babaya sahiptir. Ebeveynlik yaşı yükselmektedir. Bu kuşağın ebeveynleri önceki kuşakların ebeveynlerine göre çok farklıdır. Çocuğunun iyi şartlar altında büyüebilmesi, iyi bir eğitim alması ve güvende olmaları konularında daha çok aktif rollere sahip anne babaları bulunmaktadır. İş, eğlence ve sosyal faaliyetler iç içe geçmektedir. Çeşitlilik ile

büyümekte olan Y kuşağı, neredeyse yok sayacak ölçüde insanlar arasındaki etnik farklılıkları dikkate almamakta ve bu özelliğiyle X kuşağından farklı olmaktadır (Çemberci, vd. 2014: 61). Ebeveynlerinden göre Y kuşağı, ileri teknoloji ve tüketim toplumu tarafından sarılmış bir çevrede büyümektedirler. Ailelerinin temel yönelimi, eğitim ve sosyal faaliyetlerine eşlik etmeye çalışan ebeveynlerin çocuklarının etrafında dört dönmeleri sebebiyle *helikopter ebeveynler* kavramıyla anılmaktadır (Kayabaşı, 2016: 32).

Uluslararası araştırman şirketi olan Ipsos' un Kalitatif Araştırmalar Biriminin yapmış olduğu “Ayna: Onlar Y Kuşağı” isimli kalitatif araştırmada Y kuşağına yönelik en belirgin özellikleri 12 madde altında raporlamıştır: (Ipsos, 2013)

- **Farklılık vs Benzerlik:** Her zaman farklı olanı aramakta olup bunu giydikleri kıyafetlerle, gittiği mekânlarda, internet sitelerindeki sosyal medya paylaşımlarıyla kendilerini anlatmaktadırlar. Yeniliğe ve keşfetmeye açık olan nesil olarak gözükmektedir.
- **Esneklik:** Kendini ifade edebileceği ortamlarda bulunmayı istemektedirler. Kuralları sert ve belirgin koşullardan kaçınmaktadırlar.
- **Hedonism:** Kendi mutluluklarını bir önceki kuşaklara göre daha ön planda tutmaktadırlar. Hayattan zevk almak, farklı deneyimler yaşamak, iyi zaman geçirmek önemli yer tutmaktadır.
- **Teknoloji:** İnternet çağında büyümüş olmalarından dolayı teknolojiye düşkünlerdir.
- **Multitasking:** Hayat akışının hızlı oluşu ve teknolojiye olan ilişkileri neticesinde dikkatlerini toplamada zorluk yaşamaktadırlar. Bu bakımdan dikkat süreleri kısa olup dikkatlerini çekmek zordur.
- **Deneyim Paylaşımı:** En belirgin özellikleri arasında yer alan, hem sosyal medya aracılığıyla hem de dışarıdaki ortamlarında deneyimlerini, kültürleri, fikirlerini paylaşmayı sevmektedirler.
- **Aile:** Geleneksel bir tarafı olan Y kuşağının aile faktörü önemli yer etmektedir. Aileden beklentileri, eşitlikçi ve özgürlükçüyen baskı görmeleri halinde uzaklaşmaları da söz konusudur.

- **Dünya ile İlişki:** Teknolojinin gelişimiyle birlikte dünyaya çabuk uyum sağlayabilmeleri küresel eğilimlere de açık hale getirmiştir. Aynı zamanda Türklük gibi değerlere sahip çıkmaktadırlar.
- **Markalar:** Markaların kimlikleri ortaya koyma özelliğinden dolayı marka tercihleri, çevre etkileşimi kimlikleri açısından ilişki kurmaktadır. Beğendikleri markaları daha iyi ve uygun fiyata aldıklarında kendilerini başarılı olarak görebilmektedirler.
- **Hızlılık:** Hayatın çok hızlı bir şekilde akması zevkleri, ilgi alanlarındaki değişikliği beraberinde getirmektedir.
- **Sadakat:** Genellikle Y kuşağının sadakat özelliği düşüktür. Çevrelerinde çok imkânların olması ve kısa vadede tatminlerinin önemsemelerinden dolayı çok hızlı fikir değiştirmeye yönelmektedir.
- **Tanımlılık:** Başarı onlar için önemli yer tutmasının yanında yaptıkları işlerdeki başarılarının da görünür olmasını arzulamaktadırlar. Her mekânda farkedilmeyi, takdir edilmeyi bu bağlamda önemsemektedirler (Ipsos, 2013).

1.2.5. Z Kuşağı

Z kuşağı 2000 yılından sonraki doğanları kapsayan kuşaktır. Z Kuşağı tam anlamıyla teknolojik bir çağın içerisinde doğduklarından dolayı teknolojinin hüküm sürdüğü bir hayat içinde yaşamaktadırlar (Akdemir, 2013: 15). Z Kuşağı “İnternet Kuşağı”, “Kuşak I”, “Next Generation” ya da “iGen” adları da konmaktadır. Diğer bir adı ise “Instant Online (Her daim çevrimiçi)” kuşağı olarak da belirtilmektedir. Strauss ve Howe (1991) bu kuşakla ilgili şöyle bir tanımlama yapmaktadır: Bu kuşak aşırı bireyselleşme ve yalnızlık yaşayacak bir kuşak olmaktadır (Aydın ve Başol, 2014: 4).

İleri derecede teknolojiyi kullanan Z kuşağı küçük, taşınabilen aygıtlar olan bilgisayar, MP3 çalar, iPodlar, cep telefonları ve DVD ile büyümektedirler. Hayat standartlarında meydana gelen değişim ve dönüşümler Z kuşağının diğer kuşaklara göre daha farklı bir yaşam içerisinde yetişmelerini beraberinde getirmektedir. Özellikle teknolojiye oluşan ilerlemeler bu kuşağın bireysel özelliklerinin diğer kuşaklardan ayrılmasına sebep olmaktadır (Ayhün, 2012: 102).

Günümüzde kristal çocuklar, değişik bilinç seviyelerinde yaşayan insanların ve toplumların olumlu ve olumsuzluklarını bir ayna gibi yansıtarak kendilerini tanımlarına

ve ruhsal gelişimlerini hızlandırarak kimyasal tepkime oluşturup yaşamlarını sürdürmektedirler (Bayhan, 2014: 16-17).

Z kuşağından sonra yeni kuşağın geleceğini jenerasyon teorisinde değinen Howe ve Strauss, (2007) Alfa Kuşağı olarak tanımlamaktadır. Alfa kuşağının krizlerin, terörün, yiyecek ve su kıtlığının, tüketiminin en üst seviyede olacağını öngören bir dünyada yaşayacaklarını anlatmaktadır (McCrindle, 2011: 203).



İKİNCİ BÖLÜM

YAŞAM TARZI

2.1. YAŞAM TARZI KAVRAMI

Yaşam tarzı kavramı kişiliğin hareketli özelliğini vurgulayan, bireyin daha çok bilinçaltında oluşan, kendine özel, kendini tekrarlayarak birbirini takip eden düzenden meydana gelen zekânın işleyişiyle ilgili şemadır. Çocukluk dönemindeki ilk tecrübeler, aile içi ilişkiler, psikolojik doğum sırası gibi faktörlerden etkilenecek gelişimini anlatmaktadır. Yaşam tarzı bireyin düşünme, hissetme, davranış şekillerini, kişilik algısını, kişilik ideallerini, temel hedeflerini yansıtmakla beraber bireyin kendine, başkalarına ve dünyaya olan tavırlarını ifade etmektedir (Tekinalp 2016: 40).

Yaşam tarzı basit anlamıyla bireyin nasıl yaşadığı ve bireyin hayatta nelere önem verdiğini içeren bir kavram olup, insanları birbirinden ayırarak farklı davranış biçimlerini göstermektedir (Özgen, ve Yeşiloğlu 2015: 199). Genel anlamıyla ise yaşam tarzı, “Kişi nasıl yaşar?” sorusuna verilen cevap olarak karşımıza çıkarak insanların neler yaptıklarını, niçin yaptıklarını ve bunu yapmanın kendileri ve başkaları için ne anlam ifade ettiğini göstermeye çalışmaktadır (Erçiş, vd. 2007: 284). Yaşam tarzı insanın boş vaktini nasıl geçirdiğini (etkinlikleri), çevresinde nelere değer verdiğini (hoşlandıkları), dünya ve kendi hakkındaki düşüncelerini (fikirleri) kapsayan bir yaşam şeklidir (İslamoğlu 2003: 148). Yaşam tarzı kavramının üzerinde durduğu nokta ise; değerler, güdüler, ilgi, kişilik, inanç ve tutum arasında yakın bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır (Ustaahmetoğlu, ve Çakıroğlu 2013: 137).

Adler (1933)’ e göre yaşam tarzı, dünyanın nasıl işlediğine dair geliştirilen öznel zihinsel harita olarak değerlendirmektedir. Yaşam tarzı bu bağlamda bilinçli ya da bilinçsiz duyguları, düşünceleri, davranışları başka bir ifadeyle kişiliği açıklayan her şeyi içermektedir. Kişinin yaşamındaki engellere nasıl uyum sağladığını ve amaçlarına ulaşmak için ne gibi çözümler oluşturduğunu da belirlemektedir. Adler in görüşünde, yaşam tarzının kişiler tarafından kelimelerle çok açık seçik ifade edilmesi, başkalarına anlatması güç olmaktadır. Yaşam tarzının anlaşılması bir şiiri anlamaya benzemektedir. “Şair şiirinde sözcükler kullanır ister istemez; ama güttüğü niyetler salt kullandığı

sözcüklerden fazla bir şeydir. Niyetlerinden en büyük bölümü keşfedilmeyi ister bizden” şeklinde anlatmaktadır (Güneri, 2012: 143).

Sosyoloji literatürüne yaşam tarzı kavramını kazandıran kişi Max Weber’ dir. Weber’ e göre, bireyin toplumdaki yerinin gelişmesinin en iyi işareti, bir grubun yaşam tarzını benzetmekten uzaklaşarak kabul edilmiş içe dönük hareketlere adapte olmasında yatmaktadır (Madran, ve Kabakçı 2002: 82). Adler, bireyin çocukluk dönemindeki etkileşimler sonucu, kendine has bir davranışı birbirini takip eden bir düzen geliştirdiğini destekler ve bunun yaşam tarzı olduğunu belirtmektedir. Bütün davranışların bireyin yaşam biçimine göre şekil aldığını anlatmaktadır (İslamoğlu 2003: 148).

2.2. YAŞAM TARZI ÖZELLİKLERİ

Yaşam tarzı bugünkü toplumsal yapının kavranmasında anahtar kavramlardan biri olarak yer almasıyla birlikte insanların kendilerinin ya da başkalarının davranışlarının tanımlarını yaparken kullandıkları bir terim olmaktadır. Kavramın özellikleri şu şekildedir (Saray 2007: 22):

- Kavramın en belirgin özellikleri içerisinde insanları birbirinden ayıran farklı davranış kalıplarının olduğudur. Bu özelliğe göre insanların nasıl yaşadıklarına, kazançlarını nasıl harcadıklarına, boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine ilişkin bilgiler sunmaktadır.
- Dinamik bir yapıya sahiptir. Toplumda meydana gelen teknolojik, ekonomik, sosyal eğilimler, politik ve kültürel değişimler bireyin yaşam tarzlarına yansıtılarak yaşam tarzlarını farklılaştırmaktadır.

Yaşam tarzının kendine has onu anlatan özellikleri de söz konusudur. Bunlar: (Özdemir, 2013: 68).

- Yaşam tarzı değişkendir. Bireylerin zevk ve tercihleri zamanla değişerek gelişim göstermektedir (Yeşiloğlu, 2013: 4).
- Yaşam tarzı tek ve eşsizdir.
- Yaşam tarzı grup kimliği olarak düşünülür. “Bir grubu temsil eden özellikler, o grubu oluşturan kişilerin benzer yaşayış özelliklerinden ileri gelir” (Yeşiloğlu, 2013: 4).

2.3. YAŞAM TARZI ÖĞELERİ

Yakın geçmişte insanların yaşam tarzını yansıtan öğelerin sınırlı sayıda olduğu ve son zamanlarda bu öğelerin artmaya başladığı gözlenmektedir. Bireylerin yaşamlarında meydana gelen değişiklikler öğelerdeki artışın sebebi olmaktadır (İslamoğlu, 2003: 149).

- Kadının, erkeğin ve ailenin yaşantıdaki rolünün değişimi,
- Muhafazakâr toplum anlayışından açık toplum anlayışına geçiş,
- Toplumsal bakış açısından bireyci bakış açısına ya da bireyci bakış açısından toplumsal bakış açısına yönelme,
- Ekonomik koşullarda meydana gelen değişmelerle ortaya çıkan tasarruf ve harcama eğilimlerinde oluşan değişmeler,

Bireylerin yaşam tarzında gösterdikleri benzerliklere göre belli birtakım ölçütlere ayırmak mümkün olabilmektedir. Bu ölçütler Tablo-3' de görüldüğü üzere; aktiviteler, ilgiler, düşünceler, demografikler şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo-3: Yaşam Tarzı Öğeleri

Aktiviteler	İlgiler	Düşünceler	Demografikler
İş	Aile	Kendisi	Yaş
Hobiler	Ev	Sosyal	Eğitim
Sosyal Faaliyetler	İş	Politika	Gelir
Tatiller	Toplum	İş Hayatı	Meslek
Eğlence	Eğlence	Ekonomi	Aile Büyüklüğü
Kulüp Üyelikleri	Moda	Eğitim	İkametgâh
Çevre	Yemek	Ürün	Coğrafya
Alışveriş	Medya	Gelecek	Şehir Büyüklüğü
Spor	Amaçlar	Kültür	Yaşam Eğrisi

Plummer, Joseph T. (1974) The Concept and Application of Life Style Segmentation Journal of Marketing (38) 33-37

Yaşam tarzı bireylerin aktivitelerinden, ilgilerinden ve düşüncelerinden meydana gelmektedir. Aktiviteler; tüketicilerin nasıl zaman geçirdiği, ilgiler; tüketicilerin tercihleri, zevkleri düşünceler; ise dünyada meydana gelen değişimler hakkındaki görüşleri, fikirleridir (Fırat, 2003: 87).

2.4. YAŞAM TARZINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yaşam tarzı kültürel, sosyal ve ekonomik faktörler gibi dış faktörlerden de etkilenebilmektedir. Hayat ilerledikçe deneyim, bilgi birikimi ve fiziksel değişiklikler de yaşam tarzının içsel faktörleri olmaktadır. Bireyin yaşam tarzının zaman içerisinde değişime yol açabilme durumu dış ve iç faktörlerin durağan olmadığını göstermektedir (Özdemir, 2013: 69).

2.4.1. Demografik

Toplumsal yapıyı meydana getiren temel unsurlardan biri nüfustur. Nüfus sosyal bilimlerden biri olan demografinin alanına girmektedir. Herhangi bir zaman dilimi içinde belirli coğrafya üzerinde yaşayan nüfusun mutlak sayısı, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleği, medeni durum, doğum yeri, ana dil ve din gibi çeşitli özellikler ile nüfusun sayı ve niteliklerinde değişikliğe sebep olan doğum, ölüm, evlenme, boşanma ve göç gibi olaylar toplumun demografik özelliklerini anlatmaktadır. Bir yerleşim yerinden diğerine olan nüfus farklılıkları, o yerleşimlerin özellikleri ve içinde yaşayan insanların yaşam biçimleri hakkında birçok durumdan bahsetmektedir (Kaya, 2003: 33). Nüfus, sosyal yapıyı meydana getiren dinamik ve canlı bir küttedir. Nüfusun incelenmesi, aynı zamanda toplumun sosyal yapı şartlarının ortaya çıkarılması demektir (Doğan, vd. 2009: 462).

Demografik faktörlerden birisi olan cinsiyet kavramı, bireye üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkeklerle dişiği ayırt ettiren yaradılış özelliği olmaktadır (TDK, 2017). Belirli sosyal sistemin üyeleri, değer sistemleri açısından diğer sosyal sistemlerden farklılık göstermektedir. Belirli bir toplumda veya sosyal sistemde kadınlar ve erkekler bazı ortak değerleri paylaşımlarına rağmen kültürel anlamda tanımı yapılmış sosyal cinsiyet rollerine uygun tutum ve uygulamaların sonucunda farklı benlik süreçlerinin etkisinde kalmaktadırlar. Cinsiyetin değerler üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar, erkeklerin doğumdan itibaren bireysel değerlerle, kadınların ise hizmete veya bakıma yönelik

değerlerle sosyalleşme sağladıklarından dolayı erkeklerin daha bireysel, kadınların ise daha toplulukçu değerler eğilimine sahip olduklarını göstermektedir (Uyguç, 2003: 93-94).

Eğitim demografik faktörlerin içerisinde yer almaktadır. Bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve bilinçli olarak istenilen değişime meydana getiren sürece eğitim denmektedir. Ekonomistler ve politikacılara göre insan sermayesine yapılan yatırım olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak eğitimin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır: Bilinçli, istenilen davranışlar olmaları ve kazandırdığı davranışlar yaşantının bir parçası haline gelmektedir. Günümüz geçmiş yıllara göre daha fazla değişim içerisinde yer almaktadır. Sürekli değişen ve gelişen çevrede sadece sistemler değil, örgütler ve bireyler değişmektedir. Bununla beraber kendilerini yenilemeleri de gerekmektedir. Birey, eğitimi okulda başlayıp okulda biten bir eğitim süreci olarak değil, ömür boyu sürdürmesi gereken bir süreci olarak görmelidir (Demirci, 2011: 15).

2.4.2. Sosyal Sınıf

Sosyal sınıf kavramı Sanayi Devrimi' nin Avrupa' da yeni bir toplumsal düzen oluşturmasıyla birlikte sosyoloji literatüründe kullanılan önemli bir kavram olmaktadır. Hiyerarşi içinde toplum üyelerinin belirli özelliklerine göre sosyal sınıf kavramı kategorilere ayrılma anlamına da gelmektedir. Sosyal sınıf kavramının diğer sosyal bilimlerde ve özellikle davranış bilimlerinde kullanılması sosyal sınıf kavramını önemli hale getirmektedir. Sosyal sınıf kavramı daha sonra yaşam tarzı kavramı arasında ilişkilendirme yapılarak insanların yaşamları üzerinde sosyal sınıfın etkisinin açıklanmasıyla önemini daha da artırmaktadır (Saray, 2007: 26).

Sosyal sınıf aynı hayat tarzını paylaşan ve bunun bilincini taşımakta olan insanların ortaya koyduğu grup olarak tanımlanmaktadır. Sosyal statüler yoluyla toplumun diğer kısımlarından ayrılan grup olarak da karşımıza çıkmaktadır. Tabakalardan meydana gelmektedir. Bu tabakalar; alt tabaka sınıfı, orta tabaka sınıfı ve üst tabaka sınıfı şeklinde üç sınıftan oluşmaktadır. Bir sınıfı belirleyen ölçütler şu şekilde sıralanmaktadır. Gelir, hayat tarzı, eğitim ve sınıf bilincidir (İşçi, 1999: 39). İnsan toplumlarının sınıflara ayrıldığı bilinmektedir. Ülkelerde güçlü etnik grupların olması sosyal sınıflaşmanın daha belirgin bir şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Bundan dolayı

genellikle güç ayrılığının da fazla olduğu gözlemlenmektedir. Kırsal kesimde yaşayan bir çocuğun büyüdüğünde hukuk fakültesinde okumak ve avukat olmayı istemesi sosyal sınıfını değiştirmesiyle ilgilidir (Koç, 2008: 25).

2.4.3. Gelir

Gelir, bir kimseye veya topluluğa belli zamanlarda, belli yerlerden gelen para olarak ifade edilmektedir (TDK, 2017). Gelir kavramıyla ilgili tanım göstermiştir ki gelir stok değil, akımı ifade etmektedir. Gelir ile servet ayrımı bu noktada birbirinden ayrılmaktadır. Servet iktisadi varlığın belirli zamandaki durumunu gösterirken akım kavramı olan gelir, iktisadi varlığın içindeki hareketi anlatmaktadır. Geliri anlatan akım kavramıyla ifade edilmesi sebebiyle belirli bir zaman süresi boyunca bireylerin iktisadi güç ve itibar kazanmasını veya kaybetmesini gösterebilecek bir ölçü özelliği taşımaktadır (Eke, 1980: 101).

Gelir ile servet arasında karşılıklı ilişki söz konusu olmaktadır. Gelir getirici servet, kişilerin tasarruf ve harcanabilir gelirini çoğaltma ve gelir ölçütü açısından toplumsal durumunu belirleme özelliğine sahip olduğunu göstermektedir. Gelirin servet oluşturma özelliği yanında servetin de gelir getirici özelliği bulunmaktadır. Bir toplumdaki gelir ve servet dağılımı, kişilerin ekonomik güçlerini ve mevkilerini tespit ettiği gibi, onların yaşam tarzıyla ilgili özelliklerin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Kaya, 2003: 48).

2.4.4. Kişilik

Kişiliğin özelliği konusunda yapılan açıklamalarda kesin ve ortak bir kavram üzerinde durulmamaktadır. Kişilik genellikle karakter, huy, mizaç, ve benlik gibi sözcüklerle tanımlanmak istenmektedir. Kişilik, kişinin sahip olduğu bir şey olduğu söylenmektedir. Bazı insanların kişilikleri arkadaş canlısı, cömert, hoşgörülü, cimri, gözü pek, hoş, güçlü, zayıf, saldırgan gibi kelimelerle anlatılmaya çalışılmaktadır. Bu ifadelerle anlatılmak istenilen bir insanın diğeri yanında ve toplumda nasıl davrandığıyla ilgili davranış özellikleridir (Silah, 2005: 201).

Psikologlar kişiliği bireyin özel ve onu diğerlerinden ayıran davranışları şeklinde tanımlamaktadır. Özel olmasının sebebi bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik

davranışlarını temsil etmektedir. Davranışları başka bireylerden ayırdığı için ayırt edici özelliğe sahip olmaktadır (Silah, 2005: 201).

Kişilik, bireylerin hem fizyolojik hem de öznel özellikleri ve bu özellikler arasındaki ilişkilerin incelenmesini içeren kavram olarak düşünülmektedir. Bir bireyin fizyolojik yapısını; bütün ilişkilerini, niteliklerini, yeteneklerini, konuşma biçimini, dış görünüşü ve çevresine uyum tarzını anlatan kavramdır. Bu bakımdan her kişilik kendisine özgü bir bütünden meydana gelmektedir (Usal ve Kuşluvan 2006: 77-78). Kısaca insanın kişiliğini diğer insanların ona olan tepkileri denilmektedir. Allport bu kısa tanımını yetersiz olarak görmektedir. Allport kişilik kavramını insanın kendinde bulunan özelliklerinin değerlendirildiği biofiziksel tanımlarla anlatılmasının doğru olduğunu vurgulamaktadır. Bu görüşe göre biofiziksel, insanın kendi doğasından gelen fiziksel ve organik özelliklerinin var olduğu ve kişiliğin bir parçası olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda ölçülebilir ve objektiftir denilmektedir. Kişilikle ilgili dile getirilen tanımlar çerçevesinde kişilik üç grupta toplanmaktadır (Silah, 2005: 202).

- Kişilik sosyal becerilerin toplamından meydana gelmektedir. Bir insanın kişiliği, onun diğer insanlarla olan, çeşitli koşullarda çeşitli şekiller alan ilişkileri ve davranışlarının toplamıdır denilmektedir.
- Kişilik, bir insanın diğer insanlarda oluşturduğu imaj olmaktadır. Yani insanların üzerinde bıraktığı etki olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Bir insanın kendisinde olan özellikleriyle çevresi arasında gelişim gösterdiği ilişkilerin oluşturduğu davranış eğilimlerinin toplamından meydana gelmektedir (Silah, 2005: 202).

2.4.5. Değerler ve Güdüler

Değerler “insan davranışlarına rehberlik eden prensipler” olarak genel bir tanım ortaya koymaktadır. Kavrama daha kapsamlı olarak bakıldığında ise değerler, bazı davranış ve amaçları diğer davranış ve amaçlara göre tercih edilebilir kılan, devamlılığı olan inanışlar olarak tanımlanmaktadır (Ünal ve Erçiş 2006: 27).

Değerler doğruyu ve yanlış ayırmaya yardımcı olan temel inançlar olarak yer almaktadır. Hayata denge ve anlam yükleyerek toplumu oluşturan bireylerle birlikte yaşamaya imkân sağlamaktadır. Bireyin kendisinin ve diğerlerinin yaşantısının niteliğini değerler yükseltmektedir. Doğuştan var olmayan gözlem ve etkileşimin sonucuyla

birlikte yaşayarak öğrenilmektedir (Fidan, 2009: 2). Değerlerin anlamlı hale getirilmesi için yaşamla ilgili belli prensiplerinin ve değerlerin olması gerektiğini göstermektedir. Kişisel değerler yaşama bir anlam yüklediği sürece örgütsel değerlerin özümsemesi gerekmektedir (Dönmez, 2007: 32). Kişilerin hayatlarında ulaşmak istedikleri amaçları ile değerleri arasında yakın ilişki vardır. Kişinin ulaşmak istediği amaçlarına değerler yön vermektedir. Belirlenen amaçlar çerçevesinde uygun davranış sergilemeye çalışılmaktadır. Yani kişi, davranışları ile amaçlarını değerleri aracılığıyla gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Çalışkur, vd. 2012: 225).

Güdü, bir davranışın temelinde yer alan itici güç olarak tanımlanmaktadır. Bir güdünün etkisiyle ve buna uygun olarak ortaya çıkan, amaca yönelik, ihtiyacı tatmin edici davranış da güdülenmiş davranış olarak kabul edildiği söylenmektedir (Silah, 2005: 58). Güdülenme yani motivasyon kelimesi, Latince kökenli olup “movere” kelimesinden türemektedir. Anlamına bakıldığında ise “hareket etmek, ettirmek” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Anlamı güdülenmenin konusu itibarıyla aynı şeyi ifade etmemektedir. Güdülenme bir süreci anlatmaktadır. Bu doğrultuda güdülenme, insanların çeşitli ihtiyaçlarını gidermek için doyum sağlayacak ya da amaca götürecek davranışlarda bulunma süreci şeklindedir. Bu süreçte insanların çeşitli ihtiyaçları sürekli değişirken aynı zamanda insanların davranışlarında farklılıklar meydana gelmektedir. Güdülenmenin dinamiğini bu sürekli değişen değişim göstermektedir. İnsanların hayatları boyunca sergiledikleri davranışlarında bir hedef yer almaktadır. Psikolojinin içerisinde yer alan güdü kavramı, hedefe yönelik davranışların başlatılması ve devam ettirilmesini sağlamaktadır (Silah, 2005: 56).

2.4.6. Aile Yaşam Eğrisi

Aile kavramı, evlilik ve kan bağına dayanan karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin meydana getirildiği toplum içindeki en küçük birliktir. Ayrıca aynı soydan gelen veya aralarında akrabalık ilişkileri bulunan kimselerin tümüne aile denilmektedir (TDK, 2017). Aile, toplumu meydana getiren en küçük parça olmaktadır. Aile süreklidir ve insan hayatının terbiyesinin kazanıldığı sosyal bir grup olarak ortaya çıkmaktadır (Doğan, 2009: 38).

Michigan Üniversitesi’nde yapılan araştırmaya göre aile yaşam eğrisindeki aşamalar şu şekilde sıralanmaktadır (Odabaşı, 2002: 254).

- Genç bekâr
- Çocuksuz genç evli
- Altı yaşından küçük çocuklu genç evli
- Altı yaşından büyük çocuklu genç evli
- Çocukları olan yaşlı evli
- Çocuksuz yaşlı evli
- Bekâr (dul) yaşlı

Bu bağlamda aile yaşam eğrisine göre bireyler farklı yaşam tarzlarına sahip olabilmektedir (Odabaşı, 2002: 254).

2.4.7. Kültür

Kültür kelimesi gerçekte Latince bir kelime olmaktadır. Türkçedeki kullanılış şekli Fransızca ‘culture’ kelimesinin Türkçe okunuşu olarak ortaya çıkmaktadır. Latince ‘cultura’ tarlaya ekin ekmek, sütü mayalamak anlamlarına gelmektedir. Bu sebeple Türkçe karşılığı olarak ekin veya maya şeklinde tercüme edilebilmektedir (Doğan, vd. 2009: 301). Kültür bir sosyal gruptaki insanların paylaştıkları ortak anlamlar şeklinde de tanımlanabilmektedir. Ortak anlamlar genel olarak ortak duygusal tepkiler, tipik/karakteristik bilgi ve inançları ve karakteristik davranış kalıplarını içermektedir (Koç, 2008: 246).

Ortak Duygusal Tepkiler: Bazı kültürlerde fare hayvanı sevimli, güzel görünüm oluştururken, Türkiye’ de fareye karşı olan tepki genellikle iğrenme ve tikslenme gibi olumsuz duygular içermektedir.

Tipik/Karakteristik Bilgiler/İnançlar: Ortak bilgiler, inançlar ve kanılar kimi zaman doğru kimi zaman da yanlış olabilmektedir. Örneğin, Türkiye’ de insanlar genel olarak kışın dondurma yendiğinde hasta olabileme ihtimalinin artış göstereceği konusunda yanlış bir düşünceye, bilgiye sahip olduklarını göstermektedir.

Karakteristik Davranış Kalıpları: Görücü usulüyle evlenme Asya ülkelerinde zaman zaman kendini gösterirken Türkiye’ de görücü usulüyle evlenmenin devam ettiği örnek olarak verilebilmektedir (Koç, 2008: 246).

Kültür, bireylerle yaşam bulan bir olgu olmaktadır. Bir toplumun kültürü o toplumda yaşayan kişilerce oluşturulabilmektedir. Zaman geçtikçe bireyler değişip, belli kalıplar içine girmektedirler (Doğan, vd. 2009: 300). Kültür, toplumun üyesi olan bir

insanın elde ettiği bilgiyi, inancı, sanatı, yasayı, ahlakı, alışkanlığı, gelenek ve göreneklerle ilgili yetenekleri içeren karmaşık bir bütün olarak tanımlanabilmektedir. Aynı zamanda kültür, bireyin ve ailenin yaşam tarzının gelişmesinde bir çatı görevinde önemli rol oynamaktadır. Bireyin ve ailenin yaşama biçimi, davranışları, tutumu, kavrayışı, vaziyet alışı geniş bir çerçevede kültür tarafından belirlenmektedir (İslamoğlu, 2003: 159). Kültür, bir toplumdaki üyelerinin ya da toplumdaki grupların yaşam şekillerine göndermede bulunur. Kültür, bu insanların nasıl giyindiklerini, evlilik gelenekleriyle aile hayatlarını, çalışma düzenlerini dinsel törenlerini ve boş zaman etkinliklerini içermektedir (Doğan, vd. 2009: 298). Kültür ile ilgili tanımlar:

- Kültür, devam eden ve gelişimini sürdüren davranış biçimleri, yani görenekler topluluğu olmaktadır.
- Halkın sahip olduğu doğumdan ölüme kadar ki inancı bütün bir yaşam şekli olarak görebilmekle beraber hayat şekli de denilebilmektedir.
- Kültür ana özelliği açısından aslında insanın, insan tarafından tesis edilmiş ve yaratılmış olan çevresini ifade etmektedir (Doğan, vd. 2009: 302).

Kültür, kavramının daha iyi anlaşılması açısından özelliklerinin tanınması gerekmektedir. Kültürün özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (İslamoğlu, 2003: 160).

- Kültür oluşturulmaktadır: İnsanlar kültür kavramını ortaya çıkarmaktadır.
- Kültür öğrenilmektedir: Doğuştan ya da kalıtım yoluyla gelen değerler sistemi olmamaktadır.
- Kültür geleneksel olmaktadır: Toplum üyelerinin ortak anlayış ve düşüncelerine uygun davranış kalıplarını içermektedir.
- Toplum üyelerince paylaşılan değerler ve normlar bütünü olmaktadır.
- Kültür zaman içerisinde değışikliğe uğrayabilmektedir.
- Kültür benzerlik olduğu kadar farklılık olarak da karşımıza çıkmaktadır: Bir kültürün kendisine göre kutsal saydığı rengi olabilmektedir. Başka kültüre göre bu renk kutsal olarak sayılmayabilmektedir.
- Kültür örgütlenme ve bütünleşme olmaktadır.
- Kültür bir uyumdur.
- Kültür, bir ihtiyacı karşılamaktır. İnsanlara doğru ve yanlış göstererek onları sorunlarını çözme hususunda düzen ve yön vererek rehberlik etmektedir (İslamoğlu, 2003: 160-161).

2.4.8. Geçmiş Deneyimler

Tecrübe, sözlükteki tanımı bir kimsenin belli bir sürede veya hayat boyu edindiği bilgilerin tamamıdır (TDK, 2017). Ansiklopedi kaynaklarına göre deneyim, katıldığımız ya da maruz kaldığımız olay ve etkinliklerle kazanılan bilgi ya da beceri ile meydana gelen kavramdır. Bireyin yaşam deneyimlerinin geniş bir doğası bulunmaktadır. İngilizcede deneyim kavramı geniş zaman ve geçmiş zaman için ayrı anlamlar içinde bulunmaktadır. Geniş zamanda bireyin şuandaki öznel deneyimini ifade ederken, geçmiş zamanda ise geçmişteki deneyimlerin birikimi yani deneyimli şeklinde kullanılmaktadır (Mutlu, 2014: 22).

Deneyim tanımı itibariyle sadece zaman ve konum eksenlerindeki bir noktanın karşı geldiği koordinatta oluşan bir olgu değil, çoğu durumlarda daha sonra anlam yüklediğimiz kesikli yaşam parçalarından oluşabilmektedir (Mutlu, 2012: 2). Deneyimler fiziksel, zihinsel, duygusal, ruhani, dini, sosyal ya da sanal deneyimler şeklinde olabilmektedir. Ayrıca deneyimler birinci el, ikinci ya da üçüncü deneyimler de olabilmektedir (Mutlu, 2012: 3).

2.5. YAŞAM TARZI ANALİZ ÖLÇME YÖNTEMLERİ

Yaşam tarzı analiz ölçme araştırmaları için kullanılan yöntemler beş tanedir. Analiz ölçümleri şunlardır: Değerler ve yaşam tarzı ölçümü (VALS), Rokeach değerler ölçümü, değerler listesi (LOV-LOV1), Prizm ölçümü ve FİF ölçümüdür (Erçiş, vd. 2007: 284).

2.5.1. Değerler ve Yaşam Tarzı (VALS)

1978 yılında ortaya çıkan ilk ölçek Amerikan toplumundaki değişimleri ön planda tutarak yeniden düzenlenmiştir (Uzkurt, 2007: 245). A.B.D işletmeleri tarafından hazırlanan Pazar bölümlendirmesi, ürün ve reklam stratejisi geliştirmek için kullanılmaktadır. Stanford Araştırma Enstitüsü (SRI-Stanford) iki ayrı psikografik envanter hazırlamaktadır. Bunlardan ilki VALS olmaktadır. Güdüleyici ve gelişime dayalı psikolojik teoriler üzerine dayalı bir ölçektir. Temelinde Maslow' un ihtiyaçlar teorisi yer almaktadır. Hiyerarşi dört grup üzerinde düzenlenmektedir (Dülgeroğlu, 2008: 79-80).

a) İhtiyaç yönlü grup

- Hayatta kalanlar: Sağlık durumunun zayıflığı, yaşlılık, yoksulluk ve eğitim seviyesi düşüklüğü gibi özellikleri yer almaktadır.
- Devam etmeye çalışanlar: Kendilerini geri planda bırakılmış hissetmektedirler. Yoksullukları söz konusu olmaktadır.

b) Dışa yönelmiş grup: Başka insanların onlar hakkında ne düşündüklerine odaklanmaktadır.

- Kendini bir yere ait hissedener: Orta sınıf orta düzeyde gelir, orta yaşta veya daha yaşlı olmaktadır. Din, aile ve ülkü gibi kurumları yüceltmektedirler.
- Takipçiler: Heyecanla başarıları taklit ederek ilerlemek için çaba sarf etmektedirler. Çok hırslı olmaktadır. Harcamayı tasarruf etmekten daha çok sevmektedirler.
- Başarılılar: Yüksek gelirli, zengin, serbest meslek sahibi profesyonel olmaktadır.

c) İçe yönelmiş grup: İç odaklı ve yoğun katılımlı faaliyetler aramaktadır.

- Benciller: Genç ve bekâr olmaktadır. Bakış açıları ve hislerindeki büyük değişiklikler özellikleri arasında yer almaktadır. Meydan okuma, heveslilik, yeni fikirler ve servetin peşinde koşmaktadır.
- Katılımcılar: Yüksek oranda hazcı ve sportif faaliyetlere katılmaktadır. Kendine dayalı, bağımsız ve yenilikçi olmaktadır. Orta düzeyde gelirleri var olduğu bilinmektedir.
- Toplumsal bilince sahip olanlar: Sosyal konuları önemseyip ilgilenen, küçük, olgun ve liberal bir grup olmaktadır.

d) Bütünleşmiş: Nüfusun %2' lik bölümünden meydana gelmektedir. VALS grupları arasında en yüksek gelire sahip olsa da, küçük sayıları hedefleme yapmayı zor hale getirmektedir.

1989 yılında ölçeğin ikincisi olan VALS 2 ortaya çıkmıştır. Ölçeğin kapsamında Amerikalılar, yaşam biçimleri ve değerleri dikkate alınarak 8 gruba ayrılarak incelemeler sürdürülmektedir (Uzkurt, 2007: 245). Bu gruplar şu şekilde belirtilmektedir (Dülgeroğlu, 2008: 80).

- a) Gerçekleştirenler: Kendine dikkat den, aktif ve başarılı kişiler olmaktadır. Gelişimin peşinden koşmaktadırlar. İmaj güçlerinden ziyade karakterleriyle ön plandadırlar. Birçok hobilerle ilgilenmektedirler.
- b) Nail olanlar: Olgun bir kişiliğe sahip olup rahat tavır sergilemektedirler ve sorumluluğa büyük önem vermektedirler. Eğitimli olmaktadır.
- c) Başarılılar: Kariyer ve işlerine genellikle yoğunluk göstermektedirler. Hayatlarının kontrolünü sağlamaya yönelik eğilim göstermektedirler. Yaptıkları işler onlara prestij, maddi imkanlar ve görev duygusu sağlamaktadır. İmaj onlar için önemli olmaktadır.
- d) Deneyimciler: Duygularıyla hareket etmeleriyle birlikte genç, hevesli, asi olmaktadır. Çeşit ve heyecan aramaktadırlar.
- e) İnananlar: Tutucu ve geleneksel olmalarının yanı sıra kurallara uyan hayatlarını ailelerinin çevresinde geçirmektedirler.
- f) Yapıcılar: Dünya ile ilişkileri bir şeyler yapma-üretme eğilimi göstermektedirler. Maddiyata pek ilgi göstermemeleri neticesinde sahip olma güdülerini az olmaktadır.
- g) Gayret Edenler: Güvenlik onlar için önem arz etmektedir. Paranın başarının göstergesi olduğu düşünülse de yeterli miktar paraları olmamaktadır. İyi bir yaşam sürmediklerini düşünmekte ve kendileri için üzülmemektedirler.
- h) Mücadele Edenler: Eğitimleri azdır. Geçmişte fakir olmaları sebebiyle gelecekte de parasız olacağı öne sürülmektedir. Bu yüzden beceri sahibi olmamaktadırlar.

Değerler ve yaşam biçimi sistemi ve değerler ve yaşam biçimi sistemi tüketicilerin profillerini tespit ederek pazarı bölümlere ayırmak için kullanılan etkin yöntemler olmaktadır (Dülgeroğlu, 2008: 81).

2.5.2. Rokeach Değerler Ölçümü

Milton Rokeach' a göre değerlerin, esasen veya mantıken insanlarla alakalı olan tutumların veya davranışların belirleyici etmenleri olduğunu dile getirmektedir. Değerler, rehberlik eden veya karar verdiren ölçümler olmaktadır. Rokeach' ın bakış açısıyla kişilerin tutumları ve davranışları en önem verdikleri değerden çok sahip oldukları bütün değerlerin sistemi ile daha iyi şekilde açıklanmaktadır (Dülgeroğlu, 2008: 83). Değerler

sistemi adı altında bireyin sahip olduğu bütün değerler önem sıralarına göre düzenlenmektedir. Yeni bir değer, sisteme katıldığında her bir değer yeniden önceliklerine göre sıraya dizilmektedir. Yeni bir değerın öğrenilmesi ve bu değerin sisteme dâhil edilmesi ile düzenlemede zamanla değışiklik olmasına rağmen zaman içerisinde sabit kalmamaktadır (Devrani, 2010: 52).

Yaşam tarzı ile ilgili yapılan araştırmalarda en çok kullanılan yöntemlerinden biri Rokeach Değerler Sistemidir. Bu yöntemi geliştiren Rokeach, değer ölçme sistemi olarak 18 amaçsal ve 18 araçsal değerden oluşan sistem ortaya koymaktadır. Aynı zamanda Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi' nden ve daha önce konuyla ilgili yapılan değer araştırmalarından da yararlanmaktadır (Erçiş, vd. 2007: 285). Belli bir değere sahip olduğu bilinen bir bireyin, davranışın belli biçimi ya da ulaşmak istediğı amaç ile ilgili belli inançlarının da var olduğu söylenmektedir. Buradaki iki grup değerler; araç değerler ve amaç değerler olarak adlandırılmaktadır. Rokeach bu ayrım üzerinde çalışmasını yapılandırmaktadır. Amaç değerler, yaşamın amacıyla bağlantılı genel inançlardır. Örneğın rahat bir hayat, başarı, gerçek dostluk, özgürlük, kendine saygı gibi inançlardır. Araç değerler de; bu amaçlara ulaşmak için gerekli olan davranış şeklini yansıtmaktadır. Sevecen olmak, yaratıcı olmak, hırslı olmak, cesur olmak gibi davranış şekilleri örnek olarak söylenebilmektedir (Devrani, 2010: 52).

Görece durağan nitelikteki değerlerin, onların önem hiyerarşileri yani değer sistemleri şeklinde organize edilme imkânı sağlamaktadır. Değer sistemi kavramı, bir birey için bazı değerlerin diğer değerlerden daha önemli olduğunu göstermektedir. Rokeach, insan değerlerinin doğasına ilişkin aşağıdaki varsayımları açıklamaktadır (Sağnak, 2004: 74).

- Bir kişinin sahip olduğu değerlerin toplam sayısı görece olarak küçük olmaktadır.
- Bütün insanlar farklı yerlerde aynı değerlere farklı derecelerde sahip olmaktadır.
- Değerler, değerler sistemi içerisinde organize edilmektedir.
- Toplumun, kültürün, kurumların, kişiliğın izlerini taşımaktadır.
- Değerlerin sonuçları, sosyal bilimcilerin ortaya çıkarmak ve anlamak üzere ilgilendikleri hemen hemen bütün olaylarda kendini göstermektedir.

Tablo-4: Amaç ve Araç Değerler

Amaç Değerler	Araç Değerler
Rahat bir hayat	Hırslı/tutkulu/ihtiraslı olmak
Heyecan verici yaşam (heyecanlı bir hayat)	Açık fikirli (geniş görüşlü) olmak
Bir şeyleri başarma hissi	Yetenekli/ehil olmak
Barış içinde bir dünya	Neşeli olmak
Güzel bir dünya (güzellikler dünyası)	Temiz olmak
Eşitlik	Cesur olmak
Aile güvenliği	Affedici/bağışlayıcı olmak
Özgürlük (bağımsızlık, serbest seçim)	Yardımsever olmak
Mutluluk	Dürüst olmak
İçsel ahenk/huzur	Hayal gücü kuvvetli olmak
Olgun aşk	Bağımsız olmak
Ulusal güvenlik (milli güvenlik)	Mantıklı olmak
Zevk, haz	Aydın-münevver olmak
Kurtuluş	Sevgi dolu/sevecen olmak
Kendine saygı	İtaatkâr olmak
Sosyal itibar	Kibar olmak
Gerçek dostluk	Sorumlu (güvenilir) olmak
Bilgelik-akıllık	Kendini kontrol edebilmek

Devrani Korkmaz, Tülay (2010), Kişisel Değerlerin Kuramsal Yapısı ve Pazarlamadaki Uygulamalar, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* (1) 49-70

2.5.3. Prizm (Geo-Lifestyle)

Prizm (posta kodlarına göre belirlenmiş potansiyel pazar değerlendirme endeksi-potential rating index by zip market) aynı yaşam biçimine sahip kişilerin aynı bölgelerde yaşayacağı tahminleri doğrultusundan yola çıkmaktadır. Ölçeğin içerisinde insanları anlamada ekonomik ve demografik istatistikler yer almaktadır. Eğitim, meslek, yaş, medeni durum ve aile statüleri ölçeğin değişkenleri olmaktadır (Yeşiloğlu, 2013: 19).

Prizm ölçeği tüketici davranışlarının içerisinde yer almasından dolayı her gruptaki tüketicinin hangisinin belli bir ürünü ya da hizmeti az ya da çok satın aldığını anlatan

verileri ortaya koymaktadır. Aynı zamanda tüketici tercihlerinin gelecekte hangi doğrultuda ilerleyeceğinin tahmin edilmesi ve yeni mal geliştirmesi, hangi ürünün tüketici tarafından neden satıldığının belirlenmesi gibi pek çok alanda kullanılmaktadır. VALS yönteminin aksine değerleri, tutumları ölçmeyerek tüketicilerin yaşadıkları bölgeler de prizma için önemlilik arz etmektedir (Yeşiloğlu, 2013: 19).

2.5.4. Değerler Listesi (LOV)

Kahle tarafından 1983 yılında değerler listesi ölçeği geliştirilmiştir. Kahle' nin bakış açısına göre kişilerin değer gelişimi ve gerçekleştirilmesi oynadıkları farklı rollere göre değişiklik göstermektedir. Ölçek üzerinde çalışmalar yürütülürken Feather' ın, Maslow' un ve Rokeach' ın araştırmalarından yararlanılmaktadır. Kişinin değerleri, toplumdaki diğer kişilerle karşılıklı etkileşim ve tecrübeleri neticesinde gelişim göstermektedir (Ünal ve Erciş, 2006: 29). Sosyal uyumlaşma teorisi ışığında değerler listesi oluşturulmaktadır. Araştırmacılar genellikle değerlerin toplumsallaşma ile oluştuğuna katılmaktadırlar. Toplumsallaşma; modelleme, destekleme ve kişisel düzeydeki diğer sosyal etkileşim çeşitleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Dülgeroğlu, 2008: 81).

Rokeach, LOV ölçeğini terminal değerler listesinden türetilen dokuz değerden oluşturmaktadır. Bu değerler;

- Ait olma duygusu
- Heyecan dolu yaşama
- İnsanlarla sıcak ilişkiler kurma
- Kişisel gelişim
- Toplumdan saygı görmek
- Hayattan zevk almak
- Kendini güvende hissetme
- Başarma duygusu
- Kendine saygı duyma

şeklinde sıralanan Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinden meydana gelmektedir (Kahle, 1994: 23).Belirtilen dokuz değer üç ana grup içerisinde toplanmaktadır. İçsel değerler; kişisel gelişim, kendine saygı duyma, başarma duygusu ve insanlarla sıcak

ilişkiler kurma değerlerinden oluşmaktadır. Dışsal değerler; kendini güvende hissetme, ait olma duygusu, toplumda saygı görme şeklinde sıralanmaktadır. Kişiler arası değerler ise heyecan dolu yaşama ve hayattan zevk alma değerleriyle ilişkilendirilmektedir. Kahle' nin belirtmiş olduğu bu değerler kişisel değerleri ölçmektedir. Rokeach'ın Değerler Listesi ile benzerlik gösterse de ölçek içerisinde yer alan unsurlar daha kısa ve bireylerin günlük hayatlarıyla daha ilgili konumda bulunmaktadır. Bunun yanında yansıtılması daha kolay olmaktadır (Altıntaş, 2005: 5).

2.5.5. FİF (Faaliyeler, İlgi Alanları, Fikirler)

Bireylerin yaşam tarzlarının ölçülmesinde kullanılan yöntemlerden biri onların psikolojik yapısını belirlemeye yönelik yapılan FİF yöntemidir. Bu yöntemle birlikte kişinin ilgi alanları, fikirleri ve faaliyetleri ile yaşam tarzı ölçülebilmektedir (İslamoğlu, 2003: 150). *Faaliyet*; canlılık, hareket, çalışma, işler durumunda olma etkinlik olarak karşımıza çıkmaktadır. *İlgi*; belirli bir olaya veya etkinliğe yakınlık duyma, ondan hoşlanma, ona öncelik tanıma şeklinde anlatılmaktadır. *Fikir*; düşünce olarak ifade edilmektedir (TDK, 2017).

Wells kişilerin profillerini belirlemek için onların faaliyetlerini, ilgi alanlarını ve fikirlerini içeren 406 soruluk bir çalışma yürütmektedir. Bu çalışma, daha sonraki yıllarda yapılan psikografik ve yaşam tarzı araştırmalarının da temelini meydana getirmektedir. Yöntem sayesinde kişilerin faaliyetleri, ilgi alanları ve fikirleri belirlenmeye çalışılmaktadır. FİF ifadelerinde amaç, kişilerin yaşam tarzlarını tespit etmek ve bu doğrultuda ilgi alanlarını ve fikirlerini belirleyerek kişilikleri hakkında görüş sahibi olmaktır. Faaliyet konusunun içerisinde kişilerin ne yaptıkları, ne aldıkları ve boş vakitlerini nasıl geçirdiklerine dair sorular bulunmaktadır. İlgi alanları konusunda bireyin seçimleri ve öncelikleri hakkında sorular olup fikirler konusunda ise kişilerin dünya, yerel, ekonomik ve sosyal ilişkilerindeki ortaya koydukları düşünce ve yorumlarını arayan sorular bulunmaktadır (Erciş, vd. 2007: 285).

Tablo-5: Soru Envanteri Ölçüm Elemanları

FAALİYETLER	İLGİ ALANLARI	FİKİRLER
Çalışma Hobiler Sosyal Olaylar Tatil Eğlenme Kulüp Üyelikleri Alış-veriş Spor Çevre	Aile Ev Meslek Toplum Eğlence Moda Yemek Medya Amaçlar Başarılar	Kendisi ve ailesi hakkındaki düşüncesi Sosyal Etkinlikler Politikalar İşler Ekonomi Eğitim Gelecek Kültür Demografik Özellikler Yaş, eğitim düzeyi, gelir, meslek, aile büyüklüğü, yerleşim yeri, aile yaşam eğrisi, aile yapısı

İslamoğlu, Ahmet Hamdi (2003), *Tüketici Davranışları*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım

Tablo-5’ de kişilerin yönelimde bulunduğu faaliyetleri, ilgi alanları ve fikirleri demografik özellikleri doğrultusunda yaşam tarzları hakkındaki bilgiler anlatılmaktadır.

2.6. Y KUŞAĞININ YAŞAM TARZI

Y kuşağının yaşam tarzına yönelik yapılan literatür taraması sonucunda, Y kuşağı, X kuşağı gibi çalışan anne-babaya sahip kuşak olmakta ve ebeveynlik yaşı yükselmektedir. Ebeveynleri önceki kuşağa göre çok farklı olup, çocuklarının iyi şartlar altında büyüebilmesi, iyi bir eğitim alması ve güvende olması hususunda çok daha aktif rol üstlenmektedirler. İş, eğlence ve sosyal etkinlikler iç içe geçmektedir. Y kuşağı çeşitlilik içinde büyümektedir (Çemberci, vd. 2014: 61). Y kuşağının etnik çeşitliliğe açık olması, ayrılmış ebeveyne sahip olması, çalışan anne oranının artışı onları yalnız ve özgür yetiştirmiş, güçlü ve kendine güvenen kuşak olarak kendini göstermektedir (Serçemeli, vd. 2015: 263). Eğlence, iş ve sosyal faaliyetlerin hepsini iç içe yaşamaktadırlar. Çeşitlilik

içinde büyüdülerinden dolayı insanlar arasındaki etnik farklılıkları önemsememektedirler. Y kuşağı ilişkilere önem vermesinin yanında ilişkileri geliştirmek ve sosyalleşmek için vakit ayırmak istemektedirler. Tutum, davranış ve becerileri; aile, arkadaş, okul ve kitle iletişim aracılığıyla şekil kazanmaktadır. Bu doğrultuda Y kuşağının ürün ve yaşam tarzı seçimlerinde medya araçları, televizyon, internet ve dergi olarak çeşitlilik göstermektedir (Göktaş ve Çarıkçı 2016: 857).

Y kuşağına mensup kişiler yüksek hayat standardına sahiptir. Akıllı ve özgürlüklerine düşkün, teknoloji tutkunu ve teknolojiyi kullanmayı iyi bilen kişiler olmaktadır. Gündelik hayatlarının ağırlıklı bölümünü medya ve iletişim teknolojileri ile geçiren rahat bir yaşam sürmektedirler (Armağan ve Küçükkambak 2015: 91). Yaşam şartlarında meydana gelen değişim ve dönüşümler, Y kuşağının diğer kuşaklara göre farklı beklenti, umut ve seçimlere sahip olmalarını beraberinde getirmektedir. Conento' nun 2011 yılında yapmış olduğu Türkiye' nin Y kuşağı araştırma raporuna göre Y kuşağı bireyci, başarı odaklı, idealist ve genç aile olarak dört gruba ayrılmaktadır. Bu gruplar arasında yer alan bireyci grubu grup büyüklüğü açısından ilk sırada yer almaktadır. Değer segmentasyonları bakımından incelendiğinde günümüzde çoğunluğu bireyci olan Y kuşağının aşk, enerji, eğlence, keşif, gezme, anı yaşama, yen şeyler deneme unsurlarına önem verdikleri görülmektedir (Tufur, 2011: 36).

Y kuşağında yer alan bireyler genellikle bağımsız, kendine güvenen, bencil ve çeşitlilik barındıran kuşak olarak tanımlanmaktadır. Teknolojiyle iç içe olan bir hayat sürmekte olup, günde 15 saatini medya ve iletişim teknolojileriyle etkileşim içindedirler ve onlar için rahat yaşamak önemli yer tutmaktadır. Girişimcilik Y kuşağının önemli özelliklerinden biri olmaktadır. Hızlı tüketmeyi, kitleselliği değil bireysel olanı sevmektedir (Serçemeli, vd. 2015: 263). İlişkilere büyük önem verdiği gözlenmektedir. İlişkileri geliştirmek ve sosyalleşmek zaman ayırmak için isteği bulunmaktadır. Yüz yüze ya da mobil görüşmenin yanında sanal görüşmeyi de tercihlerinde yer almaktadır. Çalışmayı sevdikleri gözlemlendiği ancak iş hayatlarının sosyal yaşantılarını etkilemesini istememektedirler. İş hayatlarında olduğu gibi sosyal alanlarda da bilhassa seçici, diğerlerinden hızlı çalışarak başarısını bir an önce kanıtlama çabasını göstermektedir (Akdemir, vd. 2013: 18). Y kuşağının başlıca özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Serçemeli, vd. 2015: 264).

- Televizyonun çok kanallı olduğu dönemde büyümektedirler.
- Kolay kolay memnun olmayan bir yapıları olmaktadır.
- İnternetle anında uyum sağlamaktadırlar.
- Kendilerinde ve işvereninden beklentileri yüksek seviyede olmaktadır.
- Fikirlerini serbestçe ifade edebilmektedirler.
- İleriye dönük olarak eski kuşaklara göre daha hırslılar, çok çabuk yükselmek istemektedirler.
- Eğitimin ve öğrenmenin yaşam boyu sürdürülebilir olmasına inanmaktadırlar.
- Direkt emir almaktan ve ast olmaktan hoşlanmamaktadırlar.
- Uzun süreli sadakat göstermeyen özellikleri bulunmaktadır.
- Kendi fikirlerine çok önem verip fikirlerinin mutlaka sorulmasını istemektedirler.
- Rahatlarına düşkün olup çalışmayı ve sosyalleşmeyi pek sevmemektedirler.

Günümüzde Y kuşağının eğlence, gezme, başarı, para, alışveriş, yoğun çalışma, yeni şeyler deneme, ne istediğini bilme, hayallerinin peşinden koşma, sorgulama ve sevdiklerine zaman ayırma gibi unsurlara önem verdikleri dikkat çekmektedir (Ayhün, 2013: 101).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER DEĞERLERİ

3.1. KARİYER KAVRAMI

Kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen basamak, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Kariyer kelimesine birey açısından bakıldığında bir işe sahip olmanın yanında farklı anlam da taşımaktadır. Kariyerin ilerlemesinde gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda da yüksek derecedeki saygınlık elde etme önem taşımaktadır. Kariyer bu anlamda başarıya duyusu, psikolojik ödüller, karşılaşılabilecek imkânlar, daha iyi yaşam şekli gibi birçok konuyla yakından ilişkilidir (Seçer ve Çınar 2011: 51).

Bireyin işi ile ilgili konumları bireysel yaşam süresi boyunca ard arda kullanması olarak ele alınan kariyer olgusunda üç temel durumun varlığı gündeme taşınmaktadır. Bunlar; birey, iş ve pozisyon olarak gösterilmektedir. İş ve konumun varlığı bir örgütü gerekli yaptığından birey ile örgüt bir kariyer sürecinde karşılıklı olarak birlikte olmaktadır (Taşlıyan, vd. 2011: 233). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere kariyer, bireyin yaşamı boyunca öğrenmesi, ilerlemesi ve gelişmesi olarak ifade edilmektedir (Başol, vd. 2015: 63).

3.2. KARİYER YAKLAŞIMLARI

Günümüzün siyasal, teknolojik, ekonomik gelişim ve değişimlerinin yanı sıra yeni yönetim yaklaşımları etrafında yaşanan yönetsel ve organizasyonel değişiklikler, kişilerin yaşam ve meslek seçim anlayışlarındaki farklılıklar; kariyer kavramının yeniden ve değişik açılardan ele alınmasını gündeme getirmektedir. Ortaya çıkan bu durum beraberinde kariyere ilişkin yeni sorunların doğmasına ve yeni kariyer yaklaşımlarının oluşmasını sağlamaktadır (Dündar, 2013: 289).

3.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımı, bireyin belli bir çalışma süresi boyunca örgüt içerisinde gelebileceği hiyerarşik basamakların önceden belli olduğu bir yapıyı anlatmaktadır (Seçer ve Çınar 2011: 51).

Yöneticilerin geleneksel yaklaşımdaki rolleri; bireysel çabaların, kaynakların ve bilginin koordinasyonu şeklinde genelleştirilebilmektedir. Geleneksel kariyer yaklaşımında yöneticilerin rolleri; kişisel gayretleri, kaynakların ve bilgilerin koordinasyonu genelleştirilmektedir. Sahip olunması gereken arzulanan yetkinlikler içerisinde fonksiyonel sistem ölçütleri ve becerisi yüksek düzeyde olan yöntemler bulup onları tanımlama yoluyla hizmet içi eğitimler kazandırılmaktadır (Seymen, 2004: 82). Geleneksel kariyer yaklaşımına örnek olarak, öğrencilik dönemlerinde part-time şeklindeki işler ve stajlar gösterilebilmektedir. Daha sonra bunları ilk işleri 20-30' lu yaşlar arasında yapılan ilk tam zamanlı işler takip etmektedir. İlerleyen zaman içerisinde birey, yükselme olanaklarının sınırlı olduğu kararlı istihdam dönemine geçmektedir ve emekliliğe kadar bu süreç devam etmektedir (Şimşek, vd. 2004: 22).

3.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

1980 ve 1990' lı yıllarda kariyer düşüncelerinin yeniden yapılandırılması, kariyer alanında büyük yeniliklere sebep olmaktadır. Kariyerler örgütün yönlendirilmesinin yanı sıra kişisel kontrol altında gelişmeye başlayarak geleneksel örgüt sınırlarını aşmasıyla sınırsız bir hale bürünmektedir. Sınırsız kariyeri etkileyen bazı faktörler yer almaktadır. Bu faktörlerin içerisinde; ekonomik, siyasi, kültürel, ailesel unsurlar yer almaktadır (Onay, 2012: 194).

Sınırsız kariyer yaklaşımı iş ile ilgili faaliyetlerin sadece tek bir organizasyon ile sınırlı olmadığını ve bunun da kariyer hareketliliğinde çeşitlilik oluşturacağını belirtmektedir (Dündar, 2013: 291). Sınırsız kariyer, kısaca tek bir örgüte bağlı bulunmayan ve sınırları olmayan kariyer olarak tanımlanmaktadır. Mevcut işverenin dışındaki başka işverenlerden, dış bağlantılardan ve bilgidan kaynaklı olup geleneksel hiyerarşik örgütsel sınırların ortadan kalktığı kariyer modelleri anlamında da kullanılmaktadır (Şimşek ve Öge, 2011: 297). Psikolojik ve fiziksel anlamda değişikliğe açık olan yani örgütsel kariyerin özelliklerini taşımayan bir kariyer yönelimidir. Sınırsız kariyer, kariyer bakımından tek bir örgüte bağlılığı içermemekte olup çok sayıda iş

değiştirmeyi kapsamaktadır. Bireylerin işverenlerinden ayrılmaya zorlanmaları veya kendi istekleri doğrultusunda ayrılmayı seçmeleri ve böylelikle örgüt içindeki kariyer gelişimlerine son vermeleri durumunda kendini göstermektedir (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Sınırsız kariyer, çalışanın kariyerini tek bir örgütle sınırlandırmayarak daha geniş bakış açısıyla kariyer hedefleri sunmaktadır. Kişiye düşen görev ve önemli olarak gösterdiği konu ise kişinin kendisini doğru analiz ederek tutarlı adımlarla kariyer yolunda sağlam ilerlemesi olmaktadır. İşle ilgili faaliyetler sadece tek bir örgütle sınırlı olmadığından böyle bir durum kariyer hareketliliğinde çeşitlilikler meydana getirmektedir (Şimşek ve Öge, 2011: 298).

3.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Çalışanlar, esnek sistemlerde esnekliğe anlam ve etkinlik kazandıran pilotlar şeklinde olmaktadır. Çalışma hayatındaki dönüşümler çerçevesinde ortaya çıkan esneklik uygulamaları, esnek kariyerli işgücünün oluşmasına da yol açmaktadır. Bilgi işçisi olarak adlandırılan bu yeni işgücü, sürekli kendini yenileyen, değişikliklere açık, kaliteli, verimli, yetenekli, yaratıcı, iletişime açık, rekabet halinde olabilen, teknik donanımla başa çıkabilen, kendine olduğu kadar örgütün gelişimine de katkı sağlayan bir kesim olmaktadır (Aytaç, 2005: 240). Değişik mesleki bilgi birikimi ve becerilere sahip bireylerden meydana gelen bu çalışma ekipleri içerisindeki bireylerin kariyerleri mevki ve statüye göre dikey değil yetkinliğe göre esnek bir yaklaşım şeklinde değerlendirilmektedir. O bakımdan kişilerin rekabet edebilir yeteneklere sahip olması kariyer anlayışında önemli yer tutmaktadır. Esnek kariyer, çalışanlara kendi kariyerlerini kendi yönetmesi imkânını sunarak sorumluluk vermektedir. Örgüte ve çalışanların yeteneklerini geliştirerek onlara güvene dayalı bir ilişki içinde hareket etmeyi sağlamaktadır (Şimşek ve Öge, 2011: 298).

Esnek kariyer yaklaşımı, hem çalışanların hem de işletmelerin davranış ve değerlerinde de büyük değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. İlk olarak güvenin geleneksel tanımı artık değişmektedir. İkinci olarak, kariyerde izlenen yolla ilgili genel görüşün mutlaka değişikliğe uğraması gerekmektedir. Üçüncüsü ise işletmenin asıl amacının üretmek olduğu ve bu sağlanmadığı takdirde ise işletmede çalışan herkesin işsiz kalacağının anlaşılmasını sağlayacak göstergelerin sağlanmasıdır. Dördüncüsü ve

sonuncu olan duruma bakıldığında, organizasyon ve birey arasındaki geleneksel baba-oğul ilişkisinden uzaklaşarak yetişkin-yetişkin ilişkisine geçebilmesidir (Aytaç, 2005: 241).

Bu bağlamda esnek kariyer modeli, bilgi çağının gerekleri arasında öngörüldüğü ve bilgi işçisindeki artış etrafında kariyerde yeni bir model olarak ele alınan yaklaşım olmaktadır (Aytaç, 2005: 242).

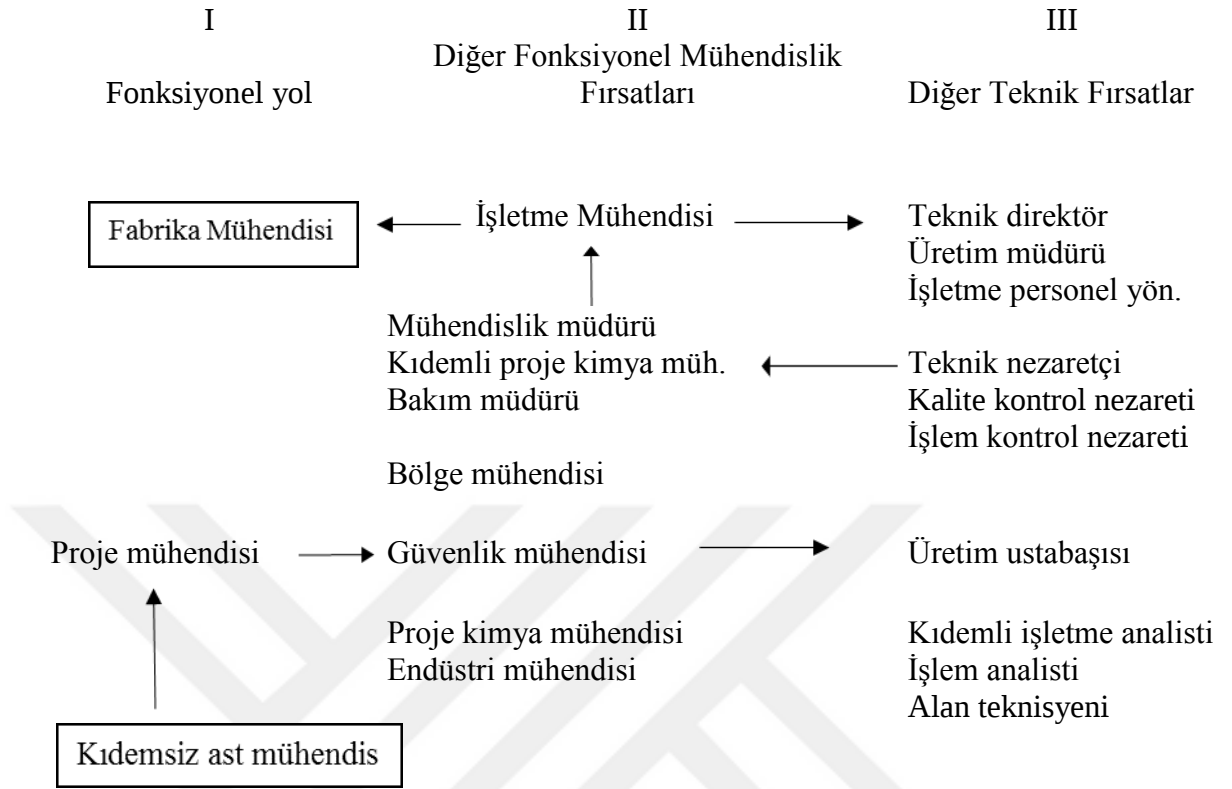
3.2.4. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı

Çift basamaklı kariyer yaklaşımı, teknik kariyer-yönetimsel kariyer ayrımını anlatmaktadır. Teknik bir alanda eğitim almış, kendi teknik alanında belirli uzmanlığa ulaşmış bireylerin kariyerlerine yönetim alanında devam etmesi ve kariyerlerine yönetici olarak sürdürme arzusunda olmalarını ifade etmektedir (Şimşek ve Öge, 2011: 298). Örneğin, doktorların belirli bir görev süresinden sonra kariyerlerine yönetici olarak devam etme kararları ve arzuları sonucu “Sağlık İşletmeciliği” gibi bir alan gelişmiş ve bahsi geçen konuda çalışanların bu alanla ilgili olarak yüksek lisans eğitimini alarak yönetim konusundaki ihtiyaçlarını gidererek gelişimlerine katkıda bulunmalarındır (Aktaş, 2015: 29).

3.2.5. Davranışsal(Ağ Tipi) Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımına alternatif olan ağ tipi kariyer yaklaşımında, kariyer yolunda bireyselleştirilmiş tercihler ön sırada yer almaktadır. Hem dikey hareketi hem de yatay hareketi içermektedir. Çalışanların gelişimi için daha fazla fırsatlar sağlayan ağ tipi yaklaşım işletmenin ihtiyaçlarına da cevap verebilen nitelikte olmaktadır (Aytaç, 2005: 189).

Şekil-1: Ağ Tipi Kariyer Yolu



Aytaç, Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Bursa: Ezgi Kitabevi

Şekil-1’ de gösterilen Ağ içindeki yatay ve dikey alternatifler sayesinde bir çalışanın başka bir çalışanın gelişimini engellemesi sorunu azalmaktadır. Bu model sayesinde yalın organizasyonlarda hiyerarşik kademelerin azaltılması neticesinde kariyer basamaklarına tırmanma imkânından mahrum bireylerin ağ tipi kariyer yaklaşımı ile yatay olarak ilerleyebilmesi mümkün olabilmektedir (Aytaç, 2005: 189).

3.3. YAŞAM EVRELERİ

Kişilerin kariyer gelişimleri üzerine yapılan araştırmalarda bilim adamları insan yaşamını çeşitli dönemlere ayırmaktadır. İnsanların yaşamında belirli dönemler bulunmakta ve bu dönemlerdeki ihtiyaçların şiddetleri farklılık göstermektedir. Başlangıç ve bitiş noktaları kesin olmamakla birlikte birbirlerinden ayrı olamamaktadırlar. Bireylerin kişilikleri, nasıl yaşadıkları, aile özellikleri ve sosyal çevreleri gibi değişiklik göstermektedir (Özen, 2011: 85).

Bireyin kariyer planlamasındaki yaşam aşamalarıyla ilgili olarak farklı teoriler üretilmektedir. Yapılan çalışmalar şu şekilde sıralanmaktadır (Aytaç, 2005: 75).

- Erikson' un 1961' de yaptığı psiko-sosyal gelişim dönemi araştırması
- Daniel Levinson' un 1978' de yaptığı bireysel yaşam yapısı kuramı

3.3.1. Erikson Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri

Erikson' un yapmış olduğu psiko-sosyal gelişim dönemleri araştırmasında bireylerin da sosyal dönemler içerisinde gelişimini sürdürdüğünü anlatmaktadır. Erikson' a göre bireyin temel kişilik özellikleri sadece yaşamın ilk yıllarına bağlı olmamaktadır. Kişisel gelişim bütün hayatı boyunca devam etmektedir. Kişinin gelişiminde hem sosyal çevrenin hem de biyolojik temelli doğuştan getirilen bazı özelliklerin rolü olduğunu ileri sürmektedir. Erikson' un insan yaşamı boyunca sekiz gelişimin döneminden geçtiğini belirtmektedir. Her bir gelişim döneminin kendine özel farklı gelişimsel hedeflerinin olduğunu söylemektedir. Kişi her gelişim döneminde farklı çatışma veya karmaşayla karşı karşıya gelmektedir. Herhangi bir gelişim döneminde bireyin hedeflerini uygulamaya koyması için o dönemde karşılaşmış olduğu çatışmaların ya da karmaşaların üstesinden gelmesi gerekmektedir (Gürses, vd. 2011: 155). Bireyin yaşamındaki sekiz psiko-sosyal dönemin dört tanesi çocukluk, dört tanesi yetişkinlikle ilgilidir. Mesleğe yönelme ve kariyer seçimi, yetişkinlik dönemi içerisinde yer almakta olan ergenlik, gençlik, yetişkinlik ve olgunluk dönemlerini kapsamaktadır (Aytaç, 2005: 76).

3.3.1.1. Çocukluk

Çocukluk dönemi; doğumla birlikte başlayan süreçte 10' lu yaşların başında sona eren dönemdir. 0-1 yaş oral duyum evre, 2-3 yaş anal-kasal evre, 4-5 yaş fallik-lokomotor evre, 6-12 yaş evresi ise latenstir (Özen, 2011: 85).

Oral dönem, çocuğun dışarıdan gelebilecek her türlü bakıma muhtaç ve çaresiz olduğu dönem denilmektedir. Bir annenin varlığıyla yaşamını sürdürmektedir (Pedagoji Derneği, 2012). Çocuğun doğumundan itibaren ihtiyaçları anne tarafından karşılanırsa temel güven duygusu gelişmektedir. Bu temel güven duygusunu annenin vermesiyle birlikte ilk kimliğin temelleri atılmaktadır. Böylelikle çocuk kendisinin farkına vararak yavaş yavaş çevresini tanımaktadır (Aytaç, 2005: 52). Anal-kasal dönem; çocuğun yürümeye, konuşmaya ve kendi benliğini çevresinden ayrı olarak algılamaya başladığı

bağımsızca düşünme ve davranış yeteneklerinin geliştiği dönemdir. Özerklik çabalarına az çok yönelmekte olduğu dönem olarak da karşımıza çıkmaktadır (Aytaç, 2005: 53). Fallik-lokomotor dönem, çocuğun vücudunu tanıdığı ve hareket sistemini geliştirdiği düşünce dünyasında yeni alının olduğu safha olmaktadır (Pedagoji Derneği, 2012). Aslında her dönemde çocuk kendini göstermek, ispatlamak ya da başkaları tarafından bilinmek istemektedir. Bu dönem diğer dönemlere göre daha aktif ve pek çok öğrenme arzusu içindedir. Toplumla ilişkilerin başlangıcıyla beraber bazı mesleklerle kendisini özdeşleştirebilmektedir. Ahlak değerlerinin gelişmesi neticesinde bu dönem sona ermektedir (Aytaç, 2007: 53). Latens dönem, çocuğun bedensel ve zihinsel gelişiminde bilişsel ve duygusal ilerlemelerin görüldüğü dönem olmaktadır (Pedagoji Derneği, 2012). Kişi, bu dönemde birtakım şeyler meşgul olmaktan büyük mutluluk duymakta ortak faaliyetlere katılım göstererek memnun olmaktadır. Etrafında olan bitenle ilgili bir davranış göstermektedir (Aytaç, 2005: 53). Erikson' un insan gelişimiyle ilgili çocukluk döneminin içinde yer alan duygular şu şekilde sıralanmaktadır:

3.3.1.1.1. Temel Güvene Karşı Güvensizlik Duygusu (0-1 yaş)

Bebegin yaşamında bağımlı olduğu kişilerin, onun temel ihtiyaçlarını düzenli bir şekilde karşılayıp karşılayamayamaları, bebeğin güven duygusunun ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Bebek, sağlıklı bir dönem geçirdiği takdirde temel güven duygusu gelişim göstermektedir. Bebekte, toplumsal güven duygusunun ilk belirtilerinde beslenme, uyku, sindirim gibi fonksiyonların düzenli çalışmasıdır. Bu dönemde bebek bütünüyle alıcı bir yapı içerisinde yer almaktadır. Anne ise bu alıcı yapı karşısında verici konumunu üstlenmekte olup karşılıklı denge ve düzen içinde bulunmaktadırlar (Gürses ve Kılavuz, 2011: 156).

3.3.1.1.2. Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç Duygusu (1-3 yaş)

Çocuk bu safhada, kendi davranışlarının kendine ait olduğunun farkına varmaktadır. Çocuğun çevresini tanımasına izin verilmesi sağlandığında gerekli şekilde desteklendiği takdirde çocuk özerklik kazanacaktır (Gürses ve Kılavuz, 2011: 156).

3.3.1.1.3. Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 yaş)

Çocuk bu dönemde kendi başına girişimlerde bulunmaktadır. Erikson' un görüşüne göre çocuğun motor ve dil gelişimi, onun fiziksel ve sosyal çevresini daha fazla araştırmasına katkı sağlamaktadır. Çocuğun girişkenliği artmasıyla beraber problem

olarak gösterilen davranışları da artmaktadır. Burada çocuğa yapıp ve yapmaması gereken konularda denge kurularak girişkenlikleri desteklenmelidir (Gürses ve Kılavuz, 2011: 156).

3.3.1.1.4. Başarılı Olmaya Karşı Yetersizlik Duygusu (7-11 yaş)

Çocuk, bu dönem içinde yaşantılarından birtakım sonuçlar çıkartabilecek şekilde düşünmeye başlamaktadır. En önemli kazanımı çalışkanlık duygusunun elde edilmesidir. Dönemin belirgin özelliklerinden biri de kendisini başkalarıyla karşılaştırmasından doğan yetersizlik ve aşağılık duygusudur. Okul yaşantısındaki etkiler çocuğun 7-11 yaşlarında ortaya çıkmaktadır. Öğrendikleriyle, başardıkları konularda çevresinde beğeni ve takdir toplaması bu dönemde vazgeçilmez ihtiyaç haline gelmektedir. Başarılı olma isteğinin çocukta karşılanması ve onların yapamayacak oldukları becerilerin yanında yapabilecekleri becerileri üzerinde de yoğunlaşması gerekmektedir (Gürses ve Kılavuz, 2011: 157).

3.3.1.2. Erişkinlik Dönemi (15-25 yaş)

15-25 yaş aralığında devam eden bu dönemde ben kimliğinin kazanılmaktadır. Ben kimliğinin kazanılmaması meydana gelirse kişinin kariyerinde başarılı olması pek mümkün gözükmemektedir. Bu dönemde bireyin ailesine olan bağlılık azalmaktadır. Kişinin kariyer seçimine ağırlık vermektedir (Aydın, 2007: 16).

3.3.1.2.1. Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası (11-17 yaş)

Erikson, kimliğin keşfi konusunda ergenin aşk, iş ve dünya düşüncesi olmak üzere üç temel alanda denemelerde bulunduğu ve bu denemelerin kimlik keşfi sürecinin motoru olduğu ifadesinde bulunmaktadır. Kimlik keşfinin yönüyle kimliğin zaman içindeki iki bileşenine dikkat çekmektedir. Kimlik keşfinin yönü ile kimliğin zaman içinde meydana geldiği değişimi hangi biçimlerde görüldüğü ve ne yönde ilerleme gösterdiği, zamanlamasıyla da kimliğin ilk kez baskın bir uğraşı alanı olarak belirlenmesi açıklanmaktadır. Başarılı kimlik ve dağınık kimlik Erikson' un kimliğe karşı olan kargaşasını temsil etmektedir. Her kültür çocuğun psikososyal gelişimini her yaşa uygun bir şekilde yönlendirir, artırır ve bir kültür içinde değişim zaman hususunda görelilik göstermektedir. Bu bakımdan kimlik keşfi süreci, kendini ve toplumu kabul etmeyi kapsamaktadır. Hayatın her döneminde “ben kimim?” sorusu sorulmasıyla ergenlikte yoğunluk kazanılmaktadır (Atak, 2011: 165-166).

Hayatın bu döneminde ergen, kişiliği için bir kimlik meydana getirmeye çalışmaktadır. Kimlik arayışı çabası içinde bulunurken karşı cinsten kişilere, kahramanlara, dini konulara, öğreti ve ideolojilere alaka duyarak tutkunluk göstermektedir. Olumlu kimlik geliştirebilmek için bireyin, daha önceki gelişim dönemlerinde kazanmış olduğu kişilik özellikleri önemli yer tutmaktadır (Gürses ve Kılavuz, 2011: 157).

3.3.1.3. Genç Yetişkinlik Dönemi (25-35yaş)

Bu dönemde yer alan bir kişi, diğer insanlarla ilişki ve dostluklarını geliştirmeye yönelmektedir. Örgütlerle alakalı tecrübe kazanmaya başlamaktadır. Kişinin bu dönemi başarıyla tamamlaması, erişkinlik dönemindeki ben kimliğini ne ölçüde kazandığına bağlanmaktadır (Aydın, 2007: 16). Bu dönem itibarıyla gelişim gerçekleşmezse, kişi diğerlerinden uzaklaşarak rekabet, mücadele gibi davranış eğilimleri göstermektedir. Kariyer dönemleri bakımından bu dönem kariyere yerleşim ve ilerleme döneminin ilk devrelerine denk gelmektedir (Aytaç, 2005: 56).

3.3.1.3.1. Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (17-30 yaş)

Bu dönemde kimliğini ergenlik dönemiyle elde eden kişi, başkalarıyla yakın ilişkide, dostluklar kurabilmektedir. Kendisiyle aynı yaştaki bireylerle ve çevresiyle daha geniş ilişkiler kurmaya ve topluma karışmaktadır. Gencin yaşamında evlilik ve iş kariyeri önemlilik kazanmaktadır. Sağlıklı bir şekilde bu dönemi geçiren kişi güven içerisinde sevgiyi verme ve alma gücüne sahip olmaktadır (Gürses ve Kılavuz, 2011: 158).

3.3.1.4. Yetişkinlik Dönemi (35-65 yaş)

Bu dönemde bireyler üretken oldukları ve gelecek nesillerin faydalanabileceği faaliyet ve amaçlara yöneliktir. Bu dönemle bireyler, yetenek ve deneyimlerini becerilerini yaratıcı özellikleriyle üretken bir şekilde kullanmayı amaç edinmektedirler. Kazandıkları tecrübelerle bakıldığında farklı örgütlere katılma, yeni ve uzun ömürlü ürünler tasarlama, genç insanları yönetme ve yönlendirme sayılabilmektedir. Kariyer aşamalarında bu yaşam dönemi kariyer ortası ve kariyer sonu dönemlerine denk gelmektedir (Aytaç, 2005: 56).

3.3.1.4.1. Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60 yaş)

Üretkenlik, sadece çocuk yapma ve onu büyütmek anlamını taşımamaktadır. Üretkenlikte, çocuklarının aracılığıyla soyunu devam ettirmek olduğu gibi aynı zamanda evi dışında da gelecek kuşakların yetişmesine rehberlik ederek de üretkenlik gerçekleştirebilmektedir. Bu dönem içinde iş sahibi olamayan ya da evlenmemiş kişiler kendilerinin verimsiz oldukları duygusuna kapılabilmektedirler. Olumlu bir şekilde bu dönemin atlatılabilmesi için bireyin evini, işini paylaştığı kişilere önemli sorumluluklar düşmektedir (Gürses ve Kılavuz, 2011: 158).

3.3.1.5. Yaşlılık Dönemi (65+ yaş)

65 yaşından itibaren başlayan bu dönemde birey “ben bütünleşmesi” görevini başarmaya yönelmektedir. Örgütün yararına olacak biçimde yaratıcı ve üretken olmanın son hali olarak yaşanmaktadır (Aydın, 2007: 16).

3.3.1.5.1. Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (60+ yaş)

Bu dönemde üretken bir şekilde yaşamını sağlayarak doyumluluğuyla birlikte yılların anlamsız geçirmiş olmanın mutsuzluğu arasında çatışma görülmektedir. Bütün gelişim süreçlerini ve gelişim dönemlerini tamamlayan yaşlı birey artık bilgelige ulaşmakta ve ölümü kabullenebilmektedir. Benlik bütünlüğe ulaşmayı sağlayan kişi, çevrede o güne kadar üretmiş olduğu şeylerden genç kuşakların yararlandığını görmesinin verdiği keyfi yaşamaktadır (Gürses ve Kılavuz, 2011: 159).

Tablo-6: Erikson’ un Psikososyal Gelişim Evreleri Kuramı ve Karşılık Gelen Kimlik Duygusu

Yaşam Dönemi	Psikososyal Gelişim Evresi	Kimlik Duygusu
Bebeklik	Temel Güven – Güvensizlik	“Ben bana verilenim”
İlk Çocukluk	Özerklik – Utanç, Kuşku	“Ben oluşturduğum şeyim”
Oyun Çağı	Girişimcilik- Suçluluk	“Ben olacağımı hayal ettiğim şeyim”
Okul Çağı	Çalışkanlık – Aşağılık Duygusu	“Ben öğrendiklerimin tümüyüm”
Ergenlik	Kimlik Duygusu – Kimlik Kargaşası	“Ben kimim?”
Genç Yetişkinlik	Yakınlık – Yalıtılmışlık	“Biz sevebildiklerimizin tümüyük”
Yetişkinlik	Üretkenlik – Durgunluk	“Ben ürettiğim şeyim”
Yaşlılık	Ego Bütünlüğü - Umutsuzluk	“Ben geride bırakabildiklerimim”

Atak, Hasan (2011), Kimlik Gelişimi ve Kimlik Biçimlenmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme, *Psikiyatrik Eğitim ve Güncelleme Dergisi* (1), 163-212

3. 3. 2. Daniel Levinson Bireysel Yaşam Yapısı Kuramı

Daniel Levinson yaptığı araştırmada yetişkin gelişimini yaşam akışı veya süresi etrafında açıklayarak orta yetişkin erkekleri inceleyen bireysel yaşam yapısı kuramını oluşturmaktadır. İlerleyen yıllarda bu kurama ilk ve orta yetişkin kadınları dâhil ederek kuramını geliştirmektedir. Her değişim döneminin kendine has yapısını oluşturan psikolojik özellikler, sosyal grup, kurum özellikleri ve sergiledikleri roller bulunmaktadır. Psikoloji bilimi için anlamlı bir sorun olduğunu ortaya konulmaktadır. Bağlantılı olduğu disiplinler; yetişkin gelişimi, psikoloji, sosyoloji, tarih, biyoloji önemli noktada yer almaktadır. Levinson yetişkin gelişimine incelemede bulunurken ortaya koyduğu bireysel yaşam yapısı kuramında yaşam akışı, yaşam döngüsü, yetişkin gelişimi ve yaşam yapısı kavramlarının önemini vurgulamaktadır (Levinson, 1986: 3, Aktu, 2016: 163).

3.3.2.1. Yaşam Akışı

Bir insanın yaşamının başlangıcından sonuna kadar olan gelişiminin özelliklerine yaşam akışı kavramı değinmektedir. Yaşam akışı, dalgalanmaları, ilerlemeleri ve geriye gitmeleri içermesinden dolayı anlaşılması kolay ve devamlı süreç olmamaktadır. Sadece belirli bir anı veya birbirleriyle ilişkisi olmayan birkaç dönemi incelemek yeterlidir. Birey, hayatı boyunca bütün yönleriyle ele alınarak incelenmektedir. Örnek verilecek olursa; beklentileri, hayat gayeleri, bedensel değişimleri, zor zamanları, toplumsal rolleri gibi anlamlı olan bütün yönlerine değinilmektedir (Aktu, 2016: 163). Yaşam akışı araştırılırken biyo, psiko ve sosyal etmenlerle birlikte kişi değerlendirilmektedir. Böylelikle yetişkin bireyin ahlak gelişimi, biyolojik yaşlanma, mesleki seçimler, strese uyum sağlama, yetişkin sosyalleşmesi gibi değişik kuramsal yaklaşımları ele alınmasıyla anlaşılmaktadır (Levinson, 1986: 4).

3.3.2.2. Yaşam Döngüsü

Yaşam döngüsü kavramı, mevsimler veya çaclar sıralaması, düzenlemesi şeklinde ifade edilmektedir. Yaşam akışının belirli bir sıra içinde gelişimi ve değişimi yaşam döngüsüyle anlatılmaktadır. Her insanın yaşamının düzenini sağlayan ve bireysel farklılıkları meydana getiren yaşam döngüsünün özelliği, çacların ve geçiş dönemlerinin toplamından oluşmaktadır. Levinson' un görüşüne göre, her çağın/mevsimin kendi içinde biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutları yer alarak her biri yaşam yapısına farklı katkılar sağlamaktadır. Yaşam döngüsündeki çağlar dört dönemden oluşmaktadır. Bu dönemler

sırasıyla; ön yetişkinlik, ilk yetişkinlik, orta yetişkinlik ve ileri yetişkinlik olarak adlandırılmaktadır (Levinson, 1968: 4).

3.3.2.2.1. Ön Yetişkinlik Çağı

Ön yetişkinlik çağı doğumundan yaklaşık olarak 22 yaşına kadar olan ki süreci kapsayan çağdır. Bebeklik, çocukluk ve ergenlik dönemlerinden geçiş sağlayarak bağımlılıktan bağımsızlığa geçiş yaşanmaktadır. Birey bu dönemde en hızlı biyolojik, psikolojik-sosyal gelişim ve değişimi geçirmektedir. Aynı zamanda yetişkinliğe hazırlık safhası olarak da görülmektedir. Annesinden ailesinden ve yaşıt gruplarından ayrı bir kişi olduğunu fark ederek benlik yatırımını, kendi değerini oluşturmaktadır. Bireyselleşme adına ilk adım atılmaktadır (Aktu, 2016: 164).

3.3.2.2.2. İlk Yetişkinlik Çağı

İlk yetişkinlik çağı olarak adlandırılan bu dönem ilk yetişkinliğe geçiş dönemiyle başlayıp ve orta yaş geçişi ile sona eren 17-45 yaş arasına denk gelen çağ olmaktadır. Fırsatların ve ödüllerin, enerjinin ve bolluğun fazla olduğu zaman dilimini içermektedir. Biyolojik açıdan 30 yaşa kadar yaşam döngüsünün zirve yılları olmaktadır. Psikolojik açıdan bakıldığında aşk, cinsellik, aile yaşamı, meslekte ilerleme, yaratıcılık ve yaşam amaçlarını gerçekleştirme konusunda yaşam doyumunun yüksek olduğu yıllar olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal açıdan ele alındığında ise, toplumsal rollerin yerine getirilmesi, aile kurulması, toplumda daha fazla saygınlık kazanılması hususunda zengin ilişkiler gözlenmektedir (Aktu, 2016: 164).

3.3.2.2.3. Orta Yetişkinlik Çağı

Orta yaş ile ileri yaş geçiş dönemleri arasında kalan yaklaşık olarak 40-65 yaş dilimini gösteren döneme orta yetişkinlik çağı denilmektedir. Biyolojik açıdan duraksama veya gerileme görülürken, psikolojik açıdan ise doyum verici ve yeterli görülmektedir. Sosyal açıdan ele alındığında değerli bir yaşamı devam ettirme görülmektedir. Yeni nesilleri yetiştirme ve sonraki gelecek kuşaklara tecrübelerini aktarma görevi yerine getirilerek sosyal açıdan verimli geçirilmektedir (Aktu, 2016: 164).

3.3.2.2.4. İleri Yetişkinlik Çağı

İleri yetişkinlik çağı, 65 yaş üstü olarak gösterilen yetişkinlik geçiş dönemi ile ileri yetişkinlik sonrası dönem arasında yer almaktadır. Bireyin, emeklilik ve sağlık

sorunlarıyla ilgilenmekte ve yeni bir yaşam yapısı kurmaktadır. Hobi bahçesi, deneyimleriyle ilgili kitap yazma sağlık sorunlarının üstesinden gelme adına gösterilen örneklerdir. Bunların yanında gençlik döneminde yaşanan kayıplarla ilgili psikolojik konulara eğilim göstermektedirler (Aktu, 2016: 164).

3.3.2.3. Yetişkin Gelişimi

Yetişkin kavramı Latin dilinde büyüme kelimesinden gelmektedir. Bu tanım yetişkin kavramının anlamını büyümüş kişi olarak tanımlamaktadır. Sözü edilen büyüme kişinin hem fizyolojik hem de psikolojik olarak büyümesini anlatmaktadır (Atak, vd. 2016: 205). Yetişkin gelişimi yaşam döngüsünde yerleşik dönemler ve geçiş dönemleri olmak üzere dokuz bölümden meydana gelmektedir. 22-28 yaş ilk yetişkinlik için yaşam yapısına giriş, 33-40 yaş ilk yetişkinlik için yaşam yapısını sonuçlandırma, 45-50 yaş orta yetişkinlik için yaşam yapısına giriş, 55-60 yaş orta yetişkinlik için yaşam yapısını sonuçlandırma olmak üzere sıralanan bu dört dönem, yetişkin yaşam döngüsündeki yerleşik dönemlerini göstermektedir. 17-22 yaş ilk yetişkinliğe geçiş, 28-33 yaş 30 yaş geçişini, 40-45 yaş orta yaş geçişi, 50-55 yaş 50 yaş geçişini ve 60-65 yaş son yetişkinlik olmak üzere beş dönem ise yetişkin yaşam döngüsündeki geçiş dönemlerini anlatmaktadır (Aktu, 2016: 165).

Dönemler birbirleriyle kısmen çakışır ve yeni bir dönem bir dönemin sonlarına doğru başlamaktadır. Genellikle beş yıl süren geçiş dönemi, önceki dönemi bitirdiğinde sonrakini başlatmaktadır. Dönemler ve geçiş dönemleri, her insanın yaşam düzenini sağlayan ve bireysel farklılıkları meydana getiren yaşam döngüsünün yapısını oluşturmaktadır. Birinci dönem olan yetişkinlik öncesi dölleme ile aşağı yukarı 22 yaş aralığında bulunmaktadır. İlk yetişkinliğe geçiş dönemi yaklaşık olarak 17-22 yaş aralığına denk gelmektedir. Bu gelişim döneminde, ön yetişkinliğin sona ermesiyle birlikte ilk yetişkinlik çağının temelleri atılmaktadır. Her iki dönemin parçası olup ikisinin de özelliklerini taşımamaktadır. Bireyin aileyle olan ilişkileri değişikliğe uğrar ve birey ön yetişkinlik dünyasının diğer öğelerini kazanarak yetişkinler dünyasında yer edinmeye çalışmaktadır (Atak, vd. 2016: 212).

3.3.2.4. Yaşam Yapısı

Yaşam yapısı kavramı, bireyin yaşadığı benlik tasarımı ile sosyal rollerinin toplamından meydana gelmektedir. Benlik tasarımı yani bireysel ve içsel süreçler; bireysel beklentileri, umutları, hedefleri, becerileri, yaşam amaçları, değerleri ve durumlara yüklediği anlamlara yorumlar getirmeyi kapsamaktadır. Sosyal yani dışsal süreçler ise toplumsal sorumlulukları, üstlendiği rolleri, üyelikleri, aile ilişkileri, iş yaşamındaki seçimleri, boş zaman etkinlikleri, arkadaşlık ilişkileri, yaşam tarzları, sosyoekonomik yaşam tercihlerinin tümünden meydana gelmektedir. Levinson' a göre yaşam yapısı kavramı, kişilik terimiyle karşılaştırılarak daha iyi anlaşılabilir hale gelmektedir (Aktu, 2016: 165).

3.4. KARIYER EVRELERİ

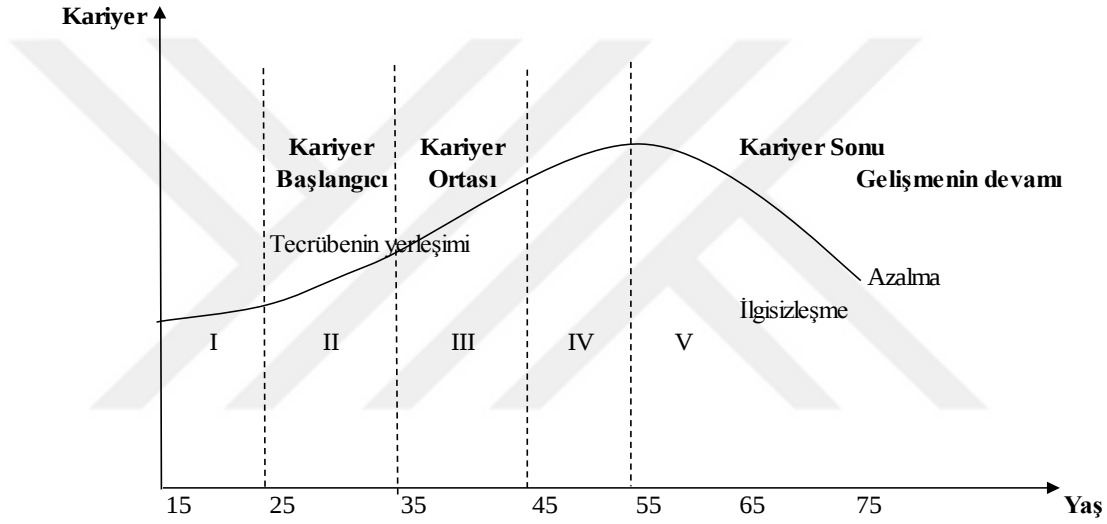
Bir kariyerin gelişip şekil almasında yardımcı olan etkiler olmaktadır. Fiziksel ve temel girdiler, zihni özellikler, aile, okul, etnik gruplaşma, cinsiyet, meraklar, yaş, iş tecrübeleri, bunlardan birkaçıdır. Kişi, öz saygı ihtiyacına bağlı olarak belli bir plan etrafında kariyerini geliştirmektedir. Bununla birlikte kendisine bir yol seçip istek ve amaçlarını ortaya koymaktadır. Okuldan ayrılışıyla birlikte örgütsel yaşama katılması kişinin kariyerini başlatmaktadır. Kariyer yönetimi ya da planlaması, çalışma yaşamına dayalı işe girme, yükselme, diğer örgütlere geçme gibi mesleki seçimleri kapsamaktadır (Aytaç, 2005: 60).

Birey hayalindeki iş yaşamı ile gerçek iş yaşamını uyumlu hale getirmek için çaba gösterirken çalışma hayatı boyunca çeşitli evrelerden geçmektedir. Bu evreler yaşam dönemleri ile yakından ilişki içerisinde olmaktadır. Burada anlatılmak istenen bütün çalışanlar açısından işe belli bir noktadan başlama ve belli bir süre sonunda da inişe geçme aşamaları olarak gösterilmektedir (Tunçer, 2012: 217). Kariyer dönemleri hayat aşamalarıyla yakından alakalı olmaktadır. Her kariyer döneminde kişinin ihtiyaçları, beklentileri, düşünceleri ve sorunları farklı olmaktadır. Genel itibarıyla kariyer dönemleriyle ilgili özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 191).

- İnsanların hepsi hayatları boyunca bir dizi aşamadan geçmektedirler.
- Geçilen her aşama küçük sapmalar dışında belli yaş dilimlerine denk gelmektedir.

- Her aşama bireysel, meslek ve aile gelişimini dikkate almaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 191).

Kariyer evreleriyle ilgili yapılan araştırmalarda bireyin kariyer basamakları ihtiyaç ve beklentileri arasında ilerlerken değiştiğini göstermektedir. Kariyer gelişimini etkin bir şekilde yürütebilmek kariyer evrelerini anlamak bununla birlikte yaşam evrelerini de bilmek gerektiğini vurgulamaktadır. Bireyler kariyer dönemlerinden geçtikleri gibi yaşam dönemlerinden de geçmekte olup aralarındaki etkileşim kesin olarak anlaşılması mümkün olmamaktadır (İriç, 2004: 12).



Şekil-2: Bireysel Kariyer Planlamasındaki Kariyer Yaşam Safhalar

Aydın Balta, Ekim (2007), *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*, (yükseklisans tezi), Pamukkale Üniversitesi

- I. Kendi kimliğini bulmak, ana babadan ayrılmak
- II. Kendini erişkin hissetmek, kariyer için çalışmak, kariyeri dışarıda denemek
- III. Kişisel değerlerini sorgulamak ölüm duygusu oluşumu gibi
- IV. Yaşamın doğasını kabullenmek ve ölüm duygusunu aşmaktır. Burada kişi için para daha az değerlidir.
- V. Kişi olgundur, kendini kabullenmeyi öğrenir. Yaşamın anlamını sorgulamaya başlar (Aydın, 2007: 19).

Şekil-2' de anlatılmak istenen kişi çalışma yaşamı sürecinde kariyerinden de farklı aşamalardan geçmektedir. Kariyer aşamaları: keşfetme-arama, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma olarak bölümlerde anlatılmaktadır. Her bir bölüm bireyin çalışma sürecini önemli derecede etkilemektedir.

Birey, hayalindeki iş ile gerçek yaşamında sahip olduğu işi kafasında uyumlaştırmaya çalışarak çalışma hayatında belirli dönemlerden geçmektedir. Bu dönemler yaşam evreleriyle ilişkilidir. Kariyer dönemlerinde anlatılan yaş aralıkları kişinin gelişimine göre değişiklikler gösterebilmektedir. Özellikle kadınların çalışma yaşamındayken evlendikten sonra çalışmalarına ara ve son vermeleri neticesinde ülkemizdeki emeklilik yaşının gelişmiş ülkelerden farklı olması kariyer dönemlerindeki kaymaları beraberinde getirmektedir (İriç, 2004: 12).

Kariyer evreleriyle ilgili ayrıntıları bilgiler aşağıda değinilmiştir.

3.4.1. Keşif (0-25 yaş)

Keşif aşaması, bireyin eğitim sonrasında ilk işe başlamasındaki süreci göstermektedir. Birey ihtiyaç, yetenek ve becerilerini kurumun beklentileri doğrultusunda uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır (Şimşek, vd. 2004: 17).

Bireyin ilişki içerisinde olduğu öğretmen, arkadaş, ana babadan duyduğu, televizyondan, cadde köşelerinden gördüğü ve oynadığı rol oyunları ile başlayan kariyer tercih seçeneklerinin değerlendirildiği, bir diğer ifadeyle kişisel gözlemleri sonucu genç yetişkinin mesleğini tercih ettiği dönem kariyer keşif dönemi olmaktadır. Keşif evresinde çevrenin istekleri, ana babanın finansal kaynakları kişinin kariyer tercihinde etkin rol oynamaktadır. Hangi okul, kolej veya üniversitede eğitimi göreceği, ne tür bir kariyere sahip olunacağı, gelişmekte olan ülkelerde genellikle bu durumları aile tarafından belirlenmektedir. Batı toplumunda ise bu durum daha farklı olup keşif evresinde güvenlik, emniyet ve fizyolojik ihtiyaçlar ön planda olmaktadır (Aytaç, 2005: 64). Kendi kendini tanımaya çalışmakta olan birey, hangi işte daha fazla başarılı olabileceğini araştırmaktadır. Kendi kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini bulmaya çalışmaktadır. Böylelikle kişiliğini tanır ve kendini geliştirmektedir (Tunçer, 2012: 217).

Keşif döneminde bireyler aslında başarılı olabilecekleri, severek yapabilecekleri ve kendilerini rahat hissedebilecekleri bir meslek arayışı içinde bulunmaktadır. Burada

karşılarına çıkan temel soru şu olmaktadır: hayatımın huzur içinde geçmesi için ben ne yapmak istiyorum? (Aytaç, 2005: 65). Bireylerin bu soruya verdikleri cevap doğrultusunda hayatlarının ilk aşamasını ve ilerleyen hayat sürecindeki durumu belirlenebilmektedir.

3.4.2. Kurma (26-35 yaş)

Birey bu aşamada sonunda işini bulmaktadır. İşiyile ilgili fırsatları kollamaya ve değerlendirmeye başlamıştır. Geri bildirim mekanizmalarını işleterek tutum ve davranışlarını denetlemeye alarak düzenlemektedir. Bu dönem ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve yaşlıları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsamaktadır (Tunçer, 2012: 217). Örgüte yeni gelenler, onlardan istenilen beklentilere göre işlere nasıl adapte olunacağını öğrenerek motive edilerek işlere nasıl uygun hale getirileceğini öğrenmektedirler. Bu aşama, bireyin tercih etmiş olduğu mesleğin kendisine uygunluğunun denendiği ve uygun alanı bulmak için birkaç işin değiştirilebildiği deneme evresi olarak ifade edilmektedir (Şimşek, vd. 2004: 17).

İlk defa çalışma hayatına giren kişilerin beklentileri, hevesleri ve istekleri yüksek seviyede yer almaktadır. Kişinin bu dönemde gerçeklik şoku yaşaması olası bir durumda olmaktadır. Gerçeklik şoku, kişinin beklentileriyle örgütün sağladıklarının uyuşmaması hali olarak nitelendirilmektedir. Kişi gerçeklik şokunun üstesinden geldiği takdirde kişi örgüt içinde veya dışında yükselme fırsatlarını araştırmaktadır. Performansını yükseltmeye ve yeni sorumluluklar almaya istekli olduğunu göstermeye çalışmaktadır. Burada kişi kendini kanıtlama güdüsü içinde hareket etmektedir. Bu dönem aynı zamanda kendi içinde üç döneme ayrılmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 192).

- 18-20 yaş arası dönemi bireyin örgüte giriş yapmasıdır.
- Yaşlıları tarafından kabul edilme ve yetişkin dünyasına kabul dönemi
- Kişinin seçtiği kariyer alanında fırsatları değerlendirerek ilerleme dönemi (Bayraktaroğlu, 2015: 192).

Kariyer tercihinin doğruluğunun gözden geçirildiği bu dönemde kişi hedefledikleriyle gerçekleştirdiklerini kıyaslamaktadır. Başarılı olduğunu gören kişinin ihtiyaçları güvenlikten, saygınlık ve bağımsızlığa doğru kaymaktadır. Öğrenme ve kariyerdeki ilerleyen gelişiminin en hızlı olduğu dönem olmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 193).

3.4.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş)

Kişinin sorumluluklarının artışı, başkalarına liderlik etme, bu evrenin tipik özellikleri içerisinde yer almaktadır. Mesleğinde ilerleme gösteren bir kişi, yönetim basamaklarından yukarıya doğru hızla bir şekilde yol almaktadır. Kişinin kişisel gelişimi bakımından orta yaş krizinin başladığı dönem olarak kariyer ortası dönem olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlarını, hedeflerini yeniden gözden geçirme bu dönemde olmaktadır. Birey, başarılarını yeniden değerlendirmeye alarak gerekli düzeltmeleri yapmaktadır veya kariyer hedeflerini hatta yaşam şekillerini değiştirebilmekte olup yeni iş arayabilmektedirler (Aydın, 2007: 20). Bu dönem ikiye ayrılmaktadır. Orta kariyer dönemi ve geç kariyer dönemi olarak orta kariyer döneminde birey, verimliliğin doyumunu yaşarken, geç kariyer döneminde birey kariyerinde fazla ilerleme gösterememesi ve işinden yeni doyumlar sağlayamaması yani plato dönemine girmesinden dolayı psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar yaşamakta olup başarısı düşmektedir. Kariyerini koruma aşaması olarak da ifade edilen bu dönemde kişi kendini sorgulamaya başlamaktadır (Şimşek, vd. 2004: 19). Kişi bu safhada üç seçenekle karşı karşıya kalmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 193).

- Kişinin kariyer gelişimi devam ederek başarı ihtiyacı doğrultusunda örgütün üst basamaklarına doğru hareket etmektedir.
- Kişi kazanımlarını korumaya yönelerek kariyerinde ilerleme sağlayamamaktadır. Bu durum kariyer platosu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Platoya göre kişinin işi monotonlaşır, verimliliği ve iş hayatından duyduğu tatmin azalmaktadır.
- Son seçenek ise, kişi kariyerinde bir gerileme sürecine girmektedir. İsteksizlik, performansın düşmesi ve mutsuzluk bu durumun belirtileri olarak gösterilmektedir. Örgüt içinde kişiye önemsiz işler verilir hatta işten çıkartılmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 193).

Birçok örgüt, bireysel tükenmişliği engellemek, verimliliği artırmak ve çalışanlarının iş hayatının kalitesini yükseltmek için kariyer geliştirme programları düzenlemektedirler. Kendinden sonra gelecek kişilere bir şeyler bırakma gereksinimiyle genç astlara kılavuzluk etmek yöneticiler açısından önemli yer tutmaktadır. Başkalarına eğitim vererek yeni işe başlayanlara koçluk ve danışmanlık yaparak bu dönemin karakteri ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2005: 71).

3.4.4. Kariyer Sonu

Kariyer sonu aşamasında birey genellikle bir parça rahatlama imkânı bularak deneyimli bir çalışan rolü oynamaktadır. Birey geçmişte düşündüğü gibi dünyayı değiştiremeyeceği ya da sonsuza kadar etkili olarak kalamayacağı gerçeğini anlayıp görmeye başlamaktadır (Tunçer, 2012: 217-218).

Eskime ve kariyer ortası sorunları bu kariyer sonu aşamasına taşınmaktadır. 50-65 yaş aralığında bu dönemde yer alan bir kişi, iş hayatında sağladığı konumu korumaya yönelik çaba sarf etmektedir. Saygınlık ve kendini geliştirme ihtiyacının önemi korunmaktadır. Bu aşamada bireyler kişiliğe yönelim üzerinde odaklanmakta olup örgüte yönelimleri az olmaktadır (Şimşek, 2004: 20).

3.4.5. Azalma (Emeklilik)

Emeklilik, iş rolünün geride bırakılmasıyla işsiz bir hayata geçişi içermektedir. Bazı çalışanlar için emeklilik, ikinci bir kariyere başlama anlamını da taşımaktadır. Kişi çeşitli faktörlere bağlı olarak emekli olduğu halde çalışmaya devam edebilmektedir (Bayraktaroğlu, 2015: 178). Emeklilik, bireyin hayatında yeni kariyer yollarının, yeni hedeflerin başladığı dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatında çalışırken yapma zamanı bulamadıkları resim yapma, çiçek yetiştirme gibi faaliyetleri yaparak kendilerini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Aytaç, 2005: 74). Kişiler bu dönemin sonunda yani emeklilikleri yaklaştıkça güçleri, sorumlulukları ve kariyerleri gittikçe azalmaktadır. Bazı kişiler için bu durum şok olarak görülmektedir. Emeklilik kişinin kariyerinin son bulma hali olarak gösterilmektedir. Kazanılmış bireysel kimliğe sahipken iş kimliğinin kayba uğraması birçok emeklinin kendini yararsız ve verimsiz hissetmesine yol açmaktadır. Kişi burada seçmiş olduğu kariyer ve yaşam seçeneklerinden tatmin duyma ihtiyacında olmaktadır. Tatmin yaşa bağlı olarak gelişme göstermektedir. Bu dönemde iş tatmininin azaldığı gözlenmektedir (Şimşek vd. 2004: 20).

3.5. YAŞAM VE KARIYER EVRELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kariyerlerin ilk şekli çocukluk yıllarında oluşturulmaktadır. Çevredeki aile büyükleri, akraba ve arkadaşların düşüncesi, hatta saygı sevgi duyulan bir kişinin mesleği bizim için cezbedici hale gelebilmektedir. Büyüyünce ne olacaksın? sorusuna doktor, hemşire, polis, avukat, öğretmen cevapları verilebilmektedir. Kimi zaman geleneksel toplum yapımızdan dolayı benim oğlum/kızım doktor olacak diye kişiye sorulmadan doğrudan aile büyüklerinin münasip gördüğü kariyer hedeflerinin belirlendiği söz konusu olmaktadır (Aytaç, 2005: 60).

İnsan yaşamı kariyer kavramıyla gelişerek karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden yaşam ve kariyer ayrılmaz bir bütünden meydana gelmektedir. Bireyler kariyerlerine yön verebilmek amacı doğrultusunda eğitim alır, meslek seçer, iş yaşamını tayin eder ve çalışma süresinin dolmasıyla birlikte emekliye ayrılmaktadır. Bu dönemlerin her biri insan yaşamında belirli bir döneme denk gelmekte olup genellikle hemen hemen her kişi için kariyer süreci aynı yaşlarda aynı genel değişimleri göstermektedir (Aydın, 2007: 15).

3.5.1. Aileden Ayrılma

Aileden ayrılma dönemi 16-22 yaş aralığında meydana gelen kişinin ailesi ile bağlarını koparttığı ve kendini bulmaya çalıştığı dönem olarak adlandırılmaktadır (Aytaç, 2005: 77). Bu dönemde kişi parasal destek açısından ve duygusal anlamda ana babasına kısmen de olsa bağımlı konumda bulunmaktadır. Özgüven ve öz yeterliliklerini sağlayabilmek için bağımsızlık girişimlerinde bulundukları ileri sürmektedir. Levinson' a göre bu dönemdeki kişiler, kariyerlerinde sıklıkla karşılaştıkları düşük performans safhalarında ana babalarıyla bağlarını sürdürmektedirler (Aydın, 2007: 16).

3.5.2. Yetişkin Dünyasına Geçici Kabul

22-29 yaşlarında yer alan bu dönem içinde kişiler öğrenimini tamamlayarak gelecek için arayış içinde olmaya başlamaktadırlar. Kariyer seçimi konusunda karar vermektedirler. Bu dönemdeki kişilerin düşünceleri dağınık şekildedir (Aytaç, 2005: 77).

3.5.3. Geçiş Dönemi

29-32 yaş aralığına denk gelen geçiş dönemi kişinin yetişkin dünyasına kabul dönemindeki kariyer hedeflerine ve kişisel gelişimine göre değerlendirilmektedir (Aytaç, 2005: 77). Birey değerlendirme neticesinde doyumlu bir durumla karşılaştığında aynı yolda devam etmeyi sürdürmektedir. Karşılaşmadığı takdirde ise radikal değişikliklerle beraber yaşamında kargaşa çıkması normal karşılamaktadır (Aydın, 2007: 17). Bu dönemde yeni yerlere taşınma, boşanma veya işte ve kariyerde değişikliklerle karşılaşılabilir. Kurulu bir düzenin değiştirilmesi konusunda son şans ve kaçış şeklinde nitelendirilmektedir (Aytaç, 2005: 77).

3.5.4. Yerleşme

Levinson' un görüşüne göre, bu dönemde kişi birinin adamı olmaya uğraş göstermektedir (Aydın, 2007: 17). 32-39 yaş aralığındaki dönemi anlatan yerleşme; kişi, görev yerleri için güçlenmek ve üstlerine kabul edilmek arzusu içinde yer almaktadır. Bireyler şirkette kendilerini üst seviyelere yönlendirecek koruyucu-kılavuz arayışında olmaktadır (Aytaç, 2005: 77).

3.5.5. Potansiyel Orta Yaş Krizi

Potansiyel orta yaş krizi 39-43 yaş aralığındaki yıllarda kişinin kariyerindeki ilerlemesinin ikinci kez değerlendirmeye alındığı dönemdir. Yaptığı işten dolayı kişi doyum duyuyorsa işine olan bağlılığı artmaktadır (Aytaç, 2005: 77). Bu dönemde karşılaştığı küskünlük, keder veya engellenme duyguları kişinin ruhsal olarak üzerinde olumsuz etkiler yapabilmektedir. Orta yaş krizi, içkiye düşkün olma, işi bırakma, yönetsel kariyerini tehlike altına bırakma gibi yaşam biçimi sergileme davranışları bazı geçmiş davranışlarına göre benzemeyen şekilde kendini göstermektedir (Aydın, 2007: 17).

3.5.6. Yenilenme

Kariyerinde zirveye ulaşma, rekabet ortamında daha rahat hareket edebilme, toplumsal bağları güçlendirme, yenilenme veya şimdiye kadar önemsemeyip ertelediği aile ilişkilerine daha fazla önem verme bu dönemin özellikleri arasında yer almaktadır. Bir yöneticinin çalışanlarla ilişkilerini geliştirmeyi ve gevşemeyi yeniden öğrenmesi,

yaşamın bir döneminde önüne çıkabileceği belirgin bir sorun olarak kendini göstermektedir (Aydın, 2007: 18).

3.6. KARIYER SEÇİMİ VE ÖNEMİ

Bireysel açıdan kariyer yönetimi kişinin bilgi, beceri, ilgi ve amaçları üzerine şekillenmektedir. Kariyer seçiminde ve bu sürecin oluşmasında bireyi yönlendiren içsel ve dışsal bir takım faktörler yer almaktadır. Kişilik faktörü kariyer sürecinin oluşumunda bireyi yönlendiren içsel faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşam süresi boyunca kişiliğinde rol oynamış olan duygular, düşünceler, başarılar ve sosyo-psikolojik öğeler ile bunlara dayalı olarak oluşmuş güdüler bireyi kariyer seçim ve sürecinde etkilemektedir. Dışsal faktörlere bakıldığında ise, bu alandaki en belirleyici olan faktör bireyin sosyal özgeçmişidir. Sosyal özgeçmiş bireyin aile, çevre, eğitim, sosyo-ekonomik olgular vb. öğelerden meydana gelen geniş bir yelpazeyi oluşturmaktadır (Şimşek ve Öge, 2011: 286).

3.6.1. Schein' in Kariyer Değerleri Kuramı

Kariyer değerleri kuramı Massachusetts Teknoloji Enstitüsü' nde Edgar Schein tarafından 44 işletme yüksek lisans mezununun derinlemesine mülakatlarla gerçekleştirdiği 10-12 yıl süren araştırmasıdır. Çalışmada bireylerin kariyer seçimlerinin arkasındaki sebep araştırılmıştır. Derinlemesine gerçekleştirilen bu mülakat çalışmasında Edgar Schein birçok kişiyi kariyerleri esnasında yöneten belirli davranış şekillerinin hayatın ilk yıllarında oluştuğunu fark etmektedir. Sözü edilen davranış şekilleri ihtiyaç ve güdülerin bileşiminden meydana gelmekte ve insanın birkaç bağlantılı kariyer tipinde seçim yapmasını sağlamaktadır. İhtiyaç ve güdülerin bileşiminin oluşturduğu değer kümeleri, kişinin iş deneyimlerini yönetir, dengeler ve tamamlamaktadır. Böylelikle kişinin kariyeriyle ilgili tercih yapması kolaylaşmaktadır (Aytaç, 2005: 100). Schein, kariyer değerlerini mesleki ben kavramını tanımlayarak kullanmaktadır (İriç, 2004: 6) Bir kişinin kariyer eğilimi, onun güdülerini, yeteneklerini, değerlerini fark etmesiyle başlamaktadır. Bu fark etme durumu netlik kazandığında kariyer çapaları meydana gelmektedir (Barutçugil, 2004: 324). Kariyer çapalarının üç tamamlayıcı bulunmaktadır (Schein, 2007: 27).

- Kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler
- Kendi kendine algılanan ihtiyaçlar ve güdü
- Kendi kendine algılanan tutum ve değerler

Kariyer değerleri, sadece mesleki ve yaşam tecrübesi kazanıldığı takdirde gelişim göstermektedir. Bununla beraber benlik kavramı ise meydana geldiğinde bireylerin tercih yapmasında zorlandığı zaman vazgeçemeyeceği değerler olarak düşünülebilmektedir. Çoğu insan aileye ve mesleğe bağlı seçimler yapmak zorunda kalarak kendi mesleki özelliklerinin farkında olmamaktadır. Buna rağmen yapılan seçimler kariyer değerlerinin önemini vurgulamaktadır (Schein, 2007: 27).

Bazı insanlar kariyer tercihleri hususunda karar verene kadar değer kümelerinin ne olduğunu bulamamaktadırlar. Kişinin bu noktada geçmiş iş deneyimi, ilgileri, yetenek ve yönelimleri, kişiliği, kariyer dengelerini bulmada yardımcı olmaktadır (Aytaç, 2005: 102). Kariyer yönelimleriyle ilgili yapılan araştırma ve gözlemler sekiz kariyer çapasının varlığını göstermektedir. Bunlar: teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, özerklik/bağımsızlık, güvenlik ve istikrar, hizmet veya bir olaya kendini adanmak, saf meydan okuma ve hayat tarzı olarak ifade edilmektedir (Barutçugil, 2004: 324).

3.6.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Teknik fonksiyonel yetkinlik bilginin ve becerinin giderek artan öneminin farkına varılmasıdır (Schein, 2007: 29). Teknik fonksiyonel kariyer değerine sahip olan kişiler yeteneklerini geliştirmek ve kendilerini yetenekli gördükleri alanda uzmanlaşmak, para ve uzmanlaşmak en iyi olabilmek için mücadeleci davranmaktadırlar (Koca, 2010: 58). Örneğin, bir mühendis belki çevre düzenini izlemek isteyebilir, fakat insanları kontrol etmek veya bir projeyi yönetmek istemeyebilir. Bu bağlamda işe ve göreve yönelik olma, teknik becerilerini gösterme arzusu baskın kariyer değeri olmaktadır (Aytaç, 2005: 102).

3.6.1.2. Genel Yönetsel Yetkinlik

Genel yönetsel yetkinlik başka kişilerin ve işlevlerin organizasyonu ve yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak şeklinde tanımlanmaktadır. Bir grubun öncelikli iş hedefi, idari yeteneklerini geliştirmek yani kişilerarası yetenek, analitik yetenek ve duygusal yetenekler şeklinde ele almaktır. Kimi insanlara yönetici olmak için çaba harcamaları ve kariyer tecrübelerinin bu konuda yeterli olduğuna inanmaktadırlar

(Aytaç, 2005: 103). Teknik fonksiyonel yetkinliğe sahip olan bir kişi genel yönetsel yetkinlik becerisinin farkına varmaktadır. Kişi, artan politik ortamda kendine yer edebilmek için ekiplerde ve müzakerelerde yüksek seviyede iletişim, motivasyonu yüksek ve analitik ve finansal düşünce becerilerine sahip olması gerekmektedir. Bu becerilerin yanında en önemlisi ise duygusal yapıya sahip olmasıdır (Schein, 2007: 30).

3.6.1.3. Girişimcilik/Yaratıcılık

Kişinin kendi başına bir şeyler üretmekten hoşlanması, kendi işini yapma eğiliminde bulunan girişimci yapıdaki kişileri anlatan kariyer değerine denilmektedir. Bir ürünü meydana çıkarmak bu kişilere haz kaynağı vermektedir (Koca, 2010: 59). Bilgi teknolojisi, biyoteknoloji ve henüz bilinmeyen teknolojilerden kaynaklanan yeni ürün ve hizmete karşı ihtiyaç artarak devam etmektedir. Günümüz dünyasında girişimcinin fikirleri dünyanın her yerine daha uygun hale gelmektedir (Schein, 2007: 30). Bu insanlar kendilerini karakterize etmektedirler. Ürün, şirket veya kendi kişisel gelecekleri için olması için onları fark etmemektedir. Bazı kişiler kendi ürettikleri ürünlerin yani kendi başarılarının şirketin isimlerine veya başarılarına aksettirildiği kişisel servet olarak görmektedirler. Bir kişinin yeni bilgisayar destekli finansal hizmet sağlayan organizasyonu oluşturması örnek olarak gösterilebilmektedir (Aytaç, 2005: 103).

3.6.1.4. Özerklik/Otonomi

Bireyler özerklik/otonomi boyutunda; temel belirleyici özellik, kariyerlerinde serbest şekilde hareket edebilmektir. Başkalarına bağımlı olmadan tek başına çalışmayı tercih etmektedirler. Örgüt yaşamının sınırlamaları altındaki çalışmaya alışma gösterememektedirler. Bu kişilerin çoğunluğu danışman olmak ya da kendi işlerine başlamak için işi bırakmaktadırlar (Aytaç, 2005: 104). Özerklik çapası, istihdam edebilirliği vaat eden örgütlere uyumluluk sunmaktadır. Gelecekte özerkliğe ihtiyaç duyulabilmesi insan psikolojisinin yapısını da meydana getirmektedir. İyi bir emeklilik maaşına sahip olup kariyer adımlarında yaratıcı düşünebilecek durumda olan emekli ya da iyi bir emeklilik programına sahip değilse bile kendi çapası özerklik yapısında olsa dahi güvenli pozisyonlar aramaya devam edebilmektedir (Schein, 2007: 29). Çalışanlar artık, sürekli iş bulabilirler ve kendilerini pazarlayabilir durumda becerilerini geliştirmeye, bilgilerini yenilemeye, kısaca kazanmak adına sürekli öğrenmeye ihtiyaçları olduğunu bilmektedirler (Barutçugil, 2004: 325).

3.6.1.5. Güvenlik ve İstikrar

İş güvenliği ve sosyal güvenlik konuları çoğu insan için önemli anlam taşımaktadır. Kişiler gelecekte karşılaşabilecekleri tehlikelerden sosyal güvenlik aracılığıyla korunmak istemektedirler. Emeklilikte sağlık, maddi ve sosyal güvenceyi sağlamak kariyer tercihinde etkin rol oynamaktadır. Bazı insanlar için güvenliğin anlamı iş güvenliği olup, genelde daimi istihdam güvencesi sağlamak için kamu kurumlarında çalışmak istemektedirler. Kariyer tercihlerini de bu doğrultuda dikkat etmektedirler (Aytaç, 2005: 104). Güvenlik ve istikrar kariyer değerini önemseyen bireyler için çalıştıkları işin uzun vadeli ve istikrarlı olması, finansal açıdan güvenli olması motive edici unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu kişiler açık ve net görev tanımların ve prosedürleri önemli görmektedirler (Koca, 2010: 58).

3.6.1.6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adanmak

Belli kişisel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık değerini anlatan özellikler olarak ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2005: 105). Hizmet kariyer değeri, girişimci kariyer değeriyle birleşince geri dönüşüm, sağlık ve refahın özelleştirilmesi, daha az enerji tüketen ürünler, atık yönetimi gibi konuların sorunlarının yönetilmesi hususunda yeni organizasyonlar meydana getirmektedir (Schein, 2007: 31). Bireyler için topluma katkıda bulunma, dünyayı yaşanabilir bir hale getirme, başkalarına yardım etme gibi istekler önemli yer tutmaktadır. Hemen hemen her meslekte bu kişiler faaliyet gösterebilmektedirler (Koca, 2010: 59).

3.6.1.7. Saf Meydan Okuma

Bu kariyer değerinin varlığını zor sorunlarla uğraşmayı sevmek, rekabetten ve kazanmaktan zevk almak özellikleri oluşturmaktadır (Aytaç, 2005: 105). Kişinin kendini analiz etme yeteneği ve hangi işin mevcut olduğunu ve nasıl gelişim göstereceğini anlama yeteneği önemli beceriler haline gelmektedir (Schein, 2007: 31).

3.6.1.8. Yaşam Tarzı

Bireyler, iş yaşamı ile özel yaşam arasında denge kurmayı önemli görmektedirler. Çalıştıkları örgütün aile yaşamına değer veren örgütte olmasını tercih etmektedirler (Koca, 2010: 59). Geniş olan hayat sistemi içinde kariyerini bir parçası olarak

görmektedirler. Bu kariyer değerine sahip olan kişiler daha baskın yapıda olmaktadırlar (Aytaç, 2005: 105).

Kariyer değerlerinin özelliklerini gösteren Tablo-7' de şu şekilde anlatılmaktadır:

Tablo-7: Kişilik Değerleri; Türler ve Genel Özellikler

Türler	Genel Özellikler
Otonomi/Özgürlük	Kendine güvenen biri olmak, bugünkü iş dünyası şartlarında kullanılabilmektedir.
Güvenlik/İstikrar	Hayatı boyunca bir işverenle çalışmayı istemek, artık hiç de tutulan bir düşünce olmamaktadır.
Teknik/Fonksiyonel Beceri	Profesyonel bir uzmanlıkla anılmak isteyen kişilere denmektedir.
Yönetimsel Beceri	Hızla popülerliğini yitirmekte olup hala klasik yönetim sistemlerine dayalı organizasyonlarda yer etmektedir.
Yaratıcı/Girişimcilik	Yaratıcılık rekabeti getirdiği sürece bir hediye sunmaktadır.
Hizmete Adanma	Çevre sorunlarından açlığa kadar değişen birçok değerli konuya tamamen adanmayı gerektirmektedir.
Saf Meydan Okuma	Sadece zor sorunları çözmektedir. Bu sorunlar çözülürken bir şeyleri örnek almaya gerek duyulmamaktadır.
Yaşam Tarzı	Yaşam kalitesini kariyer gelişimi için feda etmek konusunda isteksizlik bu aşamada sorun oluşturmaktadır.

Aydın Balta, Ekim (2007), Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, (yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi

3.6.2. Krumboltz' un Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramının amacı insanların çeşitli mesleklerde nasıl istihdam edildiklerini açıklamak ve onların tatmin edici kariyer kararları almasına yardımcı olabilecek olası müdahaleleri önermektir. Teorinin temelinde öğrenme yer almaktadır. İnsanlar çeşitli öğrenme deneyimleri yoluyla çeşitli etkinliklerin seçimlerini

kazanmaktadırlar. Deneyim yoluyla öğrendikleri fikirler sebebiyle faaliyetlerini anlamlı kılmaktadırlar. Dolaylı ve doğrudan gerçekleşmekte olan deneyimleri sayesinde kendi dünyalarının doğası hakkında inanç kazanmaktadırlar. Zaman içinde geliştirdikleri becerileri kullanarak temelindeki inançları harekete geçirmektedirler (Krumboltz, 1990: 162).

Albert Bandura öğrenme kuramını bilişsel bir zaman içerisinde kazanılan bilgi bütünü olarak tanımlamaktadır. İnsanın düşünce davranışlarının temelinde sosyal çevreden elde edilen bilgiler bulunmaktadır. Bandura' nın sosyal öğrenme kuramında, sosyal etki önemli bir role sahip olmaktadır. Bandura, sosyal faktörlerin tek yönlü olmadığını ifade ederek temel yapısında üçlü karşılıklı belirleyicilerin üzerine kurulduğunu belirtmektedir. Bu belirleyiciler; birey, çevre ve davranış üçgeninden oluşmaktadır. Birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedirler. Kişi ve çevre faktörleri birbirinden bağımsız değildir. Birbirlerini sürekli etkilemektedirler. Kişi çevresini meydana getirir, değiştirir ve bazen de yok edebilmektedir (Korkmaz, 2016)

Krumboltz ve arkadaşları, Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramına bağlı olarak, kariyer kararları vermenin de kişinin çevresiyle etkileşim süreci içinde oluşan bir öğrenme yaşantısı olduğunu kabul etmektedirler. Meslek seçimi, kişinin sosyalleşme zamanı içinde gerçekleşen birçok faktörün, karşılıklı etkileşimi ile oluşan karmaşık bir süreç olmaktadır. Bu süreci etkileyen ve şekillendiren dört faktör bulunmaktadır (Özyürek, 2012: 221).

3.6.2.1. Kalıtımsal Özellikler

Kişilerin genetikle getirdiği özellikler: ırk, cinsiyet, fiziksel görünüm, müzik yeteneği/artistik yetenek, yatkınlıklar gibi onu ifade eden özel yeteneklerin özellikleriyle ilişkilidir. Örneğin, bazı meslek dallarında boyun önemli yer tutmaktadır (Özyürek, 2012: 221).

3.6.2.2. Çevresel Koşul ve Olaylar

Kişinin yetişmiş olduğu çevredeki iş ve eğitimle ilgili şartlar, mesleki imkânlar, işe alım/seçme/yerleştirme süreçleri, teknolojik olanaklar, iş hayatıyla alakalı ulusal yasa ve toplumsal kurallar, çalışma yaşamı ve sosyal organizasyonlardaki değişimlerle ilgilenmektedir. Örnek verilecek olursa; rehberlik alanında kolay iş bulunması sadece bireyin kendi elinde olan bir şey değildir. Aynı zamanda fiziksel olaylar, doğal afetler ve

ailenin yaşamış olduğu psikolojik depresyonlar ya da değişim oluşturan olaylar da bunu etkilemektedir (Özyürek, 2012: 221).

3.6.2.3. Öğrenme Yaşantıları

Bireyin hayatı boyunca çevresindeki etkileşimi, zaman içerisinde açık ya da örtük öğrenme yaşantıları, kariyer tercihlerini yakından etkilemektedir. Kariyer tercihinde çok sayıda bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Geçmiş öğrenme yaşantıları öğrenme kariyer tercihini etkilemektedir. Örneğin, bir acil servis önünde kanamalı hastaları gördüğümüzde etkilenip kariyer seçimimizi bu olaya göre karar verilmektedir (Özyürek, 2012: 221-222).

3.6.2.4. Göreve Yaklaşım Becerileri

Çalışma alışkanlıkları, zihinsel yapılar, problem çözme yetkinlikleri, duygusal tepkiler, bilişsel süreçler gibi sonuçlar veya sonuçları etkileyen beceriler göreve yaklaşım becerileri arasında yer almaktadır. Kişilerin sahip oldukları genetik özellikleriyle çevresel şartlar ve öğrenme yaşantıları çeşitli görevlerin yapılmasıyla birlikte ilgili becerileri gelişim göstermektedir. Örnek verilecek olursa, sınavlara nasıl hazırlanıldığı doğuştan gelen öğrenme yeteneğiyle, öğretmenlerden edindiğimiz bilgilerle öğrendiklerimiz, ailenin sunduğu imkânlar ilişkilidir. Bu doğrultuda kurama göre kariyer kararlarında belirli görev becerileri yer tutmaktadır (Özyürek, 2012: 222).

3.6.3. Holland' ın Mesleki Tercih Modeli

Alanında yapılmış en önemli ve üzerinde en fazla çalışmaya sahip olan kuramlardan birisi Holland' ın mesleki tercih kuramıdır. Bu kuram 6 kişilik tipinden oluşmaktadır. Bunlar: Gerçekçi kişilik tipi, Araştırmacı kişilik tipi, Sanatsal/Artislik kişilik tipi, Sosyal kişilik tipi, Girişimci kişilik tipi ve Geleneksel kişilik tipidir. Kişilerin belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yöneldikleri ve mesleki tercihlerini gösterdikleri bu yakınlıklara göre yaptıklarının düşüncesini savunmaktadır. Başka bir deyişle, kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki söz konusu olup mesleki ilgi kişiliğin bir parçası haline gelmektedir (Kamaşak, vd. 2010: 120). Kişilik eğilimi ve kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen John Holland çalışmaları neticesinde insanların kişilik özelliklerine

göre meslek tercihlerinde bulunduklarını ortaya çıkarmaktadır. Mesleki tercih modeli üç temel özelliği kapsamaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 171).

- İnsanlar farklı meslek tercihlerinde bulunmaktadır.
- Kişilikleriyle uygun işlerde çalışanlar, uygun olmayan işlerde çalışanlara kıyasla daha başarılı ve daha mutlu olmaktadır.
- İnsanlar arasında doğuştan gelen kişilik farklılıkları mesleki ilgilerini belirlemektedir (Bayraktaroğlu, 2015: 171).

Holland' a göre birey, tanımladığı altı kişilik tipinden birine sahip olup ve ona uygun mesleklerden birini tercih etmektedir. Mesleki doyum; bireyin kişilik tipi içerisinde yer alan özelliklerin, uygun olarak tarif edilen iş çevresine uyumu ile pozitif yönlü ilişkisi olduğunu göstermektedir (Yeşilyaprak 1995: 45).

Kişilik tiplerine göre modeller şu şekilde verilmektedir

- Gerçekçi Kişilik Tipi (Realistic)
- Araştırmacı Kişilik Tipi (Investigative)
- Sanatsal/Artistik Kişilik Tipi (Artistic)
- Sosyal Kişilik Tipi (Social)
- Girişimci Kişilik Tipi (Enterprising)
- Geleneksel Kişilik Tipi (Conventional)

Bu belirtilen ana kategoriler kendi aralarında yakın ilişki içindedir ve birbirlerine çeşitli derecelerde bağlantılı olabilirler (Gökçöl, vd. 2010: 35).

3.6.3.1. Gerçekçi Kişilik Tipi

Gerçekçi kişilik tipinde bireyler, somut problemleri çözmeyi severler. Psikomotor becerileri iyidir. Bozulan mekaniksel ve elektrikli cihazları tamir etmekten zevk alırlar (Perkmen, vd. 2015: 188). Tercih ettikleri işler mühendislik, marangozluk, çiftçilik, elektrik teknisyeni gibi işler sayılabilmektedir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121).

3.6.3.2. Araştırmacı Kişilik Tipi

Araştırmacı kişilik tipinde bireyler, soyut problemleri çözmeyi severler. Bilimsel, analitik ve meraklıdırlar. Karışık ve zor olan matematik ve mantık problemlerini çözmekten hoşlanırlar (Perkmen ve Tezci, 2015: 188). Bu kişilik tipinde olanlar psikolog, biyolog, mühendis, kimyager, mikrobiyolog mesleklerini icra edebildikleri gibi aynı

zamanda herhangi bir şirketin araştırma ve geliştirme departmanında araştırmacılık yapabilirler (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121).

3.6.3.3. Sanatsal/Artistik Kişilik Tipi

Sanatçı kişilik tipine sahip olan bireyler; tiyatroya gitmek, müzik enstrümanı çalmak ve fotoğraf çekmek gibi sanatsal etkinliklerden hoşlanırlar. Yaratıcılıkları ve hayal güçleri yüksektir. Rutin işler hoşuna gitmemektedir (Perkmen ve Bulutlar, 2015: 188). Genelde duygusal, hassas ve içe dönük yapıları ve geniş hayal güçlerine sahip olmaları onları sanata, edebiyata, müziğe ve estetiğe düşkün hale getirmektedir. Bu açıdan bakıldığında müzisyenlik, tiyatro sanatçılığı, artislik, iç mimarlık gibi severek yapabilecekleri işler arasındadır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121).

3.6.3.4. Sosyal Kişilik Tipi

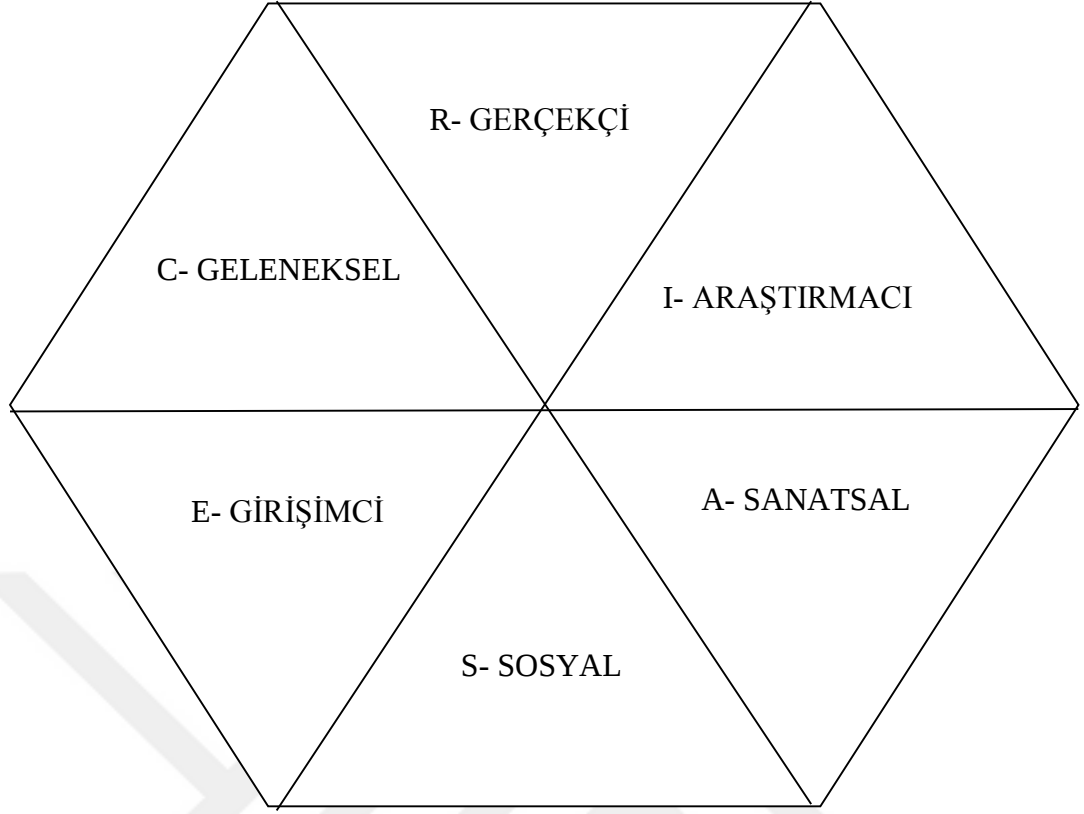
Sosyal yapıdaki insanlar diğer insanların problemlerine ilgi duymalarından dolayı onları çözmek için çaba sarf ederler. Yardım kuruluşlarında gönüllü olarak çalışmayı, başkalarına rehberlik yapmayı ve toplumun faydası için başkalarından bağış toplamak gibi faaliyetleri yapmaya ilgi duymaktadırlar (Perkmen ve Tezci, 2015: 188). Yapabileceği işler arasında danışmanlık, din adamlığı, maarif müfettişliği, rehber öğretmenlik gibi meslekler sosyal kişilik tipi için sayılabilmektedir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121).

3.6.3.5. Girişimci Kişilik Tipi

Girişimci kişilik tipinde olan bireyler lider özelliğe sahiptir. Konuşkan ve maceracı insanlar olup daha fazla para kazanmak için risk alabilirler. İkna yetenekleri yüksektir (Perkmen ve Tezci, 2015: 188). Avukatlık, ekonomistlik, politikacılık, herhangi bir şirkette yöneticilik ve genel müdürlük yapmak girişimci kişilik tipindeki kişilerin yapabileceği işler arasındadır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121).

3.6.3.6. Geleneksel Kişilik Tipi

Geleneksel yapıya sahip bireyler, rutin işleri sıkılmadan yapabilirler. Titiz, ayrıntıya önem veren ve programlı insanlardır. Detaylara önem verirler (Perkmen ve Tezci, 2015: 188). Muhasebe ve denetçilik ile kamu kurumlarında vergi uzmanlığı, yöneticilik geleneksel kişilik tipindeki insanlara uygun olabilecek meslekler arasında sayılmaktadır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121).



Şekil-3: Holland' ın Mesleki Tercih Altıgeni

Kamaşak, Rıfat Bulutlar Füsün (2010), Kişilik Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi; Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (2) 119-126.

Holland hangi çevrelerin birbirine yakın, hangi çevrelerin birbirine benzer olmadığını kendi ismini taşıyan altıgeninde göstermiştir (Perkmen ve Tezci, 2015: 189).

Holland kuramının ilk şekli meslek seçimiyle ileri sürdüğü altı tip ve bunlarla bağlantılı 6 meslek ortamından oluşmaktadır. Daha sonra kendisinin yönetip yaptığı araştırmalar neticesinde kuramı biraz değiştirerek meslek seçimiyle ilgili davranışların dar kapsamını genişletip 6 tipi sadece meslek seçimi için değil; genel yaşam yönelimleri için bağdaşmaktadır (Yeşilyaprak 1995: 45).

Tablo-8: Holland’ ın Tipolojisine Göre Tipler, Anahtar Sözcükler ve Meslekler

TİP	ANAHTAR SÖZCÜKLER	MESLEKLER
Gerçekçi – G (Realistic – R)	Pratik becerilere sahip olup insanlar yerine makineler ya da araçlarla çalışmayı tercih etmektedirler.	Teknisyen, çiftçi, yapı ustası, arazi mühendisi ya da pilot
Araştırmacı – A (Investigative – I)	Analitik ve ayrıntıcı olmaktadır. Fikirlerle çalışmayı tercih etmekte olup problemlere çözüm getirmek ve araştırma yapmaktan keyif duymaktadırlar.	Kimyager, jeolog, biyolog, araştırmacı
Sanatçı – Sn (Artistic – A)	Yaratıcı yeteneğe ya da artistik özellikleri olmaktadır. problem çözmek için hayal güçlerini ortaya koymaktadırlar.	Müzisyen, artistik, iç mimar, yazar, endüstri tasarımcısı
Sosyal – S (Social – S)	Üst düzey sosyal becerilere sahip arkadaş canlısı, arkadaşlarıyla iletişim halinde olan ve takım olarak çalışmaktan keyif almaktadır.	Hemşire, öğretmen, sosyal hizmet uzmanı, psikolog, danışman
Girişimci – Gr (Enterprising – E)	Liderlik, pazarlık etme ve konuşma becerilerine sahip olmaktadır. Amaçları gerçekleştirmek için insanları yönlendirmekten memnuniyet duymaktadır.	Satış görevlisi, televizyon yapımcısı, menajer, yönetici asistanı, avukat
Geleneksel – Gl (Conventional – C)	Çalışanlar sistematik ve pratik yapıda bulunmaktadırlar. Planları takip etme ve ayrıntılara dikkat etme hususlarını başarılı bir şekilde sergilemektedirler.	Bankacı, sekreter, muhasebeci

Bacarılı, Feride (2012), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*, Ankara: Pegem Akademi

3.7. Y KUŞAĞININ KARIYER DEĞERLERİ

Y kuşağının kariyer değerleriyle ilgili yapılan literatür taraması neticesinde; Y kuşağı üyeleri, seçtikleri etkinliklerde başarılı olmalarına yardım etmek için onları yakından takip eden ve destekte bulunan ailesi ve öğretmenler ile büyümüş olduklarından kariyer kararlarını verirken de ailesine danışmaya veya güvendikleri daha tecrübeli, bilgili rol modellerin tavsiyelerine ihtiyaç duymaktadırlar (Aydın ve Başol, 2014: 3). Y kuşağı üyelerinin en dikkat çekici özelliklerinden biri iş hayatlarını en önemli parçası olarak görmemeleri, hayatlarının merkezine yerleştirmemeleridir (Köse, vd. 2014: 153).

İş hayatında yeniliklere açık, kendilerini göstermeyi seven, takdir edilmeyi ve ön planda tutulmaya eğilimli olmaktadırlar. Otoriteye karşı tepkisini gösteren, çabuk yükselme arzusu olan, kendi kariyerlerini ve ihtiyaçlarını organizasyonun üstünde tutan özellikleri bulunmaktadır. Kendilerine olan güven son derece yüksek olup sık iş değiştirmeye hevesli yanları yer almaktadır. Y kuşağı üyeleri yaklaşık 10 yıldır iş yaşamında diğer kuşaklarla birlikte çalışmaktadır (Arslan, vd. 2015: 7). Y kuşağı işinin, kariyerinin ve hayatının kendi yönetiminde olmasını istemektedir. İhtiyaçlarını açıkça belirterek ömür boyu aynı işte çalışmak, gelecek için bugünden fedakârlık yapmak onlar için modası geçmiş kavramlar olmaktadır. Bilgi ve yeteneklerini taze tutmak, kendini geliştirmek ve hayatta fırsatlara açık olmak istemektedir. Çalıştığı iş, yaşamdan beklentilerini yerine getirmiyorsa yeni iş imkânlarını arar, bunu bencillik olarak değil gerçekçi olarak görmektedir (Yüksekbilgili, 2013: 346). İş, çoğunlukla yaşamak için gerekli olan bir şeyden daha fazlasını görmemektedirler. Bundan dolayı iş yerlerinin onlara sunmuş olduğu tatil olanaklarına çok önem vererek yavaş çalışabilecekleri ve sıkı denetim altında olmayacakları işleri tercih etmektedirler. Kendilerini geliştirebilecekleri işlerde, açık fikirli ve olumlu yöneticilerle çalışmayı önemsemekte; çalışma koşullarında ise esnekliği aramaktadırlar. Rahat yaşam tarzlarını yansıtmayı sevmektedirler. Bu yüzden iş yerlerinde resmi kıyafet giymekten hoşlanmamaktadırlar. Günümüzde birçok şirket Cuma günleri spor kıyafetlerin giyilmesine izin vermekte ve haftanın belirli günlerinde serbest giyim uygulamaları olmaktadır (Köse, vd. 2014: 153).

İşverenler geleneksel olarak işe yeni başlayan çalışanların fazla çalışmalarındaki sahip oldukları becerileri tercih etmektedirler. Y kuşağının iş dünyasına katılmasıyla birlikte bu beklenti değişmektedir. Günümüzün genç insanının yeterince akıllı olmaları tecrübe ve pozisyonları açısından ilgileri olmasa bile ciltler dolusu kadar bilgiye erişebilmektedirler. Sosyal medya içinde yetişen Y kuşağı çalışma konusunda becerikli olup kendi ağlarını nasıl kuracakları konusunda da bilgileri bulunmaktadır. Çağımızda kısa zamanda gerekli olan bilgiyi toplayarak zamanında yorumlayabilme yeteneği deneyimini geride bırakmaktadır (Keleş, 2013: 29). Y kuşağının klasik kariyer yollarını izlemekten kaçınmaları ve iş değiştirmekten çekinceleri olmamaları sınırsız kariyer kavramına yatkınlığını göstermektedir (Köse, vd. 2014: 153).

Y kuşağının özellikleri şu şekilde sıralanabilmektedir (Yüksekbilgili, 2013: 346).

- Aynı anda birden fazla işi yapabilmektedir.

- Özgürlük için savaşmaya hazır olmaktadır.
- Topluma katkıda bulunmak, çok para kazanmaktan daha önemli olmaktadır.
- Dolu ve dengeli bir hayat yaşamak ve yaşamdan keyif almak çok para kazanmaktan daha önemli yer etmektedir.
- İş hayatında sıklıkla iş değiştirmekte bir sakınca görmemektedir.
- İş hayatında kendisine verilen talimatların açık net olması önemli yer tutmaktadır.
- Kendisini öğrenmeye istekli biri olarak tanımlamaktadır.
- Kendisini işbirlikçi olarak tanımlamaktadır.
- Esnek koşullarda çalışmayı istemektedir.
- Sıkıcı bir iştense zorlu bir işi tercih etmektedir.
- Zorlu işlerle karşılaşmayı ve bu işlerle gelişebileceği bir kariyeri tercih etmektedir.
- İşyerinde yönetim kararlarına dâhil edilmeyi istemektedir.
- İşyerinde kendi performansıyla ilgili sık ve doğrudan geribildirime ihtiyaç duymaktadır.
- Zor insanlarla başa çıkma becerilerine sahip olmamaktadırlar.
- İşe gitmeyi, insanlarla bir araya gelmek ve sosyalleşmeyle ilgili görmektedir.
- İlişki odaklı yapıya sahip olmaktadır.
- Farklı kaynak ve araçlardan eş zamanlı gelen bilgileri kolaylıkla kavrayabilmektedir.
- Kendisine değer verildiğini hissettiği bir kuruluşta çalışmayı daha fazla ücret alacağı bir işe tercih etmektedir (Yüksekbilgili, 2013: 36).

Türkiye’ de iş dünyasında iş gücünün yarısı Y kuşağında yer alan çalışan bireylerden oluşmaktadır. Bu oran incelendiğinde %83 çağrı merkezi sektöründe, %79 e-ticaret sektöründe bulunmaktadır. 2012 yılı itibariyle Türkiye’ de yönetim pozisyonlarının %3,3 ünü Y kuşağı tarafından oluştuğu görülmektedir (Çemberci, vd. 2014: 62).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Y KUŞAĞININ YAŞAM TARZININ KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi' nin 16 fakültesinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılı içerisinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde gerçekleşmiştir. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrenci bilgi sisteminden alınan verilere göre Isparta Merkezde yer alan Doğu-Batı kampüslerindeki toplam öğrenci sayısı 37559 dur. Örneklem sayısı <https://www.surveysystem.com/> aracılığıyla hesaplanmış ve %95 güven düzeyinde 380 öğrenci olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer temel alınarak her bir fakülte için fakülte öğrenci sayısı nispetinde orantılı paylaştırma yoluyla anket yapılarak öğrenci sayısı belirlenmekle birlikte, uygulamada gönüllülüğe dayalı örnekleme uygulandığından toplam 410 öğrenciye anket yapılmış, dağıtılan anket formunun incelenmesiyle 391 anket formunun uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu anketlerin analizleri IBM SPSS Statistics 21 ve Excell paket program yardımıyla yapılmıştır.

Örneklemin demografik özellikleriyle ilgili elde edilen sonuçların dağılımları ilgili tablolarda gösterilmektedir.

Örneklemini oluşturan öğrencilerin göre dağılımı Tablo-9' da verilmiştir.

Tablo-9: Cinsiyetlere Göre Dağılım

CİNSİYET		
	Sayı	Yüzde
Kadın	234	59,8
Erkek	157	40,2
TOPLAM	391	100

Tablo-9 incelendiğinde örneklemini oluşturan öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı %59,8 i kız, %40,2 si erkek öğrenciden oluştuğu görülmektedir.

Örnekleme oluşturan öğrencilerin yaşlara göre dağılımı Tablo-10' da verilmiştir.

Tablo-10: Yaşlara Göre Dağılım

YAŞ GRUBU		
Yaş Grubu	Sayı	Yüzde
18-20 yaş	161	41,2
21-23 yaş	194	49,6
24 ve üzeri	36	9,2
TOPLAM	391	100

Tablo-10 incelendiğinde örnekleme oluşturan öğrencilerin yaşlara göre dağılımı %41,2' si 18-20 yaş grubunu, %49,6' si 21-23 yaş grubunu ve %9,2' si 24 ve üzeri yaş grubundan oluştuğu görülmektedir.

Örnekleme oluşturan öğrencilerin medeni durumları Tablo-11' de verilmiştir.

Tablo-11: Medeni Duruma Göre Dağılım

MEDENİ DURUM		
	Sayı	Yüzde
Bekâr	386	98,7
Evli	5	1,3
TOPLAM	391	100

Tablo-11 incelendiğinde örnekleme oluşturan öğrencilerin medeni durumlarının dağılımı %98,7' si bekâr, %1,3' ünün evli olduğu görülmektedir.

Örnekleme oluşturan öğrencilerin sosyal bilimlere göre dağılımı Tablo-12' de verilmiştir.

Tablo-12: Sosyal Bilimlere Göre Dağılım

SOSYAL BİLİMLER		
FAKÜLTELER	Sayı	Yüzde
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	110	28,1
İlahiyat Fakültesi	48	12,3
İletişim Fakültesi	23	5,9
Hukuk Fakültesi	13	3,3
Güzel Sanatlar Fakültesi	10	2,6
Eğitim Fakültesi	6	1,5
TOPLAM	210	53,7

Tablo-12 incelendiğinde örnekleme oluşturan öğrencilerin Sosyal Bilimlere göre dağılımı %28,1' i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %12,3' ü İlahiyat Fakültesi ve %5,9'

u İletişim Fakültesi kalan %7,4' ü Hukuk, Güzel Sanatlar ve Eğitim Fakülteleri olduğu görülmektedir.

Örnekleme oluşturan öğrencilerin fen bilimlerine göre dağılımı Tablo-13' de verilmiştir.

Tablo-13: Fen Bilimlerine Göre Dağılım

FEN BİLİMLERİ		
FAKÜLTELER	Sayı	Yüzde
Mühendislik Fakültesi	53	13,6
Fen - Edebiyat Fakültesi	38	9,7
Teknoloji Fakültesi	20	5,1
Orman Fakültesi	11	2,8
Mimarlık Fakültesi	9	2,3
Ziraat Fakültesi	7	1,8
Teknik Fakültesi	2	0,5
TOPLAM	140	35,8

Tablo-13 incelendiğinde örnekleme oluşturan öğrencilerin Fen Bilimlerine göre dağılımı %13,6' sı Mühendislik Fakültesi, %9,7' si Fen-Edebiyat Fakültesi ve %5,1' i Teknoloji Fakültesi kalan %7,4 ü Orman, Mimarlık, Ziraat ve Teknik Fakültelerinden oluşmaktadır.

Örnekleme oluşturan öğrencilerin sağlık bilimlerine göre dağılımı Tablo-14' de verilmiştir.

Tablo-14: Sağlık Bilimlerine Göre Dağılım

SAĞLIK BİLİMLERİ		
FAKÜLTELER	Sayı	Yüzde
Tıp Fakültesi	20	5,1
Sağlık Bilimleri Fakültesi	14	3,6
Diş Hekimliği Fakültesi	7	1,8
TOPLAM	41	10,5

Tablo-14 incelendiğinde örnekleme oluşturan öğrencilerin Sağlık Bilimlerine göre dağılımı %5,1' i Tıp Fakültesi, %3,6' sı Sağlık Bilimleri Fakültesi ve %1,8' i Diş Hekimliği Fakültelerinden meydana gelmektedir.

Örnekleme oluşturan öğrencilerin çocukluk yıllarının geçirdiği dağılım Tablo-15' de verilmiştir.

Tablo-15: Çocukluk Yıllarının Geçirildiği Yerlere Göre Dağılım

ÇOCUKLUK YILLARINIZI NEREDE GEÇİRDİNİZ?		
	Sayı	Yüzde
İl Merkez	200	51,2
İlçe Merkez	106	27,1
Kırsal/Köy/Kasaba	85	21,7
TOPLAM	391	100

Örneklemin çocukluk yıllarınızı nerede geçirdiniz sorusuna verdiği yanıtların dağılımı %51,2' si il merkez, %27,1' i ilçe merkez ve %21,7' si ise kırsal/köy/kasabadır.

Örneklemini oluşturan öğrencilerin ailelerinin aylık gelirine göre dağılımı Tablo-16' da verilmiştir.

Tablo-16: Ailelerin Aylık Gelirine Göre Dağılımı

AİLENİZİN AYLIK GELİRİ		
	Sayı	Yüzde
1400 TL ve altı	93	23,8
1401 TL-3000 TL	168	43
3001 TL-4500 TL	86	22
4501 TL ve üzeri	44	11,3
TOPLAM	391	100

Örneklemin ailenizin aylık geliri sorusuna verdiği yanıtların dağılımı %23,8' i 1400 TL ve altı, %43' ü 1401-3000 TL arası, %22' si 3001-4500 TL arası ve %11,3' ü 4501 TL ve üzerinde şeklinde yanıtlamışlardır.

Örneklemini oluşturan öğrencilerin gelir getirecek bir işte çalışıp çalışmama duruma yönelik soruya verdiği yanıtların dağılımı Tablo-17' de verilmiştir.

Tablo-17 Gelir Getirecek Bir İşte Çalışma Durumu Dağılımı

GELİR GETİRECEK BİR İŞTE ÇALIŞIYOR MUSUNUZ?		
	Sayı	Yüzde
Hayır	332	84,9
Evet	59	15,1
TOPLAM	391	100

Örnekleme gelir getirecek bir işte çalışıyor musunuz sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı %84,9' u hayır, %15,1' i evet şeklindedir.

4.1.1. Araştırmanın Problemi

Araştırmadaki problemin tanımı: Y kuşağının yaşam tarzlarıyla kariyer değerlerinin ilişkilerini incelemektir.

Bu araştırmada kariyer safhasında olan Y kuşağının yaşam tarzlarındaki aktiviteleri, ilgileri ve düşünceleri doğrultusunda ortaya çıkan alt boyutlar ile özerklik/otonomi, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, genel/yönetimsel yetkinlikler, girişim/yaratıcılık, hizmet/bir olaya kendini adama ve saf meydan okuma/rekabet kariyer değerleri alt boyutlarını ve bu iki kavramın alt boyutlar bazında birbirleri ile ilişkisi sorgulanmaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma Isparta ili merkezindeki Süleyman Demirel Üniversitesi doğu ve batı yerleşkelerinde yer alan fakültelerdeki öğrencileri kapsamaktadır.
- Araştırmaya Spor Bilimleri Fakültesindeki öğrencilere fakültenin eğitim ve uygulamalarındaki işleyiş sebebiyle (havuzda antrenmanda, maçta vb. olduklarından) ulaşım sağlanamamıştır.
- Eğirdir ve Yalvaç ilçelerinde bulunan yüksekokullarındaki öğrencilere imkânlardaki kısıtlılıklar sebebiyle ulaşılamamıştır.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.2.1. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada Y kuşağının yaşam tarzı ve kariyer değerlerini ele alınmıştır. Yaşam tarzı faktörleri, öğeleri ve analiz ölçüm yöntemleriyle birlikte kariyer konuları içerisindeki yaklaşımlar ve evreleri ikincil kaynaklardan yararlanılarak ele alınmıştır.

Araştırmanın problemine yönelik olarak anket yöntemiyle birincil kaynaklardan sistematik bir biçimde veriler derlenmiştir. Araştırma için uygun görülen anketler çalışmanın konusuyla ilgili tezlerden örnek alınmıştır.

Literatür araştırması ve anketler için yararlanılan tezler;

- Özdemir, Emel (2013), Yaşam Tarzının Kültür Turlarına Yönelik Algılar ve Tutumlar Üzerindeki Rolü, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans tezinin yaşam tarzını belirlemeye yönelik anket kullanılmıştır.
- İriç, Erkan (2004), Keşif Evresindeki Öğretmenlerin Kariyer Değerlerinin Araştırılması, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans tezinin kariyer değerlerini belirlemeye yönelik Edgar H. Schein tarafından hazırlanmış ve çevirisi yapılan anket kullanılmıştır. Bununla birlikte Edgar H. Schein kariyer değerleri konulu kaynağa ulaşılmış olup kullanılan anketle konuya ait kaynak birbirleriyle teyit edilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan anket formu Ek-1’ de anketin likert tipi sorularına, (1-68. Sorular) cevapların dağılımı ise Ek-2’ de verilmiştir. Anketlerin analizleri IBM SPSS Statistics 21 paket program yardımıyla araştırma üzerinde descriptive statistic, cronbach alpha, KMO Bartlett testi, temel bileşenler faktör analizi, Mann-Whitney U, Wilcoxon W ve Kruskal Walls analizleri yapılmıştır.

4.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya ait ilgili hipotezler aşağıda belirtilmektedir:

H₁: Yaşam tarzının i. boyutu ile Kariyer değerlerinin j. boyutu arasındaki ilişki istatistik açıdan anlamlıdır.

H₂: Ankete katılanların yaşam tarzının i. boyutuna verdiği cevapların ortalamaları bakımından **cinsiyetler arasındaki fark** istatistik olarak anlamlıdır.

H₃: Ankete katılanların kariyer değerlerinin j. boyutuna verdiği cevapların ortalamaları bakımından **cinsiyetler arasındaki fark** istatistik olarak anlamlıdır.

H₄: Ankete katılanların yaşam tarzının i. boyutuna verdiği cevapların ortalamaları bakımından **en az bir bilim** (Fen, Sosyal, Sağlık Bilimleri) dalı **diğerlerinden farklıdır**.

H₅: Ankete katılanların kariyer değerlerinin j. boyutuna verdiği cevapların ortalamaları bakımından **en az bir bilim dalı** (Fen, Sosyal, Sağlık Bilimleri) **diğerlerinden farklıdır**.

(i: Tutunamayanlar, Popüler Optimistler, Ben Merkezçiler, Maceracılar, Sosyalciler, Başarı Odaklılar, Uyumlular)

(j: Özerk/Otonomi, Güvenlik/İstikrar, Teknik/Fonksiyonel, Genel/Yönetimsel, Girişim/Yaratıcılık, Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama, Saf Meydan Okuma/Rekabet)

4.3. BULGULAR

Araştırmanın analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular şu şekildedir:

Yaşam tarzına yönelik faktörlerin bulunması için likert ölçekli ilk 33 soru kullanılmış olup, bu sorular Özdemir' in çalışmasında yer alan yaşam tarzı ölçeğinden alınmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin oluşumuna katkısı olmayan 10 soru çıkartılmış ve faktörlerin oluşumuna katkısı olan kalan 23 sorudan yedi faktör elde edilmiştir. KMO testi sonucu %5 anlamlılık düzeyinde 0,726 olup anketin veri yapısı faktör analizine uygundur (IBM Knowledge Center, 2018). Faktör yükleri ve ilgili faktöre giren soruların dâhil edildiği güvenirlik analizi sonucunda elde edilen cronbach alpha değerleri ve varyans yüzdeleri Tablo-18 de verildiği şekildedir. Bulunan faktörlere; tutunamayanlar, popüler optimistler, benmerkezçiler, maceracılar, sosyalciler, başarı odaklılar ve uyumlulardır.

Tablo-18: Yaşam Tarzı Boyutları

FAKTÖRLER	FAKTÖR YÜKLERİ	COMMUNALITIES (EXTRACTION)	VARYANS YÜZDESİ	CRONBACH ALPHA
Tutunamayanlar			9,961	0,647
• Yaşantım boyunca istediğim yere gelemedim	0,663	0,501		
• Her kötü şey beni bulur	0,634	0,455		
• Dinlenirken dahi kafam geride bıraktığım işlerdedir	0,565	0,424		
• Pek becerikli insan değilimdir	0,556	0,48		
• Her şeyi bırakıp hayata yeniden başlamak isterim	0,554	0,482		
• Her an para sıkıntısı çekerim	0,527	0,441		
Popüler Optimistler			7,766	0,612
• Hayattaki en büyük amacım zengin olmaktır	0,723	0,618		
• Her zaman büyük bir evde oturmak isterim	0,708	0,54		
• Gösterişe önem veririm	0,616	0,493		
Ben Merkezçiler			7,731	0,469
• Kendime özgü giyinirim	0,625	0,507		
• Önemli olan toplumun bana değil benim kendime biçtiğim değerdir	0,622	0,468		
• İşleri başkalarından daha iyi yaparım	0,527	0,577		
Maceracılar			7,25	0,545
• Riskli işler hoşuma gider	0,702	0,558		
• Yaşamın karmaşası bana zevk veriyor	0,681	0,555		

• Sıra dışı yaşamayı severim	0,569	0,509		
Sosyalciler			7,077	0,531
• Benim için tatil eğlence zamanıdır	0,691	0,653		
• Toplumdaki statüm benim için önemlidir	0,633	0,495		
• Çevremdeki insanlarla birlikte vakit geçirmekten hoşlanırım	0,597	0,514		
Başarı Odaklılar			6,415	0,454
• Başarılı olmak için çok çalışırım	0,675	0,559		
• Gelecek sene şimdikinden daha iyi durumda olacağımı bekliyorum	0,622	0,515		
Uyumlular			6,005	0,484
• Alçak gönüllüyümdür	0,691	0,569		
• Manevi değerlere maddi değerlerden fazla önem veririm	0,594	0,528		
GENEL TOPLAM			51,844	0,662

Aynı ölçeğin kullanıldığı Özdemir' in (2013) Yaşam Tarzının Kültür Turlarına Yönelik Algılar ve Tutumlar Üzerindeki Rolü yüksek lisans çalışmasında, yaşam tarzı boyutlarına yönelik güvenilirlik analizi sonrasında yapılan faktör analizinde 13 soru ile üç alt boyut elde edilmiş olup, bu alt boyutlar toplam varyansın %52,617 sini açıklamaktadır.

Bu çalışmada 23 soru kullanılarak ortaya çıkan yedi faktörle elde edilen açıklama yüzdesi toplamı %51,844' tür. Dolayısıyla hemen hemen aynı sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan yedi faktör ve %51,844' lük açıklama yüzdesi araştırma için yeterli görülmüştür.

Tablo-18' de verilen faktör yükleri istatistik açıdan ilgili bileşenin yani sorunun elde edilen faktörler (alt boyutlar) ile olan korelasyonunu yani ilişkisini göstermekte olup o bileşenin alt boyut içindeki göreceli önem düzeyini ifade etmektedir. Communalities (Extraction) sütunu elde edilen faktörlerin (tutunamayanlar, popüler optimistler, benmerkezciler, maceracılar, sosyalciler, başarı odaklılar ve uyumlular) ilgili sorudaki

değişimin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Varyans yüzdesi sütunu ise ilgili alt boyutun yaşam tarzı ölçeğindeki değişimin yüzde ne kadarını açıkladığını göstermektedir.

Tutunamayanlar alt boyutunun yükü en yüksek yani en tanımlayıcı bileşeni “Yaşantım boyunca istediğim yere gelemedim” sorusuyla tanımlanmış olup yükü 0,663’ tür. Yaşam tarzı ölçeği dâhilinde ortaya çıkarılan yedi faktör bu sorudaki değişimin %50,1’ini açıklamaktadır. Bu soru için hala elde edilen faktörlerce açıklanamayan %49,92’ lik bir değişim kaynağı bulunmaktadır. Diğer bileşenlerde önem sırasına göre Tablo-18’ de yer aldığı şekildedir. Tutunamayanlar alt boyutu yaşam tarzı ölçeğindeki değişimin %9,961’ ini açıklamaktadır.

Popüler optimistler alt boyutunun yükü en yüksek yani en tanımlayıcı bileşeni “Hayattaki en büyük amacım zengin olmaktır” sorusuyla tanımlanmış olup yükü 0,723’ tür. Faktörler bu sorudaki değişimin %61,8’ ini açıklamaktadır. Kalan %38,2’ lik açıklanamayan bir değişimin kaynağı bulunmaktadır. Popüler optimistler alt boyutu yaşam tarzı ölçeğindeki değişimin %7,766’ sını açıklamaktadır.

Benmerkezciler alt boyutunun yükü yani en yüksek tanımlayıcı bileşeni “Kendime özgü giyinirim” sorusuyla tanımlanmış olup yükü 0,625’ tir. Bu sorudaki değişimin %50,7’ sini mevcut yedi faktör açıklamaktadır. Kalan %49,3’ lik açıklanamayan bir değişimin kaynağı bulunmaktadır. Benmerkezciler alt boyutu yaşam tarzları ölçeğindeki değişimin % 7,731’ ini açıklamaktadır.

Maceracılar alt boyutunun yükü en yüksek yani en tanımlayıcı bileşeni “Riskli işler hoşuma gider” sorusuyla tanımlanmış olup yükü 0,702’ dir. Bu sorudaki değişimin %55,8’ ini mevcut yedi faktör açıklamaktadır. Kalan %44,2’ lik açıklanamayan bir değişimin kaynağı bulunmaktadır. Maceracılar alt boyutu yaşam tarzı ölçeğindeki değişimin %7,250’ sini açıklamaktadır.

Sosyalciler alt boyutunun yükü yani en tanımlayıcı bileşeni “Benim için tatil eğlence zamanıdır” sorusuyla tanımlanmış olup yükü 0,691’ dir. Bu sorudaki değişimin %65,3’ ünü mevcut yedi faktör açıklamaktadır. Kalan %34,7’ lik açıklanamayan bir değişimin kaynağı bulunmaktadır. Sosyalciler alt boyutu yaşam tarzı ölçeğindeki değişimin %7,077’ sini açıklamaktadır.

Başarı odaklılar alt boyutunun yükü yani en tanımlayıcı bileşeni “Başarılı olmak için çok çalışırım” sorusuyla tanımlanmış olup yükü 0,675’ tir. Bu sorudaki değişimin %55,9’ unu mevcut yedi faktör açıklamaktadır. Kalan %44,1’ lik açıklanamayan bir değişimin kaynağı bulunmaktadır. Başarı odaklılar alt boyutu yaşam tarzı ölçeğindeki değişimin %6,415’ ini mevcut yedi faktör açıklamaktadır.

Uyumlular alt boyutunun yükü yani en tanımlayıcı bileşeni “Alçak gönüllüyümdür” sorusuyla tanımlanmış olup yükü 0,691’ dir. Bu sorudaki değişimin %56,9’ unu mevcut yedi faktör açıklamaktadır. %43,1’ lik açıklanamayan bir değişimin kaynağı bulunmaktadır. Uyumlular alt boyutu yaşam tarzı ölçeğindeki değişimin %6,005’ ini açıklamaktadır.

Kariyer değerleri ile ilgili faktör analizi ankette yer alan 34-68 soruları için yapılmıştır. Bu sorular, İriç’ in (2004) çalışmasındaki Edgar H. Schein tarafından hazırlanıp çevirisi yapılan kariyer değerleri ölçeğinden alınmıştır. Kariyer değerlerine ait boyutlar ve boyutların cronbach alpha değerleri aşağıdaki Tablo-19’ da belirtilmiştir.

Tablo-19: Kariyer Değerleri Boyutları

FAKTÖRLER	CRONBACH ALPHA
Özerklik/Otonomi	0,646
• Kendi çalışma saatlerimi seçmemi sağlayacak azami özgürlük ve özerklik sağlayan bir kariyer isterim	
• Kariyerim esnasında genellikle kendi özgürlük ve özerklik anlayışım ile ilgilenirim	
• Örgütsel kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer isterim	
• Bir örgüt ya da iş yönetmelikleri tarafından sınırlandırılmamak isterim	
Güvenlik/İstikrar	0,715
• Ömür boyu istihdam sağlayan bir örgütte çalışmayı tercih ederim	
• Farklı coğrafi yerdeki bir göreve terfi etmektense aynı coğrafi yerde çalışmaya devam etmek isterim	
• Tek bir coğrafi yerde çalışmama izin veren bir örgütte çalışmayı tercih ederim	
• İş, sosyal imkânlar ve iyi bir emeklilik programı garanti eden bir örgüt isterim	
• Uzun vadeli istikrar sağlayabilecek bir örgüt isterim	
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler	0,673
• Kariyerimi belli bir fonksiyon veya teknik alanda inşa etmek isterim	
• Terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim	
• Sadece uzmanlık alanımda bir yönetim pozisyonu kabul ederim	
• Uzman olduğum alanın dışına terfi etmektense işletmeyi bırakmayı tercih ederim	
• Uzmanlığım dışında bir alana terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim	
• Terfi veya yeni bir görev nedeniyle yer değiştirmektense, mevcut yerimde kalmak benim için önemlidir	
Genel/Yönetimsel Yetkinlikler	0,827
• Bir organizasyonda kararlarımın gerçekten fark yaratabileceği bir sorumluluk seviyesine ulaşmak isterim	
• Tüm düzeylerdeki insanlara nezaret etmek, etkilemek, yönlendirmek ve kontrol etmek isterim	
• Çabalarımın sonucunda başkalarının değiştiklerini görmek isterim	
• Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkiye yükselmek isterim	

• Analitik becerilerimi insanlara nezaret etme becerisi ile bütünleştirmeme fırsat veren bir pozisyona yükselmek isterim	
• Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkide olmak isterim	
Girişim/Yaratıcılık	0,754
• Yeteneklerimi yeni bir işletme(girişim) geliştirmekte kullanabilmek isterim	
• Üretiminde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer beni motive eder	
• Tamamen kendi ürün veya fikrim olan şeyler yaratmak veya yapabilmek isterim	
• Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin önemli bir parçasıdır	
• Her zaman kendime ait bir iş başlatmak geliştirmek isterim	
Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama	0,706
• Becerimi ve yeteneklerimi önemli bir amaca hizmet etmekte kullanabilmek isterim	
• Önemli bir hedefe bağlanabileceğim ve kendimi adayabileceğim bir kariyer isterim	
• İnsan ilişkileri ve yardımlaşma alanlarındaki becerilerimi diğerlerinin hizmeti için kullanmak isterim	
• Daima diğer insanlara hizmet edebileceğim bir kariyer ararım	
Saf Meydan Okuma/Rekabet	0,733
• Rekabet ve kazanma kariyerimin en önemli ve heyecan verici kısmıdır	
• Sadece sürekli olarak çok zor problemlerle ya da rekabetçi ortamlarda karşılaştığım zaman kendimi başarılı hissederim	
• Başkalarıyla rekabet etmek ve kazanmak isterim	
• Kariyerimde gerçekten istediğim şey, ne olduğuna bakmaksızın zor problemlerle yüzleşmek ve onları çözmektir	
• Neredeyse çözümü imkânsız problemler üzerinde çalışmayı severim	
GENEL GÜVENİRLİK	0,859

Kariyer değerleri için yapılan faktör analizi, İri (2004) yüksek lisans tezindeki sonuçları teyit etmemiş olup, anket sonuçları adı geçen çalışmaya kaynak olan Career Anchors: participant workbook/Edgar H. Schein adlı eserde verilen boyutlar temel alınarak yorumlanmış, ayrıca faktör analizi yapılmamıştır.

Yaşam tarzı ile kariyer değerleri arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için non-parametric korelasyonlar (Kandall'a tau b ve Spearman's Rank Order) hesap edilmiş ve anlamlılıkları test edilmiştir. Analizler Tablo-20 ve Tablo-21' de gösterilmektedir. Tablolarda * simgesi ile gösterilen korelasyonlar istatistik olarak %95 güven düzeyinde, ** simgesi ile gösterilen korelasyonlar %99 güven düzeyinde anlamlıdır. İşaret bulunmayan korelasyonlar istatistik olarak anlamlı bulunmamıştır. Adı geçen korelasyonların p değerleri (1-güven düzeyi) ayrıca tablolarda hesap edilen her bir korelasyonun altında verilmiştir.

Tablo-20: Kendall' s tau_b Korelasyon Testi

		Özerk/Otonomi	Güvenlik/İstikrar	Teknik/Fonksiyonel	Genel/Yönetimsel	Girişim/Yaratıcılık	Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama	Saf Meydan Okuma/Rekabet
Tutunamayanlar	Korelasyon katsayısı	0,070	0,028	0,091*	-0,010	-0,031	-0,057	0,084*
	Anlamlılık düzeyi	0,053	0,430	0,011	0,786	0,392	0,069	0,019
Popüler Optimistler	Korelasyon katsayısı	0,066	0,058	0,016	0,082*	0,071	0,041	0,177**
	Anlamlılık düzeyi	0,075	0,114	0,656	0,025	0,052	0,272	0
Ben Merkezçiler	Korelasyon katsayısı	0,258**	0,110**	0,079*	0,223	0,251**	0,197**	0,167**
	Anlamlılık düzeyi	0	0,003	0,033	0	0	0	0
Maceracılar	Korelasyon katsayısı	0,162**	0,029	0,56	0,125**	0,146**	0,039	0,277**
	Anlamlılık düzeyi	0	0,427	0,128	0,001	0	,0299	0
Sosyalciler	Korelasyon katsayısı	0,228**	0,177**	0,082**	0,258**	0,231**	0,165**	0,172**
	Anlamlılık düzeyi	0	0	0,026	0	0	0	0
Başarı Odaklılar	Korelasyon katsayısı	0,130**	0,104**	0,063	0,180**	0,192	0,201**	0,203**
	Anlamlılık düzeyi	0,001	0,005	0,094	0	0	0	0
Uyumlular	Korelasyon katsayısı	0,163**	0,144**	0,110**	0,147**	0,158**	0,190**	0,064
	Anlamlılık düzeyi	0	0	0,004	0	0	0	0,093

*0,95 güven düzeyinde istatistik olarak anlamlıdır.

**0,99 güven düzeyinde istatistik olarak anlamlıdır.

Tablo-21: Spearman's Rank Order Korelasyon Testi

		Özerk/Otonomi	Güvenlik/İstikrar	Teknik/Fonksiyonel	Genel/Yönetimsel	Girişim/Yaratıcılık	Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama	Saf Meydan Okuma/Rekabet
Tutunamayanlar	Korelasyon katsayısı	0,094	0,039	0,127*	-0,014	-0,043	-0,092	0,116*
	Anlamlılık düzeyi	0,062	0,446	0,012	0,781	0,398	0,068	0,021
Popüler Optimistler	Korelasyon katsayısı	0,087	0,078	0,021	0,113*	0,098	-0,053	0,240**
	Anlamlılık düzeyi	0,085	0,123	0,679	0,025	0,053	0,292	0
Ben Merkezçiler	Korelasyon katsayısı	0,342**	0,151**	0,111*	0,300**	0,327**	0,261**	0,227**
	Anlamlılık düzeyi	0	0,003	0,029	0	0	0	0
Maceracılar	Korelasyon katsayısı	0,216**	0,035	0,077	0,170**	0,199**	0,055	0,368**
	Anlamlılık düzeyi	0	0,489	0,131	0,001	0	0,280	0
Sosyalciler	Korelasyon katsayısı	0,297**	0,241**	0,111*	0,339**	0,306**	0,217**	0,232**
	Anlamlılık düzeyi	0	0	0,028	0	0	0	0
Başarı Odaklılar	Korelasyon katsayısı	0,166**	0,137**	0,086	0,237**	0,248**	0,259**	0,267**
	Anlamlılık düzeyi	0,001	0,007	0,091	0	0	0	0
Uyumlular	Korelasyon katsayısı	0,212**	0,190**	0,145**	0,193**	0,205**	0,246**	0,082
	Anlamlılık düzeyi	0	0	0,004	0	0	0	0,103

*0,95 güven düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

**0,99 güven düzeyinden istatistiki olarak anlamlıdır.

Kendall's tau b ve Spearman rank order korelasyon testlerinin göstermiş olduğu istatistiki değerlere göre boyutların birbirleri arasındaki ilişkileri boyutlar bakımından yorumlanabilmektedir.

Tutunamayanlar yaşam tarzı boyutu ile kariyer boyutları arasındaki ilişkilerindeki korelasyon katsayıları oldukça düşüktür. Düşük olan bu katsayıların içinde sadece **teknik/fonksiyonel yetkinlikler** ve **saf meydan okuma/rekabet** kariyer boyutu istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Popüler Optimistler yaşam tarzı boyutu ile kariyer boyutları arasındaki ilişkilerindeki korelasyon katsayıları arasından **genel/yönetimsel yetkinlikler** ile **saf meydan okuma/rekabet** boyutları istatistik açıdan anlamlı katsayılarla sahiptir ($p<0,05$).

Ben Merkezçiler yaşam tarzı boyutu ile kariyer değerleri alt boyutlarının tamamında görece düşük ama istatistik açıdan anlamlı bir korelasyon ilişkisi vardır ($p<0,05$).

Tablo-21' ye göre **Maceracılar** yaşam tarzı boyutu ile kariyer değerlerinden **özerk/otonomi**, **genel/yönetimsel yetkinlikler**, **girişim/yaraticılık** ve **saf meydan okuma/rekabet** alt boyutları arasında istatistik açıdan düşük ama anlamlı korelasyonlar saptanmıştır. **Güvenlik/istikrar**, **teknik/fonksiyonel yetkinlikler** ve **hizmet/bir olaya kendini adama** alt boyutları arasındaki ilişki istatistik açıdan anlamlı çıkmamıştır.

Sosyalciler yaşam tarzı boyutu ile kariyer değerleri alt boyutlarının tamamında görece düşük ama istatistik açıdan anlamlı bir korelasyon ilişkisi vardır ($p<0,05$).

Başarı odaklılar yaşam tarzı boyutu ile kariyer değerlerinde **teknik/fonksiyonel yetkinlikler** dışındaki diğer alt boyutlar arasında istatistik açıdan düşük ama anlamlı korelasyon saptanmıştır ($p<0,05$).

Uyumlular yaşam tarzı boyutu ile kariyer değerlerinden **saf meydan okuma/rekabet** alt boyutu haricindeki diğer alt boyutlar arasından istatistik açıdan düşük ama anlamlı korelasyon saptanmıştır ($p<0,05$).

Yaşam tarzı ve kariyer değerleri boyutlarının ortalama ve standart sapmaları betimleyici istatistik (descriptives statistics) analiziyle tespit edilerek Tablo-22' de belirtilmiştir.

Tablo-22: Descriptives Statistics: Ortalamalar ve Standart Hatalar

	Faktörler	Sayı	Ortalama	Standart Hata
Yaşam Tarzı Boyutları	Tutunamayanlar	391	2,8900	0,03982
	Popüler Optimistler	391	2,8977	0,04720
	Ben Merkezçiler	391	3,7050	0,03825
	Maceracılar	391	3,2148	0,04460
	Sosyalciler	391	3,9557	0,03955
	Başarı Odaklılar	391	3,6701	0,04476
	Uyumlular	391	4,0026	0,04424
Kariyer Değerleri Boyutları	Özerk/Otonomi	391	3,8887	0,03993
	Güvenlik/İstikrar	391	3,3028	0,04488
	Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler	391	3,2899	0,03927
	Genel/Yönetimsel Yetkinlikler	391	3,8887	0,04068
	Girişim/Yaratıcılık	391	3,8808	0,03846
	Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama	391	4,0230	0,03820
	Saf Meydan Okuma/Rekabet	391	3,4460	0,04149

Tablo-22’ de dördün üzerinde ortalamaya sahip yani olumlu cevapların yoğun olduğu iki alt boyut hizmet/bir olaya kendini adama ve uyumlulardır. Sırasıyla 4,0230 ve 4,0026’ dır. En düşük ortalamaya sahip alt boyutlar ise tutunamayanlar ve popüler optimistlerdir. Sırasıyla 2,8900 ve 2,8977 ortalamalardır. Diğer alt boyutlar iki uç değer arasında orta değer almaktadır. Örneklem sayısının görece yüksek olması standart hatanın görece düşük bulunmasında etkindir.

Faktörler arasında cinsiyete göre fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U ve Wilcoxon W analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlere ait sonuçları tablo-23 de gösterilmiştir.

Tablo-23: Cinsiyete Göre Faktörlerin Rank Ortalamaları ve İstatistikleri

	Kadın	Erkek	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Tutunamayanlar	197,9	193,17	17924	30327	-0,407	0,684
Popüler Optimistler	192,1	201,82	17456	44951	-0,838	0,402
Ben Merkezçiler	205,69	181,56	16102	28505	-2,089	0,037*
Maceracılar	188,04	207,87	16505,5	44000,5	-1,714	0,087
Sosyalcılar	204,77	182,93	16316,5	28719,5	-1,89	0,059
Başarı Odaklılar	210,33	174,65	15016,5	27419,5	-3,106	0,002*
Uyumlular	205,33	182,09	16185,5	28588,5	-2,032	0,042*
Özerk/Otonomi	205,4	181,99	16170	28573	-2,017	0,044*
Güvenlik/İstikrar	200,94	188,64	17213	29616	-1,058	0,29*
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler	198,42	192,4	17803,5	30206,5	-0,518	0,605
Genel/Yönetimsel Yetkinlikler	206,98	179,63	15799,5	28202,5	-2,352	0,019*
Girişim/Yaratıcılık	202,38	186,49	16876,5	29279,5	-1,367	0,172
Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama	213,59	169,78	14252,5	26655,5	-3,783	0,000*
Saf Meydan Okuma/Rekabet	190,38	204,37	17054,5	44549,5	-1,204	0,229

*Bu faktörlerde cinsiyete göre fark anlamlıdır.

Mann-Whitney U testinin analiz sonucuna göre cinsiyete göre faktörlerin rank ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmiş, test sonucuna göre Tablo 23’ de gösterildiği şekilde kadınların erkeklere göre yaşam tarzı ve kariyer değeri boyutlarında benmerkezçiler, başarı odaklılar, uyumlular, özerk/otonomi, güvenlik/istikrar, genel/yönetimsel yetkinlikler, hizmet/bir olaya kendini adama alt boyutlarından daha yüksek rank ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.

Ankete katılanların faktörlere verdiği cevapların ortalamalarının verdiği Bilim alanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak amacıyla Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analize ait sonuçlar Tablo-24' de gösterilmiştir.

Tablo-24: Bilim Alanlarına Göre Kruskal-Wallis Sonucu ve İstatistikleri

	SOSYAL BİLİMLER	SAĞLIK BİLİMLERİ	FEN BİLİMLERİ	H Statatitics	df	Asymp. Sig.
Tutunamayanlar	200,09 (B)	143,54 (A)	205,23 (B)	10,086	2	,006
Popüler Optimistler	195,44 (B)	145,67 (A)	211,58 (B)	10,922	2	,004
Ben Merkezçiler	192,82	174,73	208,99	2,998	2	,223
Maceracılar	191,97 (AB)	153,57 (A)	214,46 (B)	9,925	2	,007
Sosyalciler	194,39	193,28	199,22	,183	2	,912
Başarı Odaklılar	203,82	205,38	181,52	3,696	2	,158
Uyumlular	210,50 (A)	185,24 (AB)	177,41 (B)	7,914	2	,019
Özerk/Otonomi	204,78	183,50	186,49	2,790	2	,248
Güvenlik/İstikrar	203,53	180,17	189,34	2,235	2	,327
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler	200,20	168,49	197,75	2,769	2	,250
Genel/Yönetimsel Yetkinlikler	194,70	188,32	200,19	,412	2	,814
Girişim/Yaratıcılık	198,25	166,95	201,14	3,102	2	,212
Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama	203,12	207,10	182,07	3,401	2	,183
Saf Meydan Okuma/Rekabet	196,24	161,62	205,71	4,858	2	,088

Faktörlere göre aralarında istatistik olarak anlamlı fark bulunan bilim dallarını bulmak amacıyla H_5 hipotezi ankete katılanların kariyer değerlerinin j. boyutunun verdiği cevapların ortalamaları bakımından bilim dalları arasında fark yoktur, hipotezine karşı test edilmiş ve bu amaçla SPSS paket programı yardımıyla ikili karşılaştırma testleri (Benferoni-Dunn testi) yapılmıştır. Aralarında fark bulunan bilim dalları için ayrı ayrı tablo yapılmayıp Tablo-24' de farklı harflerle gösterilmiştir.

Aynı harfle gösterilen bilim dalları arasında istatistik açıdan fark bulunmayıp farklı harflerle gösterilen bilim dalları arasında alt boyutlar açısından fark vardır. İki harfle gösterilen bilim dalları arada kalan rank ortalaması değerine sahip olup iki farklı harfle gösterilen diğer bilim dalları ile ayrı ayrı benzer rank ortalamasına sahiptir.

Tablo-24' deki sonuçlar aşağıdaki şekilde yorumlanabilir:

Tutunamayanlar ve ***popüler optimistler*** boyutları açısından Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler arasında fark olmayıp, sağlık bilimleri bu iki bilim dalından farklı olarak bu iki faktör bakımından daha düşük rank ortalamasına sahiptir.

Maceracılar boyutu açısından Sağlık Bilimleri ve Fen Bilimleri arasında istatistik açıdan fark bulunmuş olup, Sosyal Bilimler bu iki bilim dalı arasında her iki bilim dalı ile fark bulunmayacak şekilde değer almıştır.

Uyumlular boyutu açısından Sosyal Bilimleri ile Fen Bilimleri arasında önemli bir farkın olduğunu ve Sağlık Bilimleri arasında farkın olmadığını rank ortalamalarıyla açıklamaktadır. Sağlık bilimlerin, sosyal bilimleri ile fen bilimleri arasında önemli bir farkın olmadığını her iki bilim alanına eğilimi olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışma Y kuşağının yaşam tarzının kariyer değerleri arasındaki ilişkileri ile cinsiyet ve öğrenim gördükleri bilim alanları açısından incelenmiştir.

Araştırmada ele alınan tutunamayanlar, popüler optimistler, benmerkezciler, maceracılar, sosyalciler, başarı odaklılar ve uyumlular yaşam tarzı boyutlarıdır. Özerk/otonomi, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, genel/yönetimsel yetkinlikler, girişim/yaratıcılık, hizmet/bir olaya kendini adama ve saf meydan okuma ise kariyer değerleri boyutlarıdır.

Dördüncü bölümdeki Tablo-18 incelendiğinde **Tutunamayanların** yaşantıları boyunca istedikleri yere gelemedikleri düşüncesi ilgili sorunun faktör yükünün en yüksek olmasından (0,663) dolayı belirleyicidir. Bu soruya ankete katılanlar ağırlıklı olarak ortada yer alan 3 seçeneğini işaretlemişlerdir (Ek-2, Soru-8). Diğer bileşenler buna gerekçe olacak niteliktedir. Şöyle ki, bu gruba girenler önem sırası ile her türlü şeyin kendilerini bulduğu (Ek-2, Soru-4, faktör yükü: 0,634), dinlenirken dahi kafalarının geride bıraktığı işlerde olduğu (Ek-2, Soru-9 faktör yükü: 0,565), pek becerikli insan olmadıkları (Ek-2, Soru-7, faktör yükü: 0,556), her şeyi bırakıp hayata yeniden başlamak istekleri (Ek-2, Soru-5, faktör yükü: 0,554) ve maddiyat (Ek-2, Soru-2, faktör yükü: 0,527) ile ilgili görüşleri bu faktörün oluşumunda belirleyicidir. Tutunamayanlar faktörü verilen cevaplar bakımından ortalaması Tablo-22' ye göre 2,8900 ile en düşüktür ve bu ortalamaya ait standart hata 0,03982 olarak elde edilmiştir. Tablo-18' e göre; **popüler optimistleri** belirleyen en önemli bileşen hayattaki en büyük amacın zengin olmak olduğu düşüncesine verdikleri cevaptır (Ek-2, Soru-23, faktör yükü: 0,723). Bunu her zaman büyük bir evde oturma arzusuna dair görüşleri (Ek-2, Soru-21, faktör yükü: 0,708) ve gösterişe verdikleri önem (Ek-2, Soru-25, faktör yükü: 0,616) takip etmektedir. Popüler optimistler faktörü verilen cevaplar bakımından ortalaması Tablo-22' ye göre 2,8977 ile düşük olup bu ortalamaya ait standart hata 0,04720 olarak elde edilmiştir. Tablo-18' e göre; **benmerkezciler** %68,54 oranında (Ek-2, Soru-14, faktör yükü: 0,625) kendilerine özgü giyinme tarzlarının olması, %62,92 oranında (Ek-2, Soru-18, faktör yükü: 0,622) toplumdan ziyade kendilerine biçtikleri değerlerin önemi vurgulaması benmerkezciler faktöründe dikkati çekmektedir. Kendisine verdiği değerlerin ortaya çıkardığı potansiyelin onu işleri başkalarından daha iyi yaparım (Ek-2, Soru-22, faktör

yükü: 0,527) benmerkezciler faktördeki diğer bir bileşendir. **Maceracıların** riskli işlere karşı olan ilgileri (Ek-2, Soru-25, faktör yükü: 0,702), yaşamın karmaşasına karşı verdikleri tepki (Ek-2, Soru-31, faktör yükü: 0,681) faktör için sırasıyla en belirleyici iki bileşendir. %50,38 oranında (Ek-2, Soru-28, faktör yükü: 0,569) sıra dışı yaşamayı sevmektedirler. **Sosyalciler** %67,01 oranında (Ek-2, Soru-29, faktör yükü: 0,691) tatili eğlence zamanı olarak görmeleri, %65,47 oranında (Ek-2, Soru-30, faktör yükü: 0,633) toplumdaki statülerine verdikleri önemi savunmaları ve %75,19 oranında (Ek-2, Soru-16, faktör yükü: 0,597) çevresindeki insanlarla vakit geçirmekten hoşlandıklarını belirtmektedirler. **Başarı odaklılar** isimlerinin de vermiş olduğu anlam bakımından, %49,62 oranında (Ek-2, Soru-33, faktör yükü: 0,675) başarılı olmak için çok çalışıp aynı zamanda bu çalışmalarındaki sağlayacağı başarı sayesinde %65,73 oranında (Ek-2, Soru-32, faktör yükü: 0,622) gelecek senenin şuan ki zamandan daha iyi konuma ulaşabilme beklentisini meydana getirmektedir. **Uyumluların** karakterlerinde daha çok %68,8 oranında (Ek-2, Soru-19 faktör yükü: 0,691) alçak gönüllüklerini barındırmasının yanında %72,12 oranında (Ek-2, Soru-10 faktör yükü: 0,594) manevi değerlere maddi değerlerden fazla önem göstermektedirler. Uyumlular faktörü verilen cevaplar bakımından ortalaması Tablo-22' ye göre 4,0026 ile en yüksek ikincidir ve bu ortalamaya ait standart hata 0,04424 olarak elde edilmiştir.

Tablo-22' ye göre 4,0230 en yüksek ortalamayla **hizmet/bir olaya kendini adama** kariyer değeri boyutudur. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri Ek-2' de belirtilen hizmet/bir olaya kendini adama kariyer değeri boyutuna ait 60-63 (63. soru dâhil) sorularının cevapları yüksek orana sahiptir. Araştırmaya katılan öğrenciler, hizmet/bir olaya kendini adama kariyer değerini benimsediğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda “Önemli bir hedefe bağlanabileceğim ve kendimi adayabileceğim bir kariyer isterim” (Ek-2, Soru-61) sorusu %78,52 oranla en yüksek paya sahiptir. Hedeflerine ulaşabileceği ve kendilerini gösterebileceği bir kariyeri öncelik sıralarına koyduğu anlaşılmıştır. Kariyer değerleri boyutlarını kendi arasındaki sıralamaya bakıldığında ikinci sırada iki boyutun yer aldığı görülmüştür. Bu boyutlar **özerk/otonomi** ile **genel/yönetimsel yetkinlikler** kariyer boyutları ortalamaları 3,8887' dir. 34-37 (37. soru dâhil) numaralı sorular özerk/otonomi kariyer değeri boyutudur. “Kendi çalışma saatlerimi seçmemi sağlayacak azami özgürlük ve özgürlük sağlayan bir kariyer isterim” (Ek-2, Soru-34) sorusu en yüksek orana sahip olup %71,61' dir. Bu oran Y kuşağı

öğrencilerinin özgürlüklerine önem verdiğini göstermiştir. 49-54 (54. soru dâhil) numaralı sorular ise genel/yönetimsel yetkinlikler kariyer boyutuna aittir. En yüksek orana %71,61 ile “Çabalarımın sonucunda başkalarının değiştiklerini görmek isterim” (Ek-2, Soru-51) sorusudur. **Girişim/yaratıcılık** kariyer değeri boyutu üçüncü yüksek ortalamaya sahip olup ortalaması 3,8808’ dir. İkinci sırada olan iki kariyer değeri boyutlarının ortalamaları arasında çok farkın olmadığı gözlenmiştir. 55-59 (59. soru dâhil) numaralı sorular girişim/yaratıcılık kariyer değeri boyutuna ait olup en yüksek orana %72,38 ile “Üretiminde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer beni motive eder” (Ek-2, Soru-56) sorusudur. Kalan diğer kariyer değeri boyutları sırasıyla; **saf meydan okuma/rekabet** (3,4460), **güvenlik/istikrar** (3,3028) ve **teknik/fonksiyonel yetkinlikler** (3,2899). 64-68 numaralı sorular saf meydan okuma/rekabet kariyer değeri boyutuna aittir. “Rekabet ve kazanma kariyerimin en önemli ve heyecan verici kısmıdır” (Ek-2, Soru-64) sorusu %57,55 ile en yüksek oranındadır. 38-42 numaralı sorular (42. soru dâhil) güvenlik/istikrar kariyer değeri boyutudur. “Uzun vadeli istikrar sağlayabilecek bir örgüt isterim” (Ek-2, Soru-42) sorusu en yüksek orana sahip olup %64,2’ dir. 43-48 (48. Soru dâhil) numaralı sorular ise teknik/fonksiyonel yetkinlikler kariyer değeri boyutuna aittir. “Kariyerimi belli bir fonksiyon veya teknik alanda inşa etmek isterim” (Ek-2, Soru-43) sorusu %64,96 ile oranındadır. Öğrenciler boyutların bu sorularına yüksek derecede cevaplamıştır.

Tablo-20 ve Tablo-21 birlikte değerlendirildiğinde yaşam tarzı ve kariyer değerleri arasındaki ilişki aşağıda belirtilmiştir:

- Tutunamayanlar teknik/fonksiyonel yetkinlikler ve saf meydan okuma/rekabet kariyer değeriyle,
- Popüler optimistler saf meydan okuma/rekabet kariyer değeri öncelikli olmak üzere genel/yönetimsel kariyer değeriyle,
- Benmerkezciler ve Sosyalciler bütün kariyer değerleriyle,
- Maceracılar güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel ve hizmet/bir olaya kendini adama hariç diğer kariyer değeriyle,
- Başarı odaklılar teknik/fonksiyonel hariç diğer kariyer değeriyle,
- Uyumlular saf meydan okuma/rekabet hariç diğer kariyer değeriyle daha fazla eğilimi olduğu kanısına varılmıştır.

Cinsiyet kavramıyla ilgili yapılan literatür araştırmalarında, Uyguç (2003)' a göre belirli sosyal sistemin yeleri, değer sistemleri bakımından farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca belirli toplumda ve sosyal sistemde kadın ve erkeklerin ortak değerleri paylaşmalarına rağmen kültürel anlamda tanımı yapılan sosyal cinsiyet rollerindeki tutum ve uygulamaları farklı benlik süreçlerinin etkisinde kalmıştır. Tablo-23' de Y kuşağındaki kadınların benmerkezciler, başarı odaklılar, uyumlular, özerk/otonomi, güvenlik/istikrar, genel/yönetimsel yetkinlikler ve hizmet/bir olaya kendini adama alt boyutlarından daha yüksek rank ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Uyguç (2003) erkek ve kadının doğumlarından itibaren farklı değerlere sahip olduklarını belirtmiştir. Erkekler bireysel değerlere, kadınlar ise hizmete veya bakıma yönelik değerlerle sosyalleşme sağlamışlardır. Bu çalışmada da Uyguç (2003)' un çalışmasını destekler şekilde erkeklerin bireysel, kadınların da toplumsal değerlere yönelimi vardır. Tablo-23' de hizmet/bir olaya kendini adama kariyer değerleri boyutları arasından kadınların en yüksek ortalamaya sahip olması toplumsal değerlere önem verdiğini göstermektedir. Ayrıca Tablo-23' de özerk/otonomi, güvenlik/istikrar, genel/yönetimsel yetkinlikler ve hizmet/bir olaya kendini adama kariyer değerlerinde kadınların erkeklere göre daha fazla eğilimde olduğu ortaya çıkmıştır. Akdemir, Konakay ve Demirkaya (2013) Y Kuşağının Kariyer Algısı Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması adındaki çalışmada kadınların kariyer algısının erkeklere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kadınların her iki araştırma sonuçlarında da kariyer değerleri ve kariyer algılarına verdikleri önem yüksektir. Tablo-24' de **tutunamayanlar, popüler optimistler, maceracılar** ve **uyumlular** yaşam tarzı boyutlarında bilim alanları arasında anlamlı sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Ayhün (2013) Y kuşağının eğlence, gezmeye, başarı, para, alışveriş, yoğun çalışma, yeni şeyler deneme, ne istediğini bilme, hayallerinin peşinden koşma, sorgulama ve sevdiklerine zaman ayırma gibi unsurlara önem verdikleri dikkat çekmektedir. Y kuşağının bu özellikleri günümüz şartlarına uygun davranışlar sergileyen nesil olarak karşımıza çıkmıştır. Ek-2' deki 16, 17, 24 ve 29. uncu sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde Süleyman Demirel niversitesi ğrencilerinin verdikleri önem derecelerini doğrulayan nitelikte cevaplar olduğu görülmüştür.

Yapılan araştırmada; Y kuşağındaki Süleyman Demirel niversitesi ğrencilerinin, günümüzde ve ilerleyen zamanlarda yaşam tarzlarıyla bağlantı

kurabileceğini düşündüğü kariyer değeriine yönelebileceğı düşünölebilmektedir. Araştırma katılan kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalamalara sahip olması dikkat çekmektedir.



KAYNAKÇA

- Akdemir, A. -Konakay, G. -Demirkaya, H., (2013), Y Kuşağının Kariyer Algısı Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (2) Aralık: 11-42
- Aktu, Yahya (2016), Levinson' un Kuramında İlk Yetişkinlik Döneminin Yaşam Yapısı, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar(2), s. 162-177.
- Altıntaş, M. Hakan (2005), Türk Üniversite Öğrencileri İle Ebeveynlerinin Tüketici Olarak Önem Verdiği Değerler ve Diğer Ülke Tüketicileri İle Karşılaştırılması, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2) s. 1-13
- Altıntuğ, Nevriye (2012) Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 2012: 203-212
- Armağan, E. -Küçükkambak, S., (2015), Y Kuşağının Tüketicilerinin Moda Bloglarına Yönelik Tutumun Satın Alma Niyeti Etkisi Üzerine Bir Araştırma, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi (79) s. 83-111.
- Arslan, A. -Staub, S., (2015), Kuşak Teorisi ve İç Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma, KAÜ İİBF Dergisi, 6(11), 1-24
- Atak, Hasan (2011), Kimlik Gelişimi ve Kimlik Biçimlenmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme, Psikiyatrik Eğitim ve Güncelleme Dergisi (1), s. 163-213.
- Atak, H. vd., (2016), Yetişkinliğe Geçiş: Türkiye' de Demografik Ölçütler Bağlamında Kuramsal Bir Gözden Geçirme, Psikiyatrik Eğitim ve Güncelleme Dergisi (3) s. 204-227.
- Aydın Balta, Ekim (2007), Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, (Yükseklisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi
- Aydın Çetin, G. -Başol, O., (2014), X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı? Electronic Journal of Vocational Colleges Aralık: 1-15.
- Ayhün Erden, Sena (2013) Kuşaklar Arası Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (1) Haziran: 2013: 92-112
- Aytaç, Serpil (2005), Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa: Ezgi Kitabevi
- Bacarılı, Feride (2012), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, Ankara: Pegem Akademi
- Barutçugil, İsmet (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Başol, O. -Duyan, E. Etc, H., (2015), Vakıf ve Devlet Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması, Elektronik Journal of Vocational Colleges, sayı 1, s.62-71
- Bayhan, Vehbi (2014) Milenyum veya Y Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı, Gençlik Araştırmaları Dergisi (3)

- Bayraktaroğlu, Selim (2015), İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Bozkurt, Ö. -Meriç, S. -Bozkurt, İ., (2014), Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kamuda Çalışan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (1) s. 899-907
- Bulgan, Gülay ve Göktaş, Pınar (2016), X, Y ve Z Kuşağı Engellilerinin Turizme Erişebilirliğinin Karşılaştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (1) s. 24-49.
- Çalışkur, A. -Demirhan, A. -Bozkurt, S., (2012), Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi, (1) s. 219-236
- Çemberci, M. vd., (2014), Y Neslinin Örgüt Ortamındaki Davranış Farklılıklarının Analizi, Online Academic Journal of Information Technology (5) s. 57-73
- Demirkaya, H. vd., (2015) “Kuşakların Yönetim Beklentilerinin Araştırılması”, İşletme Araştırma Dergisi, 7/1, 2015: 186-204.
- Demirci Fettahoğlu, Sevgin (2011), Eğitim ve Verimlilik, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim (141), s. 14-21.
- Dereli, B. vd., (2015), Örgütlerde Kuşakların İş Değerleri, Motivasyon ve Mentorluk Kavramlarına Dayalı Yönetimi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü, Working Paper Series, Tartışma Metinleri (3) Mayıs: 2015: 1-11.
- Devrani Korkmaz, Tülay (2010), Kişisel Değerlerin Kuramsal Yapısı ve Pazarlamadaki Uygulamalar, Ekişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi (1) s.49-70.
- Doğan, M. -Özyurt, S. -Boztoprak, G., (2009), Sosyoloji Çarşısı, İstanbul: E yazı yayınları
- Dönmez, Burhanettin ve Cömert, Melike (2007), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Değer Sistemleri, Değerler Eğitimleri Dergisi, (14), s.29-59.
- Dülgeroğlu, İsmail (2008), Tüketici Değerlerinin Pazarlamadaki Yeri ve Genç Tüketiciler Üzerine Bir Araştırma, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (2) s.71-92
- Dündar, Gönen (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta basım yayın dağıtım
- Eke, Beğlü (1980), Yaşam Tarzı ile Gelir Seviyesi Arasındaki İlişki, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, s. 93-114
- Erçiş, A. -Ünal, S. -Can, P., (2007), Yaşam Tarzlarının Satın Alma Karar Süreci Üzerindeki Rolü, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (2) s. 281-311.
- Ergüner, B. -Adleryan, T., (2016), Kuramın Pozitif Psikoloji Bağlamında Değerlendirilmesi, The Journal of Happiness& Well Being s. 34-49.
- Fırat, Duygu (2003), Yaşam Tarzının Otomobil Satın Alma Kararları Üzerine Etkisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (yüksek lisans tezi)
- Fidan Kurtdede, Nuray (2009), Öğretmen Adaylarının Değer Öğretimine İlişkin Görüşleri, Kuramsal Eğitim Bilim (2), s.1-18

- Gökçöl, O. vd., (2010), Lise Öğrencilerin Mesleki Yönlendirilmeleri İçin Bir Model ve Öğrencilerin Bilgi Teknolojileri Mesleklerine Olan İlgilerinin Ölçülmesi, Akademik Bilişim 10-XII Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, Muğla Üniversitesi, s. 33-40.
- Göktaş, Pınar ve Çarıkçı, İlker Hüseyin (2016), Siyasi Liderlerden Beklenen Liderlik ve İletişim Tarzları: Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 855-888.
- Güneri Yerin, Oya (2012), Psikodinamik Yaklaşımlar, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, Ankara: Pegem Akademi, s. 136-165.
- Gürses, İbrahim ve Kılavuz, Mehmet Akif (2011), Erikson' un Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişimin Önemi (2), s. 153-166.
- İriç, Erkan (2004) Keşif Evresindeki Öğretmenlerin Kariyer Değerlerinin Araştırılması, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,(yüksek lisans tezi)
- İpsos (2013), Ayna: Onlar Y Kuşağı Araştırması, UU Kalitatif Araştırmalar Birimi
- İslamoğlu, Ahmet Hamdi (2003), Tüketici Davranışları, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım
- İşçi, Metin (1999), Davranış Bilimleri, İstanbul: Der yayınları
- Kahle, Lynn R ve Madrigal, Robert (1994), Predicting Vacation Activity Preferences On The Basis of Value System Segmentation, Journal of Travel
- Kamaşak, Rıfat ve Bulutlar, Füsün (2010), Kişilik Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, (2) s. 119-126.
- Karaaslan, Serpil (2014), Kuşaklar Arası Farklılıkları Örgütler Üzerinden Anlamak: Bir Alan Araştırması (yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı
- Kaya, Kamil (2003), Türk Toplumunun Yaşama Tarzı Isparta Örneği, Isparta: Fakülte Kitabevi
- Kayabaşı, A. -Taşkın, E. Kayık, M., (2016), Y Kuşağının Türk ve Yabancı Firmalara Yönelik Algıları: Çok Boyutlu Ölçekleme İle Analizi, Sosyal Bilimler Dergisi, (49) s. 29-45
- Keleş, Hatice Necla (2011), Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (2) 2011: 129-139.
- Keleş, Hatice Necla (2013), Girişimcilik Eğiliminin Kuşak F1.arkına Göre İncelenmesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 26: 23-43.
- Koca, Aysel İpek (2010), Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi' nde Bir Araştırma (1) Haziran: 2010: 56-70
- Koç, Erdoğan (2008), Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri, İstanbul: Seçkin Yayıncılık

- Köse, S. -Oral, L. -Türesin Tetik, H., (2014) Y Kuşağının Birinci ve İkinci Yarısında İş Değerlerinin Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma, Humanitası (3) Bahar: 2014: 149-166
- Krumboltz, John D., (1990), Career Counseling Contem Topics in Vocational Psychology, New York and London. Routledge
- Kuyucu, Mihalis (2014), Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme (49) Bahar: 2014: 55-83
- Kyles, Dana (2005), Managing Your Multigenerational Workforce, Strategic Finance, December: (53-55).
- Latif, Hasan ve Serbest, Salih (2014), Türkiye’ de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı, Gençlik Araştırmaları Dergisi 2(2), Sayı 4: 132-163.
- Levinon, Daniel J. (1986), A Conception of Adult Development, Yale University, American Psychologist (1), s. 3-13.
- Madran, Canan ve Kabakçı, Şahsenem (2002), Tüketici Davranışını Etkileyen Bir Faktör Olarak Yaşam Tarzı Çukurova Üniversitesinde Okuyan Kız Öğrencilerin Yaşam Tarzı Tiplerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, D.E.Ü. İ.İ.B.F Dergisi (1), s. 81-94
- Mccrindle, M., (2011), An Excerpt FromThe ABC of XYZ: Understanding the Global Generations Beyond Z: Meet Generation Alpha, UNSW Press, ss.198-212.
- Mutlu, Mehmet Emin (2012), Yaşam Günlüğü Uygulamaları ve Yaşam Deneyimleri Kaydedicisi İçin Bir Bilgi Mimarisi Önerisi, İnet-Tr’12 XVII. Türkiye’ de İnternet Konferansı’ nda Sunulan Bildiri, Anadolu Üniversitesi,
- Mutlu, Mehmet Emin (2014), Öğrenme Deneyimlerinin Yorumlanması, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi (4) s. 21-45
- Okan Yolbulan, Elif vd., (2013) Türkiye’ de Tartışmalı Reklamlar: Kuşaklar Arası Karşılaştırma, H. Ü. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (2), 2013: 135-152.
- Onay, Meltem ve Vezneli, Zeynep (2012), Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı, Sosyal Bilimler Dergisi s. 193-202.
- Öner, Mehmet (2012), Kariyer Doktoru, İstanbul: Crea Yayıncılık
- Özdamar, Kazım (2004), Paket Programlar İle İstatiksel Veri Analizi-2, Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Özdemir, Emel (2013), Yaşam Tarzının Kültür Turlarına Yönelik Algılar ve Tutumlar Üzerindeki Rolü, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ensttüsü, (yüksek lisans tezi)
- Özen, Yener (2011), Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler, Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi (3), s. 81-96.
- Özgen, Pelin ve Yeşiloğlu, Hülya (2015), Organik Gıda Müşterilerinin Tüketim Davranışlarının Yaşam Tarzı Değişkeni Çerçevesinde İncelenmesi, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi s. 197-215.
- Özyürek, Ragıp (2012), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, Ankara: Pegem Akademi

- Perkmen, Serkan ve Tezci, Erdoğan (2015), Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi, Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimleri Dergisi (NEF-EFMED), (1) s. 184-204
- Plummer, Joseph T. (1974) The Concept and Application of Lifestyle Sgmentation, Journal of Marketing (38) pp. 33-37 Reeves, Thomas C. (2006) Do Generational Differences Matter In Instructional Design? The University Of Georgia pp. 2-25
- Saray, Farideh Ahmadian (2007), Tüketicinin Yaşam Tarzı ve Reklamın Rolü, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (yüksek lisans tezi)
- Saruhan, Şadi Can ve Yıldız, Müge Leyla (2012), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınları
- Schein, Edgar H. (2006), Career Anchors: Participant Workbook, San Francisco: Pfeiffer
- Schein, Edgar (2007), Career Anchors Revisited: Implications For Career Development In The 21st Century, NHRD Journal Career Mangement (4), s. 27-34.
- Seçer, Barış Çınar, Efe (2011), Bireycilik ve Yeni kariyer Yönelimleri, Yönetim ve Ekonomi (2), s. 50-62.
- Serçemeli, M. -Kurnaz, E. -Özcan, M., (2015), Y Kuşağı Öğrencilerinin Muhasebe Eğitimine Bakışı: Atatürk Üniversitesi İİBF’ de Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (1) s. 261-276.
- Seymen Aytemiz, Oya (2004), Geleneksel Kariyerden Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı:1, s.79-114
- Silah, Mehmet (2005), Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Şimşek, Ş. vd., (2004), Kariyer Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi
- Şimşek, Şerif ve Öge, Serdar (2011), İnsan Kaynakları Yönetimi, Konya: Eğitim Akademi Yayınları
- Taşlıyan, M. –Arı Ülkü, N. -Duzman, B., (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, (1) s.231-241
- Tufur, M. (2011), Türkiye’nin Y Kuşağı, MediaCat Özel Eki, s. 34-36.http://www.conento.com.tr/uploads/Conentodan_Trkiyenin_Y_Kua_Aratrma_Raporu.pdf
- Türk Dil Kurumu; Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts>, Erişim Tarihi: 18.03.2016
- Usal, Alpaslan ve Kuşluvan, Zeynep (2006), Davranış Bilimleri, İzmir: Fakülteler Kitabevi
- Ustaahmetoğlu, Erol ve Çakıroğlu, Ilgın (2013), Yaşam Tarzı ile Perakende Marka Tercihi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Kafkas Üniversitesi, 18. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı, s. 135-144.
- Uyguç, Nermin (2003), Cinsiyet Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi, D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi,(1), s. 93-103

- Ünal, Sevtap ve Erçis, Aysel (2006), Tüketicilerin Kişisel Değerlerinin Satın Alma Tarzları Üzerindeki Etkisi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi (1) s.23-48
- Yeşiloğlu, Hülya (2013), Yaşam Tarzının Müşteri Sadakati ve Tüketicilerin Satın Alma Davranışları Üzerine Etkileri: Organik Gıda Kullanan Tüketiciler Üzerinde Bir Uygulama, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (yüksek lisans tezi)
- Yeşilyaprak, Binnur (1995), Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, (6) s. 43-49.
- Yüksekbilgili, Zeki (2013), Türk Tipi Y Kuşağı, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, (45), s.342-353

İnternet Kaynakları

- <https://tr.scribd.com/document/332915882/The-Concept-and-Application-of-Life-Style-Segmentation-pdf> Erişim: 24.12.16
- <https://obs.sdu.edu.tr/Public/AnalizToplam.aspx> Erişim Tarihi: 21.02.2017
- https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=OLvKAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA159&dq=krumboltz%27s+social+learning+theory&ots=aJqbDBpphX&sig=SxbXndkNSosDzz1UgoxW67H6ZA&redir_esc=y#v=onepage&q=krumboltz's%20social%20learning%20theory&f=false Erişim Tarihi: 21.02.2017
- <http://www.pedagojidernegi.com/icerik.asp?ID=40> Erişim Tarihi: 11.02.2017
- <http://www.meralaydin.com.tr/albert-banduranin-sosyal-ogrenme-kurami-ve-egitime-yansimalari> Erişim Tarihi: 24.02.2017
- <http://www.muratguzel.net/makale/30/arastirma-insan-davranislari-kisilik-tipleri> Erişim Tarihi: 10.11.2017
- <https://www.slideshare.net/SerdalKOYT/05-insan-davranlar-ve-kiilik-tipleri> Erişim Tarihi: 10.11.2017
- <http://www.krmgelisim.com/bilimsel-calisma-ve-makaleler/sosyal-ogrenme-kurami-albert-bandura> Erişim Tarihi: 10.11.2017
- https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/en/SSLVMB_24.0.0/spss/tutorials/fac_t_elco_kmo_01.html Erişim Tarihi: 08.05.2018

EKLER

**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİNDEKİ ÖĞRENCİLERİN
YAŞAM TARZI İLE KARIYER DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ ANKETİ**

Bu araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen bir tez çalışması için yapılmaktadır. Anketteki sorular Y kuşağının (1980 - 1999 tarihleri arasında doğanlar) yaşam tarzlarıyla kariyer değerlerini araştırmak amacıyla oluşturulmuştur. **Aşağıdaki soruları cevaplarken lütfen size en yakın gelen şıkkı işaretleyiniz! Arka sayfaya da bakınız!**



1	Kendimi güvende hissetmek isterim	1	2	3	4	5
2	Her an para sıkıntısı çekerim	1	2	3	4	5
3	Yaşamımı çevrem baskılarına göre yönlendiririm	1	2	3	4	5
4	Her kötü şey beni bulur	1	2	3	4	5
5	Her şeyi bırakıp hayata yeniden başlamak isterim	1	2	3	4	5
6	Başarılarımda şansın payı büyüktür	1	2	3	4	5
7	Pek becerikli insan değilimdir	1	2	3	4	5
8	Yaşamım boyunca istediğim yere gelemedim	1	2	3	4	5
9	Dinlenirken dahi kafam geride bıraktığım işlerdedir	1	2	3	4	5
10	Manevi değerlere maddi değerlerden fazla önem veririm	1	2	3	4	5
11	Şuan ki hayatımdan memnunuz	1	2	3	4	5
12	Kişisel bencilliktir	1	2	3	4	5
13	Daha basit bir yaşamı tercih ederim	1	2	3	4	5
14	Kendime özgü giyinirim	1	2	3	4	5
15	Kendimi başkalarının yanında daha rahat hissederim	1	2	3	4	5
16	Çevremdeki insanlarla birlikte vakit geçirmekten hoşlanırım	1	2	3	4	5
17	Para biriktirmekten çok harcamayı severim	1	2	3	4	5
18	Önemli olan toplumun bana değil benim kendime biçtiğim değerdir	1	2	3	4	5
19	Alçak gönüllüyümdür	1	2	3	4	5
20	Şuan ki gelirim tatmin edici buluyorum	1	2	3	4	5
21	Her zaman büyük bir evde oturmak isterim	1	2	3	4	5
22	İşleri başkalarından daha iyi yaparım	1	2	3	4	5
23	Hayattaki en büyük amacım zengin olmaktır	1	2	3	4	5
24	Hayatın tadına olabildiğince varmak isterim	1	2	3	4	5
25	Gösterişe önem veririm	1	2	3	4	5
26	Riskli işler hoşuma gider	1	2	3	4	5

27	Kendimle gurur duyuyum	1	2	3	4	5
28	Sıra dışı yaşamayı severim	1	2	3	4	5
29	Benim için tatil eğlence zamanıdır	1	2	3	4	5
30	Toplumdaki statüm benim için önemlidir	1	2	3	4	5
31	Yaşamın karmaşası bana zevk veriyor	1	2	3	4	5
32	Gelecek sene şimdikinden daha iyi durumda olacağımı bekliyorum	1	2	3	4	5
33	Başarılı olmak için çok çalışırım	1	2	3	4	5
34	Kendi çalışma saatlerimi seçmemi sağlayacak azami özgürlük ve özerklik sağlayan bir kariyer isterim	1	2	3	4	5
35	Kariyerim esnasında genellikle kendi özgürlük ve özerklik anlayışımı ilgilendirir	1	2	3	4	5
36	Örgütsel kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer isterim	1	2	3	4	5
37	Bir örgüt ya da iş yönetmelikler tarafından sınırlandırılmamak isterim	1	2	3	4	5
<i>LÜTFEN ARKA SAYFAYA GEÇİNİZ.</i>						
38	Ömür boyu istihdam sağlayan bir örgütte çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
39	Farklı coğrafi yerdeki bir göreve terfi etmektense aynı coğrafi yerde çalışmaya devam etmek isterim	1	2	3	4	5
40	Tek bir coğrafi yerde çalışmama izin veren bir örgütte çalışmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
41	İş, sosyal imkanlar ve iyi bir emeklilik programı garanti eden bir örgüt isterim	1	2	3	4	5
42	Uzun vadeli istikrar sağlayabilecek bir örgüt isterim	1	2	3	4	5
43	Kariyerimi belli bir fonksiyon veya teknik alanda inşa etmek isterim	1	2	3	4	5
44	Terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim	1	2	3	4	5
45	Sadece uzmanlık alanımda bir yönetim pozisyonunu kabul ederim	1	2	3	4	5
46	Uzman olduğum alanın dışına terfi etmektense işletmeyi bırakmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
47	Uzmanlığım dışında bir alana terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim	1	2	3	4	5
48	Terfi veya yeni bir görev nedeniyle yer değiştirmektense, mevcut yerimde kalmak benim için önemlidir	1	2	3	4	5
49	Bir organizasyonda kararlarımın gerçekten fark yaratabileceği bir sorumluluk seviyesine ulaşmak isterim.	1	2	3	4	5
50	Tüm düzeylerdeki insanlara nezaret etmek, etkilemek, yönlendirmek ve kontrol etmek isterim.	1	2	3	4	5
51	Çabalarım sonucunda başkalarının değişikliklerini görmek isterim.	1	2	3	4	5
52	Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkiye yükselmek isterim.	1	2	3	4	5
53	Analitik becerilerimi insanlara nezaret etme becerisi ile bütünleştirmeme fırsat veren bir pozisyona yükselmek isterim.	1	2	3	4	5
54	Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkide olmak isterim.	1	2	3	4	5
55	Yeteneklerimi yeni bir işletme (girişim) geliştirmekte kullanabilmek isterim	1	2	3	4	5
56	Üretiminde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer beni motive eder	1	2	3	4	5
57	Tamamen kendi ürün veya fikrim olan şeyler yaratmak veya yapabilmek isterim	1	2	3	4	5
58	Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin önemli bir parçasıdır	1	2	3	4	5
59	Her zaman kendime ait bir iş başlatmak ve geliştirmek isterim	1	2	3	4	5
60	Beceri ve yeteneklerimi önemli bir amaca hizmet etmekte kullanabilmek isterim	1	2	3	4	5
61	Önemli bir hedefe bağlanabileceğim ve kendimi adayabileceğim bir kariyer isterim	1	2	3	4	5
62	İnsan ilişkileri ve yardımlaşma alanlarındaki becerilerimi diğerlerinin hizmeti için kullanmak isterim	1	2	3	4	5
63	Daima diğer insanlara hizmet edebileceğim bir kariyer ararım	1	2	3	4	5
64	Rekabet ve kazanma kariyerimin en önemli ve heyecan verici kısmıdır	1	2	3	4	5
65	Sadece sürekli olarak çok zor problemlerle ya da rekabetçi ortamlarla karşılaştığım zaman kendimi başarılı hissederim	1	2	3	4	5
66	Başkalarıyla rekabet etmek ve kazanmak isterim	1	2	3	4	5
67	Kariyerimde gerçekten istediğim şey, ne olduğuna bakmaksızın zor problemlerle yüzleşmek ve onları çözmektir	1	2	3	4	5

68	Neredeyse çözümü imkansız problemler üzerinde çalışmayı severim	1	2	3	4	5
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER						
1	Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()					
2	Yaşınız:(Belirtiniz)					
3	Medeni durumunuz: Bekar () Evli ()					
4	Fakülteniz: Bölümünüz: Sınıfınız:					
5	Çocukluk yıllarınızı nerede geçirdiniz? İl Merkez () İlçe Merkez () Kırsal/Köy/Kasaba ()					
6	Ailenizin aylık geliri: 1400 ve altı () 1401-3000 () 3001-4500 () 4501 ve üzeri ()					
7	Gelir getirecek herhangi bir işte çalışıyor musunuz? Evet () Hayır ()					
<i>ANKETE KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.</i>						

Süleyman Demirel Üniversitesindeki Öğrencilerin Yaşam Tarzı İle Kariyer Değerlerinin İncelenmesi Anketi Likert Tipi Sorulara Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

Likert Tipi Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum=1	2	3	4	Kesinlikle Katılıyorum=5
1-Kendimi güvende hissetmek isterim	13 (%3,32)	4 (%1,02)	19 (%4,86)	38 (%9,72)	317 (%81,07)
2-Her an para sıkıntısı çekerim	52 (%13,3)	95 (%24,3)	133 (%34,02)	40 (%10,23)	71 (%18,16)
3-Yaşamımı çevremın beklentilerine göre yönlendiririm	114 (%29,16)	99 (%25,32)	103 (%26,34)	47 (%12,02)	28 (%7,16)
4-Her kötü şey beni bulur	55 (%14,07)	94 (%24,04)	121 (%30,95)	55 (%14,07)	66 (%16,88)
5-Her şeyi bırakıp hayata yeniden başlamak isterim	72 (%18,41)	54 (%13,81)	81 (%20,72)	69 (%17,65)	115 (%29,41)
6-Başarılarımda şansın payı büyüktür	123 (%31,46)	91 (%23,27)	108 (%27,62)	41 (%10,49)	28 (%7,16)
7-Pek becerikli insan değilimdir	136 (%34,78)	94 (%24,04)	86 (%21,99)	51 (%13,04)	24 (%6,14)
8-Yaşantım boyunca istediğim yere gelemedim	93 (%23,79)	92 (%23,53)	123 (%31,46)	44 (%11,25)	39 (%9,97)
9-Dinlenirken dahi kafam geride bıraktığım işlerdedir	52 (%13,3)	66 (%16,88)	99 (%25,32)	80 (%20,46)	94 (%24,04)
10-Manevi değerlere maddi değerlerden fazla önem veririm	15 (%3,84)	20 (%5,12)	74 (%18,93)	91 (%23,27)	191 (%48,85)
11-Şuan ki hayatımdan memnunum	32 (%8,18)	39 (%9,97)	119 (%30,43)	114 (%29,16)	87 (%22,25)
12-Kişiselilik bencilliktir	105 (%26,85)	72 (%18,41)	125 (%31,97)	53 (%13,55)	36 (%9,21)
13-Daha basit bir yaşamı tercih ederim	87 (%22,25)	81 (%20,72)	111 (%28,39)	61 (%15,6)	51 (%13,04)
14-Kendime özgü giyinirim	17 (%4,35)	26 (%6,65)	80 (%20,46)	108 (%27,62)	160 (%40,92)
15-Kendimi başkalarının yanında daha rahat hissederim	44 (%11,25)	60 (%15,35)	165 (%42,2)	76 (%19,44)	46 (%11,76)
16-Çevremdeki insanlarla birlikte vakit geçirmekten hoşlanırım	9 (%2,3)	21 (%5,37)	67 (%17,14)	122 (%31,2)	172 (%43,99)
17-Para biriktirmekten çok harcamayı severim	23 (%5,88)	62 (%15,86)	111 (%28,39)	59 (%15,09)	136 (%34,78)
18-Önemli olan toplumun bana değil benim kendime biçtiğim değerdir	15 (%3,84)	37 (%9,46)	93 (%23,79)	83 (%21,23)	163 (%41,69)
19-Alçak gönüllüyümdür	10 (%2,56)	29 (%7,42)	83 (%21,23)	128 (%32,74)	141 (%36,06)
20-Şuan ki gelirimi tatmin edici buluyorum	79 (%20,2)	71 (%18,16)	101 (%25,83)	80 (%20,46)	60 (%15,35)

21-Her zaman büyük bir evde oturmak isterim	40 (%10,23)	60 (%15,35)	135 (%34,53)	65 (%16,62)	91 (%23,27)
22-İşleri başkalarından daha iyi yaparım	13 (%3,32)	51 (%13,04)	178 (%45,52)	104 (%26,6)	45 (%11,51)
23-Hayattaki en büyük amacım zengin olmaktır	106 (%27,11)	97 (%24,81)	104 (%26,6)	46 (%11,76)	38 (%9,72)
24-Hayatın tadına olabildiğince varmak isterim	11 (%2,81)	20 (%5,12)	51 (%13,04)	87 (%22,25)	222 (%56,78)
25-Gösterişe önem veririm	58 (%14,83)	85 (%21,74)	130 (%33,25)	75 (%19,18)	43 (%11)
26-Riskli işler hoşuma gider	31 (%7,93)	69 (%17,65)	123 (%31,46)	85 (%21,74)	83 (%21,23)
27-Kendimle gurur duyarım	9 (%2,3)	34 (%8,7)	116 (%29,67)	125 (%31,97)	107 (%27,37)
28-Sıra dışı yaşamayı severim	26 (%6,65)	68 (%17,39)	100 (%25,58)	89 (%22,76)	108 (%27,62)
29-Benim için tatil eğlence zamanıdır	20 (%5,12)	35 (%8,95)	74 (%18,93)	108 (%27,62)	154 (%39,39)
30-Toplumdaki statüm benim için önemlidir	10 (%2,56)	29 (%7,42)	96 (%24,55)	110 (%28,13)	146 (%37,34)
31-Yaşamın karmaşası bana zevk veriyor	62 (%15,86)	83 (%21,23)	133 (%34,02)	72 (%18,41)	41 (%10,49)
32-Gelecek sene şimdikinden daha iyi durumda olacağımı bekliyorum	20 (%5,12)	25 (%6,39)	89 (%22,76)	130 (%33,25)	127 (%32,48)
33-Başarılı olmak için çok çalışırım	19 (%4,86)	38 (%9,72)	140 (%35,81)	107 (%27,37)	87 (%22,25)
34-Kendi çalışma saatlerimi seçmemi sağlayacak azami özgürlük ve özerklik sağlayan bir kariyer isterim	12 (%3,07)	24 (%6,14)	75 (%19,18)	113 (%28,9)	167 (%42,71)
35-Kariyerim esnasında genellikle kendi özgürlük ve özerklik anlayışımı ilgilendiririm	5 (%1,28)	29 (%7,42)	104 (%26,6)	134 (%34,27)	119 (%30,43)
36-Örgütsel kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer isterim	10 (%2,56)	28 (%7,16)	93 (%23,79)	96 (%24,55)	164 (%41,94)
37-Bir örgüt ya da iş yönetmelikler tarafından sınırlandırılmamak isterim	42 (%10,74)	36 (%9,21)	73 (%18,67)	78 (%19,95)	162 (%41,43)
38-Ömür boyu istihdam sağlayan bir örgütte çalışmayı tercih ederim.	62 (%15,86)	45 (%11,51)	124 (%31,71)	74 (%18,93)	86 (%21,99)
39-Farklı coğrafi yerdeki bir göreve terfi etmektense aynı coğrafi yerde çalışmaya devam etmek isterim	72 (%18,41)	61 (%15,6)	107 (%27,37)	64 (%16,37)	87 (%22,25)
40-Tek bir coğrafi yerde çalışmama izin veren bir örgütte çalışmayı tercih ederim	113 (%28,9)	74 (%18,93)	96 (%24,55)	57 (%14,58)	51 (%13,04)

41-İş, sosyal imkanlar ve iyi bir emeklilik programı garanti eden bir örgüt isterim	25 (%6,39)	31 (%7,93)	102 (%26,09)	86 (%21,99)	147 (%37,6)
42-Uzun vadeli istikrar sağlayabilecek bir örgüt isterim	22 (%5,63)	25 (%6,39)	93 (%23,79)	109 (%27,88)	142 (%36,32)
43-Kariyerimi belli bir fonksiyon veya teknik alanda inşa etmek isterim	17 (%4,35)	38 (%9,72)	82 (%20,97)	108 (%27,62)	146 (%37,34)
44-Terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim	51 (%13,04)	56 (%14,32)	99 (%25,32)	90 (%23,02)	95 (%24,3)
45-Sadece uzmanlık alanımda bir yönetim pozisyonunu kabul ederim	38 (%9,72)	55 (%14,07)	117 (%29,92)	95 (%24,3)	86 (%21,99)
46-Uzman olduğum alanın dışına terfi etmektense işletmeyi bırakmayı tercih ederim	108 (%27,62)	69 (%17,65)	111 (%28,39)	48 (%12,28)	55 (%14,07)
47-Uzmanlığım dışında bir alana terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim	30 (%7,67)	44 (%11,25)	118 (%30,18)	96 (%24,55)	103 (%26,34)
48-Terfi veya yeni bir görev nedeniyle yer değiştirmektense, mevcut yerimde kalmak benim için önemlidir	53 (%13,55)	73 (%18,67)	124 (%31,71)	80 (%20,46)	61 (%15,6)
49-Bir organizasyonda kararlarımın gerçekten fark yaratabileceği bir sorumluluk seviyesine ulaşmak isterim.	10 (%2,56)	15 (%3,84)	94 (%24,04)	119 (%30,43)	153 (%39,13)
50-Tüm düzeylerdeki insanlara nezaret etmek, etkilemek, yönlendirmek ve kontrol etmek isterim.	21 (%5,37)	44 (%11,25)	113 (%28,9)	94 (%24,04)	119 (%30,43)
51-Çabalarım sonucunda başkalarının değişikliklerini görmek isterim.	12 (%3,07)	22 (%5,63)	77 (%19,69)	121 (%30,95)	159 (%40,66)
52-Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkiye yükselmek isterim.	13 (%3,32)	32 (%8,18)	80 (%20,46)	99 (%25,32)	167 (%42,71)
53-Analitik becerilerimi insanlara nezaret etme becerisi ile bütünleştirmeme fırsat veren bir pozisyona yükselmek isterim.	15 (%3,84)	24 (%6,14)	104 (%26,6)	123 (%31,46)	125 (%31,97)
54-Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkide olmak isterim.	13 (%3,32)	38 (%9,72)	79 (%20,2)	96 (%24,55)	165 (%42,2)

55-Yeteneklerimi yeni bir işletme (girişim) geliştirmekte kullanabilmek isterim	8 (%2,05)	26 (%6,65)	88 (%22,51)	131 (%33,5)	138 (%35,29)
56-Üretiminde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer beni motive eder	10 (%2,56)	24 (%6,14)	74 (%18,93)	140 (%35,81)	143 (%36,57)
57-Tamamen kendi ürün veya fikrim olan şeyler yaratmak veya yapabilmek isterim	7 (%1,79)	33 (%8,44)	93 (%23,79)	105 (%26,85)	153 (%39,13)
58-Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin önemli bir parçasıdır	15 (%3,84)	32 (%8,18)	98 (%25,06)	124 (%31,71)	122 (%31,2)
59-Her zaman kendime ait bir iş başlatmak ve geliştirmek isterim	18 (%4,6)	42 (%10,74)	84 (%21,48)	111 (%28,39)	136 (%34,78)
60-Beceri ve yeteneklerimi önemli bir amaca hizmet etmekte kullanabilmek isterim	7 (%1,79)	17 (%4,35)	68 (%17,39)	114 (%29,16)	185 (%47,31)
61-Önemli bir hedefe bağlanabileceğim ve kendimi adayabileceğim bir kariyer isterim	4 (%1,02)	18 (%4,6)	62 (%15,86)	118 (%30,18)	189 (%48,34)
62-İnsan ilişkileri ve yardımlaşma alanlarındaki becerilerimi diğerlerinin hizmeti için kullanmak isterim	10 (%2,56)	25 (%6,39)	72 (%18,41)	112 (%28,64)	172 (%43,99)
63-Daima diğer insanlara hizmet edebileceğim bir kariyer ararım	18 (%4,6)	41 (%10,49)	114 (%29,16)	93 (%23,79)	125 (%31,97)
64-Rekabet ve kazanma kariyerimin en önemli ve heyecan verici kısmıdır	16 (%4,09)	43 (%11)	107 (%27,37)	109 (%27,88)	116 (%29,67)
65-Sadece sürekli olarak çok zor problemlerle ya da rekabetçi ortamlarla karşılaştığım zaman kendimi başarılı hissederim	22 (%5,63)	67 (%17,14)	134 (%34,27)	99 (%25,32)	69 (%17,65)
66-Başkalarıyla rekabet etmek ve kazanmak isterim	19 (%4,86)	53 (%13,55)	105 (%26,85)	96 (%24,55)	118 (%30,18)
67-Kariyerimde gerçekten istediğim şey, ne olduğuna bakmaksızın zor problemlerle yüzleşmek ve onları çözmektir	24 (%6,14)	51 (%13,04)	126 (%32,23)	103 (%26,34)	87 (%22,25)
68-Neredeyse çözümü imkansız problemler üzerinde çalışmayı severim	54 (%13,81)	66 (%16,88)	112 (%28,64)	83 (%21,23)	76 (%19,44)

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Burcu Değirmenci

Doğum Yeri ve Yılı : Isparta – 1990

Medeni Hali : Bekar

Eğitim Durumu :

Önlisans : Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksek Okulu Pazarlama Bölümü

Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

Yabancı Diller ve Düzeyi :

İngilizce B1 seviye

İş Deneyimi :

Sigortacılık ve aracılık hizmetleri sektörü içerisinde teknik personel olarak çalışmaya devam etmekte

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

Antalyalı, Ömer Lütfi, Göktaş, Pınar, Baş, Semih, Rençber, Hasan ve Değirmenci, Burcu (2017). İl Ticaret ve Sanayi Odası Başkanında Aranan Nitelikler: Isparta Örneği, İş Güç Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi, 19(1): 87-122