



e-ISSN: 2630-631X

Article Type

Research Article

Subject Area

Organizational Behavior

Vol: 8

Issue: 56

Year: 2022

Pp: 459-470

Arrival

31 December 2021

Published

28 February 2022

Article ID 1351

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.3157>

6/smryj.1351

[How to Cite This Article](#)

Uçar, U. & Yiyit, T.

(2022). "Y Kuşağı

Akademisyenlerin

Kariyer Kavramına

İlişkin Görüşlerinin

Belirlenmesi",

International Social

Mentality and Researcher

Thinkers Journal,

(Issn:2630-631X) 8(56):

459-470.



Social Mentality And
Researcher Thinkers is
licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

Y Kuşağı Akademisyenlerin Kariyer Kavramına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi¹

Examining The Views Of Millennial Academicians On The Concept Of Career

Umay UÇAR¹ Dr. Öğretim Üyesi Tuba YİYİT²

¹ MEB, Eskişehir/Türkiye

² Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Eskişehir/Türkiye

ÖZET

Y Kuşağı (1980-2000 yılı arası doğumlular) çalışan nüfusun çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bu nedenle Y kuşağının kariyer beklenti, hedef ve algılarını içeren araştırmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Y kuşağı akademisyenlerin kariyerlerinden kariyer beklenti, hedef ve algılarını içeren bu çalışma da akademinin gelecekteki görüntüsünü ve akademisyenlerin daha verimli çalışabilmesi gereken örgütlenmeyi anlamak amacı güdülmüştür. Bu amaca ulaşabilmek adına Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde görev yapan Y kuşağı akademisyenlerle derinlemesine görüşmeler yapılmış ve bu görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu analizin sonucunda Y kuşağı akademisyenlerin özel hayat-ış hayatı dengesi ve demokratik örgütlenmeye önem verdikleri, ayrıca fiziki ortamın iyileştirilmesi ve akademik olarak gelişme için imkânların artırılmasını istediği ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada bulgulara dayanarak daha önceki araştırmalarla paralel bulgulara ulaşıldığı ve Y kuşağı akademisyenlerin iş ortamından beklentilerinin karşılanması için İKY birimlerinin ve yöneticilerin demokratik bir ortam oluşturulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Y kuşağı, Kuşaklar Teorisi, Akademisyenler

ABSTRACT

Generation Y (born between 1980 and 2000) constitutes most of the working population. For this reason, research including career perceptions, expectations, and goals of the Y generation have been made and continue to be done. This study, which includes the expectations, perceptions, and goals of the Y generation of Academicians from their careers, is aimed to understand the future image of the Academy and the organization where academics should be able to work more efficiently. To achieve this aim, in-depth interviews were conducted with Y-generation academicians working at Eskişehir Osman Gazi University, and the data obtained from these interviews were analyzed by content analysis method. As a result of this analysis, it has been revealed that Y generation academics attach importance to private life-work balance and democratic organization and want to improve the physical environment and increase opportunities for academic development. Based on the findings in this study, it was concluded that similar findings were reached with previous studies and that a democratic environment should be created by HRM units and administrators to meet the expectations of Y-generation academicians from the work environment.

Key words: Millennial Generation, Career, Academicians

1. GİRİŞ

Kuşak teorisi ilk olarak 1952 yılında ortaya atılmış olsa da günümüzdeki hali Strauss ve Howe'un 2000 yılındaki çalışmasına dayanmaktadır. Kuşak kavramı ortak değerler ve yargılar etrafında bütünlükler farklı kuşaklardan ayrılabilen ortak bir karakter ve davranıştır (Hazlett,1992). Bu özellik hayatın her aşamasında olduğu gibi iş hayatında da bireylere farklı bakış açıları getirmektedir. Bireylerin kariyer hedeflerini anlamak ve gelecekte insan kaynaklarının planlanmasında ve kariyer gelişimi için sunulacak fırsatların düzenlenmesinde önemlidir. Bu nedenle araştırmanın temel amacını Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde görev yapan Y kuşağı akademisyenlerin kariyer beklenti, hedef ve algılarını anlamak ve Türkiye'de kuşak kuramı alanında literatüre katkı sağlamak oluşturmaktadır. Ayrıca Türk Y kuşağının kariyer beklenti, hedef ve algılarını tanımlayarak, Türkiye'deki Y kuşağının davranışlarını ve "kuşak personasını" anlamak çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Nitel araştırma tekniği olan görüşme yoluyla elde edilen veriler ışığında Türkiye'deki Y kuşağı akademisyenlerin kariyer beklenti, hedef ve algılarının anlaşılması ve üniversitelerin gelecek amaçlarının ve çalışma koşullarının ve ortamlarının bu beklenti ve hedeflere uygun hale getirilmesinde yardımcı düşünülmektedir. Y kuşağı akademisyenler hedeflerine ulaşabilir ve verimliliği artırabilir. Y akademisyenlerinin kariyer kariyer beklenti, hedef ve algılarının anlamak aynı zamanda akademinin bakış açısını anlamaya yardımcı olacaktır. Akademinin gelecekte nasıl görüneceğini, akademiye hangi özelliklere

¹ Bu çalışma birinci yazarın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde hazırlanan yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.



değer verileceğini ve akademinin gelecekteki çalışma ortamının anlaşılması Türk akademik dünyasının gelişimi için önemlidir. Akademinin istenilen seviyeye gelebilmesi için akademinin gelecekteki liderlerinin beklenti ve hedeflerini anlamak önemlidir.

2. KUŞAKLAR TEORİSİ

Kuşaklar teorisi, en temel haliyle aynı dönem içinde doğmuş bireylerin toplumsal kimlikleriyle bağlantılı olarak sahip oldukları rollerin ötesinde bu bireylerin tarih içinde kendilerini diğer kuşaklardan ayıran ortak bir karakter, ortak değer ve yargılara sahip olarak toplumsal olay ve olgulara benzer bakış açılarına sahip oldukları fikrine dayanmaktadır (Hazlett, 1992; s.79). Tarihi bir temele sahip olan bu teori ve farklı araştırmacıların katkılarıyla oluşturulmuş olsa da şu anki kuşaklar teorisini temelini 1991 yılında çıkardıkları “Kuşaklar: Amerika’nın geleceğinin tarihi 1584’ten 2069’a” adlı kitaplarıyla Strauss ve Howe atmıştır.

TDK’da kuşak kavramı yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Bu tanım da Strauss ve Howe’un tanımına paralellik göstermektedir. Kuşaklar, ortalama yirmi yıllık bir zaman dilimi içinde doğan ve aynı yaşam döneminde benzer deneyim ve olaylarla şekillenen bireyler, ortak karakter ve değer yargılarına sahip olmakta; bu ortak değer yargı ve karakteristik özellikler onları bu yirmi yıllık zaman dilimi dışında doğan diğer bireylerden ayırmaktadır. Bu fikirden yola çıkarak her kuşağın toplumu ve diğer kuşakları etkilediğini söylemek mümkündür (Strauss ve Howe, 1991; s. 125-127).

Sessiz kuşak, kuşaklar teorisinde Strauss ve Howe tarafından tanımlanan ilk canlı kuşaktır.1920 ile 1940 yılları arasında doğan bu kuşak, şu anda iş hayatında yer almamakla beraber, otoriteye saygılı, dürüst ve temkinli kendini işine adanmış özellikleriyle tanımlanmaktadır (Codrington, 2008). Baby Boomers ya da bebek patlaması kuşağı olarak adlandırılan kuşak ise İkinci Dünya Savaşı Sonrası 1940 ve 1960 yılları arasında doğmuş ve adını baby boom yıllarında doğmuş olmasından almıştır. İyimser, soğukkanlı, içsel kontrol özellikleri sahip bu kuşak çok çalışırlarsa iyi yaşam standartlarına ulaşabileceğine inanmaktadır (Ayhün, 2013).

1960 ile 1980 yılları arasında doğan X Kuşağı ve ekonomik olarak bolluk içinde olunan yıllarda yaşayan bir kuşaktır (Marshall, 1997). Bu kuşağın temel özellikleri arasında yaşamak için çalışmayı tercih eden, kariyer beklentisi yüksek, çalışmaya bağlılığı olan, uzun yıllar aynı pozisyonda çalışan, kariyerinde yükselmek için kendi becerilerini geliştirmeye istekli olma bulunmaktadır (Ayhün, 2013).

Y Kuşağı Strauss ve Howe tarafından ortaya atılan kuşak kuramına göre 1980-2000 yılları arasında doğan kuşağı kapsamaktadır. Teknolojinin içine doğan, önceki nesillere göre daha fazla bireysellik ve kişisel çıkarı ve özgürlüklerine düşkün bir nesil olarak ifade edilmektedir. Bu kuşağın iş hayatında bir kariyer veya işyeri taahhüdü yerine kendilerine ve kendi kariyer hedeflerine bağımlı olduğu söylenebilir. (Kanbur ve Şen, 2017).

Tablo 1: Yaşayan Kuşaklar

Kuşaklar	Doğum Yılları	Özellikleri
Sessiz Kuşak	1920-1940 (Şu an yaşlılık/hayatın sonu döneminde)	Gelenekçi, hiyerarşiye düşkün, teknolojiye yatkın olmayan ve otoriter olarak tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde eğitim düzeyi en düşük olan kuşaktır. Çoğunlukla kırsalda doğan ve yaşayan son kuşak olarak ele alınabilirler.
Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomer)	1940-1960 (Şu an yaşlılık döneminde)	Otoriteye ve hiyerarşiye saygı duysalar da bu kuşak rekabetçi ve bireycidir. Eğitim düzeyi sessizlerden yüksektir. Türkiye özelinde bu kuşak şehre taşınma artan refah ve eğitim seviyesi altında doğmuş ve yaşamıştır.
X Kuşağı	1960-1980 (Şu an orta yaş döneminde)	Güvensiz, teknolojiye daha yatkın, disiplinli olarak tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde ekonomik gelişme döneminde doğma ve olaylara pasif tepkileriyle bilinirler.
Y Kuşağı	1980-2000 (Şu an yetişkinlik döneminde)	Teknolojiye yatkın, takıp oyuncusu, otorite ve hiyerarşi karşıtı ve teknolojiye yatkın bir kuşak olarak tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde en eğitilmiş ve hayata atılma yaşı en geç olan kuşaktır.
Z Kuşağı	2000-2020 (Şu an hayatın ilk döneminde)	İşbirlikçi, yaratıcı, teknoloji içine doğan bir kuşak olarak tanımlanmışlardır. Türkiye özelinde artan gelir ve küreselleşme sonucu kültürel olarak değişimle ilişkilendirilmişlerdir.

Kaynak: Strauss ve Howe,1991; s.73-74

Z Kuşağı ise 2000-2019 yılları arasında doğan ve günümüzde doğmaya devam eden bir kuşaktır. İnternetin içine doğan ve teknoloji odaklı bir kuşak olarak tanımlanmaktadır. Henüz iş hayatlarına başlamamış olsalar da ileride kariyerlerinde esneklik bekledikleri görülmektedir. (Crappel, 2015). Var olan bu kuşaklardan en genç olan ve henüz yaşama atılmamış olan Z kuşağı harici olmak üzere diğer tüm kuşaklar yaşama atılmış ve iş hayatında bir iz bırakmış durumdadırlar (Gürsoy vd., 2008; s. 448-449).

Bir kuşağın ifade edilmesi yıllar aralığı ile olsa da kuşakların oluşumunda yaş ve aynı anda doğmuş olmanın ötesinde benzer deneyim ve yaşayışların hayatın aynı dönemindeyken parçası olmak da bulunmaktadır. Strauss ve Howe (1991; s.71-73), bir kuşağı oluşturan ve tanımlayan ana olgunun hayatları içinde aynı dönem içinde kişiliği biçimlendiren “sosyal anlar” olduğunu ifade etmiştir. Bu noktada yaşam evreleri kavramının daha net açıklanması gerekmektedir. Yaşam evreleri, bireyin doğumdan ölümüne kadar yaşadığı hayatta geçirdiği biyolojik ve sosyal nedenlere bağlı olarak farklı yetenek ve ödevlere sahip oldukları her bir dönemdir. Bu dönemler sırasıyla; doğum, yetişkinliğe erişme, orta yaş, emeklilik ve yaşamın sonudur (Aydın ve Başol, 2014; s.2-3). Her bir yaşam evresinde bireylerin toplum içinde farklı rolleri bulunur ve her bir yaşam evresi yaklaşık yirmi yıllık bir zaman dilimini kapsar. Her bir kuşak yaşadığı deneyimlerin ve sosyal anların sonucu şekillenir ve bu sosyal anlar her bir yaşam evresindeki kuşağı farklı etkiler (Strauss ve Howe, 1991; s.60-63). Bir yaşam evresinden diğerine geçiş ve her bir yaşam evresinin içerdiği sorumluluk ve görev biyolojik açıdan fark içermese de sosyolojik açıdan ciddi farklar içermektedir. Her bir sosyal olay, her bir yaşam evresini farklı etkiler. Sonuç olarak hayatın farklı dönemlerindeki kuşaklar, aynı sosyal olaydan farklı değer ve fikirler edinerek çıkmakta bu durum her alandaki deneyim algılarını etkilemektedir (Trzesniewski ve Donnellan, 2010; s. 58-59). Bu nedenle de kuşakların her bir evresi hayatı ve toplumu farklı biçimlerde etkilemişler ve bu durumdan etkilenmişlerdir (Strauss ve Howe, 1991; s. 49-50).

Strauss ve Howe’un kuşaklar teorisinde önemli bir yer tutan bir başka kavram da “kuşak tipi” dir. Kuşak tipleri incelendiğinde dört tip kuşak olduğu görülmektedir. Bu kuşaklar baskın ve çekinik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Baskın kuşaklar; toplumda ve toplumun yaşamında (tarihinde, edebiyat ve sanatında, politikasında) derin izler bıraktığı; çekinik kuşakların ise tarihteki ve toplum yaşamındaki izleri daha az çarpıcı olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 2: Kuşak Tipleri

Kuşak Tipi	Özellikleri
İdealist	Baskın ve içe dönük bir kuşak olarak seküler krizler sonrası şımartılan çocuklar olarak büyürler. Gençliklerinde sosyal uyanış tetiklerler, narsist yetişkinler olarak parçalara bölünürler, ahlakçı orta yaşlılar olurlar ve bir sonraki seküler krizi vizyoner yaşlılar olarak karşılarlar.
Reaksiyoner	Resesif bir kuşak olarak korunmayan ve eleştirilen çocuklar olarak büyürler, risk alan yabancılaşmış gençler olurlar, pragmatik orta yaşlılar olarak güçlü seküler krizi karşılarlar, münzevi ama hala saygı gören yaşlılar olurlar.
Sivil (Civic)	Baskın ve dışa dönük bir kuşak olarak fazlasıyla korunan çocuklar olarak büyürler. Seküler krizleri karşılayan ve yenen kahraman gençler olurlar ve güçlü kurumlar kuran orta yaşlılar olarak bu kahraman imgeyi devam ettirirler. Bir sonraki ruhsal uyanış tarafından tehdit altında olan yaşlılar haline gelirler.
Uyumcu	Resesif bir kuşaktırlar. Boğulacak derecede korunan çocuklar olarak seküler krizde büyürler ve riskten kaçınan gençler ve kararsız orta yaşlılar olarak ruhsal uyanış döneminde toplumsal liderler olurlar, saygı görmeyen ama etkili yaşlılar olurlar.

Kaynak: Strauss ve Howe,1991; s.73-74

Kuşaklar daha önce bahsedildiği gibi yirmi yıllık bir döngü içinde hareket ederler, sosyal olaylar bu döngüyü hareket ettiren güçler olarak bu döngünün devamını sağlarlar. Dört tip kuşak bazı istisnalar hariç olmak üzere her zaman bu sırayla; idealist, reaksiyoner, sivil, uyumcu ortaya çıkar. Bu dört kuşak tipinin tekrarı bir kuşak döngüsünü oluşturmaktadır (Strauss ve Howe,1991; s.73-74). Her bir kuşağın sahip oldukları ortak değer ve yargılar o kuşağın “kuşak personasını” ortaya çıkartmaktadır. Kuşakların ortak değerlerinin oluşmasını sağlayan faktörler ise; sosyal anlar, daha önce ve daha sonra gelen kuşaklarla yaşanan fikir çatışma ve alışverişleridir (Hazlett, 1992).

Bu araştırmanın konusu olan Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar neredeyse onlar doğmadan önce başlamış ve doğdukları andan itibaren bir kuşak olarak pek çok açıdan incelenmişlerdir (Delbosc ve Ralph, 2017). Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar; bu kuşağın davranış, değer ve algıları hakkında geniş bir yelpazeyi barındırmakta ve kendilerinden önce gelen kuşaklardan ayrıştığını göstermektedir.

2.1. Y Kuşağı

Y kuşağı şu an çocukluk dönemini geride bırakmış ve erişkinliğe geçiş evresine geçmiştir. Günümüzde iş hayatında büyük bir yoğunlukta bulunması ve yakın zamanda tamamına yakını haline gelecek olması bakımından Y kuşağı üzerine yapılan araştırmalarla sıklıkla karşılaşmaktadır. Bu durum Y kuşağının doğum dönemine dair farklı fikirler ortaya çıkmasına da neden olmuştur. Pek çok araştırmacı, Y kuşağının doğduğu dönem olarak 1980 ile 2000’ler arası dönemde anlaşmış olsalar da tam olarak Y kuşağının ne zaman doğduğu konusunda farklı araştırmacıların farklı görüşleri vardır. Aşağıdaki tabloda bu görüşlerden bazıları sıralanmıştır.

Tablo 3:Y Kuşağına Araştırmalarda Atfedilen Yaş Aralıkları

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

Y kuşağı, henüz doğmuşken hakkında hükümler verilen ve geleceği belirlenmeye çalışan bir kuşaktır (Delbosch ve Ralph, 2017). Bu kuşak, giderek artan teknolojik ilerleme, 2000'li yıllarda artan terör saldırıları, 2008 ekonomik krizi, internet ve sosyal medya kavramının ortaya çıkışı gibi farklı sosyal anlardan ve zeitgeistten (kendi çağına ait düşünce biçimi) etkilenmişlerdir. Y kuşağı artan bir refah ve liberalleşme dönemi içinde doğmuş olsalar da gençliklerinde bu liberal ve refah dolu dönemin giderek azaldığını gören ve buna reaksiyon gösteren bir kuşaktır.

Bu kuşağın tipi; baskın sivilidir. Bu kuşağın henüz hayatlarının başında olmaları toplumu etkileme güçlerini azaltsa da bu kuşak şimdiden toplumu değiştirme ve dönüştürme kapasitesini göstermektedir (Hamilton, 2015; Angus ve Westbrook, 2018). Bu kuşağın kişiliği ise X kuşağının tersine yaşamak için çalışan, iş yerinde ortak karar alımını hiyerarşiye tercih eden, işbirliği yapmayı seven, kendini geliştirmeyi ve yenilikleri denemeyi seven; özel hayatında ise teknolojiye düşkün, sosyal medyayı aktif kullanan, sosyal duyarlılığı yüksek ancak diğer yandan da iletişim becerileri zayıf, apolitik, ilgisiz, sabırsız gibi bir takım özelliklerden oluşmaktadır (Joshi vd., 2010; Konakay, 2018; Karagülle ve Çaycı, 2014; Hershatter, ve Epstein, 2010; Engizek, ve Şekeraya, 2016; Keskin, 2019).

Y kuşağının Türkiye özelinde incelenmesi ile Özal dönemi, çok kanallı televizyonlar, bilgisayarların eve girmesi, seksen darbesi sonrası değişen siyasi yapı ile şekillenmiş bir kuşak olarak yaşayan kuşaklar arasında küreselleşmeyi yakalayan ilk kuşak olarak ön plana çıktıkları görülmektedir (Keskin, 2019; s.24).

Türk Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar, bu kuşağın kişiliğini dünya çapında trendlerden belli noktalarda saptığını ortaya koymaktadır. Türk Y kuşağının özgüvenli, bireyselliğe dönük yönlerinin Türk Y kuşağı için geçerliliği düşük özellikler olduğu görülmüştür (Özler vd., 2014; s.7; Yüksekbilgili, 2013; s.343). Bununla birlikte genel anlamıyla Y kuşağı için söylenebilecekler Türk Y kuşağı için de söylenebilmektedir (Türk, 2013; Adıgüzel vd., 2014; Konakay, 2018; Kanbur ve Şen, 2017).

Y kuşağı hakkında yapılan alan araştırmaları tüketim harcamaları, siyasi görüşleri, topluma ve toplumsallaşmaya bakışları gibi pek çok konuda çok geniş bir kapsama sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların sonucunda Y kuşağı iş yaşamına ilişkin görüşlerinin; esnek çalışma saatlerine, yaratıcılığı gösterecek ortamlara ve iş arkadaşlarıyla dayanışmaya açık, hiyerarşiden çok bireylere saygı gösterilen bir ortamda olduğu görülmüştür (Wey vd., 2002; Sherman, 2006). Bu açıdan bakıldığında Y kuşağının kariyer kavramına bakışı ve beraberinde kariyer beklenti, hedef ve algılarında da önceki kuşaklardan farklılaşması kaçınılmaz bir durumdur.

3. KARIYER KAVRAMI

Kariyer kavramı, kişinin çalıştığı iş, bu işin içinde geçirdiği zaman içinde aldığı farklı iş ve giderek maddi, manevi açıdan daha doyurucu roller ve bunun yanında toplum içinde aldığı tüm rolleri içeren karmaşık bir kavramdır (Güldü ve Kart, 2017; s.378). Kariyer kavramına pek çok farklı disiplin içinde farklı tanımlamalar ve farklı kısıtlamalarla tanımlanmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin temel ilkelerinden biri kariyer ilkesi olması bakımından kariyer kavramı ve çalışanların kariyer kavramına bakış açıları önem arz etmektedir. Bu ilke uyarınca kariyer, kurum içine alınan çalışanların yetenek, becerilerine göre eğitilerek onlardan örgüt adına maksimum verim alınırken içinde buldukları konumların toplamıdır (Bursalı ve Kök, 2018; s.48-50). Kariyer kavramının tanımlanması gittikçe yaşam boyu öğrenme kavramıyla yaklaşmış ve farklı yönlerden ele alınır olmuştur. Bu değişimin nasıl oluştuğunu anlamlandırabilmek adına kariyer kavramının ortaya çıkışına ve o dönemden itibaren yaşanan değişimlere odaklanmak gerekmektedir. Pek çok alanda olduğu gibi bu kariyer kavramına ilişkin dönüm noktası da sanayi devrimidir. Sanayi devrimiyle birlikte gelişen teknoloji hem toplumsal hem de örgütsel anlamda büyük değişimlere yol açmış; bilimsel yönetime dayalı örgüt yapıları,

artan eğitim seviyesi ile birlikte iş görenlerin işe ve iş hayatına bakışıyla beraber kariyer kavramına bakışını da değiştirmiştir.

Modern anlamıyla kariyer kavramı belli evrelere ayrılmış durumdadır ve bu evreler Strauss ve Howe'un (1991) yaşam evreleriyle paralellik göstermektedirler. Ancak bu paralellik her bir yaşam evresinin içerdiği rollerle ilgilidir ve direkt olarak yaş benzerliğine dayanmamakta, birey yeni kariyer anlayışına göre her yaşta kariyer evrelerinde birinde olabilmekte ancak genellikle gençlikten yaşlılığa doğru bir ilerleme olduğu varsayılmaktadır (Müftüoğlu ve Erol, 2013).

Bu noktada kişilerin içinde buldukları kuşakların kariyer kavramına bakış açılarını etkilediği gibi kariyer kavramını oluşturun kariyer beklenti, hedef ve algılarını da etkilediğini söylemek mümkündür.

3.1. Kariyer Beklentileri

Kariyer beklentileri; bireyin kariyerinin alacağı şekil ve meslek yaşamında karşılaşacağına düşündüğü koşullara dair ön kabulleri olarak düşünülebilir (Tanç, 1999). Bireyin kariyerinden ne beklediği, sonraki dönemde yaşayabileceği pek çok kariyer sorunu ile yakından bağlantılıdır.

Bireyin kariyer beklentilerini biçimlendiren etmenler; cinsiyet, ekonomik ve sosyal ortam, toplumsal kabuller ve bireysel yetenek ve eğilimler şeklinde tanımlanmaktadır (Kattenbach vd, 2011). Bu etmenler kariyer beklentileriyle birlikte kuşak personalarını da etkileyerek kuşak kavramının kariyer beklentileri üzerinden de incelenebilmesini sağlamaktadır (Stanimir, 2015).

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

3.2. Kariyer Hedefleri

Kariyer hedefleri, bireyin kariyerinin bireyce belirlenen haritasıdır (Storey, 2007). Bireyin kariyerini planlayabilmesi için kariyer hedeflerine sahip olması gerekir. Kariyer planlama, yetenek ve becerileri gerçekçi biçimde ele almayı ve bunu sürdürebilecek iradeye sahip olmayı içerir. Bireyin kariyer hedeflerini belirlemesinde kariyer beklentilerini etkilen faktörlere ek olarak içinde bulunulan sektörün yapısı, kişinin içerisinde bulunduğu ekonomik durum, sosyokültürel başarı algısı, hayat görüşü olarak sıralanabilmektedir (Bursalı ve Kök, 2018). Kariyer hedeflerinin belirlenmesi ve bireylerin kariyer hedeflerinin anlaşılması örgüt çapında yapılan kariyer planlamaları için de önemlidir. Bireylerin kariyerlerinde nasıl ilerlemek istedikleri ve nihai olarak nereye ulaşmak istedikleri, örgütteki insan kaynakları yönetiminin işlevlerinden olan insan kaynakları planlaması ve kariyer yönetimiyle yakından ilişkilidir. Bireylerin kariyer hedefleriyle uyumlu olarak verilecek olan eğitim ve terfi fırsatları, geleceğe yönelik yapılacak olan personel sayı ve nitelik hesaplamalarında bireyin kariyer hedeflerinin göz önünde bulundurulması, yapılacak olan hesaplama ve planların daha gerçekçi olmasını sağlamaktadır (Bek, 2007; Wilton, 2016).

3.3. Kariyer Algısı

Kariyer algısı, bireyin kariyerinde karşılaşacağı koşullar ve kariyerinde oluşacak olan tüm durumlar (kariyer engelleri, kariyer fırsatları, kariyerinde var olan ilerleme ve çalışma koşulları) hakkında sahip olduğu fikirlere (Güldü ve Kart, 2017). Bu fikirler, her zaman gerçeklerle örtüşmezler ve var olan durumu daha optimist veya pesimist olarak ele alıyor olabilirler. Bireyin kariyer konusundaki algısı kariyerin her döneminde etkili bir unsurken ve bireyin bir kariyeri seçmesinde ve kariyerinde ilerlemesinde de oldukça etkilidir. Kariyer algısı bireyin sosyal statüsü, ekonomik durumu, tercihleri gibi bireysel ve ülke ekonomisi ve sektörün durumu, bireyin yetenek ve isteklerinin kariyer tercihinin uyumu gibi konuları da içermektedir.

Bireyin kariyer algısının anlaşılması, bireyin kariyerinin gelecekte ne olacağı konusundaki hedef ve beklentilerini şekillendirmesi açısından önemlidir. Bireylerin kariyer algısının oluşmasında önemli olan bir faktör olarak kuşak, bireylerin kariyer algılarının her bir kişi için tekrar tekrar bulunmasının ya da herkes için ölçümünün mümkün olmadığı zamanlarda yararlı bir stereotipi olarak veri sağlarlar. Y kuşağının kariyer algısı genellikle nihilist ve pesimisttir. Bu kuşak geleceği belirsiz ve karanlık görmektedir (Konakay, 2018; Balaban vd., 2018; Twenge vd., 2010; Khera ve Malik, 2014). Bu Türk Y kuşağının kariyer algısının anlaşılması bu

kuşaktan olan bireylerin kariyerlerinde ilerlemek için ihtiyaçları olacak olan kariyer planlamasında nasıl bir yol izlenmesi gerektiğinin anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

4. YÖNTEM

Y kuşağı hakkında yapılan çalışmalar, Y kuşağını pek çok farklı yönden incelemekte ancak Y kuşağı akademisyenler hakkında yapılan araştırmaların özellikle Türkiye sayısal azlığı bu niş alan içinde bir boşluk oluşturmaktadır. Kuşaklar teorisi alanında yapılan çalışmalar içinde bu eksiklik, bir çalışma alanı olarak akademinin ve bu alanla bağıntılı olarak insan kaynakları yönetiminin akademiye yansımalarının anlaşılması ve gelişimini etkilemektedir. Akademi kariyer basamaklarının daha belirgin olması, eğitim seviyesinin hem hedef belirleme hem de kendini ifade edebilme açısından etkili olması nedeniyle de çalışmanın Y kuşağı akademisyenler üzerinde yapılması uygun görülmüştür. Bu çalışmada Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde çalışan Y kuşağı akademisyenlerin kariyer beklenti, hedef ve algılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın amacına dayanarak bu araştırmanın araştırma soruları;

- ✓ Y kuşağı akademisyenler kariyer beklenti, hedef ve algı nelerdir? Buna dayanarak Y kuşağı akademisyenlerinin güdümündeki akademi nasıl değişiklikler meydana gelecektir?
- ✓ Akademi Y kuşağı akademisyenlerin daha verimli çalışabilmeleri için nasıl değişiklikler öngörülmelidir?
- ✓ Y kuşağı akademisyenlerin iş ve kariyer konusundaki görüşleri nelerdir ve bu görüşler diğer kuşaklarla yapılan araştırmalarla nasıl benzerlik ve farklılıklar göstermektedir? şeklidir.

Bu araştırmanın veri toplama yöntemi olarak derinlemesine görüşme tercih edilmiştir. Bu veri toplama yönteminin seçilmesinde araştırmanın yöntemi, amaçları ve süre, zaman ve maddi kısıtlamalar etkili olmuştur. Görüşmeler pandemi koşullarının etkisiyle online olarak yapılmıştır. Ayrıca derinlemesine görüşmenin nitel araştırmaların bireye odaklanan ve sayısal değil görgüsel olan veriyi elde etme amacı, nitel araştırmalarda en çok kullanılan veri toplama yöntemi haline getirmiştir. Derinlemesine görüşmenin ayrıntılı veri elde etme ve verinin kısıtlı bir gruptan grubun yönergesiyle ilettilerek alınıyor olması (Patton,2002) nedeniyle, derinlemesine görüşmenin bu araştırma için en uygun veri toplama aracı olduğuna karar verilmiştir. Bu çalışmada derinlemesine görüşmenin seçilmesinin nedeni araştırma sorusunun daha önce de açıklandığı üzere tüm Türkiye’de yaklaşık olarak birkaç bin, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi içinde ise birkaç yüz kişiden oluşan bir grubun spesifik ve sadece kendilerinin cevaplayabileceği bir konu hakkında yani “Y kuşağı akademisyenlerin kariyer beklenti, hedef ve algıları nelerdir?” sorusu olduğu için derinlemesine görüşmede sağlanacak olan verinin bu çalışmada veri için yeterli olacağı varsayılmıştır. Derinlemesine görüşme yöntemiyle elde edilen veriler ise içerik analizine tabi tutulmuştur.

İçerik analizi, sistematik olarak veri özelliklerinin incelenerek veriler arası anlamlı ilişkilerin ortaya çıkarıldığı nitel bir analiz biçimidir. Başka bir deyişle, içerik analizinin amacı, belli bir iletişim süreci sırasında ortaya konulan verinin sıraya dayalı analizinden yola çıkarak anlamlı ve tutarlı sonuca ulaşmayı sağlayan metodolojidir. (Norum, 2006:5). Nitel bir analiz yöntemi olarak ortaya çıkan içerik analizi; görüşme, gözlem ve metin incelemeleri aracılığıyla edinilen verilerin içerdiği anlamın ortaya çıkması için verilerin içerdiği sembol ve sosyal anlamların veri setlerinin karşılıklı ve düzenli olarak araştırmacı tarafından incelenmesi ile kodların oluşturulmasını içermektedir (Neuendorf, 2017). Bu çalışmada araştırmacı tarafından kodlamalar, görüşmecilerin ifade ve davranışlarının cümleler ve ifadeler üzerinden gruplandırılması ile anlamsal bütünlük sağlayan kategoriler haline getirilmiş ve sonuç ifadelere ulaşılmıştır. Araştırmanın iç geçerliliğini sağlamak adına görüşmecilerin seçiminde görüşmecilerin evrenin temsil etme güçleri de göz önünde bulundurulmuş, görüşmecilerin verdiği cevaplar birbirleriyle ve araştırmacının yaptığı yorumlar karşılaştırılarak tutarlılık sağlanmış, ayrıca kodlamalar yapılırken ortak bir inceleme planı oluşturulmuştur.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesindeki Y kuşağı akademisyenlerin sayısı ve durumları hakkında Türkiye geneline benzer bir durum söz konusudur. Y kuşağı akademisyenlerin sayısı ve durumları hakkında açık veri bulunmamaktadır. Ancak var olan verilerin incelenmesi ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi’nde bulunan 1517 (YÖK, 2021) akademisyenin yaklaşık dörtte birinin Y kuşağı sınırları içinde bulunduğu sonucuna varılmaktadır. Y kuşağının doğum yılları 1980-2000 olarak kabul edilmiş ve bu yıllar içinde doğan bireylerin en erken olarak 1998 yılında lisans eğitimine başlayabilecekleri varsayılmıştır. YÖKSİS veri tabanı kullanılarak Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde 12 fakültede görev yapan akademisyenlerin yaş aralıkları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Doğum tarihlerine ulaşılabilen akademisyenlerde daha önce verilen Y kuşağı doğum yılları aralığına dayanarak belirtilen aralıkta olanlar Y kuşağından kabul edilmiş; YÖKSİS üzerinden yalnızca lisans dönemi bilgilerine ulaşılabilenler ise 1998 ve sonrası lisans başlama şartıyla Y kuşağı olarak

kabul edilmişlerdir. Bu araştırmanın örneklemini kartopu tekniği ile belirlenen on dört akademisyen oluşturmaktadır.

5. BULGULAR

Çalışma sonucunda elde edilen veriler çalışma sorusuna paralel olarak kariyer beklenti, hedef ve algıları başlıkları altında incelenmiş ve cevapların kariyer beklentileri üzerinde yoğunlaştığı ve farklılaştığı görülmüştür.

5.1. Kariyer Beklentileri

Y kuşağı akademisyenlerinin kariyer beklentileri üstleri ve diğer akademisyenlerle ilişkiler ve iş ve sınıf ortamları konuları üzerine yoğunlaşmaktadır. Genel anlamıyla bakıldığında akademisyenlerin kariyerlerinde sahip oldukları beklentilerin işte çalışılan sürenin artmasıyla değişime yönelik inancın azaldığı görülmektedir. Kariyer beklentileri konusunda ortaya çıkan ilk başlık “diğer akademisyenlerle olan ilişki ve onlardan beklenenler” dir.

Y kuşağı akademisyenlerin genel olarak üstlerinden beklentileri benzerlik göstermektedir. İdari amir konumundaki akademisyenler de genel anlamıyla akademisyen ve iş arkadaşı olarak görülmekte ve buna bağlı olarak klasik bir alt-üst ilişkisinden ortak bir hedef ve görev içinde yani bilimsel çalışmalar yapmak, eğitimi sağlamak ve bürokratik yapıyı devam ettirmek adına yapılması gereken işlerin dağıtım ve kontrolünde görevli eşitler olarak görmektedirler. İş dağılımında adaletin sağlanması, Y kuşağı akademisyenler için önemli ve sağlıklı bir iş ortamının oluşturulabilmesi adına önemli görülmektedir. İdareci konumunda olmayan ancak unvan bakımından üst konumunda olan diğer akademisyenler için ise idarecilere benzer bir görüş yaygındır. İdareci olmayan üstlerden beklenenlerle idareciler arasında yetkileri dâhilinde olmayan kavramlar hariç ayrı bir beklenti yoktur.

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

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

Elde edilen verilere göre fakülte içi üstlerle iletişimde, hem alınan kararların aktarılması hem de bireysel olarak yapılan çalışmalar ve bürokratik işlemler için ulaşma konusunda da zorluklar yaşandığı görülmektedir. Üstlere e-posta yoluyla ulaşma ve görüş alma e-postaların kontrol edilmemesi nedeniyle zordur. Y kuşağı akademisyenler üstleriyle iş konusundaki fikir alışverişlerini önemsemektedir. Y kuşağı akademisyenlerin fakülte içi daha demokratik bir karar alma mekanizmasının yanında, üstlerle yapılan çalışmaların demokratik bir ortam içinde tartışılması, çalışmaların kalitesini ve çalışmayı yapanların motivasyonunu artırır nitelikte olduğunu ifade etmektedirler.

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

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

Akademisyenlerin en önem verdiği iş arkadaşı konumunda ise danışmanları gelmektedir. Hem akademiye araştırmacı olarak için hem de akademik ortamda bir birey olarak var olabilmek için akademisyenler danışmanın desteğine ihtiyaç duymaktadır. Y kuşağı akademisyenler için bu alanların yansısı diğer üst

konumundaki akademisyenler ve alandaki önemli isimlerle kurulan iletişimle bir yol gösterici ve aracı olarak görülmektedirler.

Y kuşağı akademisyenlerin kendileriyle aynı yaş aralığında ve aynı dönemden olan iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri ise hem danışmanları hem de üstleriyle olan ilişkilerine kıyasla daha geri plandadır. İş arkadaşlarıyla ilişki genellikle profesyonel iş ortamı ve bireysel alan olarak farklı görülmektedir. İş ortamı içinde Y kuşağı akademisyenlerin kendileriyle aynı yaş aralığında ve aynı dönemden olan iş arkadaşlarıyla çalışmalar yapmaya sıcak baktığı görülmektedir. Ancak bu çalışmaların planlanabilirliği ve çalışma yapmaktaki amaçların farklılığı yani unvan basamaklarında ilerleme adına yapılan çalışmalarla bilimsel ilerleme adına yapılan çalışmalar arasındaki farklılıklar ortak çalışmaların önünde bir engel olarak ifade edilmektedir. Y kuşağı akademisyenlerin iş arkadaşlarıyla olan bireysel ilişkilerinde ise iş hayatı ve özel hayatın büyük ölçüde ayrıldığı görülmektedir, iş hayatındaki resmi-profesyonel ilişki bazen özel hayatta dostça ilişkilerle desteklense de bazen sadece tek yönlü olarak ortaya çıkmaktadır. Y kuşağı akademisyenlerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde özellikle iş yaşamı konusunda ciddi bir iletişimsizlik görülmektedir. İş arkadaşlarının fikirlerinin ne olduğu konusu Y kuşağı akademisyenler çoğu için belirsizdir. Veriler ışığında Y kuşağı akademisyenlerin daha iyi bir çalışma ortamı ve sosyal ilişkiler ağı kurabilmeleri adına sosyal etkinliklerin artırılması istediği ortaya çıkmaktadır.

Y kuşağı akademisyenlerinin kariyer algularına ilişkin diğer başlık ise “İş ve sınıf ortamından beklenenler” şeklindedir. İş ortamında Y kuşağı akademisyenlerin en önemli beklentilerinden biri çalışmalarının desteklenmesi, bunun sağlanabilmesi adına yaptıkları çalışmaların değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmenin sağlanabilmesi adına fakülte, enstitü ya da üniversite çapında yapılacak konferans ve okumaların gerekliliği ifade edilmiştir. Fakülte çapında veya farklı gruplarla yapılacak olan beyin fırtınaları Y kuşağı akademisyenlerce yeni fikirlerin ve çalışmaların ortaya çıkması gerekli bir adım görülmektedir.

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

İş ortamından bir diğer beklenti de fiziki ortamın yapısına dairedir. Y kuşağı akademisyenlerinin genel anlamıyla en sık tekrar ettiği beklentilerden biri tek kişilik odadır. Çalışmaların verimli yapılabilmesi adına rahatça konsantre olunabilecek bir alanın yaratılması önemlidir. Fakülte binalarının ve odaların temel hijyen ve düzen kurallarına uyuyor olması, materyal ve teknolojik altyapının sağlanması da akademisyenler için önemlidir. Hem öğretim üyelerinin hem öğrencilerin sosyalleşme, eğitim, çalışma ihtiyaçlarının giderilmesi için daha fazla alan ve maddi kaynak gerekmektedir. Bu alan ihtiyacı ek bina, talebi olarak ortaya çıkmaktadır.

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

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

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

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

5.2. Kariyer Hedefleri

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

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

5.3. Kariyer Algısı

Y kuşağı akademisyenlerinin kariyer algıları; aile, arkadaş ve genel anlamıyla toplumun kendilerine bakışı ve kendilerinin akademisyenliği ve akademik hayatı bu bakışa dayanarak nasıl inceledikleri ile doğrudan ilintilidir. Y kuşağı akademisyenleri toplumun gözünde akademisyenliğin ehemmiyetli ve saygın bir konumda olduklarını ancak bu saygının büyük ölçüde akademiye tanımamanın getirdiği bir nevi mistisizm de dayanmakta olduğunu söylemektedirler. Y kuşağı akademisyenler akademisyenliğe verilen bu önem ve saygınlığın özellikle daha önceki kuşaklarda belirgin ve sert olduğunu aktarmaktadırlar. Arkadaş ilişkilerinde ise akademisyenlik önemsizdir ve farklı iş kollarından olan arkadaşlarla da akademisyen olanlarla da iletişim kurulabilmektedir.

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

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

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

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

6. SONUÇ

Strauss ve Howe'un Kuşaklar Teorisi, yirmi yıllık dönemler içinde doğmuş olan bireylerin hayatlarının aynı dönemi içinde yaşadıkları siyasi, sosyal ve ekonomik çevre ve olaylar nedeniyle ortak beğeni, anlayış ve görüşler geliştirerek buna bağlı bir kuşak personasına ulaştıkları fikrine dayanmaktadır. Y kuşağı (1980-2000) hakkında yapılan tanımlamalar; Y kuşağının kuşak personasını bireysel, hiyerarşiye karşı, takım olarak çalışmaya hevesli, teknolojiye yatkın ve dışa dönük olarak tanımlamaktadırlar (Strauss ve Howe, 1991). Y kuşağı akademisyenler hakkında yapılan bu araştırmada Y kuşağı akademisyenlerin genel anlamıyla bu karakter özelliklerini gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar daha önce yapılan araştırmalarda; Yüksekbilgili (2013), Konakay (2018) ve Kanbur ve Şen (2017) tarafından edinilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Türk Y kuşağı akademisyenler Strauss ve Howe'un tanımladığı kuşak personasına uymakla beraber bazı farklılıklar da gösterdikleri. Y kuşağı çalışanların iş yerindeki profesyonel ilişkilere daha çok önem veriyor olmaları ve üstleriyle olan ilişkilerini kendileriyle yaşıt olan akademisyenlerle olan ilişkilerinden

önemli görmeleri, görüşmeci Y kuşağı akademisyenler için tanımlanan hiyerarşiden uzak tanımlamaları Y kuşağı akademisyenleri kuşak personalarından ayıran yönelerdir.

Bu araştırmaya görüşmeci olarak katılan Y kuşağı akademisyenlerin kariyerlerinde beklentilerinde ve kendi yaşıt iş arkadaşlarından beklentilerinde öne çıkan bir diğer husus, birlikte yapılan beyin fırtınası çalışmalarını ve farklı alanlardan araştırmacılarla yapılacak olan çok disiplinli çalışmaları önemsemeleri olarak görülebilir. Yaşıt iş arkadaşlarıyla olan ilişkinin profesyonellik sınırları içerisinde kalması isteği görüşmeciler tarafından ortaya konmuş ancak Y kuşağı akademisyenlerin iş ortamından bir beklentisi olarak da seminer, kongre gibi çalışmalarla akademi içerisinde sosyal ve bilimsel bir takım etkinliklerin gerekliliği olmuştur. Y kuşağı akademisyenlerin fiziki iş ortamı konusunda beklentileri ise en çok yer sıkıntısı üzerine yoğunlaşmaktadır. Artan öğrenci sayılarına dayanarak sınıf, laboratuvar ve atölyelerin sayısında ve donanımında yaşanan eksikler, dersler için gerekli olan materyal (kâğıt, kalem, kitap kaynağı vb.) eksikliği ayrıca akademisyenlerin sahip oldukları öğrenci oranında sıkıntılar sayılmaktadır. Bu sorunların çözümü için gereken en önemli iki etmen maddi kaynak ve idarecilerin desteği olarak görüşmeciler tarafından tanımlanmıştır. Görüşmeci Y kuşağı akademisyenlerin iş hayatlarından bir diğer beklentileri de özel hayat iş hayatı dengesidir. Bu zaman sıkıntısı akademisyenler için motivasyonu zayıflatan bir etken olarak görülmektedir. Özellikle kadın Y kuşağı akademisyenler zaman sıkıntısını hissettiklerini aktarmışlardır. Bu sorunun çözümü için üstlerin anlayışlı davranması ve daha çok akademisyene görev dağılımı çözümlerini sunmuşlardır.

Y kuşağı akademisyenler kariyer hedeflerinin geleneksel kariyer kavramından farklı olduğunu görülmüştür. Kariyerde unvan bakımından yaşanan ilerlemenin ise akademinin doğası gereği zorunlu olan ve kişisel tatmini düşük bir olgu olarak tanımlandığı görülmektedir. Unvan olarak ilerlemenin, maaş ve özlük hakları açısından istendiği belirtilse de “alana katkı” ve “alan içinde bilinirliğin” asıl istenen hedef konumunda olduğu aktarılmıştır. Y kuşağı akademisyenlerin kariyer hedefleri arasında ise maddi gelir elde etme çok az görülmektedir. Maddi açıdan akademisyenliğin gelir durumu iyi olarak tanımlansa da maddiyet kariyer hedefleri arasında yer almamaktadır. Türkiye’de akademisyenliğin maddi açıdan iyi olmakla beraber maddi yönün akademisyenliğe yöneltmekteki etkisi düşük olarak tanımlanmıştır. Y kuşağı akademisyenlerin kariyerlerinin başında sahip oldukları idealizm ve iş ortamında karşılaştıkları gerçekler arasında ortaya çıkan farklılık kariyerlerini ve kendilerini anlamalarında yani kariyer algılarında önemli bir etmen olarak öne çıkmıştır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182.
- Angus, A., & Westbrook, G. (2019). *Top 10 Global consumer trends*. London, UK: Euro Monitor International.
- Aydın, G. ve Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı? . *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4 (4), 1-15 .
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar Ve Örgütsel Yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Balaban, Ö., Ertuğ, H. ve Yenice, Ö. (2018). Generational differences in human resources management: a study on generation Y health workers. *Intraders Uluslararası Ticaret Dergisi*, 1(1), 85-99.
- Bek, H. (2007). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme etkinliği (Örnek Bir Uygulama). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 107-120
- Bursalı, Y. M. ve Kök, S. B. (2018). İnsan kaynaklarında değişimin yeni yönelimi: kariyer yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46-67.
- Crappell, C. (2016). The ABCs of gen X, Y (P), Z: A column for young professionals: reconsidering the relevancy of e-mail in the modern music studio. *American Music Teacher*, 65(5), 40-43.
- Delbosc, A., & Ralph, K. (2017). A tale of two millennials. *Journal of Transport and Land Use*, 10(1), 57-64.
- Drago, J. P. (2006). *Generational theory: implications for recruiting the millennials*. Carlisle Barracks, Pa.: Army War Coll Erşim Adresi: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA449672.pdf>
- Engizek, N. ve Şekerkaya, A. (2016). X ve Y kuşağı kadınlarının karar verme tarzları bakımından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (36), 10-20.

Erişim Adresi: <https://www.corporateknights.com/issues/2015-04-youth-future-40-issue/>

Güldü, Ö. ve Kart, M.E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 72(2), 377-400.

Gürsoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448-458.

Hamilton, T. (2015). *What motivates millennials?*

Hazlett, J. (1992). Generational theory and collective autobiography. *American Literary History*, 4(1), 77-96.

Hershatler, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the world of work: an organization and management perspective. *Journal of business and psychology*, 25(2), 211-223.

Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G., & Martocchio, J. J. (2010). Unpacking generational identities in organizations. *Academy of Management Review*, 35(3), 392-414. doi:10.5465/amr.2010.51141800

Kanbur, E. ve Şen, S. (2017). X ve Y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ve kariyer tatmini açısından karşılaştırılması. *Journal of Turkish Studies*. 12. 115-134.

Karagülle, A. E.ve Çaycı, B. (2014). Ağ toplumunda sosyalleşme ve yabancılaşma. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 4 (1), 1-9

Kattenbach, R., Lücke, J., Schlese, M., & Schramm, F. (2011). Same same but different — changing career expectations in Germany? *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(4), 292-312.

Keskin, S. (2020). Covid-19 salgını sürecinde kısıtlamalar ve endişelerin tüketici davranışına etkileri. *Ahi Evran Akademi*, 1(2), 69-82.

Khera, S. N., & Malik, S. (2014). Life priorities and work preferences of generation y: an exploratory analysis in Indian context. *Jindal Journal of Business Research*, 3(1–2), 63–76.

Konakay, G. (2018). Y kuşağı değerlerinin kariyer tercihleri açısından incelenmesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13 (1), 79-92

Marshall, G. (1997). theory and generation X. *Journal of Public Administration Education*, 3(3), 397-403.

Müftüoğlu, Y. ve Erol, İ. (2013). Kariyer kavramı ve maden mühendisleri için kariyer seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52 (4), 37-43.

Neuendorf, K. A. (2017). *The content analysis guidebook*. New York: Sage.

Norum, K. E. (2008). Relationship to other research methods. L.M. Given (Ed.) *The sage encyclopedia of qualitative research methods* içinde (22-23). Thousand Oaks, California: Sage.

Özler, D. E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2014). “Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma.” *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 7-8.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.)*. California: Sage.

Seggie, F.N. ve Y. Bayyurt.(Ed.) (2015) .*Nitel Araştırma: Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımlar*. Ankara: Anı.

Sherman, R. O. (2006). Leading a multigenerational nursing workforce: Issues, challenges and strategies. *Online Journal of Issues in Nursing*, 11(2), 3-13.

Stanimir A (2015). Generation Y – characteristics of attitudes on labor market. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6 (25),22-28.

Storey, J (ed.) (2007). *Human resource management: a critical text (3rd Edition)*. London: Thomson.

Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company.

Tanç, S. (1999). *Benlik değeri, umutsuzluk ve kariyer beklentileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2010). Rethinking “Generation me: a study of cohort effects from 1976-2006.” *Perspectives on Psychological Science*, 5(1), 58–75.

Türk, A. (2013). *Y Kuşağı*. İstanbul: Kafekültür.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.

Vanmeter, R., Grisaffe, D., Chonko, L., & Roberts, J. (2013). Generation Y's ethical ideology and its potential workplace implications. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 93-109.

Wey Smola, & K., Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.

Wilton, N. (2016). *An introduction to human resource management*. London: Sage.

YÖK Ana Sayfa. (2021.). Erişim Adresi: <https://www.yok.gov.tr/>

Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk tipi y kuşağı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342 – 353.