

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**Z KUŞAĞININ ÇALIŞMA HAYATINDAN BEKLENTİLERİ:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Selim UYSAL**

**Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ

KASIM 2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**Z KUŞAĞININ ÇALIŞMA HAYATINDAN BEKLENTİLERİ:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Selim UYSAL

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA

Bu tez 06/11/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ersin KAVİ	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Celalettin YANIK	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı:

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 108 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 05/11/2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen Turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %10'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı Soyadı : Selim UYSAL
Öğrenci Numarası : 157205019
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Sosyal Politika
Türü : () Proje (x) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman
Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ

ÖNSÖZ

Teknolojinin gelişmesi, onu üreten insanı ve genel anlamda toplumu da değiştirmekte ve her yeni nesil üzerinde etkileri olmaktadır. Çocukluklarını ve gençliklerini, teknolojinin ceplerimize kadar girdiği ve adeta hayatın ekranlardan izlendiği bir devirde geçiren bugünün gençleri ise Z kuşağı olarak adlandırılmıştır. Hem dünyanın hem de ülkemizin geleceğinde söz sahibi olacak olan bu neslin, yeni yeni girmeye başladığı çalışma hayatından beklentileri de bu anlamda incelemeye değer bulunmuş ve bu çalışmanın konusunu oluşturmuştur.

Yüksek lisans tezimin yazım sürecinde öncelikle, zaman zaman yaşadığım kopmalara rağmen desteğini asla kesmeyen danışman hocam Sayın Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ'a ve ders dönemi boyunca hem samimiyetleri hem de her konuda yardımcı olma istekleriyle yanımızda olan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Ayrıca her zaman için beni sözleriyle teşvik eden dostum Burak AKDAĞ ile aynı şekilde bana desteğini eksik etmeyen ve yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Hasan TURUNÇKAPI'ya, yazım sürecinde yol göstererek katkıda bulunan sevgili Dr. Sait GÜLSOY'a ve çalışmamı tamamlamamda manevi destekleri büyük olan, burada isimlerini tek tek sayamadığım değerli arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim süresince kendilerini fazlasıyla sıkıntıya soktuğumu düşündüğüm babam Kadir UYSAL, annem Remziye UYSAL ve kardeşim Ecenur UYSAL'a hem sabırları hem de bugüne kadar yaptıkları her şey için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Selim UYSAL

24/07/1985

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMA LİSTESİ.....	v
TABLOLAR.....	vi
EKLER LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY.....	ix
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1: KUŞAK KAVRAMI

1.1. Kuşak Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	5
1.2. Kuşak Sınıflandırması.....	6
1.2.1. Sessiz Kuşak.....	6
1.2.2. Bebek Patlaması	7
1.2.3. X Kuşağı.....	9
1.2.4. Y Kuşağı.....	10
1.2.5. Z Kuşağı	13
1.2.6. Alpha Kuşağı	15
1.3. Kuşakların Karşılaştırılması.....	15
1.4. Türkiye Eksenli Kuşak Çalışmaları.....	17

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. Çalışma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	18
2.2. İşgücü Kavramı ve Genç İşgücü	21
2.3. İstihdam Kavramı ve Genç İstihdamı.....	22
2.3.1. Eksik ve Kayıtdışı İstihdam.....	24
2.3.2. İstihdam Politikaları	24
2.3.3. Aktif İstihdam Politikaları.....	25
2.3.3.1. Dünyada aktif istihdam politikaları.....	26
2.3.3.2. Türkiye’de aktif istihdam politikaları.....	27
2.4. İşsizlik Kavramı ve Genç İşsizliği	28

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

3.1. Araştırmanın Amacı.....	30
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	30
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	31
3.4. Araştırmanın Kısıtları.....	31
3.5. Katılımcı Profili.....	32
3.6. Araştırmanın Sonuçları.....	35
3.6.1.Z Kuşağının Kendini Tanımlaması, Hayata ve Teknolojiye Bakışı.....	35
3.6.1.1. Z kuşağının kendini tanımlaması.....	35
3.6.1.2. Hayata bakış ve beklentiler.....	38
3.6.1.3. Teknolojiye bakış ve değerlendirmeler.....	42
3.6.2. Mezuniyet Sonrası İş Hedefleri.....	46
3.6.2.1. Eğitim/iş tercihi ve işsizlik kaygısı.....	46
3.6.2.2. İş türü beklentileri ve ebeveyn beklentileriyle kıyaslama.....	51
3.6.2.3. İstihdam politikaları memnuniyeti.....	54
3.6.3. Çalışma Hayatından Beklentiler.....	56
3.6.3.1. Çalışma hayatında önemliler ve önemsizler.....	56
3.6.3.2. İdeal işyeri, iş ortamı ve yönetici beklentisi.....	59
3.6.3.3. Z kuşağının çalışma hayatına etkileri.....	62
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
KAYNAKÇA.....	67
EKLER.....	70
ÖZGEÇMİŞ.....	108

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DGS	: Dikey Geçiş Sınavı
E	: Erkek
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K	: Kadın
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
L	: Lisans
ÖL	: Ön Lisans
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YL	: Yüksek Lisans
YY	: Yüzyıl

TABLÖLAR

Tablo 1.1. Çeşitli araştırmacıların kuşak sınıflandırmaları.....	15
Tablo 1.2. Kuşaklar arası farklar.....	16
Tablo 2.1. Türkiye’de genç işgücü ve gençlerin işgücüne katılım oranı.....	22
Tablo 2.2. Türkiye’de genç istihdamı ve gençlerin istihdam oranı.....	24
Tablo 2.3. Türkiye’de genç işsizliği ve gençlerin işsizlik oranı.....	29
Tablo 3.1. Katılımcıların yaş ve cinsiyet dağılımları.....	32
Tablo 3.2. Katılımcı listesi.....	32
Tablo 3.3. Katılımcı aile bilgileri ve gelir listesi.....	34

EKLER LİSTESİ

EK A: Derinlemesine Görüşme Soru Listesi

EK B: Derinlemesine Görüşme Tam Metin



Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Z Kuşağının Çalışma Hayatından Beklentileri: Bir Alan Araştırması	
Tezin Yazarı: Selim UYSAL	Danışman: Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ
Kabul Tarihi: 06.11.2019	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) +108(tez)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı: Sosyal Politika	
Teknolojinin hızla geliştiği ve takibinde zorlanıldığı bir çağda yetişen ve adeta teknoloji ilebüyüyen bir nesil haline gelen Z kuşağı birçok özelliğiyle kendisinden önceki X ve Y kuşaklarından ayrılmaktadır. Bu sebeple yurt dışı ve yurt içinde birçok araştırmaya konu olmaktadır. Çalışma yaşamı da bu konuların başında gelmektedir. Bu çalışmada Z kuşağı mensubu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatından beklentileri ile ilgili nitel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. 23 kişilik bir üniversite öğrencisi grubuyla görüşölüp 8 demografik,9 da araştırma sorusu sorulmuştur. Sorulara verilen cevaplar 3 temel başlık altında incelenmiştir. Sonrasında değerlendirmeler yapılarak hipotezler test edilmiştir. Bulgulara göre, Z kuşağının teknoloji ile yakından ilgili, özgür düşünceye ve adalete önem veren, kolektif çalışma beklentisinde olan bir nesil olduğu ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak ise gelecekte önemli işler yapacak olan Z kuşağına hem eğitim hem de iş hayatında beklentilerini karşılayacak fırsatlar sunulması gerektiği önerilmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Kuşak, Z Kuşağı, Çalışma Hayatı, Beklenti, Alan Araştırması	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: The Expectations of Generation Z from Labour Life: A Field Research	
Thesis Author: Selim UYSAL	Advisor: Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ
Date of Acceptance: 06.11.2019 Total Number of Pages: ix (pre text) + 108 (main body)	
Department: Labor Economics and Industrial Relations Field of Study: Social Policy	
The Z generation, which grows in an age where technology develops rapidly and has difficulty in follow-up and has become a generation that grows with technology, is distinguished from its previous X and Y generations with its many features. For this reason, it is the subject of many researches in Turkey and abroad. Labour life is one of these issues. In this study, a qualitative research has been carried out about the expectations of working class Z university students.. In-depth interview method was used in the research. A group of 23 university students was interviewed and 8 demographic and 9 research questions were asked. The answers given to the questions were examined under 3 main headings. Afterwards, hypotheses were tested by evaluations. According to the findings, Z generation is a generation which is closely related to technology, gives importance to free thinking and justice and expects collective work. As a result, it was suggested that generation Z, which will carry out important works in the future, should be provided with opportunities to meet its expectations in both education and business life.	
Keywords: Generation, Generation Z, Labour Life, Expectation, Field Research	

GİRİŞ

İnsan dünya üzerinde var olduğu günden bu yana sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olmuştur. İlk olarak hayatta kalmak için toplayan ve avlayan insan, bunları yapabilmek için bile kendisine yardımcı olacak aletler ve soğuktan korunmak için giyeceği kıyafetler üretmiş, böylece hiç bitmeyecek ve durmayacak üretim sürecine başlamıştır. Yüzlerce ve binlerce yıl boyunca gelişimine devam eden insanoğlu, üzerinde yaşadığı dünyayı da değiştirmeyi sürdürmüştür. Bu sürekli değişim ve gelişim süreci ilerledikçe ve günümüze yaklaştıkça uzmanlaşma ve profesyonelleşme ortaya çıkmış ve her geçen gün daha ayrıntılı bir hâl almıştır.

İnsanlığın uzun gelişim süreci 18. yy. sonlarında buhar makinesinin icadı ve bunun üretimde kullanılmasının ortaya çıkardığı 1. Sanayi Devrimi ile oldukça büyük bir sıçrama gerçekleştirmiş; ardından çelik, petrol ve elektrik ile başlayıp Ford'un üretim bandı sistemiyle zirveye çıkan 2. Sanayi Devrimi sayesinde hız kazanmıştır. 2. Dünya Savaşı'nın büyük yıkıcılığının ardından da insanlığın ilerleyişi durmamış ve 20. Yüzyılın ikinci yarısının ortalarına doğru "Bilgi Devrimi" ya da "Dijital Devrim" de denilen 3. Sanayi Devrimi ortaya çıkmıştır. En nihayetinde ise 2011 senesinde Hannover Fuarı'nda ilk kez kullanılmasıyla hayatımıza giren ve bugün neredeyse tüm dünya tarafından kullanılan bir kavram olan "Endüstri 4.0" ile 4. Sanayi Devrimi'nin içerisinde bulunduğumuz kabul edilmektedir.

Bütün bu değişim ve gelişmeler incelendiğinde, ilk göze çarpanlardan birinin devirler arasındaki sürenin giderek kısaltmakta olduğu söylenebilir. Tarih öncesi devirler kategorize edilirken yüz milyonlarca yıldan, tarih devirleri bölümlenirken ise binlerce ya da yüzlerce yıldan bahsedilmekteyken, sanayi devrimleri arası on yıllar mesabesine kadar inmiş bulunmaktadır. Öyle ki günümüzde bilginin ve teknolojinin hızı, yetişilemez bir hâl almakla kalmamış, buna ek olarak artan bir ivme de gözlemlenir olmuştur.

Bu aşamalardan geçiş sürecinde teknolojik gelişmeler elbette, ekonomiyi ve onunla birlikte toplumu ve siyaseti de etkilemiş, toplumsal ve siyasal anlamda birçok değişimin yolunu açmıştır. Ekonomik anlamda bir işçi sınıfını ortaya çıkaran ilk sanayi devrimleri, bu durumun ortaya çıkardığı sorunlar aracılığıyla da "Sosyal Politika" bilim dalının ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır. İnsanoğlu tarihin en eski devirlerinden bugüne hep çalışmış ve üretmiş olsa da bir "Çalışma Hayatı" kavramının hayatımıza girmesi, ekonomi ve toplumsal hayattaki bu gelişmelerin sonucunda gerçekleşmiştir.

Dünyanın bu denli hızlı gelişmesi, özellikle 20. ve 21. Yüzyıllarda kuşak ya da nesiller arasındaki farkların da büyümesine sebep teşkil etmiş; birkaç nesil önceki atalarıyla aynı hayatı yaşayan insanların dünyasından, dede-nineleri, ebeveynleri ve hatta büyük kardeşleri ile farklı bir hayata doğan ve tamamen değişik bir dünyayı deneyimleyen çocuklar ve gençlerin dünyasına ulaşmamıza neden olmuştur.

Günümüze yaklaştıkça artan bir hızla gelişen teknoloji, dünyadaki büyük siyasal olaylar ve süreçler, bunlardan ve daha birçok unsurdan etkilenen ekonomi, her biriyle yakın ilişki içerisinde olan toplumsal yapıları da etkilemiş ve daha önce sadece aileler içerisinde ve soy ağaçları açısından önemli olan kuşak kavramı, başta sosyoloji ve çalışma ekonomisi

olmak üzere birçok bilimin ilgi ve araştırma alanı içerisine girerek yepyeni bir anlam kazanmıştır.

Bu durumla birlikte yakın tarihte doğan ve hem toplumsal hayata hem de çalışma hayatına dahil olmaya başlayan gençlerin yeni bir kuşak olarak tanımlanmaları, geçmiş kuşaklarla benzerlik ve farklarının ortaya koyulması ve yeni kuşakların toplum ve iş dünyası içerisindeki yerlerinin de tartışılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Çalışma hayatına, topluma, insana dair hemen hemen her şeyin baş döndürücü hızla değişimi, yepyeni düşünceler ve yepyeni meseleler doğurmuştur. Yeni nesillerin ve gelecek nesillerin eğitimleri, iş hayatına atılmaları ve çalışma hayatından beklentileri de bu bakımdan son derece önemli bir hâle gelmiş, üzerinde sıklıkla durulan konulardan biri olmuştur.

Yeni kuşaklar arasında büyük bir farklılık gösteren ve günümüzde en genç ve en aktif dönemlerinde oldukları düşünülen Z Kuşağı bu tartışmaların da odağında yer almaktadır.

Z Kuşağının farklı karakterleri, çalışma hayatı ve çalışma ortamından beklentileri kadar, dinamiklerini kullanarak iş hayatının mevcut şartlarını değiştirip değiştiremeyeceği merak edilmekte, şu anda üst ve yönetici konumda olan X ve Y kuşaklarıyla ilişkisinin ne şekilde gelişeceği de tartışma konusu olmaktadır.

Bir yandan Endüstri 4.0 ile yapay zeka konuşulurken, diğer yandan Toplum 5.0'in konuşulduğu bir dünyada Z kuşağının istekleri, potansiyeli, beklentileri, avantaj ve dezavantajları çok daha önemli bir hâle gelmektedir.

Çalışmanın Konusu

Üç bölüm hâlinde hazırlanan bu çalışmada ilk bölüm Kavramsal Çerçeveye ayrılmıştır. Bu bölümde kuşak/nesil kavramları literatür taraması yapılarak incelenmiş ve konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından tanımlamaları yapılmıştır. Kuşak kavramından ne anlaşılması gerektiğinin çeşitli araştırmalardan faydalanılarak açıklandığı bölümde, aynı zamanda Bebek Patlaması (Baby Boomer), X, Y ve Z kuşakları üzerine yapılan çalışmalar da incelenmiştir. Söz konusu kuşakların hangi dönemlere ait oldukları, kendilerine özgü özellikleri paylaşıldıktan sonra bu kuşaklar arasındaki farklar ve benzerlikler çeşitli şekil ve tabloların da yardımıyla sunulmuştur.

Dünyanın siyasal, ekonomik ve toplumsal açıdan etkileyen gelişmelerin, insanları da güçlü bir şekilde etkilemeye başlaması ve bunun doğal bir sonucu olarak birbirine yakın zamanlarda doğan insanların bile birbirlerinden çok farklı tavırlara, düşüncelere, beklentilere sahip olması araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Bu da kuşaklar üzerine araştırmaların ve değerlendirmelerin yapılmasını ve bugün sıklıkla kullandığımız X, Y, Z kuşağı gibi bazı sınıflandırmaların yapılmasına neden olmuştur.

Kuşakların çeşitli kriterlere göre sınıflandırılması ve isimlendirilmesini, bu kuşaklar üzerine farklı disiplinlerde araştırmalar yapılmasını beraberinde getirmiştir. Her kuşağın doğup büyüdüğü dönemlerin kendine has özellikleri ve o kuşaklara mensup kişilerin ortak yanları birçok araştırmacı tarafından konu edilmiştir.

2019 yılı itibariyle, ilk mensupları 24 yaşında olan ve üniversite eğitimlerini bitirmiş ya da bitirmek üzere olan, yavaş yavaş çalışma hayatına dahil olmaya başladığını gördüğümüz ve birçok açıdan diğerlerinden farklı bir dünyaya doğan ve bu anlamda çok farklı bir gelişim gösteren Z neslinin çalışma hayatından beklentileri bu çalışmanın temel ilgi alanını ve konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmada Z kuşağının dünya üzerindeki yeri ve tanımları ele alınmakla birlikte, asıl incelenen Türkiye'deki Z kuşağı mensubu gençler olmuştur. Türkiye Z Kuşağı'nın başta aileleri olmak üzere kendilerinden önceki kuşaklarla aralarındaki beklenti farklılıkları, hayata bakış açısından nasıl bir değişim yaşandığı ve çeşitli kuşak çatışmaları anlaşılmasına çalışılmaktadır.

Ayrıca iş hayatına atılma konusunda ne derece cesur olunduğu, çalışma hayatına dair endişeler ve de talepler çalışmanın bir diğer odak noktasını oluşturmaktadır.

Gerek ailevi sebepler gerekse de günümüzdeki iş imkanlarına ve maddi gereksinimlere bağlı olarak oluşan beklentiler ile zihinlerinde idealize ettikleri çalışma hayatı şartları da bu araştırmada incelenen konulardandır.

Çalışmanın Önemi

Kendilerinden önceki Y ve X nesillerinden farklı olarak, teknolojinin içine doğan, teknolojiye hızlı bir şekilde adapte olabilmenin yanı sıra klasik çalışma biçimlerini benimsemekte zorlanabilen Z kuşağının çalışma hayatında aktif rol oynamaya başlamasının, beraberinde bazı değişimleri de getirmesi beklenmektedir.

Teknolojinin ve daha öncekilerden çok daha hızlı değişen bir dönemin çocukları olan Z kuşağı mensuplarının bir kısmının çalışma hayatına atıldığı, bir kısmının ise iş hayatından önceki dönem olan yükseköğrenimlerine devam ettiği günümüzde bu nispeten yeni tanıdığımız kuşağın çalışma hayatındaki beklentilerinin de anlaşılabilmesi oldukça önemlidir.

Bu bağlamda yapılan çalışmayla, Z neslinin kendisini nasıl tanımladığı, diğer kuşaklardan ayırt ettiği yönleri, X ve Y kuşağına mensup aileleri, iş arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerinin nasıl şekilleneceği, çalışma hayatından potansiyel beklentilerini, iş hayatına ve işsizliğe dair kaygı ve endişelerini tespit etmek; böylece geleceğin çalışma hayatının düzenlenmesine katkıda bulunmak açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın önemini artıran bir diğer husus ise, bu araştırmada, çalışma ekonomisi ve sosyal politika alanlarının gerektirdiği somut veriler göz ardı edilmemekle birlikte, meseleye sosyolojik bir bakış açısı da katılmaya çalışılmıştır.

Ayrıca çalışmada farklı birçok çalışmada kullanılan niceliksel araştırma yönteminden farklı olarak nitel araştırma yöntemleri kullanılmış, katılımcılarla doğrudan ve derinlemesine görüşmeler yapılarak konu hakkındaki görüşlerinin daha sağlıklı incelenmesi sağlanmıştır.

Temel araştırma konusu Z kuşağının çalışma hayatından beklentileri olsa da, Z kuşağının kendini tanımlaması, ailesi ve çevresi ile ilişkileri, kendileri hakkındaki beklentilerden

etkilenmelerinin doğurduğu sonuçlar da araştırılmış, böylece daha önce konu hakkında yapılan araştırmalara göre farklı bir bakış açısı da oluşturulmuştur.

Çalışmanın Amacı

Çalışmada Z kuşağına mensup üniversite öğrencilerinin hayata bakışı, teknolojik gelişmeler ve bunların kullanımının kendilerini ne kadar etkilediği ve bu durumun olumlu-olumsuz yanlarını nasıl değerlendirdikleri konusunda bilgi sahibi olmaya, buna ek olarak mezuniyet sonrasındaki iş arayışı hakkında düşünceleri ve aranılan iş özellikleri sorgulanmaya çalışılmıştır. X ve Y kuşakları içerisinde yer alan ailelerinin çalışma hayatından beklentileri ile kendi beklentilerinin ne derecede örtüştüğü de araştırılan konular içerisinde yer almaktadır.

Çalışmada asıl odak noktası ve amacı ise Z nesli üniversite öğrencilerinin çalışma hayatı içerisindeki maaş, özel sektör ya da kamu, yurt içi ya da yurt dışı gibi konulardaki tercihleri ile ideal kurum (iş yeri), iş ortamı ve yöneticiye dair beklentileri olarak belirlenmiştir.

BÖLÜM 1

KUŞAK KAVRAMI

1.1 Kuşak Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Türk Dil Kurumu'na göre kuşak kavramı, yaklaşık yirmi beş yaş grubunu oluşturan bireyler grubu, göbek, nesil, batın, jenerasyon olarak tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumu'nun bir diğer tanımı ise, yaklaşık aynı yıllarda doğmuş, aynı yaştaki koşulları paylaşan, dolayısıyla benzer sorunları ve kaderleri paylaşan ve benzer görevler yapmak zorunda olan bir insan grubunu ifade eder. Bu anlamda bakacak olursak kuşak bir zamansal dilimi ifade eden bir sürecin yansımasıdır. Fakat elbette ki bu sözlük tanımı sosyoloji bilimi için yalnızca bir başlangıç merhalesi olabilir. (www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.07.2019)

Genel anlamda ilk bilimsel kuşak çalışmalarını, August eComte yapmıştır. Comte 1800'lü yılların ilk yarısında yaptığı çalışmalarda kuşakların tarih içerisinde sürekli hareket halinde olan güçler olduğunu savunmuş, toplumsal anlamda gelişim ve ilerlemenin de kuşaklar arası aktarım ile gerçekleşebileceğini söylemiştir. (Comte'tan aktaran Latif ve Serbest, 2014:136)

Buna göre kuşaklar arası aktarım yeni nesillerin bilgiyi öğrenmesinin kalıcılığını sağlamaktadır. Geçmişte yaşanan başarılar, acılar, felaketler veya büyük olaylar birer tecrübe olarak daha sonraki nesillere aktarılmakta ve eski hatalara düşülmesinin engellenmesine veya benzer sorunları çözmenin kolaylaşmasına yardımcı olmaktadır (Comte'tan aktaran Latif ve Serbest, 2014:137).

Kuşaklar konusunda çalışmalar yapan bir diğer isim ise Maurice Debesse olmuştur. Debesse'ye göre kuşağı iki farklı şekilde incelemek gerekmektedir. Aile içerisindeki nesiller ile toplumsal anlamdaki nesillerin mutlaka ayrı ayrı ele alınmasını savunan Debesse, aile dışındaki toplumsal kuşakları, birbirine yakın yaşlarda, bir akrabalık ilişkisi içerisinde olmayan ve aynı dönemde yaşamakta olduklarından dolayı benzer düşünme ve yaşama tarzlarını paylaşan insanlar olarak tanımlamıştır (Debesse'den aktaran Onur, 1980:15).

Günlük konuşmada söz konusu olan kuşak kavramı bu çalışmada incelenen kuşak kavramından daha farklı anlamlar ifade etmektedir. Aile içerisindeki kuşak veya nesilden bahsedilirken genellikle alt ve üst soy bağları söz konusu olmaktadır. Oysa toplumsal kuşaklarda böyle bir bağ veya alt-üst soy şartı aranmamaktadır(Kaçar, 2019: 4).

Bugünkü anlamda kuşaklar konusu ilk kez 1928'de Karl Mannheim adlı bir Alman sosyolog tarafından yazılmış bir kitapta ortaya atılmıştır. Bugün sosyolojik anlamda daha geçerli olan kuşaklara ilişkin sınıflandırmaları içeren araştırmanın sonuçları ise ilk kez 1991 yılında William Strauss ve Neil Howe tarafından yazılmış kitapta yapılmıştır. Bu teoriye göre, nesil üyelerin ortak bir yaş aralığı değildir. Bu yaş aralığının yanı sıra sosyal ve ekonomik anlamda benzer deneyimleri paylaşmış olmaları önemlidir (William Strauss ve NeilHowe,1991:156). Yani yukarıda zikredilen TDK tanımının eksik yanı kuşakların

sosyal deneyimlerinin benzerliğidir. Buradan yola çıkarsak kuşak kavramının sabit bir yıl aralığı olması teknolojik gelişmelerin bu denli hızlandığı yüzyılımızda imkansıza yakın bir şeydir.

Kuşakları sadece doğdukları zaman aralıklarını dikkate alarak sınıflandırmak doğru olmaz. Kuşakları oluşturan toplumların düşüncelerini, deneyimlerini ve duygularını sınıflandırmak için de kullanılır (Adıgüzel vd, 2014:191).

Jean-Calude Langree, kuşaklık kavramını aynı tarihi olaylarda bulunan, aynı dönemde yaşayan, aynı sosyal şartlar altında sosyalleşen ve hatta aynı kolektif kimliğe ait olan bireyler tarafından oluşturulan toplumlar olarak tanımlar (Langree'den aktaran Toruntay, 2011:18).

Bu açılardan bakıldığında yukarıda belirtilen kuşaklar ve sabit bir yıl aralığından bahsetmek gittikçe olanaksızlaşmaktadır.

Karl Mannheim, yaptığı çalışmada bir toplumdaki kuşakların varlığından bahsetmek için bulunması gereken beş özellikten bahseder. Birincisi, kültürel süreçte yeni katılımcıların ortaya çıkışı; ikincisi, eski katılımcıların sürekli olarak ortadan kaybolması; üçüncüsü, bir kuşak üyelerin tarihsel süreç içinde zamanın belirli bir bölümüne katılma yetenekleri; dördüncü olarak, kültürel mirasın iletimi; beşincisi, nesilden nesle kesintisiz geçiştir (Mannheim'dan aktaran Bezirci, 2012:15).

Bütün bunlardan yola çıkarak aslında kuşak kavramının değişken yapısının da önemi vurgulanmak istenmiştir. Zira kuşak dediğimiz şey belli yıllara değil belli sosyal yapıların dönüşümü ile anlam kazanır. Bu sosyal yapıların dönüşümü içinde savaşlar, ekonomik krizler ve teknolojik gelişmelerden kaynaklanan sosyal değişimler bu sosyal yapıyı değiştiren etmenler olarak sıralanabilir.

1.2. Kuşak Sınıflandırması

Bu çalışmada kullanılan Kuşak sınıflandırmasının öğeleri aşağıdadır. Bu araştırmada en güncel kuşak sınıflandırması olarak kabul gören Oblinger&Oblinger (2005) sınıflandırması dikkate alınmıştır. (Oblinger ve Oblinger, 2005:127)

1.2.1. Sessiz kuşak

Adı çeşitli kaynaklarda Sessiz Kuşak, Olgunlaşanlar, Gaziler, Yaşlılar veya Radyo Bebekleri olarak ifade edilen bu kuşak, 1900-1945 yılları arasında dünyaya gelenlerden oluşmaktadır. Bu kuşağın hayatında büyük bir rol oynayan birçok sosyo-kültürel, politik ve ekonomik olay gerçekleşmiştir. Söz konusu olaylardan bazıları bu neslin kişiliğini şekillendiren ve kurucu üyelerinin karakteristik özelliklerini oluşturan I. ve II. Dünya Savaşları, 1929'daki Büyük Buhran, Pearl Harbour Saldırısı, Hiroşima ve Nagasaki'ye atılan Atom Bombaları ve Kore Savaşı'dır. Ülkemizde ise bu dönemde Balkan Savaşları, Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı'nın dışında, imparatorluğun dağılması, yeni bir

cumhuriyetin kurulması, yeni bir devlet ve toplum düzeninin ortaya çıkması ile inkılaplar gibi sosyal olaylar ön plana çıkmaktadır. (Büyüksu, 2017:7)

Savaşlar ve ekonomik sıkıntılar, geleneksellerin hayatlarının önemli bir bölümünü gölgeleri altında yaşadıkları iki ana olaydır. Bu yüzden özelliklerinin çoğu bu ıstıraplardan etkilenir. Bu nedenle, çok fazla para harcamadan mütevazı bir hayat sürdürmek isteyen tasarruflu gelenekselcilerin işlerinde kalıcılık istemeleri anlaşılırdır. Çünkü finansal güvenlik bu dönemin insanları için çok önemlidir. Sessiz kuşak mensupları, belirsiz olaylardan korunmak için “kurum”a güvenmeyi tercih ederler. Otorite severlerin tutumu sayesinde iş hayatında talep görürler. Savaş yıllarını ve Büyük Buhran'ı tecrübe eden bireyler olarak, iş dünyasında ana yaklaşımı 'sıkı çalışmak', 'yaşamak için çalışmak' ve 'zevkten önce iş' şeklinde özetlenebilir. Bu kuşağın üyeleri açısından işlerini güvence altına almak için finansal gelecekleri çok önemlidir. Bir şirkette veya hiyerarşide ömür boyu işe girmenin güvence altına alındığını düşünen Gelenekselcilerin, kendilerini yönetebilecekleri ideal çalışanlar olduğu varsayılmaktadır. Ordunun etkisinden dolayı, yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşi etkili yaklaşımları severler ve emir komuta zinciri içerisinde hareket ederler. Aynı şekilde, liderlik tarzları da bir emir komuta zincirine benzemektedir ve emir vermeyi içermektedir. (Johnson Controls “Generation Y and the Workplace Annual Report, 2010:93)

Disiplini seven bu insanlara göre, iş hayatının temel prensipleri patrona saygı göstermek ve emirlere uymaktır (Crampton ve Hodge, 2009:128). Bir Sessiz Kuşak üyesini en çok motive eden faktörler, iyi bir iş yapmak, işini iyi yapan bir kişi olarak tanınmak, kuralların olması ve bu kurallara saygı duymaktır. Eski çalışan, en kıdemli kişidir ve en iyisinin ne olduğunu da bilmektedir. Hükümete ve otoriteye saygı duydukları için, kuralları yıkmak ve yetkilileri göz ardı etmek onların düşünebileceği en olumsuz şeydir denilebilir. (Harrison, 2007:56). Gelenekselciler, birlikte çalıştıkları diğer kuşaklarla daha fazla çatışmalar çünkü diğer çalışanların çalışmasını, kurallara ve emirlere uymalarını, hiyerarşie ve otoriteye onların saygı duydukları kadar saygı duymalarını beklerler.

Birleşmiş Milletler Ortak Personel Emeklilik Fonu, 2010 verilerine göre, 69 yaşından küçük olan Geleneksellerin yüzde 95'i emekli olmuştur. Henüz emekli olmayanlar üst düzey yöneticiler ve danışmanlar olarak çalışmaktadır. Dünya nüfusunun % 5,9'unu oluştururlar (“United Nations Joint Staff Pension Fund Report”, 2010:29).

2015 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Türkiye nüfus verilerine göre sessizler kuşağından 4.138.854 birey ülkemizde yaşamaktadır (www.tuik.gov.tr).

1.2.2. Bebek patlaması (Baby Boomers)

1946-1964 yılları arasında doğanlardan oluşan bu devasa nesil, II. Dünya Savaşı'ndan hemen sonra doğmuş yaklaşık bir milyar bebekten oluşmaktadır. Sınıflandırılmış nesiller arasında en büyük kuşak olduğu kabul edilir. Önemli sosyo-kültürel, politik ve ekonomik olayların bazılarını yaşamış olmaları Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin, farklı özelliklere sahip olmalarına neden olmuştur. Soğuk Savaş, İnsan Hakları Hareketleri, Cinsel Devrim,

JFK Suikastı, Aya Çıkış, Vietnam Savaşı, Watergate Skandalı ve 1973 Petrol Krizi gibi olaylar, buna saygı duyan gelenekselcilerin çocukları olarak doğmuş olmalarına rağmen, otorite konusunda şüpheci olmalarına neden oldu. Bu kuşağın kurduğu aileler çok dikkat çekti, çünkü ebeveynleri, çocuk merkezli aileleri bazı sıkıntılardan muzdarip olduktan sonra kurdular. Türkiye’de ise bu kuşak tek partili hayattan çok partili hayata geçişi, 27 Mayıs 1960 İhtilalini ve seçilmiş başbakan ile bakanların idam edilmelerini ve 70’li yıllardaki silahlı çatışmalarla 1980 darbesini doğrudan yaşadı. Bütün bunlar, Türkiye’deki bebek patlaması kuşağı üyelerinin üzerinde oldukça büyük etkiler bıraktı. (Büyüksulu, 2017:9)

Bu neslin üyelerinin, aynı dönemde yaklaşık bir milyar bebek doğduğundan, her zaman bireysel ve rekabetçi olmaları gerekiyordu. Böylece, titizliği ana kural olarak kabul ettiler. Kalabalık bir nesil olan Baby Boomers (Bebek Patlaması) kuşağı titizlikle düşünmeye niyetliydi. Onlar için yaşam ile ilgili temel kural “çalışmak için yaşamak” tır. Sloganları “Şükürler Pazartesi”dir. Özelliklerine uygun olarak, Baby Boomers Kuşağı üyeleri, iş hayatında rekabetçi olmalarına rağmen kişisel hedeflerine ulaşmak için takım çalışmasının önemine inanmaktadır. Bebek Patlaması Kuşağı’nın idealist üyeleri için her zaman beklenenden daha başarılı olmak temel prensiplerden birisidir. “Çalışkanlığı özenli olmak ve fedakarlık olarak gören bu nesil, başarılı olabilmek için işkolik hareketi başlattı” (Zemke vd., 2002:67). Kariyerlerini ve pozisyonlarını iktidara ve otoriteye bağladıkları söylenebilir. Onlara göre işe bağlılık ve başarı, mesai saatleri ile ölçülebilir. Üyeleri “Sertleşip Başa Dön” sloganı ile hareket eden Bebek Patlaması Nesli şirketlerine sadıktır. Tek bir şirket için çalışmanın başarı getireceğine ve bunun uygun bir eylem olacağına inanmaktadırlar. Bu neslin üyelerinin kişisel memnuniyetine ihtiyaçları olduğu söylenebilir ve bu sayede kişisel başarılarını, aidiyet hissine sahip olarak ve kurumun hedeflerine göre sürdürmeleri gerekmektedir. (Timmermann, 2007:91) Çünkü bu kuşağın mensupları çalışmalarına mutlaka geri bildirim beklerler ve yaptıkları işe karşılık olarak “saygınsınız” ve “size ihtiyacımız var” gibi mesajlar almayı umarlar. Bebek Patlaması Kuşağı çalışanları genelde park yeri, sigorta gibi basit özlük hakları ile motive edilebilirler.(Olson, 2011:25). Onları motive eden iç faktörler kişisel memnuniyet, kişisel başarı ile kendini tanımlama ve sürekli kendini geliştirmedir (Buahene ve Kovary, 2003:169). En büyük işgücünü oluşturan bu neslin üyeleri, işkolik oldukları için çalışma hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamakta zorlanmışlardır. Yukarıda da zikredildiği gibi bu kuşak çocuk merkezli ailenin zararları ile büyümüştür. Kadınların iş hayatına katıldığı bu dönemde, işkolik ebeveynlerin varlığı yüksek boşanma oranının nedenini açıklayabilir. Kısacası iş ve çalışma, iş karakterleri 'sadık işkolik' olarak tanımlanan bu neslin üyeleri için heyecan verici bir maceradır. İş yaşamlarında en çok istedikleri şey sürekli kariyer geliştirmek, tek bir işte mükemmel bir başarıya ulaşmak, kendilerini geliştirmek, büyümek ve gelişmek, takım çalışması, unvan, statü ve paradır.

2015 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Türkiye nüfus verilerine göre bebek patlaması kuşağından 17.008.183 birey ülkemizde yaşamaktadır (www.tuik.gov.tr).

1.2.3. X Kuşaağı

Büyük popölasyonları, büyük egoları ve işkolik özellikleri sayesinde tarihe damgasını vuran Baby Boomers(Bebek Patlaması) neslinin çocukları olan X kuşaağı, 1965 ve 1979 yılları arasında doğanlardan meydana gelmektedir. X kuşaağının en gençleri üyeleri40, en yaşlıları54yaşındadır. İş dünyasına katılan Bebek Patlaması kuşaağındaki kadınların sayıları rekor seviyeye ulaştığından dolayı, işkolik bir kuşaağın çocuğı olan X kuşaağı üyelerine “Latchkey Child”¹da denilmiştir. Her iki ebeveyni de çalışan bu kuşak, evlerinin anahtarını taşımak ve okuldan geldiğinde kapıyı kendisi açmak zorunda kalmıştı. İki parlak nesil arasında kalan X kuşaağı, geçiş dönemi olarak kabul edilebilmektedir.

Eski nesiller arasında gelenek, geleneğı sadık kalırdı fakat bu kuşaağın teknoloji ile arası iyiydi. Karakterlerini şekillendirmelerine neden olan olaylar Watergate Skandalı, ABD-Vietnam Savaşı’nın sona erişı, kişisel bilgisayarların ortaya çıkışı, Üç Mil Adası Kazası, İran Rehine Krizi, John Lennon Suikastı, İlk AIDS Vakası, Uzay Mekiğı Challenger Kazası, Berlin Duvarı’nın Yıkılışı, Körfez Savaşı ve bu savaşı evlere taşıyabilen televizyon yayıncılığıydı. Ülkemizde ise 60’lı yılların sonlarında üniversitelerde başlayıp sonra toplumun her alanına, sokaklara, iş yerlerine kadar genişleyen ve silahlı bir çalışma haline dönüşen ideolojik olaylar, bu olayların yanı sıra 1974 yılında gerçekleşen Kıbrıs Barış Harekatı, 1980 darbesi, sonrasındaki siyasi ortam, terörün yoğun olduğı yıllar ve oldukça kötü ekonomik süreçler X kuşaağının en çok etkilendiğı olaylar olarak sayılabilir. Ebeveynlerinin aksine, X kuşaağı daha az rekabetçi bir nüfusa sahipti. Fakat teknoloji sayesinde bu nesil küresel düşünebilen ilk nesildir.

Önceki nesiller ile karşılaştırıldığında, daha az ebeveyn dikkatiyle büyüdüklerinden daha kendine güvenli ve yeteneklidirler. Kendilerini bir geçiş dönemi kuşaağı olarak yönlendirmeye meyillidirler. Sürekli olarak değışmeye başlayan bir dünyaya gelen X’ler, ebeveynlerinin aksine sorgulama yetkisini daha aktif kullanırlar. Değışen dünya nedeniyle farklılıkları tolere etmeyi öğrenen ve onlardan sonraki nesillere göre daha kısıtlı bir ortamda büyüdükçe daha fazla yaratıcılık kazanan X kuşaağı, karşılaştıkları durumları analiz edebilen, sorunlara kolayca çözüm bulabilen insanlardan oluşmaktadır. X kuşaağı üyeleri çoğunlukla boşanmış ve işkoliklerin çocuklarıdır.

Bu kuşaağın üyeleri olan ebeveynler iş ve aile arasındaki dengeye önem veriyorlar. Bebek Patlaması Kuşaağı’nın “çalışmak için yaşa” sloganı, X kuşaağı için değışerek “yaşamaya çalışmak” halini almıştır. X Kuşaağı, yalnız büyüdüğünden erken yaşlarda sorumluluk alma konusunda başarılıdır .Özgüvenleri yüksektir. İş yaşamlarında en önemli nokta kariyerlerini geliştirmektir. Kariyerlerini geliştiremeyeceğini düşündükleri bir şirkette çalışmaya devam etmek istemezler. X kuşaağının iş yaşamındaki en büyük avantajlarından biri değışime açık olmalarıdır. X kuşaağı çalışanları alışılmış bir şeyi değıştirmek, hatta ihtiyaç duyulan şeylerden başka, aynı davranışları şirketlerinden de

¹Latchkey Child terimi, evin anahtarını taşıyan çocuktan gelmektedir. X Nesilinin sadece babaları çalışmıyordu anneleri de çalışıyordu. Bu yüzden çocuklar anahtar taşımak zorunda kaldılar. Böyleceanahtar çocuğın boynuna gerildi ve bu çocuklar Latchkey Child olarak adlandırıldılar.

beklediklerinden, beklentilerini yerine getirememesi durumunda işlerini kolayca değiştirebilir. X kuşağı kişisel gelişime önem veren bir nesil olarak dikkat çekmektedir. Sıkıcı ve stresli bir iş yerinden hoşlanmazlar, iş yerlerinin ancak gelişmek ve öğrenmek için bir yer olduğunu varsayarlar (Miller ve Washington, 2011:83). Mizaçları için keyifli ve özgür bir çalışma ortamı isterler. Bu nedenle rahat ajanslar için çalışmayı veya kendi işlerini kurmayı tercih ediyorlar. Kurumsal bir şirket için çalışıyorlarsa esnek çalışma saatleri, keyifli çalışma ortamı veya beceri temelli tanıtım (Berk, 2013:160) gibi beklentileri vardır. Sorunlara farklı bir yaklaşım sergileyen X Kuşağı üyeleri, alternatif fikirleri üretmekten memnuniyet duyarlar ve sonuç odaklı tavırlarıyla şirket içinde fark yaratmaya isteklidirler. Başarıyı uzun çalışma saatleri ile ilişkilendiren ebeveynlerinin aksine, akıllıca çalışmayı tercih eden X kuşağının üyeleri kendileri için zaman ayırmaktan yanadırlar. X'ler, 1980'lerde etkileri hissedilmeye başlanan küreselleşmeden önemli ölçüde etkilenmiş bir nesildir. Bu durum, coğrafi sınırların sona ermesi anlamına geliyordu. Genel anlamda küresel bir bakış açısına sahip olan ilk nesillerdi. Mizaçları ise değişmeye ve farklı yapılar yönelmeye açık olarak şekillenmiştir. Çalıştıkları şirketlerdeki çeşitliliği severler ve küresel olarak düşünebilirler (Reeves ve Oh, 2008:205). Böylece, X kuşağı yurtdışında çalışmaya odaklanan ya da küresel şirketler için çalışmayı tercih eden ilk nesil olmuştur. X kuşağı üyeleri, durgun pazarlar nedeniyle ebeveynlerinin kazanabileceği kadar para kazanamadılar. Para eksikliği veya varlığı motivasyonel bir faktör olmasa da, motivasyon kaybına neden olmuştur (Karp ve Sirias, 2002:60). Özgürlüğü seven X kuşağı için en iyi motivasyonlardan biri bunu sağlayan araçlardır. Motivasyonları genellikle yüksektir. Onları motive etmek için geri bildirimde bulunma, güvenlik ve kariyer gelişimlerini sağlama sunulması gerekir. Aynı zamanda iş ve sosyal yaşamlarında cep telefonu kullanmaktan hoşlanıyorlar. Teknolojinin henüz gelişmeye başladığı bir dünyaya gelen X kuşağı üyeleri, onlardan önceki nesillere göre daha şanslıdır, ancak onlardan sonraki nesillere göre de daha az bilgiye sahiptirler. X Kuşağı teknolojiyi anlamak ve kullanmak zorunda kalmıştır. Çalışma hayatlarında zaman zaman teknolojiden yardım alır, cep telefonu ve dizüstü bilgisayar kullanır, e-postalarını kontrol eder, çeşitli araştırmalar için interneti kullanır ve her gün değişen teknolojinin olanaklarından yararlanırlar. (Taş vd, 2017:1031)

2015 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Türkiye nüfus verilerine göre X kuşağından 16.345.982 birey ülkemizde yaşamaktadır. (www.tuik.gov.tr)

1.2.4 Y Kuşağı

Y kuşağı 1980 ile 1994 arasında doğanlardan oluşmaktadır. 2019 yılı itibarıyla en genç üyesi 25 yaşında, en yaşlı olanlar ise 39 yaşındadır. Y kuşağı dünyanın her konuda ilk teknolojik ve küresel kuşağı olarak tanımlanır. Y Kuşağı, Milenyum, Gelecek Nesil, Dijital Nesil olarak da bilinir. Y kuşağının en belirgin özelliği bir durumla karşı karşıya kaldıklarında “Neden”² sorusuna cevap aramalarıdır. Bu yüzden “Neden Nesli” olarak da adlandırılırlar. (Schrode ve Warren, 2003:209) Herkesin bir şeyler yapmakla meşgul olduğu planlı bir dünyada doğdular. Bu yüksek eğitilmiş nesil, gelenekten yeni bir döneme

²İngilizce’de y “why olarak okunur. Bu yüzden y kuşağının neden kuşağı olarakta adlandırıldığı bilinmektedir.

geçişi yaşıadı ve kendilerini 'özgür ruhlar' olarak tanımladı. Diğer kuşaklardan farklı olan en belirgin özellikleri, tam anlamıyla teknolojiyle birlikte yaşamalarıdır. Geçmişteki X kuşağının aksine “en teknolojik nesil” olarak hatırlanmaktadırlar. Y kuşağı üyelerinin ilk küresel kuşak olarak nitelendirilmesini sağlayan bir başka olay da bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı bir şekilde ilerlemesidir. Bu ana dinamiklere ek olarak, Y neslinin kişilik oluşumunda rol oynayan olaylar, Sovyetler Birliği'nin Dağılması, Prenses Diana'nın Ölümü, 11 Eylül ve Benzer Terörist Saldırıları, Doğal Afetler, Siyasal Skandallar, Orta Doğu'da Savaş, Irak ve Afganistan'ın işgali sayılabilir. Ülkemizde ise Y Kuşağının, 1980 Darbesini gören ebeveynlerinin etkisinde kaldıkları söylenebilir. Ayrıca 90'lı yıllardaki yoğun terör saldırıları, ekonomik krizler, gençlik çağlarından yetişkinliklerine kadar tek parti iktidarında yaşamaları, 15 Temmuz Darbe Girişimi ve sınırların yanı başındaki birçok savaş ve karışıklık, Türkiye'deki Y Kuşağı mensuplarını etkileyen olaylardan öne çıkanlar arasında yer almaktadır. Dünyadaki küresel gelişmeleri de bu yüzden yakından takip ederler (Büyükuslu, 2017: 10).

Y kuşağı genellikle aldıkları görevleri yerine getirmek için teknolojiyi kullanır. Y'ler erken yaşlarından başlayarak değişime adapte olabilir. Adaptasyon kapasitelerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Onlar değişime ayak uydurabilen, hatta beğenip isteyen bir nesildir. Değişimin hızının farkındadırlar. Her türlü işini çok hızlı bir şekilde yerine getirebilirler. Y nesli beklemekten hoşlanmıyor ve sabırlı olmayı bilmiyor. Öte yandan, Y nesli üyeleri, küreselleşmiş bir dünyada doğduklarında, diğer nesillerin yapabildiğinden daha küresel düşünebilir. Diğer ırklara, cinsiyetlere, etnik kökenlere, kültürel değerlere ve cinsel tercihlere saygı duyarlar. Yaşadıkları terörist saldırılara, politikadaki dengesizliklere ve otorite ve politikacılara güvensizliklerine bağlı olarak, Y'ler uzun vadeli planlara kısa vadeli planlar yapmayı tercih ediyorlar. Y'lerin bir diğer özelliği de, yaptıkları işlerin verimli ve farklı olmasını istemeleridir. Çözüldükleri ve özverili oldukları için motivasyonlarını yüksek tutuyorlar. Çocuk merkezli aileler olarak birden fazla kursa veya aktiviteye katılmaya alışkın olduklarından, aynı anda birden fazla işe odaklanma yetenekleri vardır. Y neslinin ebeveynleri, her zaman çocuklarının yanında olan, onları kontrol eden ve koruyan ve tüm isteklerini yerine getiren “helikopter ebeveynleri”dir. Bu ebeveynlerin çocuklarına verdiği mesaj, “işlerin daha da kötüye gittiği zaman eve doğru koşmaktır”. Eğitimi iş hayatında başarılı olmanın anahtarı olarak görüyorlar. Aldıkları stajlar ve kurslar, katıldığı stajlar ve yaşamları boyunca yaptıkları yarı zamanlı işlerle kendilerini iş hayatına hazırlarlar. İşyerini bir şeyler öğrenme fırsatı olarak görüyorlar (Fleschner, 2007:261).

Yaşam boyu öğrenmenin önemine inanırlar. Bu kuşak, bilginin onları güçlü yapmasını bekleyerek incelemeyi seviyor. Teknolojik bir nesil olmanın avantajı sayesinde Y kuşağı çalışanları, araştırma yapmakta zorluk çekmezler ve işlerinde elde ettikleri bilgileri kullanabilirler. Bilgiye kolayca erişebilir ve çalıştığı şirketin ortak sorunlarını çözmek için kullanabilirler. “Y kuşağı, farklı kaynaklardan gelen bilgileri derleme ve doğduklarından beri bilgi bombardımanına maruz kaldıklarında topladıkları bilgileri filtreleyen problemleri çözmek için kullanma yeteneğine sahip”tir. Y çalışanları lider olmak isterler. (Buckley ve Beu, 2001:163).

Çalıştıkları şirket tarafından desteklenen bireysel çalışmaları tercih ediyorlar. Çalışanların % 75'i kendileri için mentor istiyor, % 80'i yöneticilerden geri bildirim bekliyorlar. “Otoriteye meydan okuyan Y kuşağını motive etmek için emirleri ve hiyerarşiyi sevmiyor, unvan ve konumdan etkilenmiyor, onlara inanan ve destekleyen bir yöneticiye ihtiyaç duyuyor. Ailesiyle birlikte büyüyen çocuklar, yaşlı personelin müdürleri olmasını isterler - arkadaşlarının değil. İşyerinde eğlenmek ve keyifli bir çalışma ortamı oluşturmak için arkadaşlara ihtiyaçları vardır. (Adıgüzel ve Batur & Ekşili, 2014:191).

Y Kuşağı, sabırsız kişilikleri nedeniyle hızlı terfi bekliyor, terfi ettirilmediği sürece işi kolayca değiştirebilir. İş değiştirmek bu kuşak için normal bir şey gibi görünüyor. Y'ler, kendilerini desteklemeye hazır olan ailelerinde güvendikleri için işsiz olmaktan korkmuyor. Y kuşağı, karakteri değişime açık olduğundan, çalıştıkları yeni şirketlere uyum sağlamada zorluk çekmezler. Onlar işle aile yaşamı arasında bir denge kurmaya çalışın ve ailelerini sadece evde değil, kariyerleri boyunca destekleyen aileleri önemser. Bu nedenle çalışmak için yaşamaya çalışmayı tercih ediyorlar. Yani Y kuşağının yaşamla ilgili sloganı yaşamak için çalışmaktır. Aynı anda birden fazla işi yapabilen ve çok görevli işleri tercih eden bu neslin üyeleri yaptıkları işle değil, kariyerleriyle tanınmak istiyorlar.(Schawbel, 2013:63).

Y kuşağı çalışanları, iş hayatındaki manevi değerlere önem veren ve fikirlerinin sorulmasını talep eden her zaman şirkette aktif olmak istiyor. “Ne yaptığının farkında olmayan bir zincirin parçası olmak yerine, şirketin vizyonu konusunda kritik bir konumda olmayı ve şirketi geliştirmek için inovasyon çalışmalarına dahil olmayı seçtiler” (Schawbel, 2013:66). Y kuşağı fark yaratmayı sever, ancak standart şekilde davranmaz. Bazen sosyal medyayı iletişim ve eğlence ile işlerinde bir bilgi deposu olarak kullanırlar. Bu nesil iş hayatındaki rekabete sahiptir ve rekabetçi bir ortamda çalışmayı amaçlamaktadır. Performans gelince değerlendirme dikkate alınacak bireyler arasındaki farkları talep ederler. Küresel bir bakış açısına sahip bir neslin üyeleri olarak, farklı kültürleri ve farklılıkları olan şirketler için çalışırken bir problemleri yoktur. Bu tür şirketlerin koşullarına diğer nesillerden daha kolay ve hızlı bir şekilde adapte olabilirler. Y kuşağı üyeleri özgür olmak için para kazanmaya çalışırlar. (Büyüksulu, 2017:11)

Kişisel hedeflerine ulaşmak için kurum içindeki ekip çalışmasına dayanırlar. Girişimci ve yenilikçi ruhları sayesinde teknoloji ile bütünleşmiş şirketler için çalışmak isteyen Yler, anında mesajlaşma ve e-posta göndermeyi tercih ediyor. Başlangıçta şirketleri farklı kişilikleri nedeniyle caydırabilirler. Ancak çalışmaya başladıktan hemen sonra, onlardan verimlilik elde eden şirketler için bir atılım yapabilir. Y'leri şirkette tutmanın yolu onları motive etmektir. (Büyüksulu, 2017:11)

2005 yılında gerçekleştirilen Mitchell araştırmasında Y kuşağının tercihleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir(Oblinger ve Oblinger, 2005:276);

- a. Değişim sağlayan ve etki bırakan,
- b. Kendilerini ifade edebilecekleri bir iş isteyen,
- c. Aynı anda çok işi yürütebilen,

- d. Aktif bir şekilde olaylara dahil olma ve olayların içinde yer alma,
- e. Çalışma saatlerinde, dış görünüşte esneklik; rahat bir iş ortamı,
- f. Takım çalışması,
- g. İş başı eğitim,
- h. Her şeyi hızlı ve kolay yoldan elde etme,
- j. İş ve hayat dengesi.

2008 yılında ise Çatalkaya Y kuşağının özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Çatalkaya, 2008:18) ;

- a. Kendini ve tercihlerini rahatlıkla ortaya koyabilme, girişimcilik,
- b. Kendilerinden ve işvereninden yüksek beklentiler,
- c. Sürekli eğitim ve öğrenme,
- d. Sorumluluk alma ve kendilerini ispat etme isteği,
- e. Daha hırslı ve çabuk yükselmeyi isteme,
- f. Rahatlığa düşkün, çalışmayı ve sosyalleşmeyi pek sevmeme,
- g. Uzun süreli sadakat göstermeme ve kolay tatmin olmama,
- h. Direkt emir almaktan ve ast olmaktan hoşlanmama,
- i. Otoriteden rahatsız olma.

2015 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Türkiye nüfus verilerine göre Y kuşağından 19.005.566 birey ülkemizde yaşamaktadır. 2025 yılı itibari ile bu kuşağın nüfusun %75'ini oluşturması beklenmektedir. (Kural, 2013:28). Buna bağlı olarak gelecekte ekonomi üzerinde etkilerinin önceki kuşaklara göre daha yüksek olması beklenmektedir. (www.tuik.gov.tr)

1.2.5. Z Kuşağı

1995'ten beri doğan insanlardan oluşan Z kuşağı, İnternet Çocukları, Dijital Nesil, Dijital Yerliler Anında Çevrimiçi olarak da adlandırılmaktadır. (Levickaite, 2010:97). Z kuşağının en belirgin özellikleri; güven, özgürlük, bireysellik, teknolojiye bağımlılık ve hızdır. Bu nesil ile ebeveynleri olan X Nesil arasında teknoloji kullanımı açısından büyük fark görülmektedir. Z'ler PC, GSM ve İnternet'in çocuklarıdır. Z kuşağının hızla değişen dünyayı anlamaya ve onun içinde büyümeye çalışan üyeleri, geleceğin kuşağıdır. Z kuşağı ile ilgili yapılan değerlendirmeler, yaşın altında oldukları için varsayımların ötesine geçemez, kişilikleri olgunlaşmaz ve önümüzdeki yıllarda hangi olayların kendileri üzerinde etkisi olabileceği bilinmemektedir. X kuşağının çocukları olan Z kuşağı, alışkın olduklarından ziyade teknolojide doğdukları için tam bir teknoloji kuşağıdır. Z kuşağı yazılı metinler yerine konuşmayı tercih ederken aynı zamanda okumak yerine bilgisayar kullanmayı istiyorlar. Dışarıda geçirilecek zamandansa çevrimiçi kurulacak iletişimler Z

kuşağının belirgin tercihlerinden bir diğeri olarak göze çarpmaktadır. Bilgisayar ve cep telefonu Z kuşağı için hayati öneme sahip iki cihazdır ve teknolojisiz bir hayatı hiç görmemiş ve yaşamamışlardır. (Taş vd., 2017: 1033)

Z kuşağı bebekliklerinden beri teknolojik cihazlarla donatılmıştır. Teknolojinin gelişimi, Z neslinin en belirgin özelliğidir. Diğerlerine benzemeyen Apple firması, sürekli gelişmiş ürünlerini piyasaya süren Facebook, milyonlarca kullanıcı tarafından kullanılan Twitter ve Instagram, Pinterest ve Foursquare gibi diğer sosyal medya özellikle gençler tarafından kullanıldı ve hayatın önemli bir parçası haline geldi. Bu sosyal medyanın, Z kuşağı üyeleri üzerinde etki yaratacağı ve bağımlılık yaratacağı tahmin edildi. Tekno-küresel bir dünyada dünyaya gelen Z kuşağının üyeleri, dünyanın herhangi bir yerindeki herhangi bir kişiyle saniyeler içinde iletişim kurabilir ve bilgi paylaşabilir. Teknoloji bağımlısı olarak adlandırılabilir Z'ler İnternet teknolojisine hakimdir, internet tabanlı oyunlar oynar, İnternet ortamında sosyalleşir, 7/24 çevrimiçi olmak, internette bilgi almak ve sürekli bir şeyler paylaşmak gibi. Bu kuşağın üyeleri, ihtiyaç duydukları her şey hakkında her türlü bilgiye erişebildikleri için şimdiye kadar doğmuş internete en bağlantılı ve en bağımlı nesildir. Z kuşağı, teknolojiyi normal yaşamın bir parçası olarak algılar ve bu onlar için alışmaları gereken bir kolaylık ya da gereklilik durumu değildir.

Teknolojinin ilerlemesinin yarattığı etki nedeniyle her şeyin hızlı ve anında olmasını isteyen bu nesil, Y kuşağı gibi sabırsız olarak görülmektedir. İnternet teknolojisinin bu kuşaklara katkısı olan olumlu özelliklerden biri, daha çok alana ilgi gösterebilmeleridir. Birden fazla konuya ilgi gösterme kabiliyetleri oldukça ileri olduğundan, insanlık tarihinde el, göz ve kulak için en yüksek motor beceri senkronizasyonuna sahip oldukları düşünülmektedir. Z'ler etkinliklere ve oyunlara yaratıcılık kazandırmayı sever. En belirgin özellikleri internet üzerinden sosyalleşmek, hızlı tüketmek, pratiklik ve hız, etkileşim, verimlilik, memnuniyetsizlik ve sonuç odaklı olmaktır. Dünyada her şeyin mümkün olabildiğini varsayarlar ve donanımları sayesinde her şeyi yapabilirler. Bu kuşağın mensuplarının özgüvenleri yüksektir. Verimli ve yenilikçi olma eğilimindedirler. Z kuşağının ileri teknoloji sayesinde daha iyi yaşam standartlarında, daha uzun yaşayan ve önceki nesillere göre daha zengin olması bekleniyor. Z kuşağı çalışma hayatına yeni yeni giriyor ve hali hazırda çalışmaya devam ediyor.(Büyüksu, 2017:14)

Önceki nesillere kıyasla daha erken yaşta eğitime başlanan Z nesli, nispeten gelişmiş ve planlı bir eğitim almaktadır. İş hayatında, edindikleri eğitimin avantajlarından yararlanabilirler. Z kuşağının henüz tamamı iş hayatına atılmış sayılamaz. Çalışma hayatından beklentileri de ailelerine göre farklılaşmaktadır. Örneğin Z kuşağı oldukça yüksek motivasyona sahip ve aynı zamanda da girişimcilik ruhunu yaşayan bir nesildir. Bu yüzden yapacakları işin anlamlı olmasına önem vermektedirler. İş yeri sadakati konusunda ise bir karşılık beklentisi içindedirler. (Taş ve Kaçar, 2019: 658)

Z kuşağının belirtilen özelliklerine dayanarak, çoklu görev yapma, verimli teknoloji kullanımı, bireysellik (ekip çalışmasından hoşlanmayan), yaratıcılık, küresel bakış açısı ve standart dışı ve kişiselleştirilmiş çalışmaların tercih edilmesi gibi özelliklere sahip olmaları beklenir. Z kuşağı ile ilgili farklı bir diğer durum ise daha doğmadan çok önce

gelecek bilimciler tarafından özelliklerinin tanımlanmış olmasıdır. Bugün aynı şekilde tanımlanan bir diğer kuşak Alpha kuşağıdır. (Büyükuslu, 2017:14)

2015 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Türkiye nüfus verilerine göre Z kuşağından 19.090.204 birey ülkemizde yaşamaktadır. (www.tuik.gov.tr)

1.2.6. Alpha kuşağı

Doğum tarihleri 2010-2025 arasında değişmektedir. Ölçülebilir hale gelmeleri en az otuz yıl sürecektir. X kuşağı, Y kuşağı ve Z kuşağının çocuklarıdır ya da olacaklardır. Alpha kuşağı için beş öngöründe bulunulmuştur (Schawbel, 2013:75):

- a. Şimdiye kadarki en girişimci nesil olacaklar
- b. En teknolojik kuşak olacaklar, sosyal ağlar olmayan bir dünyayı asla bilmeyecekler
- c. Çevrimiçi alışveriş yapacaklar ve önceki nesillere göre daha az doğrudan insan iletişimine sahip olacaklar
- d. Y kuşağı tarafından fazlasıyla korkutulacak ve etkilenecekler
- e. Kendi kendine yeterli olma konusunda daha başarılı olacaklar, daha iyi eğitilmiş ve büyük zorluklara hazır olacaklar

2015 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Türkiye nüfus verilerine göre Alpha kuşağından 6.381.516 birey ülkemizde yaşamaktadır (www.tuik.gov.tr).

1.3. Kuşakların Karşılaştırılması

Kuşak araştırmaları farklı dönemlerde farklı araştırmacılar tarafından yapılmış olup dönemin özelliklerine göre farklı sınıflandırmalarda bulunanlar olmuştur. Özellikle günümüzde bir kuşağa ayrılan yılların giderek kısalması ve teknolojiyle birlikte sürekli ve çok hızlı değişen bir dünyada yaşıyor olmamız, kuşakların sürekli değişmesine de neden olmaktadır. Çeşitli araştırmacıların kullandıkları kuşak sınıflandırmaları ise şu şekildedir:

Tablo 1.1. Çeşitli araştırmacıların kuşak sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Sınıflandırma				
Tapscott - 1998	-	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)	-
Zemke - 2000	Eski Askerler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1943-1960)	X Kuşağı (1960-1980)	Gelecektekiler (1980-1999)	-

Howe&Strauss - 2000	Sessiz Kuşak (1925-1943)	Patlama Kuşağı (1943-1960)	13.Kuşak (1961-1981)	Milenyum Kuşağı (1982-2000)	-
Martin &Tulgan - 2002	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması (1946-1960)	X Kuşağı (1965-1977)	Milenyumlar (1978-2000)	-
Lancaster&Stillman - 2002	Gelenekçiler (1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Milenyum Kuşağı (1981-1999)	-
Oblinger&Oblinger - 2005	Yetişkinler (1946 ve Öncesi)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Y Kuşağı (1981-1995)	Z Kuşağı (Milenyum Kuşağı) (1995-2010)

Kaynak: Reeves & Oh2008. Generational differences, in handbook of research on educational communications and technology

Bu tabloya göre 2005 yılında Oblinger ve Oblinger’in yapmış olduğu çalışmalar esas kabul edilerek Z Kuşağı 1995 sonrası doğumlulardan oluşuyor denilebilir.

Ayrıca buna ek olarak Türk araştırmacılar da benzer sınıflandırmalarda bulunmuşlardır. Yüksekbilgili, “Türkiye’de Y Kuşağının Yaş Aralığı” başlıklı çalışmasında Y kuşağını 1983-1995 yılları arasında doğanlar olarak tasnif etmiştir. (Yüksekbilgili, 2015:17) Bu da Z kuşağının 1995 ve sonrası olarak tanımlanmasına neden olmaktadır.

Tablo.1.2.Kuşaklararasıfarklar

Bebek Patlaması (1947-1964)	X Kuşağı (1964-1980)	Y Kuşağı (1981-1995)	Z Kuşağı (1995-2010)
Sadakat duyguları yüksek	Sadakat duyguları değişken	Sadakat duyguları az	İşbirlikçi
İşkolik	Otoriteye saygılı	Otoriteyi zor kabullenen	Yaratıcı
Kanaatkar	Kanaatkar	Çok sık iş değiştiren	Teknoloji ile doğan
Rekabetçi	İş motivasyonu yüksek	Bireyci	
Teknolojiye uzak	Teknolojiye ilgisi düşük	Teknoloji ile büyüyen	
	Kaygılı		

Kaynak: Deneçli ve Deneçli, 2010. Nabza göre şerbet, kuşağa göre etkinlik: eğlencenin pazarlanması ve kuşaklar.

1.4. Türkiye Eksenli Kuşak Çalışmaları

Türkiye’de kuşak kavramı ile ilgili çalışmalar dünyanın geneline göre daha geç başlamış ve yine ilk olarak dünyadaki kuşak çalışmalarından daha farklı bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Dünyadaki örneklerinden farklı olarak kuşak kavramı gençlik üzerinden çalışılmıştır. Gençlik sosyolojisi alanındaki çalışmalar ilk olarak 1960’lı yıllarda başlamış ve öğrenci olaylarının da etkisiyle artış göstermiştir. (Tezcan, 1977:4)

Türkiye’de yapılan ilk kuşak çalışmalarında bugünkü anlamda isimlendirilen kuşaklar bulunmamaktadır. Söz konusu dönemde kuşak kavramı gençlik odaklı olarak incelendiğinden dolayı daha çok gençlere yönelik araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu alandaki çalışmalar, gençler ile yaşlılar arasındaki kuşak çatışmaları, gençliğin kimlik ve kültür konusundaki durumu ve de eğitimi ile gençlerin sorunları gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır. (Bayhan, 2015: 52)

Daha sonra Özer ve arkadaşları tarafından yapılan çalışma ile Gürbüz ve Yüksekbilgili’nin ayrı ayrı yaptığı çalışmalarda ortaya koydukları ortak nokta ise dünyadaki kuşak sınıflandırması ile Türkiye’deki kuşak sınıflandırmaları arasındaki farklar ve benzerlikler üzerinde durmaları olmuştur. Özer ve arkadaşları batılı bakış açısıyla yapılan kuşak değerlendirmelerini eleştirmiştir. (Özer vd., 2013:138)

Gürbüz’e göre dünyadaki sınıflandırma ile Türkiye’deki sınıflandırma arasında istatistiksel bakımdan fark görünmemektedir. (Gürbüz, 2015: 52)

Yüksekbilgili ise, özellikle Y kuşağı üzerine araştırmalar yürütmüş ve Türkiye’ye özgü bir Y Kuşağı sınıflandırmasının yapılacak çalışmalarda faydalı olacağını öne sürmüştür. (Yüksekbilgili, 2016:354)

BÖLÜM 2:

ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. Çalışma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

İnsanlık var olduğundan beri insanlar hayatlarını sürdürmek için çalışmaya mecburdur. Bu bazen avlanmak, bazen tarım yapmak, bazen hayatta kalmak için gerekli eşyaları üretmek olurken, çağların değişmesi ile artık kendi ihtiyaçları dışında ürünler üretilip bunun karşılığında belli bir ücretin alındığı çalışma şekline geçilmiştir. Çalışma şekilleri ya da çalışmanın kazandırdıkları değiştikçe, çalışmanın anlamı da değişmiştir.

“Çalışma” kavramının kısaca sözlük tanımları şu şekildedir: “emek (Türk Dil Kurumu); bir amaca ya da sonuca ulaşmak için yapılan zihinsel ya da fiziksel çabayı içeren faaliyet; gelir kazanma aracı olarak zihinsel veya fiziksel aktivite, iş; ücretli istihdamda harcanan zaman dilimi; üstlenilecek bir görev veya görevler; bir sonuca ulaşmak için fiziksel veya zihinsel faaliyetlerde bulunma; bir kişinin mesleğini icra etmesi”

Çalışma ya da iş kavramının birçok farklı tanım ve algıya sahip olduğu söylenebilir: Etimolojik olarak antik Yunanlılar ve Romalıların “acı”, “yorgun olma hali” ve “güçlük” manalarına karşılık gelmektedir. (Lordoğlu vd., 1999: 1)

Çalışma, insani ihtiyaçlardan ortaya çıkan ve insani sosyal ilişkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir olgudur. (Grint, 1998:6). Zaman zaman insanın bir varlık şartı olarak tanımlanmıştır (Berger, 1961: 213). Başka bir açıdan da insanın sosyal hayattaki en önemli konumunu insan yaşamının büyük bir kısmını oluşturan ve kişisel değer sembolü olarak değerlendirilen bir olgudur (Keith, 1998:1). Kant da “insan, çalışmak zorunda olan bir varlıktır” şeklinde çalışmanın insandaki karşılığını tanımlamıştır. Hangi kültür ve toplumda yaşarsa yaşasın kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için çalışmaya ihtiyaçları vardır. (Aristo)

Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir. "Çalışma", yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir (Tınar, 1996:3).

Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı sürdürmüştür. Çalışmanın anlamına yönelik araştırmaların yoğunlaşmasının nedeni, bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler olarak sıralanabilir. Bazı araştırmacılara göre son elli yılda, refah ve eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak çalışmaya ilişkin beklentilerde debirtakım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Çalışanlar açısından ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma şartları önem kazanmıştır (Keser, 2010:78).

İlkel toplumlarda “çalışma”, insanların doğayı tanıma ve doğaya hâkim olma süreçleri olarak görülmüştür (Sezal, 2003: 205–206). Ardından, toprağın işlenmesi ile birlikte başlayan tarım hayatı insanların toprağı işlemelerine, havyaların gücünden yararlanmalarına yol açmış ve verimlilik geçmişe göre büyük ölçüde artmıştır. Bu verimlilik artışı ise; ürün fazlasına neden olmuş ve “artık ürün” üretilmeye

başlamışlardır. Toprağın işlenmeye başlaması ile toprakta çalışan bir üretici sınıf, bir de elde edilen ürüne el koyan ve çalışan üzerinde mülkiyete sahip bir sınıf meydana gelmiştir.

Sanayi Devrimi'nden önce insanlar kendi tarlasında ekip biçmiş ve onu tüketmiş; ancak Sanayi Devrimi'nden sonra ise insanlık makinelerle bağımlı hale gelmiş ve hayat bu işleyişe göre planlanmıştır. Başka bir ifadeyle, insanlık Sanayi Devrimi ile beraber doğal yasamdan, fabrika hayatına geçiş yapmış ve “çalışma”nın tanımı da buna paralel olarak değişmiştir (Watson, 2004:1).

Sanayi Devrimi öncesinde yaşayan toplumlarda tek kaygı günü kurtarma kaygısıdır ve ekonomik faaliyetler sadece var olmak için gerçekleştirilmektedir (Keser, 2009:10).

Sanayileşme olgusu, öncelikle makineleşmeyi kapsamaktadır. Sanayi Devrimi'nin ilk aşamasında buharlı makinelerin dokuma tezgâhlarına eklenmesi ile üretim kesintisiz devam etmiş ve üretimde standartlaşma söz konusu olmuştur. Üretim kitlesel üretime dönüşmüş ve fabrikalar açılmıştır. Daha önce toprakta çalışan büyük bir emek yığını ücretli çalışan olarak bu yeni dönemde fabrikalarda yerini almıştır. Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında üretim araçlarına sahip olanlar tarafından, aşırı karlılık gayesi ile çok düşük ücretle (sefalet ücreti veya “Ücretin Tunç Kanunu”), ağır çalışma koşullarında özellikle kadınların ve çocukların çalıştırılması bu dönemin en belirgin özellikleridir.

Sanayi Devrimi döneminde 18. yüzyılın ikinci yarısına kadar devam eden süreçte, ekonomik gelişme ve modernleşmenin olumsuz etkilerinin hissedildiği, ekonomide fabrikadan çok bireyin rol oynadığı, bireylerin günlük işlerde çalıştığı, yarın kaygısının olmadığı, biracılık, ekmekçilik ve meyhanecilik gibi günlük ihtiyaçları karşılamaya yönelik mesleklerin yaygın olduğu (Patten, 1977: 298); yoksulluk ve kıtlığın var olduğu, kıtlık yıllarında diğerlerine nazaran daha fazla hasat yapmış olan çiftçilerin zengin olarak kabul edildiği, diğerlerinin ise sefalet içerisinde yaşadığı, doğum sırasında yada sonrasında meydana gelen çocuk ölümlerinin ve doğum kontrolünün fazla olduğu dönemdir (Knodel, 1978: 481). Bu dönemlerde, çalışma yaşamında kişilerin hayatta kalma mücadelelerinin boyut değiştirerek, fabrika ortamının olumsuzluklarından korunmak üzere kurulu olduğunu söyleyebiliriz

1768'de James Watt'ın buhar makinesini bulmasıyla başlayan teknolojik değişme ve endüstrileşme süreci, birçok alanda; ekonomi, sosyal ve siyasi nitelikte değişim getirmiştir. Endüstri Devrimi denilen olgu; “Sade anlamıyla, küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni buluşların getirdiği teknik makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi, başka bir deyişle, yeni bir enerji kaynağı olan buhar gücünün harekete geçirdiği makinenin; insan, rüzgar, su, hayvan gibi doğa enerjisinin yerini almasıdır” (Keser, 2009: 15). Bu dönemde çalışma tarzı endüstrileşme öncesi çalışmaya göre daha disipline, daha fazla kurallara dayalı bir sistemi ve yoğun bir sınai işgücünü ifade etmektedir. Sanayi toplumunun, yoğun olarak emek kullanılırken, sonraları yoğun olarak sermaye kullanılmıştır. Son aşamasında ise yoğun olarak bilgi kullanılmıştır. Özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin devreye girmesiyle birlikte toplumsal hayatın her geçen gün farklılaşarak yüksek ivme kazandığı görülmektedir. Bilginin ekonomide anahtar faktör hâline geldiği bu yeni dönemin bilgi toplumu dönemi olarak

adlandırılmıştır. Sonuç olarak, endüstriyel dönemde çalışma bir bütün olarak toplumun merkezinde cereyan eden bir faaliyete dönüşmüştür.

Özellikle teknolojik değişimin meydana getirdiği dönüşümler, sanayi toplumunun tarım toplumundan farklılaşmaya başladığı süreçte önemli rol oynamıştır. Sanayi toplumuyla birlikte üretim dev fabrikalarda ve büyük işletmelerde, büyük bir piyasa için yapılmaya başlamış artan ulaştırma ve iletişim imkânları da bu süreci hızlandırmıştır. Sanayi toplumunda gereken büyük ölçekli sanayi yatırımları için büyük sermaye birikimine ihtiyaç duyulmuş olup yüz binlerce insanın sermayeleriyle ortak olduğu işletmeler ortaya çıkmıştır.

Çalışmaya atfedilen anlam birey açısından yüzyıllardır farklı olsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin yaşam merkezi olmayı sürdürmüştür. Çalışmanın anlamına yönelik araştırmaların yoğunlaşmasının nedeninin, bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler olduğu söylenebilir. Bazı araştırmacılara göre 1950'lerden bu yana refah ve eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak çalışmaya ilişkin beklentilerde de birtakım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Çalışanlar açısından ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma şartları önem kazanmıştır (Keser, 2009:15).

Bu bağlamda iş ve bu işin uygulanması anlamına gelen çalışma, statü, ekonomik bağımsızlık ve özgürlük sağlamakta, kişinin var olan potansiyelini harekete geçirmesine yardımcı olmaktadır. Ancak diğer taraftan çalışma, hem zihinsel hem de bedensel olarak yorgunluk, bitkinlik, tükenmişlik gibi olumsuz çağrışımları da beraberinde getirmektedir. Bu açıdan ele alındığında çalışma, insanın hayattaki ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir faktör olduğundan, insanın ruhsal tatmin sağlaması da çalışmayla doğrudan ilişkilidir (Ören ve Yüksel, 2012: 38).

İlerleyen süreç ile beraber teknolojinin ve özellikle iletişim-bilişim teknolojilerinin gelişmesi ile emek yoğun olan üretim süreçlerinin görece artan biçimde sermaye yoğun olduğu görülmektedir. Bilgi unsurunun öne çıkmasıyla ve hatta merkeze alınmasıyla çalışma yaşamında ve çalışmaya ilişkin bakış açıları da önemli dönüşümler yaşamıştır.

Enformasyon teknolojileri ile daha da hız kazanan ve dünyanın geneline yayılan, küreselleşme ve kapitalizmin neo-liberal dönüşümleri çalışmanın birçok yönü üzerinde yeniden değerlendirmeye muhtaç alanlar açmıştır. Değişen işbölümü ile çalışmanın, istihdam güvencesi ve ücret dışındaki, kendini gerçekleştirme gibi toplumsal çıkarların yer yer önüne geçen bireysel talepler etrafında şekillendirilmesi çalışmanın anlamı açısından son yıllarda tartışılan konulardan biridir. Kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrılması, hizmet sektörünün gitgide genişlerken insan emeğinin yerini aldıkça istihdam sorunu yaratacağı düşünülen teknolojik gelişmeler ve tüm bu koşullar içinde çalışmanın bugün çalışanlar ve çalışmanın yapılandığı toplum açısından anlamının ne olduğu gibi bir dizi tartışmadan da söz etmek mümkündür.

Enformasyon toplumu düşüncesinin kuramcılarından sayılan D. Bell, sanayi toplumunun üretim nesnesinin mallara dayalı olması gibi, sanayi sonrası toplumun da enformasyon toplumu olduğunu belirtir (Bell'den aktaran Kumar 2013:22). Yani enformasyon toplumu

bilginin üretimine dayalı bir toplum tipidir. Bell “bilgi”nin sanayi sonrası toplumu tanımladığını ifade ederek sanayi toplumunu referans alır. Bell, Bilgisayarın kendi başına sanayi toplumunun birçok işlemini dönüştüreceğini ancak, enformasyon toplumunu doğuranın bilgisayarla paralel ilerleyen telekomünikasyonun birleşimi olduğunu savunmaktadır. Yeni enformasyon alanı küresel bağlamda işlemektedir ve her şeye, her yerden ulaşma imkanı teknik olarak mümkün hale gelebilmiştir. Ekonominin de küreselleşmesi ve bilginin anlık yayılmasının sağlanması bu çağa ait bir gelişmedir. Dolayısıyla tüm bu birleşim dünyayı da birleşik bir bilgi ağı içerisinde iç içe geçirmiştir (Kumar, 2013: 22).

Enformasyon teknolojilerinin gelişimi hem çalışmanın yapısında hem de anlamında değişikliklere yol açarken, ilk adımları Taylorizm ile atılmış olan sanayi işçiler arasında olduğu gibi, bilgi merkezli çalışanlar arasında yabancılaşmayı arttırmıştır. İşçi, bilgisayarın baskın işlevleri karşısında kullandığı teknolojinin bir aparatı haline dönüşmüş, esas denetim ve iktidar artan bir biçimde makinede kalmıştır (Kumar, 2013: 37). Bu gelişim aynı zamanda esnekleşme uygulamalarıyla birlikte çalışanın artan inisiyatif ve özerkliği onun kendini disipline etme pratiğini güçlendirmesiyle de sonuçlanır. Esnekleşmenin bir çıktısı olarak çalışanlardan örgüt kültürüne bağlanmaları ve kendi kendilerini disipline sokmaları beklenir. Çalışana daha fazla özgürlük verilerek daha çok şey beklenir ve bağlılık v sadakatle kendini adayan bir “özne” olması arzulanır (Özcan, 2014: 8).

2.2. İşgücü Kavramı ve Genç İşgücü

Bir ülkede emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. Diğer bir deyişle işgücü, bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani iktisadi faaliyete katılan kısmı demektir. İstatistik terimi ile işgücü genellikle 15 yaşından yukarı ve 65 yaşını aşmayan ve kazanç getirici bir işte çalışanların toplamını ifade etmektedir.

İşgücüne dâhil olan nüfus grupları şunlardır: İşverenler, ücretliler, kendi hesabına çalışanlar, yardımcı aile efradı ve işsizler.

İşgücüne dâhil olmayan nüfus grupları ise hiç çalışmayanlar ve hiç çalışamayanlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hiç çalışmayanlara örnek olarak bir kısım ev kadınları ve mirasyediler gösterilebilir. Cari ücret haddini yeterli bulmayarak emeğini arz etmeyenler de bu gruba girerler. Hiç çalışamayanlar grubuna ise çocuklar, yaşlılar, yatalak hastalar, bir iş kazası neticesinde daimî iş göremez duruma düşen işçiler gibi çalışma iktidarında olmayan kimseler girmektedir.

Bireyin işsiz olması işgücüne dahil olduğu anlamına gelmez, işbaşı yapabilecek ,enerjisi,kabiliyeti olsa da resmi kanallardan(*İşkur gibi*) iş aramıyorsa, işgücü olarak sayılmamaktadır.Bu durumuna, gücenmiş işçiler(*discouraged workers*) denmektedir.

Gücenmiş işçilere ek olarak çalışabilecek kabiliyeti olsa dahi piyasaya emeğini piyasaya arz etmeye öğrenciler,ev hanımları,emekliler, ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı çalışmamayı tercih edenler, irad sahipleri de eklenir.

İşgücü yerine faal nüfus veya aktif nüfus terimi de kullanılmaktadır. Genellikle her iki

terimle aynı kavram kastedilmektedir. Sadece aralarında ölçüm bakımından ufak bir fark vardır. Faal nüfusun tespitinde meslekte devamlılık şartı arandığı halde, işgücünün hesaplanması sırasında bu şart aranmamaktadır. Sayım sırasında muvakkaten de olsa çalışanlar ve işsizler dikkate alınmaktadır.

Aktif nüfus, çalışmak için herhangi bir engeli olmayan, 15 yaş ve üzerindeki kurumsal olmayan nüfusa denir. Burada kurumsal olmayandan kastımız bireylerin cezaevi, ıslah evi, akıl hastanesi, bakım evleri vb. gibi kurumlarda olmamasıdır.

Çalışma yeterliliğine sahip olduğu ve çalışmak istediği halde iş bulamayan ve halihazırda zaten çalışmakta olan 15-24 yaş arası gençler, genç işgücünü oluşturur.

Türkiye’de gençlerin işgücüne katılma oranları yaklaşık olarak %40-43 seviyelerinde seyretmektedir.

Tablo.2.1. Türkiye’de genç işgücü ve gençlerin işgücüne katılım oranları

	15-24 Yaş Genç Nüfus (bin)	İşgücü (bin)	İşgücüne Katılım Oranı (Kadın)	İşgücüne Katılım Oranı (Erkek)	İşgücüne Katılım Oranı (Toplam)
2014	11724	4789	27,7	54	40,8
2015	11800	4958	29,8	54,2	42
2016	11845	5025	30,4	54,3	42,4
2017	11875	5146	31,1	55,2	43,3
2018	11785	5182	31,3	56,3	44
2019 Nisan	11678	5035	32,3	53,7	43,1

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, www.tuik.gov.tr

2.3. İstihdam Kavramı ve Genç İstihdamı

Üretime yönelen emek faktörünün kullanımı anlamına gelmektedir.

“Çalışma ve gelir sağlama amacındaki bireylerin, hizmetlerinden faydalanmak üzere çalıştırılmalarına istihdam denir.” (Alkin vd., 2003:13)

“İstihdam, girişimcilerin birey gereksinimlerini karşılamak için, mal ve hizmet üretme çabasında, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi, emeği de öncelikli bir factor olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay vermesi olarak tanımlayabiliriz.” (İşgüç, 2014:56)

Diğer üretim faktörleri gibi emeğin de bir ülke ekonomisinin gelişme gücü üzerinde büyük önemi vardır. Özellikle emek faktörünün tam olarak veya eksik şekilde kullanılması iktisadî gelişme hızını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Zira daha fazla sayıda faydalanan emek faktöründen daha fazla üretim elde etmek ve emeğin

verimini de artırmak şartıyla, daha hızlı bir iktisadî büyümeyi gerçekleştirmek mümkün bulunmaktadır. Nitekim verimlilikle büyümeye başlayan ekonomi, istihdam hacmini de genişletmekte, böylece karşılıklı olarak birbirini tamamlayan faktörlerden olumlu sonuçlar elde edilmektedir.

Geniş anlamıyla istihdam kavramını açıklarsak, bir ekonomide üretim faktörlerinin gelir elde etmek amacıyla mal ve hizmet üretimi aşamasına dahil edilmesidir. Dar anlamıyla istihdam ise bir ekonomide emek geliri elde etme isteği ve yeteneğinde olan kişilerin sürekli olarak çalışması veya çalıştırılmasıdır (Tunca, 2001:4). Ekonomi biliminde istihdam teorisi ile bağlantılı olan genel kavramlar çoğunlukla dar anlamlarıyla ele alınarak işgücü faktörünün çalıştırılabilme sorunu olarak kullanılmaktadır (Türkal, 1993:382).

İstihdam kavramı ile işgücü ve işsizlik arasında çok yakın bir ilişki mevcuttur. Gerçekten emek faktörünün tabii ve normal sınırını o ülkenin nüfusu teşkil etmektedir. Ancak toplam nüfustan ziyade nüfusun bünyesi iktisadî açıdan önemlidir. Zira 14-65 yaşlar arasındaki çalışma çağı nüfus, çocuk ve yaşlı nüfusu beslemektedir. Öte yandan 14-65 yaş arasında bulunan kişilerin hepsi iktisadî bakımdan faal olmadıkları gibi, çocuk veya yaşlı oldukları halde çalışanlar da mevcuttur. Bu itibarla iktisadî tahlillerde işgücü veya faal nüfus kavramı üzerinde durulmaktadır. Bununla bir ülkede iktisadî faaliyete katılarak emeğini arzeden kişilerin toplamı kastedilmekte; çalışma iktidarında ve arzusunda olmayanlarla ev hanımları hariç tutulmaktadır.

İstihdamla işsizlik arasındaki ilişki de açıktır, ikinci Dünya Harbinden sonra tam istihdam politikası izlenerek çalışma arzu ve iktidarında olan herkese iş bulunması iktisadî politikanın belkemiğini teşkil etmektedir. Ancak işgücü seviyesi ile iş bulma imkânına kavuşanların meydana getirdiği istihdam seviyesi arasındaki fark işsizlik miktarını vermektedir. Böylece tam istihdam politikası ile işsizlikle savaş politikası arasında çok yakın bir ilişki vardır. Bu durumun belli başlı sebepleri arasında donatımın ve efektif talebin yetersizliği yanında iş piyasasının yeteri kadar teşkilatlanamaması ve ekonomik dalgalanmalar üzerinde durulmaktadır.

Az gelişmiş ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısı istihdam ve işsizlik sorunlarına gelişmiş ülkelere nazaran farklı bir nitelik kazandırmaktadır. Hızlı nüfus artışının çok belirgin olduğu bu gibi ülkelerde geleneksel tarım kesimi yeteri kadar istihdam imkânı yaratamamakta, bu yüzden kronik işsizlik az çok bütün bölgelerde hâkim bulunmaktadır.

İktisadî gelişme istihdam üzerinde çok yönlü değişiklikler meydana getirmektedir, istihdam hacmi genişlerken müstahdem zümrenin ücret karşılığı çalışanlar içindeki payı artmakta ve istihdam imkânları tarım kesiminden sanayi ve hizmetlere doğru yönelmektedir.

İstihdam Teorisine göre tam istihdam dengesini arzular ve tam istihdam dengesinin sağlanması için emek faktöründen tam anlamıyla yararlanılabilmesi ve dolayısıyla da mevcut kapasite ile maksimum mal ve hizmet üretimi yapılabilmesi gerekir.

15-24 yaş arasında, çalışma yeterliliğine sahip olan ve istihdam edilen gençler, genç istihdamını oluşturmaktadır. Türkiye’de Z kuşağının da içine girdiği 15-24 yaş arası genç istihdam oranları TÜİK verilerine göre şu şekildedir:

Tablo 2.2. Türkiye’de genç istihdamı ve gençlerin istihdam oranı

	15-24 Yaş Genç Nüfus(bin)	Genç İstihdam (bin)	Genç İstihdam Oranı (Kadın)	Genç İstihdam Oranı (Erkek)	Genç İstihdam Oranı (Toplam)
2014	11724	3930	22	45	40,8
2015	11800	4039	23,2	45,2	42
2016	11845	4040	23,2	44,8	42,4
2017	11875	4077	23	45,4	43,3
2018	11785	4130	23,4	46,4	44
2019 Nisan	11678	3866	23,5	42,4	43,1

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, www.tuik.gov.tr

2.3.1. Eksik İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdam

Eksik İstihdam; “İstihdam edilen emeğin üretken kapasitesinden çeşitli nedenlerle tam olarak yararlanamamasıdır.” (Işığık,2014: 27).

Eksik istihdam kavramını değerlendirmek için öncelikle ulusal istatistik kurumlarının tanımlarını ele alınmalıdır. Ulusal istatistik kurumları da genellikle Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ) yaptığı tanımı temel alır. UÇÖ, 16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda belirlenen eksik istihdam tanımını Kabul etmektedir. Buna göre eksik istihdamın 2 boyutu vardır. Bunlar;

a) Zamana Dayalı Eksik İstihdam: Kişinin belli bir saatten az çalışması, daha fazla çalışmak istemesi ve buna hazır olmasıdır.

b) Yetersiz istihdam: “Alternatif bir istihdam durumu ile karşılaşıldığında işçilerin iyilik hali ve kapasitelerini azaltan işyeri durumlarıdır.” (Seçer, 2013:15).

2.3.2. İstihdam Politikaları

“Çalışma ve gelir sağlama amacındaki bireylerin, hizmetlerinden faydalanmak üzere çalıştırılmalarına istihdam denir.” (Alkinvd., 2003:11)

“İstihdam, girişimcilerin birey gereksinimlerini karşılamak için, mal ve hizmet üretme çabasında, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi, emeği de öncelikli bir faktör olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay vermesi olarak tanımlayabiliriz.” (Işığık, 2014:25)

Diğer üretim faktörleri gibi emeğin de bir ülke ekonomisinin gelişme gücü üzerinde büyük önemi vardır. Özellikle emek faktörünün tam olarak veya eksik şekilde

kullanılması iktisadî gelişme hızını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Zira daha fazla sayıda faydalanılan emek faktöründen daha fazla üretim elde etmek ve emeğin verimini de artırmak şartıyla, daha hızlı bir iktisadî büyümeyi gerçekleştirmek mümkün bulunmaktadır. Nitekim verimlilikle büyümeye başlayan ekonomi, istihdam hacmini de genişletmekte, böylece karşılıklı olarak birbirini tamamlayan faktörlerden olumlu sonuçlar elde edilmektedir.

İstihdam kavramı ile işgücü ve işsizlik arasında çok yakın bir ilişki mevcuttur. Gerçekten emek faktörünün tabii ve normal sınırını o ülkenin nüfusu teşkil etmektedir. Ancak toplam nüfustan ziyade nüfusun bünyesi iktisadî açıdan önemlidir.

İstihdamla işsizlik arasındaki ilişki de açıktır, İkinci Dünya Harbinden sonra tam istihdam politikası izlenerek çalışma arzu ve iktidarında olan herkese iş bulunması iktisadî politikanın bel kemiğini teşkil etmektedir. Ancak işgücü seviyesi ile iş bulma imkânına kavuşanların meydana getirdiği istihdam seviyesi arasındaki fark işsizlik miktarını vermektedir. Böylece tam istihdam politikası ile işsizlikle savaş politikası arasında çok yakın bir ilişki vardır. Bu durumun belli başlı sebepleri arasında donatımın ve efektif talebin yetersizliği yanında iş piyasasının yeteri kadar teşkilâtlanamaması ve ekonomik dalgalanmalar üzerinde durulmaktadır.

İstihdam Teorisine göre tam istihdam dengesini arzular ve tam istihdam dengesinin sağlanması için emek faktöründen tam anlamıyla yararlanılabilmesi ve dolayısıyla da mevcut kapasite ile maksimum mal ve hizmet üretimi yapılabilmesi gerekir.

2.3.3. Aktif İstihdam Politikaları

1960'lı yıllarda Avrupa ülkelerinde yaşanan ücret artışları ve işgücü eksikliği gibi sorunları aşmak için uygulanan programlar, tam istihdam politikasının tamamlayıcı bir unsuru olarak görülmüştür. İlk aktif programlar işgücü sunumunu arttırmayı ve çalışanları işgücü yetersizliği olan mesleklere, işyerlerine, sektörlerle ve bölgelere yeniden yerleştirmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu doğrultuda, politikaların temel özellikleri de tam istihdam koşulları altında işgücü piyasasına katılımı arttırmak ve düşükişsizlik koşullarındaki işgücü akıcılığını sağlamaktır.

Avrupa'da 1990 lı yıllarda ortaya çıkan emek piyasası sorunlarını gidermeyi amaçlayan aktif iş piyasası tedbirlerinden oluşan Avrupa İstihdam stratejisinin içeriğini; girişimciliğin özendirilmesi, iş kurmanın kolaylaştırılması, risk sermayesinin sağlanması, vergi kolaylıklarının sağlanması, istihdam edilebilirliğin artırılması, işsizlik ile mücadele edilmesi, okuldan işe geçişin kolaylaştırılması, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçilmesi, uyum kapasitesinin artırılması, iş organizasyonunun modernize edilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması, çalışma ve aile yaşamının bağdaştırılması ve faal yaşama uyumun kolaylaştırılması oluşturmaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 38).

2.3.3.1. Dünyada aktif istihdam politikaları

a-Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları, bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinliklerle donatılmasını amaçlayan bir mesleki eğitim biçimi olarak tanımlanmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri altında uygulanan mesleki eğitim hizmetleri, iş dışında eğitim yerine çoğunlukla, iş başında eğitim şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, eğitim programları, işgücü piyasası içerisinde yer alan gençler, uzun süreli işsizler, temel becerilerden yoksun düşük vasıflılar gibi dezavantajlı kesimlerin, işletmeler içerisinde istihdam edilebilirliklerini doğrudan artırıcı etkiye sahip bir eğitim modeli olarak özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır (Işığışok ve Emirgil, 2009: 220).

b- İstihdam Teşvikleri

İstihdam teşvikleri, işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak için işverenlere yapılan geçici ödemeleri kapsamaktadır. Bunlar, işverenlere yeni istihdam ettikleri çalışanlar için istihdam ettikleri birey başına yapılan ödemeleri içermektedir. İstihdam teşvikleri, istihdamı kolaylaştırmak için yeniden yapılanma süresince işverenlere ödenebilir (Nieve Struby, 2011:39).

c- İstihdam Desteği

İstihdam desteği, iş yerinde düşük verimlilik ile çalışan işçilere, mesleki rehabilitasyon ya da eğitim vererek onlara yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Nieve Struby, 2011:39). Böylece çeşitli sebeplerle iş yerinde verimli olamayan çalışanların istihdamlarının devamı sağlanmakta ve kariyer imkanları geliştirilmektedir.

d- Doğrudan İş Yaratma

Katılımcıları uzun süreden beri işsiz olan doğrudan iş yaratma programları, genellikle yaygın ve büyük ölçekli işsizlik probleminin çözümü amacıyla uygulanmaktadır. Bu programların iki temel özelliği, iş verenin çoğunlukla kamu veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar olması ile yaratılan işlerin geçici nitelikte ve toplumsal faydası olan işler olmasıdır (Uşen, 2007:67). Bu programlara, belli özelliklere sahip işsizler katılmakta ve başta belediyeler olmak üzere ağaçlandırma, çevre temizliği, yaşlı bakımı vb. Topluma faydalı işlerde istihdam edilmektedirler.

e-İş Bulma Yardımı

Temel amacı emek arz ve talebini optimum şekilde karşı karşıya getirmek olan bu programlar, emek piyasası hakkında bireyleri bilgilendirmek, iş görüşmesi teknikleri

hakkında bireyleri aydınlatmak ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile bireylere en uygun işlerin belirlenmesi ve bu konuda destek olunmasını içeren programlardır. Eğitim programları ile en birlikte etkinliği fazla olan programlardandır. Bireylere iş arama ve iş görüşmeleri konusunda katkı sağladıkları için özellikle arazi işsizliğin önlenmesi açısından da etkili olmaktadır.

2.3.3.2. Türkiye’de aktif istihdam iolitikalari

Türkiye’de aktif işgücü politikalarının uygulamaları İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda yetiştirme kursları, iş ve çalışma danışmanlığı, eğitim programları ele alınarak istihdam yaratılmak amaçlanmaktadır. Bir başka uygulama ise özelleştirme kapsamında gerçekleştirilmektedir. 1993 yılından beri “İstihdam ve Eğitim Projeleri” ile istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesine yönelik adımlar atılmıştır. (Özpınar vd., 2011:56).

a- Eğitim Programları

Mesleki eğitim kursları, Kuruma kayıtlı olup; iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek iş sahibi olmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kurslarıdır (İŞKUR, 2013 a: 37). Özellikle istihdam garantili iş kursları, fiilen işsizlerin istihdamına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sahip olması gereken sertifikaların verilmesi için çalışanlara yönelik eğitim programları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, engellilere ve hükümlü / eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB-ETÜ işbirliğiyle hayata geçirmiş olan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM) bu programlara örnek olarak verilebilir (İŞKUR, 2013 a).

b- Toplum Yararına Programlar

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde işsizlerin kısa süreli istihdamı ve eğitimi amaçlayan bu programlar, çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması, restorasyon, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda düzenlenmektedir (İŞKUR, 2013 a: 38).

c- Diğer Programlar

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde işsizlerin kısa süreli istihdamı ve eğitimi amaçlayan bu programlar, çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, Milli

Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması, restorasyon, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda düzenlenmektedir (İŞKUR, 2013 a: 38).

2.4. İşsizlik ve Genç İşsizliği

İşsizlik, ülke ekonomisinde çalışmak isteyen ve çalışması açısından herhangi bir sıkıntısı ve engeli olmayan işgücünün iş bulamaması ve halihazırda çalışanların işlerinin kaybetmeleri biçiminde tanımlanabilir. Bir ülkede, işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasında, istihdam seviyesi aleyhine meydana gelen fark işsizliktir (Korkmaz, Mahiroğulları, 2007:15)

Çalışma istek ve gücünde olup makul ve uygun bir iş bulamayan 15-24 yaş arasında bulunan kişi genç işsizdir. Genç işsizlik 15-24 yaş aralığına giren nüfus içerisinde yaşanan işsizliktir (Murat, 1995:181).

Türkiye’de genç işsizliğin toplam işsizliğe göre daha yüksek olmasının nesnel nedenleri var olmakla beraber, en önemli nedeninin ise gençlerin büyük kısmının ilk kez iş araması gelmektedir (Gürsel ve Ulusoy, 1999:100)

Genç işsizliği hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde gittikçe derinleşen bir sorun olması ile ülkelerin ajandalarının ilk sıralarında yer almaktadır. Teknolojik gelişmeler sebebiyle insan gücüne olan ihtiyacın azalması, nitelikli eleman istihdamının nitelsiz eleman istihdamına kıyasla tercih edilir olması, hızlı nüfus artışları, eğitim ve fırsat eşitliğinin olmaması, özel sektör ve kamu kesiminin iş konusunda yanlış politikaları sonucunda işsizlik sorunu ciddiyetini ve önemini korumaktadır.

Genç işsizlik oranları birçok ülkede toplam işsizlik oranlarının üzerinde yer alır. Hatta bu oran bir kattan daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. İlk olarak her ülkenin sorunu olan bu durumun nedenlerinin sorgulanması gerekir. Genç işsizliğin yüksek olması,

- Ekonomik gelişmenin yavaş olması
- Ekonomideki dönemsel daralmalar
- Asgari ücretler
- Genç işgücünün niteliğindeki eksiklikler
- Genç nüfusun hızlı artması

gibi nedenlere dayanır. Söz konusu nedenler ülkelerde yaşanan ekonomik ve sosyal koşullara göre değişebilir.

Tablo 2.3. Türkiye’de genç işsizliği ve gençlerin işsizlik oranı

	15-24 YaşGençNüfu s (bin)	Gençİşsizlik (bin)	GençİşsizlikOra nı (Kadın)	GençİşsizlikOra nı (Erkek)	GençİşsizlikOra nı (Toplam)
2014	11724	527	20,4	16,6	16,6
2015	11800	539	22,2	16,5	16,5
2016	11845	562	23,7	17,4	17,4
2017	11875	593	26,1	17,8	20,1
2018	11785	593	25,3	17,6	19,6
2019 Nisan	11678	664	27,2	20,9	23,1

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, www.tuik.gov.tr

BÖLÜM 3:

Z KUŞAĞININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAN BEKLENTİLERİ

ARAŞTIRMASI BULGULARI

Bu bölümde çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcıların demografik bilgileri verildikten sonra yapılan derinlemesine görüşmelerin sonuçlarına geçilecektir. Mülakatlarda sorulan sorular üç grup altında tasnif edilmiş olduğundan değerlendirmeler de bu gruplandırmalara uygun şekilde yapılacaktır. Her bir soru için katılımcıların verdiği cevaplardan yapılan alıntılar paylaşarak yorumlanacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada Z kuşağında yer alan gençlerin çalışma hayatından beklentilerinin ortaya çıkarılması, böylece Z kuşağına dair çalışmalara katkı sunulması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda Z kuşağı gençlerinin ailelerinde iş hayatı hakkındaki düşüncelerde ne kadar farklılaştıkları da görülerek, bunun gençleri ne şekilde etkilediğinin anlaşılması araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Ayrıca Z neslinin iş hayatına dair tavırları öngörülerek, bununla ilgili çalışma ve düzenlemelere katkı sunmak amacı güdülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma niteliksel bir araştırma olarak planlanmış, niteliksel araştırma yöntemlerinden ise derinlemesine görüşme bu çalışmanın temel araştırma yöntemi olarak seçilmiş ve uygulanmıştır.

Çalışmada derinlemesine görüşmenin kullanılma sebebi, bu görüşme türünün, araştırılan konunun bütün boyutlarını kapsamayı, açık uçlu sorularla ayrıntılı yanıtlar alınmasını sağlaması ve bu faydaların yanı sıra ek sorularla görüşme yapılan kişiden daha fazla bilgi alınabilmesine yardımcı olmasıdır. (Tekin ve Tekin, 2006: 101)

Kavramsal Çerçevede incelenen diğer konular ise çalışma hayatı, istihdam, işgücü, işsizlik, genç istihdamı ve genç işsizliği olmuştur. Çalışma hayatına yeni atılacak olan ve çalışma ekonomisi alanında genç kavramının tam olarak içerisinde yer alan Z kuşağını yakından ilgilendirmesi sebebiyle, genç istihdamı ve genç işsizliği konularındaki son istatistiksel veriler paylaşılmıştır.

Çalışmanın Z Kuşağı Üniversite Gençliğinin Çalışma Hayatından Beklentileri isimli ikinci bölümü araştırma bulgularına ve tartışmaya ayrılmıştır. Derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada toplamda 23 katılımcıya yaş, cinsiyet, ikamet edilen şehir, öğrenim gördükleri yükseköğrenim seviyesi (ön lisans / lisans / yüksek lisans), eğitim alınan bölüm gibi demografik soruların dışında, hayata ve teknolojiye bakışları, daha önceki kuşaklarla farklılaşmaları, mezuniyet sonrası iş planları ile çalışma hayatına dair kaygı ve beklentilerini belirleyen 9 soru yöneltilmiştir. Bu sorular, ekler bölümünde ayrıca sunulmuştur.

Sorular, “Z Kuşağının Kendini Tanımlaması, Hayata ve Teknolojiye Bakışı”, “Mezuniyet Sonrası İş Hedefleri” ve “Çalışma Hayatından Beklentiler” şeklinde isimlendirilen 3 ayrı grup altında sınıflandırılmış ve cevapların inceleme ve değerlendirilmesinin yapılmasında

da bu tasnif aynen uygulanmıştır. Görüşme yapılan katılımcıların verdiği cevaplardan çalışmaya ciddi katkılar sağlayabilecek olan ve önemli bulunanlar seçilerek, kimlikler belirtilmeden sadece demografik bilgiler aktararak paylaşılmıştır. Mülakat katılımcılarının ifadeleri, güvenilirliğe zarar vermemek açısından aynen korunmuştur. Her bölümde, her soru için verilen yanıtlardan yeterli miktarda paylaşıldıktan sonra yorumlama ve tartışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın son bölümü ise Sonuç ve Önerilerden oluşmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucu ulaşılan daha önceki araştırmalara ait veriler ve derinlemesine görüşme yöntemi kullanarak gerçekleştirilen mülakatlardan çıkan sonuçlar değerlendirilerek özetlenmiş, Z kuşağının çalışma hayatındaki geleceğine ve iş yaşamının onlara sunabileceklerine dair önerilerle çalışma tamamlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada bir ana sekiz yardımcı hipotez belirlenmiştir:

H0: Z Kuşağı, içine doğduğu çağa kolay uyum sağlayan, kendinden önceki kuşaklardan çok farklı, esnek çalışmayı önemseyen ve yenilikçi bir kuşak olma gibi özellikleri dolayısıyla, çalışma hayatında büyük değişimlerin gerçekleşmesinde rol oynama ihtimali yüksektir.

H1: Z Kuşağı, hayata bakış ve beklentileri açısından ebeveynleriyle çatışmaktadır.

H2: Z Kuşağının hayata bakış ve beklentileri üzerinde X kuşağı olan ebeveynlerinin baskısı vardır.

H3: Teknoloji Z Kuşağının hayatında oldukça geniş ve önemli bir yer tutmaktadır.

H4: Türkiye özelinde Z Kuşağı, eğitim hayatı sonrası için işsizlik kaygısı yaşamaktadır.

H5: Z Kuşağının iş hayatı beklentileri, ailelerinin iş hayatı beklentilerinden farklıdır.

H6: Z Kuşağı, çalışma hayatında özgür düşünceye saygı beklentisi içerisindedir.

H7: Z Kuşağı, çalışma hayatında adalet ve liyakat beklentisi içerisindedir.

H8: Z Kuşağı, çalışma hayatında otoriter yönetici tercih etmemektedir.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada katılımcılar farklı şehirlerde ikamet eden, farklı bölümlerde ancak hepsi İstanbul'da öğrenim gören öğrencilerden seçilmiştir. Görüşme yapılan katılımcı sayısının 23 olması daha geniş bir örneklem oluşturulamaması ve çok daha farklı görüşlere yer verilememesi açısından bir kısıt oluşturmaktadır.

3.5. Katılımcı Profili

Çalışmada toplamda 23 üniversite öğrencisi ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu katılımcılar ön lisans, lisans veya yüksek lisans öğrencisi olmalarına, cinsiyetlerine ve 1995-1999 arası doğumlu veya 2000 ve sonrası doğumlu olmalarına dikkat edilerek, mümkün olduğunca dengeli bir şekilde seçilmişlerdir. Katılımcılar İstanbul ilinde farklı üniversitelerde, farklı bölümlerde öğrenim gören öğrenciler arasından rastgele seçilmişlerdir. Çalışmaya katılan öğrencilerin ikamet ettikleri şehirler öğrenim süreleri dışında yaşadıkları şehirler olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların yaş ve cinsiyet dağılımları

Cinsiyet/Doğum Tarihi	1995-1999	2000 +
Kadın	7	5
Erkek	6	5

Bu kriterlere göre;

- Katılımcıların doğum yılları ve bununla bağlantılı olarak yaş gruplarına göre sınıflandırıldıklarında 1995-1999 yılları arasında doğmuş olan 20-24 yaş arası katılımcıların sayısının 13, 2000 yılı ve sonrasında doğmuş olan, 19 ve daha küçük yaşlardaki katılımcıların sayısının da 10 olduğu görülmektedir. Bu bakımdan iki yaş grubundan da birbirine yakın sayıda katılımcı seçildiği söylenebilir. 1995-1999 yılları arası doğumlu 13 katılımcıdan 3 tanesi 23, 6 tanesi 22, 3 tanesi 21 ve 1 tanesi de 20 yaşındayken; 2000 ve sonrası doğumlu katılımcılardan 8 kişi 19, 2 kişi ise 18 yaşındadır.
- Katılımcıların cinsiyetlerine göre sınıflandırması yapıldığında araştırmaya 12 kadın, 11 de erkek katılımcının dahil olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 95-99 yılları arasında doğan kadın katılımcı sayısı 7 ve erkek katılımcı sayısı 6 iken 2000 sonrası doğan kadın ve erkek katılımcıların sayısının, her biri 5 kişi olmak üzere eşit olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2. Katılımcı listesi

	Yaş	Cinsiyet	Öğrenim Seviyesi	Yaşanılan Şehir	Bölüm
1	19	K	Lisans	Niğde	Sosyoloji
2	22	K	Ön Lisans	İstanbul	Sosyal Hizmet
3	20	E	Lisans	Niğde	İktisat
4	19	E	Lisans	İstanbul	Tarih

5	19	K	Lisans	İstanbul	S. Bilimi ve Uluslararası İlişkiler
6	19	E	Lisans	İstanbul	Tarih
7	21	E	Lisans	İstanbul	Bilgisayar Öğretmenliği
8	18	E	Lisans	Ankara	S. Bilimi ve Kamu Yönetimi
9	23	K	Yüksek Lisans	Gaziantep	Türkçe Eğitimi
10	22	E	Lisans	Gaziantep	Tarih
11	22	E	Lisans	Osmaniye	S. Bilimi ve Kamu Yönetimi
12	18	K	Lisans	Denizli	Diş Hekimliği
13	19	E	Lisans	Bursa	Tarih
14	19	K	Lisans	İstanbul	Sosyoloji
15	22	K	Yüksek Lisans	Sivas	Tarih
16	22	E	Lisans	İstanbul	Gemi Makine İşletme Müh.
17	23	K	Lisans	Muğla	İngiliz Dili ve Edebiyatı
18	19	E	Lisans	Ankara	İnşaat Mühendisliği
19	19	K	Lisans	Ardahan	Sosyoloji
20	21	K	Lisans	Ankara	Gazetecilik
21	21	K	Lisans	İstanbul	Kore Dili ve Edebiyatı
22	22	E	Lisans	Kayseri	Halkla İlişkiler ve Tanıtım
23	23	K	Lisans	Kayseri	Hemşirelik

- Derinlemesine görüşmeye katılan Z kuşağı üniversite öğrencilerinin 20 tanesi lisans derecesinde eğitim görmekteyken, 2 tanesi yüksek lisans, 1'i ise ön lisans öğrencisidir. Öğrencilerin eğitim aldıkları bölümlerde 5 kişi ile tarih ve 3 kişi ile sosyoloji bölümünde yoğunlaşma görülmekte, siyaset bilimi ve kamu yönetimi

bölümünde 2, iktisat, siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler, Türkçe eğitimi, İngiliz dili ve edebiyatı, bilgisayar öğretmenliği, gemi bakım mühendisliği, inşaat mühendisliği, diş hekimliği, gazetecilik, Kore dili ve edebiyatı, hemşirelik, halkla ilişkiler ve sosyal hizmet bölümlerinde 1'er öğrenci öğrenimine devam etmektedir.

- Mülakata katılan öğrencilerin ikamet ettikleri şehirler incelendiğinde ise İstanbul, 8 kişi ile öne çıkmaktadır. İstanbul'un ardından 3 kişi ile Ankara ve 2'ser öğrenci ile Gaziantep, Kayseri ve Niğde gelmektedir. Diğer katılımcılar ise Ardahan, Bursa, Denizli, Muğla, Osmaniye ve Sivas'ta ikamet ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.3. Katılımcı Aile ve Gelir Bilgileri

	Anne		Baba		Aylık Gelir	Çocuk Sayısı	
	Eğitim	Meslek	Eğitim	Meslek	TL	Kaç Kardeş	Kaçıncı Çocuk
1	Ortaokul	İşçi	Lise	İşçi	4000	2	2
2	Lise	Ev Hanımı	Ortaokul	İşçi	3000	2	2
3	Üniversite	Emekli	-	-	4500	1	1
4	İlkokul	İşçi	Ön lisans	Serbest	2500	2	1
5	İlkokul	Ev Hanımı	İlkokul	Terzi	3000	4	3
6	Üniversite	Öğretmen	Üniversite	Öğretmen	8000	2	2
7	İlkokul	Ev Hanımı	Ortaokul	Emekli	3000	3	3
8	Lise	Ev Hanımı	Üniversite	Memur	6000	3	2
9	İlkokul	Ev Hanımı	Lise	Tesisatçı	4500	4	3
10	Ortaokul	Ev Hanımı	Ortaokul	İşçi	2000	2	1
11	İlkokul	Ev Hanımı	İlkokul	Hamal	2000	3	1
12	Lise	Ev Hanımı	Üniversite	Öğretmen	3500	1	1
13	İlkokul	Emekli	İlkokul	Emekli	2500	3	3
14	İlkokul	Ev Hanımı	Lise	Taksici	2500	2	2
15	Ortaokul	İşçi	Lise	İşçi	2000	3	1
16	Üniversite	Emekli	Üniversite	Emekli	8000	3	3
17	Üniversite	Hemşire	Üniversite	Sağlık M.	6500	2	2

18	Lise	Ev Hanımı	Üniversite	Memur	4500	3	2
19	İlkokul	Ev Hanımı	Lise	İşçi	3000	2	2
20	Lise	İşçi	Lise	Emekli	5000	3	2
21	İlkokul	Ev Hanımı	İlkokul	Emekli	2500	2	2
22	Ortaokul	Ev Hanımı	Ortaokul	Emekli	10000	3	3
23	EğitimYok	Ev Hanımı	Ortaokul	Emekli	1250	3	1

- Ayrıca yukarıda görüşmeye katılan 23 katılımcının ebeveynlerinin eğitim, meslek ve gelir durumları görülmektedir.
- İki katılımcı hariç bütün katılımcıların çok çocuklu ailelerden geldikleri görülmekte, katılımcıların genelinin ortalama gelir seviyesine sahip kişiler olduğu anlaşılmaktadır.
- Aile eğitimleri ve mesleklerinin çocukların çalışma hayatından beklentilerini ne ölçüde etkilediğinin incelenebilmesi açısından bu tablo önemli veriler sunmaktadır.

3.6. Araştırmanın Sonuçları

Araştırma sonuçları üç ana başlık altında incelenmiştir. Her başlıkta üçer soru yer almış ve sorulara verilen cevaplar alıntılanarak yorumlanmıştır. “Z Kuşağının Kendini Tanımlaması, Hayata ve Teknolojiye Bakış”, “Mezuniyet Sonrası İş Hedefleri” ve “Çalışma Hayatından Beklentiler” bu üç ana başlığı oluşturmaktadır.

Araştırma

3.6.1. Z Kuşağının Kendini Tanımlaması, Hayata ve Teknolojiye Bakışı

Bu bölümde Z kuşağının kendisini nasıl tanımladığı, kendilerinden önceki kuşaklardan hangi yönlerden ayrıştığı, onlarla hayata dair bakış ve beklentiler açısından benzerlik ve farklılıkları gözlemlenmeye ve Z kuşağı mensubu gençlerin teknolojiden ne anladıkları, onu ne derece kullandıkları ve teknolojiye dair olumlu-olumsuz görüşleri anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Katılımcılara bu bağlamda iki farklı soru sorulmuş, verilen cevapların tatmin edici olmaması durumunda konuyu biraz daha açmaları istenerek daha çok veri alma yoluna gidilmiştir.

3.6.1.1. Z kuşağının kendini tanımlaması

Çalışmada ilk olarak katılımcıların kendilerinin de içinde bulunduğu Z kuşağını tanımlamaları istenmiştir. Hem kendileri hem de yaşlılarını değerlendirmelerini sağlamak için katılımcılara, “Kendiniz ve yaşlılarınızın içerisinde bulunduğu sizin kuşağın gençlerini genel özellikleriyle nasıl tanımlarsınız? Olumlu ve olumsuz gördüğünüz

özellikler nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Böylece Z kuşağının kendisini nasıl algıladığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Sorulara verilen yanıtlardan bazıları şu şekildedir:

“Çağımın olumlu yönleri çocukluğumuzu tam anlamıyla yaşamış olmamız ve teknolojik ürünlerle değil de sokakta oyun oynayarak, sosyal çevremizi ve insan ilişkilerimizi arttırarak büyüyüp bu yaşımıza gelmiş olmamız. Olumsuz yönlerimiz ise büyüdükten sonra 7-8 yıldır teknolojik ürünlere yeterince ilgi duyuyor olmamız, kitap okumayı ve ders çalışmayı pek sevmiyor olmamızdır.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Televizyon hayatımıza girmiş olmasına rağmen sokakta oyun oynayabilen son nesillerden olduğumuzu düşünüyorum. Paylaşım, arkadaşlık gibi pek çok sosyal beceriyi kazandığımızı düşünüyorum. Ancak televizyon izleme oranı arttıkça ve okul dersleri yoğunlaştıkça bu becerilerin yavaş yavaş koptuğunu, ergenlik döneminin başlarında akıllı telefon ve sosyal medya ile tanışmış olduğumuz için bu beceri varlığını sürdürmekte beraber zayıflamaya devam ettiğini düşünüyorum. Son olarak üniversite hayatından daha ben merkezli, ortak bir jargonu olan, şımarık, sorumluluk bilinci gelişmemiş, çabuk sıkılan, sabırsız olarak tanımlıyorum. Sosyal medyada paylaştığı gönderiler üzerinden varlığını sürdüren, mahremiyet duygusunun azaldığı bir nesil olarak değerlendiriyorum. Olumlu olarak daha farklı kesimlere karşı daha hoşgörülü daha açık fikirli olduğunu düşünüyorum.” (23, K, L, Kayseri, Hemşirelik)

“Genel olarak bizim yaşlılarımız biraz öfkeli. Sürekli değişen eğitim sistemi, sınav sistemi, dünya düzeni bizim geleceğe dönük planlarımızı olumsuz etkilemekte bence. Gençler hırslı, hakkını savunabilen, istediğini elde etmek için çabalayan ve ayakları yere basan bir nesil bence. Bazen bazı şeylere gözlerini yuman ama doğru olduğuna inandığı şeyler uğruna da savaştan vazgeçmeyen bir nesil.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“Genel özellik çok sabırsız ve gergin. En ufak bir şey de sabırsızlık yapıp hemen olmasını istememiz bu bazen bir fatura sırası bazen bir market kasası sırası. Bunun temel nedeni de bir şeylere hemen ulaşmamız her istediğimize anında ulaşmamız. Olumlu tarafı isteklerimize nasıl ulaşacağımızı bilmemiz ve ulaşmak için çalışmamız. Olumsuz kısmı ise elimizdeki olan şeyin değerini bilmememiz her istediğimize hemen ulaştığımız için bir kıymeti kalmaması son zamanlarda bizim kuşağımız da oluşan unutkanlıkta bununla alakalı bilgiye kolay ulaştığımız için çabuk unutmamız.” (22, E, L, Kayseri, Halkla İlişkiler ve Tanıtım)

“Genel özelliklerimiz çok uçlarda yaşamak. Ya aşırı özgür olmak istiyoruz ya da çok içine kapalı oluyoruz. Ortasını bulabilenler zaten genelde başarılı olabiliyor. Olumlu olarak gördüğüm özellikler artık güncel konular ve dünya hakkında çok bilinçli olmamız. Olumsuz olarak ise dediğim gibi çok uçlarda yaşamak olabilir. Ya çok özgür olmayı isteyip hatalar yapıyor ya da sosyal medya ile asosyal oluyoruz.” (21, K, L, İstanbul, Kore Dili ve Edebiyatı)

“Okumaktan pek hoşlanmayan, bilgisayar oyunları ile haşır neşir, sanal dünyada kendilerine farklı "gerçeklik" yaratan, kısa vadeli planları olan, siyasî görüş olarak aşırıcılığa aşırı meyilli, içinden gelmiş olduğu kültüre uzak bir gençlik. Bu saydıklarımın hepsini olumsuz olarak düşünüyorum. Olumlu özellik olarak istediğini elde etmeye gayretli olmasını, önüne çıkan problemlere karşı hızlı ve yaratıcı fikirlerle karşılık verebilmesini sayabiliriz” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

Görüldüğü gibi Z kuşağı kendisine yani yaşlılarına objektif bakmaya çalışmaktadır. Hem olumlu hem olumsuz özellikler görmekte ve bunları değerlendirebilmektedir. Olumsuz özellikler olarak öfke, tembellik, uçlarda yaşamak gibi huylar katılımcıların altını çizdiği hususlardır. Aynı zamanda apolitik olmak, sanal gerçekliklere hapsolmek da katılımcıların olumsuz olarak kodladığı özellikler olarak görülmektedir.

Sosyal becerilerin giderek azalması, sorumsuz davranışlar bazı katılımcılar tarafından olumsuz özellikler olarak değerlendirilmiş ve Z kuşağında yaygın olduğu ifade edilmiştir. Bir katılımcı ise oldukça derinlemesine inceleyen bir yorumda bulunmuştur:

“Benim de içinde bulunduğum kuşak 20. Yüzyıl sonlarında dünyaya geldik. Dünyaya geldiğimizden bir süre sonra da hızlı bir teknolojik gelişme içinde bulduk kendimizi. Tabii ilkokul çağlarında çevremizdeki ekonomik yoksulluk, siyasi istikrarsızlıklar, dünyada gelişen olaylardan bihaberdik. Yaş biraz ilerleyince aniden değişen ve gelişen teknolojik gelişmeler içinde bulduk benliğimizi. Kendimden bahsedecek olursam teknoloji denilen kimesne ile yeni hemhal oluyoruz aslında. Toplumda gelişen hızlı modernleşme ve bununla birlikte geri kalan altyapı bizi deyim yerindeyse Batı’nın iyi yönlerinden önce kötü yönlerini almamıza sebep oldu. Haliyle benim kuşağım bence arada kalmış bir kuşak olabilir. Gelişmekte (!) ve modernleşmekte olan bir ülkede yaşıyoruz. Geleneksel yapı ve modern yapı arasında sıkıştık adeta. Üstelik artık sibernasyon devri veya uzay çağı denilen zaman diliminde yaşıyoruz. Alt yapısı sağlam olmayan modernleşme benim kuşağımı ve benden sonraki nesillerin en olumsuz yönlerini doğuran sebep olmaktadır zannımcı. Benim benimsediğim yöntem geleneklere bağlı kalarak yeniliklere de açık olmak. Geleneklerin tamamen atılması gibi bir çağ hastalığına kapılmaya karşıyım. Eğer istersek geleneksel kurumlarımıza esneklik ve bükülülük kazandırarak yenilikleri bünyemize alabiliriz. Bu yozlaşma ve geleneklerden kopma ortamında hala toplumsal değer ve geleneksel kurumlara önem veren bir kuşak bence muazzamdır. Bunun yanında teknolojiyi olumlu yönde kullanmak da büyük marifettir biz gençler açısından.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

Söz konusu katılımcıya göre geleneklerin, geleneksel yapının etkileriyle modernlik arasında sıkışmış bir Z kuşağı söz konusudur. Kendi yaşlılarının ya tamamen gelenekçi ya da geleneklerden bütünüyle kopan bireylerden oluştuğunu belirterek her iki durumun da kabul edilemez olduğunu ifade etmiştir. Benzer bir yorumu da yine tarih okuyan başka bir katılımcı yapmaktadır:

“Bizim kuşak "varlık" içerisinde büyüyüp, fikir ve aksiyondan noksan bir kuşaktır. Bu konuda talihsiz ve gariptir. Eğitimin, bilginin ve imanın güç olduğundan habersiz bir nesil olduğunun kanaatindeyim. Daha çok kapitalizmin insan yiyen gövdesine "yem" olmuş bir nesil.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

Kendi neslinin genel anlamda basit ve yetersiz olduğunu düşünen, popüler kültürün tektipleştirici etkisine kapıldığını savunan bir katılımcının yorumu da dikkate değer bulunmuştur:

“Basitlik ve yetersizliğin hâkim olduğunu düşünüyorum. Popülistliğe ve popüler olan her şeye sorgusuz sualsiz ilgi var. Marjinal olmak isterken aslında gençliğin büyük bir bölümü benzer şekilde hayat sürmekte ve "en marjinal benim" "en cool benim" düşüncesi içerisinde herkes birbirini tekrarlıyor. Olumsuz düşüncelerim çok fazla olmakla beraber

kendini yetiştirmeye çalışan bir nesil de geliyor aslında ve bizim umudumuz o genç nesilde olmalı diye düşünüyorum.” (19, E, L, Bursa, Tarih)

Kendi kuşaklarına bir hayli fazla eleştiri getirmiş olsalar da gençler aynı zamanda umutlu olduklarını da söylemektedirler. Bunu da Z kuşağının azla yetinmeyen, yenilikçi, daha fazlası ve daha iyisini isteyen özelliklerine bağlamaktadırlar.

“Kendi jenerasyonumdan ümitliyim, eskiye kıyasla kendini geliştiren gençlere daha sıklıkla rastlıyoruz ancak ülkeye dair umutları tükenmiş, çoğu gelecek planında yurtdışında yaşamayı hedef olarak koymuş. Bunda sorumlu iktidarı ve muhalefetiyle bütün siyaset mekanizmasıdır.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

Bu cevaplar göz önüne alındığında özet olarak Z kuşağının kendisine dair karamsarlıkla güven arasında gidip geldiğini söyleyebiliriz.

3.6.1.2. Hayata bakış ve beklentiler

Z Kuşağının hayata bakışı, anlamlandırması ve kendilerinden önceki kuşaklara mensup kişilerden hangi konularda ve ne derece ayrıştıklarını ölçmek adına “Başta aileniz olmak üzere, sizden yaşça büyüklere göre, kendi kuşağınızın hayata bakışı ve beklentileri açısından ne gibi farklar görüyorsunuz?” sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Bu soruyla katılımcıların, bir veya bazen iki kuşak üstte yer alan ebeveynleri ile görüş ve tavır farkları, hayattan beklentiler konusundaki değişimler anlaşılmaya çalışılmış, görüşmenin seyrine göre ek sorularla katılımcıların kendi kuşaklarını nasıl tanımladıkları daha çok ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Soruya verilen bazı cevaplar şöyledir:

“Ailemin hayata bakış açısı genel olarak kendi çevreleriyle sınırlı. Aile odaklı ve kendi geçimini temin etmeye ve sakın bir hayat yaşamaya dayalı bir mantıkta. Beklentileri de büyük değil.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Aileme göre herhangi bir kamu kuruluşunda düzenli maaşı olan bir iş mükemmel bir gelecek vad ediyor. Ama benim hiçbir şekilde öyle bir hayalim bile olmadı.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Onların hayattan beklentisi mutlu bir yaşam huzurlu bir ömür olmasından yanında kirayı denkleştirmenin, su-elektrik yatırmanın gayretindeler. Benim annem ve babam hayatında sinemaya, tiyatroya, operaya gitmemiştir.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

“Ailelerimizin bizden beklediği tek şey garanti bir işinin olup iyi bir maaş almamız. Ama yeni nesil bu düşünceden çok farklı düşünüyor. Tabii ki de herkes iyi bir yerde garanti bir işi olsun iyi bir maaşı olsun ister fakat artık sadece bunlar bizim için yeterli değil. İş saatleri, iş yerimiz, bize sağladığı olanaklar ve hatta orada huzurlu ve mutlu hissedip hissetmediğimiz bile artık bizim için çok önemli faktörler. Yaşıtlarımız artık hayatlarını eski insanlar gibi monoton şekilde yaşamayı değil farklılıklar deneyimleyerek ve hatta risk alarak yaşamayı seçiyor.” (21, K, L, İstanbul, Kore Dili ve Edebiyatı)

“Önceden yaşam koşulları daha zor olduğundan her şeyin temelinde bir meslek sahibi olmak varmış, o zamanlar meslek sahibi olmak yetiyormuş ama günümüzde üniversite mezunlarının da artmasıyla bu yetmemeye başladı.” (18, K, L, Denizli, Diş Hekimliği)

“Bizden önceki kuşakların geleceği garanti altına almak adına adımlar attığına inanıyorum. Bundandır ki devlet kapısına girmek lütuf olarak görülüyor onların kuşağı için. Bizse yeni

fırsat kapıları arıyoruz ve günümüze ayak uydurmayı tercih ediyoruz.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“Aile yapısı olarak işçi sınıfı olduğu için ve bulundukları şehirden çıkamadıklarından dolayı onlar için eğitim ‘memur olmak’ iken benim için, kendini keşfetmek ve zevk aldığı işi yapmaktır.” (22, E, L, Osmaniye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Büyüklerimize baktığımızda beklentiler en aza indirgenmiş şekilde karşımıza çıkıyor. Yetinebilmeyi biliyorlar. En başta, ihtiyaçları yönünde rasyonel kararlar alabiliyorlar. Bizim kuşağımıza baktığımızda teknolojinin gelişmesi, kitle iletişim araçlarının kolay ulaşılabilirliği ve artan küreselleşmeyle hep daha iyisini isteyen bir Z kuşağı var diyebiliriz.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Büyüklerde hâlâ devlet kapısı anlayışı var ama üniversiteden veya liseden arkadaşlarımla konuştuğumda herkes kısa yoldan çok para kazanma ve bu parayı kazanırken yorulmama derdinde.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

“Ailedeki büyüklerin çocukluğu, gençliği bana göre çok daha zor geçmiş. O yüzden maddi kaygıları büyük. Çocuklarının kendi yaşadıklarını yaşamasını istemiyorlar. Hayattan beklentileri kimseye muhtaç olmadan, karnı tok yaşamak.” (18, E, L, Ankara, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

Verilen bu yanıtlarda görüldüğü gibi çoğunlukla Z kuşağı mensubu gençler büyük oranda X kuşağına mensup olan ebeveynlerinin hayata bakışlarında bir durağanlık, hayatı garantiye alma düşüncesi sezmektedirler. Katılımcılara göre ailelerinin hayatta önemsedikleri tek şey sürekli, düzenli ve kesilmeme garantisi olan bir gelir ve bu gelirle geçinebilmektir.

Ailelerin hem kendileri hem de çocukları için ideal iş beklentisi ise devlet memurluğudur. Maaşı çok da önemli olmadan, geleceği garanti altına alacak böyle bir iş kendi ulaşamadıkları hayallere ve hayata, çocuklarının ulaşması ya da en azından kendilerinin çektiği ekonomik sıkıntıları çocuklarının çekmemesi anlamına gelmesi açısından önemlidir.

“Benim annem ve babam hayatında sinemaya, tiyatroya, operaya gitmemiştir. Kitap imzalatmak için bile bir kuyruğa girmemiştir. Oysa ben bunların hazzını elde ettim. Benim için ev sahibi memur emeklisi bir amcanın sözlerinin değeri yok ancak ailem böyle birine Cumhurbaşkanı gibi bakıyor.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

“Dedem, anneannem, annem ve ben yaşıyoruz. Dedem ve anneannem, televizyonun tek kanallı dönemlerini gördükleri için televizyonda gördükleri her şeye inanmaya meyilliler. Kendilerinden daha bilgili gördükleri günlük hayattaki insanların manipülasyonlarına da açıklar. Annem ise tipik bir doksanlar gençliği kadını. Özgür düşünceye önem veren, değişimlere açık ama uyum sağlamakta zorlanan biri.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Bizden eski kuşakların hayata bakış açısı daha ayrımcı. En basitinden sağ sol olayları. Şimdi aynı masada hem uzun saçlı, küpeli dövme erkek, hem kapalı kız beraber oturabiliyor.” (21, E, L, İstanbul, Bilgisayar Öğretmenliği)

“60’lı ve 70’li yıllarda doğarlarda dini inanç ve devletin kutsallığı gibi bazı inanışlar çok daha kuvvetliydi. 80 sonrası yavaş yavaş azalmaya başladı, kendi neslimde ise neredeyse hiç kalmadı.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Ailem ve büyüklerim 70 ve 80’leri gördüğü ya da görmese bile etkilendiği için bizlerin de toplumsal olaylara sessiz kalmamızı istemekteler. Bu yüzden benim yaş dönemim tamamen apolitik.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Ailem ve benden büyük olan nesil daha muhafazakâr ve tutucu. İnandıkları konularda daha radikaller.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

Z kuşağı gençleri aileleri ve kendilerinden büyük yakınları konusunda eleştirel davranma konusunda da genel bir tavır sergiliyor. Sadece çalışma hayatından beklentiler konusunda değil, gündelik yaşam içerisindeki bazı tavırlar, toplumsal ve siyasal olaylara bakış tarzları, inançlar ve bunları ifade etme biçimleri, yeniliklere, farklı düşünceye ve farklı türde eğlence, kültür, sanat faaliyetlerine kapalı oluşları Z kuşağının dikkatini çekiyor ve eleştirileriyle karşılaşılıyor.

Katılımcıların eleştirel söylemleri sadece önceki nesillere değil, kendi nesillerine de yönelebiliyor:

“Bizim kuşağımız hayata dar açıdan bakıyor bence. Teknolojinin de ilerlemesiyle birlikte birçok şeyi kolay yoldan elde etmeye ve öğrenmeye meyilli çoğunluğu.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Bizim yeni nesil gençlik olarak çok fazla eksiklerimiz var. Genel kültür olsun, kendi kültürümüz olsun, çok fazla bilgili olduğumuzu düşünmüyorum. Teknolojiyle büyüyen gençler olmamıza rağmen birçok şeyin farkında değiliz.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Kendi kuşağıma gelecek olursam, çevremde gördüğüm, etkileşim içerisinde olduğum ya da gözlemleyebildiğim yaşlılarımın %80’i maddiyatı ön plana koymuş durumda ve hayatlarında önem verdikleri tek şey maalesef para. Hayattan beklentileri de yine zengin olmak.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Bence kendi kuşağım birlik olmayı sevmiyor. Kalabalık görünen ama aslında yalnız olan çok genç var.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Beklentilerimiz çok sıradan şeyler. Meslek, para, kariyer gibi maddi boyutlarda kaldığını düşünüyorum. Merak etme, kendini gerçekleştirme gibi ruhsal doyumlardan mahrumuz ne yazık ki.” (19, E, L, Bursa, Tarih)

“Hayata bakış açımız tamamen büyüklerimizin bizden istediği şekilde. Kimseye karışmadan, toplumsal olaylara ve sorumluluklara bulaşmadan, sessiz, boyun eğen, sadece para kazanmak ve aile kurmak üzerine...” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Globalleşen dünya çerçevesinde akranlarım her şeyin mümkün olabileceği taraftarı. İdealistlikle alakası olmayan bir lüks düşkünlüğü, daha fazla varlık elde etme fikirlerine sahipler.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“Her şeyin elimizin altında olmasına alışmışız ve bir şeyleri elde etmek için çaba harcamayı hiç bilmiyoruz. O yüzden zoru görünce pes etmek çok kolay geliyor bize. Bu yüzden az çalış çok kazan mantığıyla hareket edip hiçbir şey kazanamayan gençlerin sayısı her geçen gün artıyor.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

“Bizim neslimizde ciddi bir bencillik söz konusu.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

Z kuşağı gençlerinin bir kısmının yaşlılarından hayata bakışı ve davranışlarından rahatsız olduğunu net bir şekilde görebiliyoruz. Bu rahatsızlık hayata tamamen maddiyat odaklı bakma, kolaycılık ve çaba harcamama, bilgi kanalları ellerinin altında olmasına rağmen genel kültür ve çevrelerinde olan bitenlerden haberdar olmama ve bencilleşme gibi başlıklar altında toplanabilir. Bazı ifadeler ise, daha önce aktarılan ifadelerle birlikte değerlendirildiğinde, Z kuşağının hayata bakışı ve beklentileri açısından ebeveynleri olan X kuşağının etkisinde kaldığı söylenebilir. Bu tarz bir yorumlama, daha önce yapılmış bazı çalışmalarda ortaya koyulan Z kuşağının otoriteyi sorgulama anlamında kendisinden önceki Y kuşağı gibi olmadığı ve daha uyumlu olduğu değerlendirmesiyle paralellik göstermektedir. (Kırpık ve Akdemir, 2017:202)

Bunlara ek olarak katılımcıların kendi nesillerini olumluya yakın bir tavır takınarak ya da sadece tespitte bulunarak tanımladığı söylemlerde de bulunduğu ifade edilebilir:

“Üst nesiller yüz yüze görüşmeyi tercih ederken, bizim neslimiz sanal görüşmeyi seviyor.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Biz belli bir rutine oturmuş, sürekli aynı döngüyü tekrar eden bir iş veya projenin içinde yer almak istemiyoruz.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Biz değişen ve değişecek olan teknolojiye göre hareket etmeyi doğru buluyoruz. Önümüzde daha çok seçenek olduğuna inanarak geleceğe daha umutla bakıyoruz sanki. Bir de sanırım biz, tek bir cevabı kabul etmiyoruz artık. Bizi tatmin edecek gerçek cevaplar arıyoruz ve baş kaldırıyoruz, sanırım daha korkusuzuz diyebiliriz.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

“Z kuşağına baktığımızda medyada gördüğü her şeye el atmak istiyor ve buna da kolay ulaşıyorlar. Hayattan hep daha iyisini bekleyen bir nesil.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Biz daha paylaşımcı, insanları kalıplara sokmadan insan olduğu için değer veren bir nesildeniz.” (21, E, L, İstanbul, Bilgisayar Öğretmenliği)

Katılımcılardan bazıları hayattan beklentiler konusunda ümitli olduklarını, hep daha iyisini beklediklerini söylerken, bunu tersini savunan katılımcılar da görülüyor:

“Kendi neslim ümidini neredeyse tamamen kaybetmiş. Ben dahil çevremdeki herkes yurtdışına gitmek istiyor.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

Ayrıca katılımcıların kendi kuşaklarının rahatlığa, keyfe düşkün olduğunu, fedakârlık ve sorumluluklardan ise kaçmaya eğilimli olduğuna inandıklarını gözlemlenmektedir.

“Bizler için bugünden keyif almak, gelecek için fedakârlık yapmaktan daha önemli.” (18, E, L, Ankara, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Farklı şeyleri denemeyi seviyoruz. Hayatı rahat yaşamak istiyoruz.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“Bizden önceki kuşaklar daha çok düzenli bir aile, devlet dairesinde düzenli bir iş olduğu takdirde birçok problemin çözüleceğine inanan bir nesil. Hayata genel itibarıyla erken atılmış, geçim kaygısı içinde olduğunu düşünüyorum. Bizim neslimiz ise yıllarca üniversite kazanmak en büyük kaygısı olmuş, hayata atılması 24-25 yaşını bulan ve çok fazla işsizlik problemi yaşayan bir nesil. Ek olarak gerek iş bulma problemleri gerekse sanal dünyada

yaşamının, sosyal ilişkilerin zayıf olması nedeniyle daha fazla anlam problemi yaşadığını düşünüyorum.” (23, K, L, Kayseri, Hemşirelik)

Bütün cevaplar analiz edilerek birbirleriyle bağlantılı olarak değerlendirildiğinde “**H1: Z Kuşağı, hayata bakış ve beklentileri açısından ebeveynleriyle çatışmaktadır.**” Ve “**H2: Z Kuşağının hayata bakış ve beklentileri üzerinde X kuşağı olan ebeveynlerinin baskısı vardır.**” hipotezi doğrulanmaktadır. Z kuşağının hayata bakışı ve beklentilerinde gerek ebeveynlerinden gerekse de başka sebeplerden dolayı bir nevi karamsarlık görülebildiğini, daha az yoğunlukta ümitvâr değerlendirme görülmektedir. Katılımcıların hem kendilerinden önceki kuşakları hem de kendi kuşaklarındaki yaşlılarını eleştirebilmeleri, Z kuşağının eleştirel bakış açısının kuvvetli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu, her şeyi ve herkesi eleştirebilen tavır ile sosyal medyadaki Z kuşağı mensuplarının ağırlığını oluşturduğu ve sosyal linç denilen tavırla bağlantı kurulabileceği gibi, bu durum bu neslin beğenmeme ve daha iyisini aramaya yönelik beklentileriyle de ilişkilendirilebilir.

3.6.1.3. Teknolojiye bakış ve değerlendirmeler

Bu bölümde Z kuşağının teknolojiyle olan ilişkileri ve bakış açısı incelenmektedir. Katılımcılara sorulan “Teknoloji sizin ve yaşitlarınızın hayatında ne kadar yer tutuyor? Bu durumun olumlu ve olumsuz yanları, getiri ve götürüleri nelerdir?” şeklindeki soru ile katılımcıların teknolojiyle olan hem kişisel hem de grupsal ilişkileri anlaşılmaya çalışmaktadır. “Sokakta oyun oynayan son çocuklar” olarak da nitelendirilen Y kuşağından sonra gelen ve bilgisayar, telefon, tabletlerle ve bunlar aracılığıyla kullanılan internetle büyüyen Z kuşağının teknolojiye bakışı ve kendisini teknoloji karşısında konumlandırması verilen cevaplar analiz edilerek yorumlanmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların teknoloji ile alakalı hangi unsurları olumlu, hangi unsurları olumsuz gördüğü ve aynı zamanda neleri getiri ve götürü olarak gördüğü incelenmektedir.

Katılımcıların teknoloji ile kişisel ilişkilerine yönelik anlatımlarında öncelikle teknolojiyen ne anladıkları şöyle özetlenebilir:

“Çok büyük yer tutuyor. Şahsen ben gece yatarken bile bir şeyler izleyip onun sesi olmadan yatamıyorum.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Teknoloji hayatımın her sahasına girmiş durumda. Sosyal medya, internet, telefon vb. şeylerle fazla vakit harcadığımı düşünüyorum.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Teknoloji, özellikle sosyal medya mecraları, hayatımızın her alanında var.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Günümüzün büyük çoğunluğunu sosyal medya üzerinde geçiriyoruz.” (18, E, L, Ankara, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Teknoloji bizim kuşağımız için tam anlamıyla hayatı olmuş diyebiliriz. Günlük yaşamda olmazsa olmaz gibi okul işlerini, ders notlarını, yemek, ulaştım her şeyi artık teknoloji ile yapıyoruz. Olumlu yönleri hayatımızı kolaylaştırıyor zamandan kazanç sağlıyor ve bir nebze de bizleri eğitiyor. Olumsuz yönleri bizi asosyal yapıyor mesela yemek yiyecek olsak dışarı çıkıp arkadaşımızla buluşup güzel bir yerde insan içinde yemek yerine eve telefon

üzerinden bir tuşla sipariş verip bilgisayar karşısında yemek yiyoruz.” (22, E, L, Kayseri, Halkla İlişkiler ve Tanıtım)

“Özellikle internet hayatımda büyük yer tutuyor.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

“Teknoloji çok geniş bir kavram ve hayatımızın her yerinde, farkında olmadan bile var. Her alanda işimizi kolaylaştırıyor. ((22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Uzay çağında yaşıyoruz ve teknoloji hayatımızın en derin noktasına bile hakim. Sosyal medya da teknolojinin bir getirisi oldu.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

Verilen cevaplar incelendiğinde teknoloji kavramının oldukça yüksek bir oranda “Ekranlar (bilgisayar, telefon, tablet), internet ve sosyal medya ile özdeşleştirildiği görülmektedir. Bunun dışında verilen son iki örnek cevapta olduğu gibi teknolojinin internet ve sosyal medyanın ötesinde bir olgu olduğunu söyleyen katılımcılar da bulunmaktadır.

“Gün içinde harcadığım zaman 2 saati geçmiyor. Bu zamanı kendimi geliştirmek adına kullandığım zamanlarda avantajıma, sadece vakit geçirmek için uyguladığımız zamanlarda ise dezavantajıma olduğunu düşünüyorum. Zihnimi boşaltmak ve rahatlamak için sosyal medyaya başvurduğum zaman bu 2 saat uzayabiliyor.” (19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

“Birçok şeye rahatlıkla ulaşmak için avantaj olduğunu düşünüyorum. Örneğin ulaşım, sağlık, bilgi vs. konularında çok büyük bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Ulaşmak istediğim her bilgiye rahatlıkla ulaşıyorum. Dezavantajları olarak da sosyal medya hesaplarında çok fazla vakit harcadığımı ve bağımlılık yaptığımı düşünüyorum.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Sorumluluklarıma daha az zaman ayırdığım oluyor bu yüzden. Diğer taraftan inanılmaz bir genel kültür sahibi olabiliyorsunuz.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Teknolojinin olumlu yanları, insanların düşünen/çalışan/üreten kesimi için olumlu çıktılar olarak gelecekte karşımıza çıkacak. Fakat bu üretebilen/kafa yoran insan sayısı, genele baktığımızda az olduğu için teknolojinin daha çok olumsuz etkileriyle karşılaşacağız gelecekte. Teknoloji onu kötüye kullananlar daha çok olduğu için gelecekte de kötü sonuçlar doğuracak diye düşünüyorum.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Ben bir şeyleri araştırarak bulmayı seven bir insanım, teknoloji bu konuda elbette yardımcı oluyor. Dünya üzerinde farklı yüzlerle tanışabiliyorum ama zamanımı aldığını düşünüyorum. Her seferinde azaltmaya çalıştığım ama çok da başaramadığım bir şey. Ama bence kuşağım genel olarak bundan çok memnun.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Öğrenmek isteyen için internet bulabileceği en iyi kaynaklardan biri. Bu şekilde yararlanmayan insanlar zaten teknolojik ayağıtlara sahip olmasalar yine zamanlarını boşa geçirecektir, telefonlarından internete giremese bu insanların bilim, sanat, edebiyat vs. ile ilgileneneğini zannetmiyorum.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Kendi kuşağında inanılmaz bir teknoloji bağımlılığı görüyorum. Ben de dahil.” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

“İnternet ileride yapmak istediğim mesleğe dair literatürü takip etmem elzem bir şey ve buna çok ihtiyacım oluyor. Aynı zamanda haber alma konusunda en büyük yardımcım.

Dünyayı takip etmek ve yakalamak, üretim vs. özgün bir içerik ve işleyiş kazandırıldığında getiri sağlar.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

“Hayatımızın kendisi artık teknoloji olmuş durumda. Arkadaşlıklar, eğlence, işler, toplantılar ve hatta evlilikler bile internet üzerinden tanışmayla, sosyal medyadaki mecralar üzerinden teknoloji sayesinde yapılmakta. Tabii ki de bunun sosyalleşmek ve yeni iş ortamları açılması açısından çok büyük yararları var fakat dozu kaçırıldığı takdirde insanda asosyallik gibi ya da sosyal medya da dayatılan bazı düşüncelerden dolayı intihara kadar bile sürükleyebilir. Ama bir yandan da yeni iş olanakları, yeni arkadaşlıklar, herkesin bir birey olarak kendini anlatabileceği birer ortam sunması ya da sadece eğlence amaçlı bilgisayar oyunları ile insanların tek başlarına da eğlenebilecekleri ortamlar teknoloji sayesinde oluşuyor.” (21, K, L, İstanbul, Kore Dili ve Edebiyatı)

“İstisnalar olabilir ama bence kesinlikle dezavantaj. Vaktimizi enerjimizi çok fazla o yönde harcıyoruz. Teknoloji ile büyüdük ya da büyüyoruz evet ama 10 saat araştırma inceleme için harcıyorsak bunun 10 katını, 20 katını daha çok eğlence, oyun gibi işlerle kendimizi oyalamakla geçiriyoruz.” (19, E, L, Bursa, Tarih)

“Gerek sosyalleşme(!) ihtiyacı gerek alışveriş gerekse mesajlaşma uygulamaları ile hayatımızda vazgeçilmez bir konuma yükselmiş bulunuyor. Sosyal paylaşım uygulamalarında harcanan sürenin tahmini ortalama 4-5 saatin sosyal medyada harcadığını düşünürsek hayatınızda önemli bir yer tutuyor. Olumlu olan özellikleri insanlara ulaşmak daha kolay, bir konu hakkında kolayca malumat sahibi olabiliyor, birçok işlemi oturduğumuz yerden yapabiliyoruz. Olumsuz olarak da gençlerin hızlı bir şekilde aynılaştığını, çok fazla anlam problemi yaşadığını, gösteriş odaklı yaşadığını söyleyebilirim.” (23, K, L, Kayseri, Hemşirelik)

“Yapılan istatistiklere göre her 12 dakikada bir elimin telefona gidiyor. Telefon, televizyon veya tablete bakamamak, internetten sosyal ağlara erişememek bizim için adeta bir kriz yaratıyor.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“Bize gerçekten zamandan kazanım konusunda çok büyük bir kolaylık sağladığını düşünüyorum. Yeni meslek alanları doğdu. Evet hepsi tamamen doğru değil fakat bilgiye ulaşma hızımız arttı. Bununla birlikte insanlara tembellik aşıladığını da düşünüyorum.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

“Ulaşılmak istenilen bilgiye iki saniye içerisinde ulaşıyor. Bu elbette güzel bir şey fakat gençler buna bir daha ulaşabileceğini bildiği için beyinde ona her ayırmıyor” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

Cevapların önemli bir kısmında teknolojinin olumsuz yanları olarak fazla zaman kaybettirmesi, bağımlılık yapması gibi konulara değinilmektedir. Tüm yanıtlar incelendiğinde katılımcıların neredeyse tamamının internet, sosyal medya gibi konularda her zaman ya da ara sıra vakit problemleri yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra katılımcıların teknolojinin olumlu yanları olarak gördüğü konuların, yine internet odaklı düşünüldüğü görülmektedir. Katılımcılar, teknoloji aracılığıyla bilgiye kolay ve hızlı ulaşabildiklerini, bunun büyük bir avantaj sağladığını, dünya üzerindeki çok farklı insanlarla tanışmak ya da uzak mesafelerle haberleşmek için interneti (teknolojiyi) kullandıklarını söylemektedirler. Her ne kadar olumsuz yanların farkında olunsu da olumlu kullanıma dair daha derinlemesine yorumların yapılamaması ya da

sonraki örneklerde görülenlerle sınırlı kalması, Z kuşağının teknolojiyi kullanmakta olmasına rağmen algılama ve anlamlandırmasıyla ilgili soru işaretleri doğurmaktadır. Bunun ayrı bir araştırmanın konusu olması düşünülebilir.

Katılımcıların genelinin bu yorumlamalarına rağmen daha derinlemesine ve geniş perspektifli cevaplar veren katılımcılar da olmuştur:

“Olumlu tarafları: Herkesin bizim gibi olmadığını, farklı dünyaların olduğunu görüyoruz. Olumsuz tarafları: Beğenilme kaygısı oluşturuyor. Anksiyete bozukluklarını tetikliyor. Sosyal medyada farklı bir kişilik oluşturulmaya çalışıldığı için kişilik bozuklukları gibi sorunları ortaya çıkarıyor.” (18, E, L, Ankara, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Kendimi ifade noktasında sosyal medya bir kimlik görevi görüyor. Gelecekte sosyal medya karnelerimiz olacağını ve yapay zekayla birlikte farklı şekilde kullanılacağını düşünüyorum. Olumsuz olarak, nefret dilini artırmakta, yüz yüze iletişimi azaltmakta, toplumun değer yargılarını olumsuz etkilemekte. Sosyal medya burada bilgiye ulaşma noktasında tembelliği tetikleyecek ve sorgulamayan nesil sosyal medyayı artık bir bilgi aracı gibi görecektir bu da güvenilir bilgi sorunuyla birlikte güvenilir insan sorununu da doğuracak.” (22, E, L, Osmaniye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Bilgi kirliliğine kapılmadan bilinçli bir şekilde kullanıldığında bir dezavantajı olduğunu düşünmüyorum.” (18, K, L, Denizli, Diş Hekimliği)

“İnsanların sosyal medyada paylaşmadıkları anları yaşamamış gibi davrandıklarını düşünüyorum. Ayrıca kendimizi farklı ve marjinal gösterme yarışına giriyoruz.” (19, E, L, Bursa, Tarih)

“Sosyal medyada başkalarının hayatına çok fazla şahit olmak kıskançlık ve yetersizlik duygularına sebep oluyor.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“Dolandırıcılık, insanların ahlaki ve vicdani duygularını sömürme, taciz ve toplum ruh sağlığını bozabilecek reklamlar... Sayfalarda sürebilecek götürüleri mevcut...” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“Özellikle son birkaç yıldır sosyal medya profilleri bizim kimlik kartımız görevini görmekte. Olumsuz yönlerine alışılmışın dışında bir örnek vermek istiyorum, gece yatmadan önce ve sabah uyanır uyanmaz elimize aldığımız telefonla bağlandığımız sosyal medya artık bizi karakter bulma açısından, davranış açısından değiştirmekte, insanların düşünme alanını kısıtlamaktadır. Öyle ki Twitter’da gündem olan başlıklar bütün insanların yorum yaptığı konulardır fakat geriye kalan konular hakkında düşünmezler.

İnsanlar kendi fikirlerini yaratamayıp kendilerine sunulan tekel fikirlere sarılmakta. Bu da sosyal medyanın karakter belirlemede, fikir belirlemedeki olumsuz etkisini göstermekte. Şirketlerin yöneteceği dünyada daha fazla insan piyon olacak, geriye kalanlar ise idealist gençlerin yerleşeceği yüksek mevkiler olacak. Fakat dünyadaki insancıl faaliyetler, organik hayat daha azalacak.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

Katılımcıların bir kısmının teknoloji kavramını internet ve sosyal medya ile sınırlamadığına dair örnekler bu yanıtlarda da görülebilmektedir ancak yapay zekâ gibi dünyanın gündeminde olan bir konunun ülkemiz Z kuşağı mensuplarının pek fazla ilgi alanı dahilinde olmaması düşündürücüdür. Buna rağmen sosyal medya hakkında yapılan yorumların sadece zaman kaybetme ve bağımlılık yapma odaklı olmaması, internet ve

özellikle sosyal medyanın insan davranışlarına, düşüncelere, duygulara yönelik etkisi hakkında da çıkarımlarda bulunulabilmesi Z kuşağının bu konudaki muhtemelen tehlikelerin farkında olduğunu göstermektedir.

Özetle, verilen cevaplar incelendiğinde “**H3: Teknoloji Z Kuşağının hayatında oldukça geniş ve önemli bir yer tutmaktadır**” hipotezi doğrulanmaktadır. Cevaplar karşılaştırmalı bir biçimde analiz edildiğinde, teknoloji ile büyüyen Z kuşağının teknolojiden anladığının genellikle ekranlar, internet ve sosyal medya olduğunu söylenebilir. Bunun ciddi ve üzerine araştırma yapılması gereken bir durum olduğu düşünülebilir. Ayrıca Z kuşağının teknolojinin getirilerini ve olumlu yanlarını biraz daha yüzeysel algılamak, götürülerini ve olumsuz taraflarını daha derinlemesine hissettiği anlaşılmaktadır. Z kuşağı mensuplarının teknolojiden genel manada sosyal medyayı anlaması olumsuz bir durum olarak değerlendirilebileceği gibi, zararların, dezavantajların farkında olan bir nesil olması olumlu bir tutum olarak görülebilir.

3.6.2. Mezuniyet Sonrası İş Hedefleri

Z kuşağının kendini diğer kuşaklardan nasıl ayırdığına ve teknolojiyi nasıl algıladığına dair soruların ardından bu bölümde katılımcılara öğrenim gördükleri okullardan sonra eğitimlerine devam edip etmeyecekleri, çalışma hayatına girmek için istekli olup olmadıklarını ve iş bulabilme adına bir kaygıları olup olmadığını anlamak adına ve mezuniyet sonrası çalışmayı düşündükleri işin türüne yönelik sorular yöneltilmiştir.

İki soruya verilen cevaplar incelenerek ve yorumlanarak, Z kuşağının işsizlik konusundaki kaygısı, yüksek öğrenim ve iş arasındaki tercihleri, hedeflenen işin somut nitelikleri ve bunlara ek olarak üst kuşaklara mensup olan aileleri ile iş beklentileri arasındaki farklar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

3.6.2.1. Eğitim/iş tercihi ve işsizlik kaygısı

Büyük oranda daha iyi bir iş ve daha iyi bir gelecek amacıyla gerçekleştirilen üniversite eğitiminin sonunda mezunların iş arayışı başlamaktadır. Bununla birlikte Türkiye’de son yıllarda genç işsizliğinin yükselmesinin de etkisiyle gençlerdeki iş beklentilerinin ve işsizlik kaygısının nasıl şekillendiğini anlamak önemli hâle gelmiştir.

Görüşmeye katılan Z kuşağı ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrencilerine “Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünüyor musunuz? Dikey Geçiş Sınavı (DGS), Yüksek Lisans, Doktora yoluyla eğitiminize devam etme düşünceniz var mı? İşsizlik kaygısı duyuyor musunuz? Kaygı duymanız ya da duymamanızın sebepleri nelerdir?” şeklinde birkaç konuyu içeren bir soru yöneltilmiştir.

“Çalışmayı düşünüyorum. DGS sınavına katılım sağladım sonuçların açıklanmasını bekliyorum. Bu arada da açık öğretimden çocuk gelişimi okumayı düşünüyorum.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“İşe başlamayı düşünüyorum.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünüyorum. Yüksek lisans da isterim.” (18, E, L, Ankara, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Kesinlikle düşünüyorum. Bir an önce ideallerime giden yolda yürümem için para kazanmam lazım. Yüksek Lisans düşünmüyorum çünkü hemen iş hayatına atılmalıyım.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Öncelikle öğrencilik hayatımın büyük bir kısmını hem okuyarak hem çalışarak geçirdim. Bu yüzden de yüksek lisans yaparken aynı zamanda çalışacağım.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

“Mezun olduktan sonra eğer atanabilme şansım olursa hemen çalışmayı düşünüyorum. Yüksek Lisans düşünmüyorum.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Yüksek lisans yapmak isterim ama eğer yapamazsam ya da fikrim değişirse mecburen hemen çalışmayı düşünüyorum. Evet duyuyorum. Kaygı duymamın başlıca sebebi ülkenin ekonomik durumu işsiz olduğunuz vakit hiçbir şey için gücünüz olmuyor ekonomik bir gücünüz olmuyor. Ülkemizin ekonomisi de gün geçtikçe kötüleştiği için insanın kaygı duymaması imkansız. Kaygı duymamın bir başka sebebi de okuduğum bölüm ile alakalı. Aslında çok iyi iş imkanları olan bir bölüm olmasına rağmen daha önce de dediğim gibi biz büyüklerimiz gibi düşünmüyoruz. Sadece parasının iyi olması bize yeterli gelmiyor. Mutlu olduğumuz ve sevdiğimiz işi yapmak istiyoruz.” (21, K, L, İstanbul, Kore Dili ve Edebiyatı)

Katılımcıların bir kısmının bir an önce çalışmak istedikleri görülmektedir. Yüksek lisansın bu anlamda gereksiz görüldüğü anlaşılmaktadır. Yalnız bazı katılımcılar hem çalışmayı hem de eğitimlerine devam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Lisans öğrencileri gibi ön lisans öğrencisi de doğrudan çalışmaya başlamak istediğini belirtmiş ama bununla beraber kendini geliştirmek istediğini de aktarmıştır.

Yüksek Lisans yapmakta olan iki katılımcının bu konudaki görüşleri ise şu şekildedir:

“Eylül'de yüksek lisans öğrencisi olarak okula tekrar döneceğim. İşsizlik kaygısı duyma dönemini çoktan aşmış ve işsizliğin acısını tatmış bir diplomalı işsizim. İçimdeki okuma isteğini gidebildiğim noktaya kadar götürmek istiyorum. Okul okurken aynı zamanda bir işte çalışmak inanılmaz güzel bir şey olurdu.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“Mezuniyet sonrası hemen çalışabileceğini düşünmüyorum. Eğitimime doktora ile devam etmek istiyorum ama bunun da benim iş bulmama yardımcı olacağına kesinlikle inanmıyorum. Tam tersi bir şeyleri daha da zorlaştıracığını düşünüyorum.” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

Yüksek lisans öğrencilerinin girmiş oldukları akademik yolda, iş beklentisinde olmadıkları, en azından bu araştırmaya katılan iki katılımcının yüksek lisans yapma amaçları işten çok öğrenme isteğiyle açıklanabilir.

“Mezuniyet sonrası yüksek lisans, doktora yolunda ilerlemeyi düşünüyorum. Hedefim akademisyen olmak yani. İşsiz kalabileceğimi düşünüyorum fakat bunu işsizlik kaygısı olarak nitelendirmiyorum.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Fransa’da yüksek lisansa devam etmek istiyorum.” (22, E, L, Osmaniye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Mezuniyet sonrası eğer 'torpil, memleketçilik, adam kayırma, partililik' gibi meseleleri aşabilirsem, Allah'ın izniyle yüksek lisansa girmek istiyorum.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

“Mezuniyet sonrası uzmanlık düşünüyorum. Bunun adı yüksek lisans diye mi geçiyor bizde tam emin değilim.” (18, K, L, Denizli, Diş Hekimliği)

“Okuduğum bölümün yüksek lisans yapmayı gerektirdiğini düşünüyorum eğer hemen çalışma imkânım olursa çalışmayı tercih ederim.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünmüyorum. Bölümünden dolayı pek fazla iş imkânım yok, yüksek lisans ve doktoramı tamamlayıp akademide devam etmeyi planlıyorum.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Yüksek lisans yapmak istiyorum ama bunu üniversitede kalmak için değil mesleğinde daha yetkin olmak için istiyorum.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

“Yüksek lisans düşüncem var.” (19, E, L, Bursa, Tarih)

“Bölümümün iş imkanlarından dolayı işsizlik kaygısı duyuyorum. Bu yüzden akademik kariyer yapmak istiyorum.” (19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

Mezuniyetten sonra yüksek lisans, doktora gibi akademik eğitimlerine devam etmek isteyen katılımcıların tercih sebepleri ise farklılık göstermektedir. Sadece kendisini geliştirmek amaçlı eğitim almak isteyenler olduğu gibi, akademik kariyer hedefleyenler de görülmektedir. Ancak daha önemli olarak yüksek lisansın, iş bulamama tehlikesine karşı bir kalkan olarak görülmesi durumudur.

Aynı zamanda, bir katılımcının adaletsiz yaklaşımlara yönelik eleştiri ve sitemi dikkat çekicidir. Benzer eleştiri ve sitemlerin, işsizlik kaygısı ile ilgili cevaplarda da verilebildiği görülmektedir:

“İşsiz kalabileceğimi düşünmemin nedeni de akademi camiasında gördüğüm taraflılık, partizanlık, adam kayırmacılık olarak sıralayabiliriz. Zaten bu sebeplerden ötürü gelecekteki iş hayatımın Türkiye’de olacağından endişeliyim.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Gazetecilik için iş imkanları, gerçekten gazetecilik yapmak isteyen biri için çok kısıtlı durumda ne yazık ki. O yüzden tabi ki işsizlik kaygısı duyuyorum. Bu işi gerektiği gibi yapamayacaksam yapmamın hiçbir anlamı yok. Ben sadece gerçekleri söylerim diye ortaya çıkarsam da olduğum yerde kalırım bunun da farkındayım. (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

“İşsizlik konusunda kaygılarım büyük çünkü bölümüm yaşadığımız ülkede hak ettiği değeri görmüyor ve sosyologlar için çalışma alanı bu kadar genişken her sektörde, her yerde sosyolog ihtiyacı varken ne yazık ki kontenjan çok az ve bu yüzden atamalarımızda sıkıntı yasayabiliyoruz.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünüyorum, çalışma ile birlikte Yüksek Lisans ve Doktora eğitimime devam etmek istiyorum. Ancak işsizlik kaygılarım var. İşsizlik kaygımın pek çok nedeni var. Öncelikle KPSS gibi bir sınava girecek olmak ve atama için puanların her geçen yıl artması, güvenlik soruşturması, torpil gibi durumların varlığı nedeniyle ve buna ek olarak ülkemizin siyasi ve politik durumundan dolayı liyakat temelli iş bulmanın zor olduğunu düşünüyorum.” (23, K, L, Kayseri, Hemşirelik)

“Herkes gibi ben de işsizlik kaygısı duyuyorum. Adam kayırmalar, sürekli daralan iş sahaları, buna rağmen sürekli açılan, eğitimden çok ticari yatırım unsuru olmuş üniversiteler, artan mezun sayıları vs. daha fazla işsiz üniversite mezunu olmasına neden oluyor. Kalite ve prestij üniversitelerde ve öğrencilerde giderek düşüyor.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“İşsizlik kaygısını tabii ki yaşıyorum, bunun en büyük sebebi kendimi geliştirsem bile akademideki liyakat eksikliği yüzünden kadro bulmakta zorluk yaşayacağımı düşünmem.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

Katılımcıların değindikleri ortak sıkıntıların en büyüğü olarak bir liyakat eksikliği olarak görülmektedir. Bunun bir algı mı yoksa gerçeklerin yansıması mı olduğu ayrı bir araştırma konusu olmakla beraber, birçok katılımcının bu endişeyi duyması üzerinde durulması gereken bir husus olarak öne çıkmaktadır. Yine bununla beraber, Z kuşağının liyakat konusuna çok önem verdiğini, kayırma, torpil gibi ahlakdışı durumları tepkiyle karşıladıkları söylenebilir.

Z kuşağı gençlerinin, mesleklerinin ülkede geçersiz olduğunu veya iş alanı olmadığını düşünmeleri, bu yüzden yurtdışında çalışmayı da planlıyor oluşlarının daayrıca incelenmesi gerekmektedir.

“KPSS gibi kamu sınavlarına hazırlanıp işe atılmayı çok isteyen biri değilim. Onun sonuçlarına göre de işsizlik oranları o kadar düşükken saatlerce test çözmek çok mantıklı gelmiyor. Yurtdışına okurken çıkabilirsem ve doğal olarak dilimi geliştirsem kolaylıkla iş bulabileceğimi düşünüyorum.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Kendime alanımda güveniyorum mesleğimin geniş iş imkanlarının olduğuna pek inanmıyorum. Olduğu sahalarda olmayı da ben istemiyorum. Biraz hayaller ve olanaklar çatışması yaşıyorum.” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

“Ailemin ekonomik durumu şu an standartların altında çünkü tek çalışan babam (işçi) ve benim acilen para kazanmam destek olmam gerekiyor. Lisans dönemimde bunu yapmaya çalışıyorum part-time ama yine de ailemin benden beklentisi büyük” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

“İşsizlik kaygısı duymamın sebebi üniversiteler de çok fazla kontenjan olması. Benim girdiğim bölüm yüksek puanlı değildi ve bu bölümler işsizlik oranını maalesef arttırıyor.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“İşsizliğin gün geçtikçe arttığı ve ekonominin dibe vurduğu bir ülkede yaşıyoruz. Benden başka birçok işsiz kalan insan için de aynı üzüntüyü duymaktayım. Öz güven kırıklığı yaşadığım buhranlı dönemler oluyor.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“Hayal gücümüzü genişletmek yerine sınavlara hazırladılar bizi sonra da hayalimizdeki mesleğe ulaşmak için önümüze sayısal, sözel, vs. gibi gruplandırmalar koydular. Biz de bu karmaşa içinde ne olmak istediğimizi değil ne olabileceğimizi seçtik. Aynı zamanda işsizlik kaygısı da duyuyorum. En az 4 yıl boyunca ailemin bana yaptığı onca maddi yardım, uykusuz ders çalışarak geçen günler, gerekse de sosyal hayatımdan verdiğim tavizlerden sonra buna değmeyecek, alanım olmayan bir işe girmek istemem. Maalesef ülkemizde bir yere gelmek için ya alanınızın en iyisi olacaksınız ya da alanının en iyisi ile aranızı iyi tutacaksınız.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

İş hayatına atılma sürecinde ülkemizde Z kuşağının karamsar bir ruh hâline daha yakın olduğunu söylemek, yukarıdaki ifadeler ışığında mümkün görünmektedir. Henüz iş aramaya başlamadan endişeler, kaygılar baş göstermiş durumdadır. Bu durumun muhtemel sebepleri içerisinde iş arama tecrübesi olmadığına göre, arkadaş ve akraba

çevrelerinden görülen olumsuz iş arama tecrübeleri ve uzun süren işsizlik süreçlerinin etkili olduğu düşünülebilir.

Aynı zamanda Z kuşağının ailelerinin beklentilerinin de etkisi ile bir an önce çalışmaya yönelmek ya da istedikleri meslek yerine iş bulabilecekleri meslek seçmeleri, gelecekte de işini seven, işiyle uyumlu çalışanlar olmaları açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir.

Yine de işsizlik kaygısı çekmediğini söyleyen katılımcılar da mevcuttur:

“İşsizlik kaygısı duymuyorum. KPSS’de atanamazsam özel bir kurumda çalışıp tecrübe edinmeyi ve çocuk gelişimini dışarıdan bitirip, çocuk yuvası açmayı düşünüyorum.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“İşsizlik kaygım yok. Kendime güveniyorum mesleğimin de iş imkanları geniş. Sadece önce yurt dışında çalışıp para biriktirip sonra Türkiye’ye gelip bir iş mi kurayım yoksa Türkiye’den hiç mi ayrılmayayım konusunu düşünmekteyim.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Mezun olduktan sonra mesleğim ile alakalı bir gelecek düşünmüyorum. Ticaretle uğraşmak daha çok ilgimi çekiyor. Öğrencilik sürecimde çalışmaya devam ediyor olmamdan dolayı mezun olduktan sonra işsizlik kaygısı yaşayacağımı düşünmüyorum.” (21, E, L, İstanbul, Bilgisayar Öğretmenliği)

“Bu konuda kendimi geliştirdiğime ve mezuniyet sonrasına hazır olduğumu düşünüyorum.” (22, E, L, Osmaniye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Evet hemen çalışmayı düşünüyorum. Okulda eğitimime devam etmeyi düşünmüyorum. İşsizlik kaygısı duymuyorum her insanın istediği her şeyi yapabileceğine inanıyorum ve okuduğum bölümle ilgili ülkemizde çok fazla eksikler olduğunu düşünüyorum ve sonuç olarak bu eksiklerin bana bir iş olanağı sağlayacağını düşünüyorum.” (22, E, L, Kayseri, Halkla İlişkiler ve Tanıtım)

“Kendime güveniyorum mesleğimin iş imkânlarının bu kadar olumsuzluğa rağmen hâlâ iyi durumda olmasından dolayı mutluyum.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Son günlerde atanamayan dış hekimlerinin isyanını duyuyorum ama sanırım yine de işsizlik kaygısı duymuyorum çünkü devlette çalışmayı düşünmüyorum şu an için. Ya özel bir hastane ya da uzmanlık düşünüyorum. Ama özel sektör konusunda kendime güvenmemin sebebi babamın dış hekimi arkadaşları. Eğer hiçbir bağlantısı olmayan bir dış hekimliği öğrencisi olsaydım tabii ki kaygılarım daha çok olurdu.” (18, K, L, Denizli, Dış Hekimliği)

İşsiz kalma kaygısı çekmeyen gençlerin ise ya mesleklerinin oldukça iyi iş imkanları olduğunu düşündükleri ya da kendilerini yetiştirme konusunda özgüvenli oldukları anlaşılmaktadır. Aynı zamanda ailenin iş imkânı sağlaması da geleceğe umutlu bakılabilmesinde etkili görünmektedir.

Bu bağlamda özet olarak Z kuşağının mezuniyet sonrasında iş hayatına atılmada bazı kararsızlıklar ve kaygılar yaşadığı, bu kaygıların işsizlik ve onunla bağlantılı olarak düşündükleri liyakat, adalet sorunları olduğu görülmektedir. Ailelerinden maddi destek alabilecek olanların nispeten rahat olduğu, yurt dışı düşünebildikleri ancak aileleri maddi

anlamda nispeten zayıf olanların biraz daha kaygılı davrandıkları anlaşılmaktadır. Yine de genel değerlendirme yapıldığında, işsizlik kaygısı duyanların çoğunlukta olması “**H4: Türkiye özelinde Z Kuşağı, eğitim hayatı sonrası için işsizlik kaygısı yaşamaktadır**” hipotezini doğrulamaktadır.

3.6.2.2. İş türü beklentileri ve ebeveyn beklentileriyle kıyaslama

Araştırmada katılımcılara demografik soruların dışındaki 4. Soru olarak somut anlamdaki iş beklentileri sorulmuştur. “Nasıl bir iş hayal ediyorsunuz?” sorusunun ardından “Özel-Kamu, Maaşlı-Serbest, Yurt içi-Yurt dışı” gibi seçenekler de sunularak iş beklentisinin genel çerçevesinin ve öncelikli olarak aranan bazı kriterlerin ortaya koyulmasının sağlanmasına çalışılmıştır. Böylece daha sonra çalışma hayatına dair sorulacak sorularla bir ayrışma yaratılmış ve daha açıklayıcı cevaplar alınması sağlanmıştır.

“Nasıl bir iş hayal ediyorsunuz?” sorusunu bazı kriterler de sunarak sorduktan sonra Z kuşağını temsil eden katılımcılara, “Ailenizin iş beklentileri ile sizin beklentileriniz arasında ne gibi farklar ve benzerlikler görüyorsunuz?” sorusu yöneltmiştir. Bu soruyla ilk soruda, hayata dair beklentilerden bahsedilirken kısmen değinilen üst kuşağın baskı ve yönlendirmelerinin biraz daha değişilerek, iş tercihlerinde ne kadar etkili olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

“Özel olabilir, serbest, yurt içi yurt dışı fark etmez. Daha doğrusu her ikisi de mümkün olsun. Bazen yurt içinde bazen yurt dışında olmama olanak tanısın. Kesin ve keskin sınırları olmasın. Bir yere atanıp belli bir maaşla aynı yerde olmak bana hiç mantıklı ve çekici gelmiyor.” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

“Kendi ülkemde olması benim için öncelikli. Kamu olması tabi ki daha iyi fakat çok zor. Bir sosyolog olarak atanmam imkânsız değil fakat baya zor.” (19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

“Yurtiçinde ailemin yanında çalışmayı tercih ederim. Yurtdışı imkânım olabilir fakat ben gitmeyi istemiyorum.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Kamuda düzenli bir döngü içinde çalışma hayalim olmadı. Daha çok riskli de gözüксе hep onun dışında farklı alanlarda projeler yapıp geliştirebileceğim şeyler hayal ettim. Kamuyla ilgili tek hayalim bakanlıklar oldu sanırım. Hem yurt dışı hem yurt içi bağlantılı çalışmalarının olmasını bekliyorum.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Kamuda maaşlı bir iş hayal ediyorum.” (18, E, L, Ankara, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“Devlet düşünmüyorum. Özelde çalışmak istiyorum ama kendi kliniğimde değil bir hastane altında.” (18, K, L, Denizli, Diş Hekimliği)

“Özel sektörde hafta sonu tatil olan günlük mesai saati 8’i geçmeyen bir iş hayal ediyorum.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“Yüksek lisans eğitimimi de bu alanda yapacağım. Çocukluk hayalimi gerçekleştirmek için adım adım çıkacağım merdivenleri. Kendimi bildim bileli tarihçi olmak istedim. Hayalimdeki meslek dolayısı ile akademisyenlik. Eğer bu alanda ilerleyemezsem memur olarak hayatımı idame ettirmek istiyorum.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“İş hayatımda ise denizcilik sektörü, büyük oranda özel sektörün elinde ve en çok parayı da oradan kazanabilirim, ayrıca kamuda teknik bakımdan kendimi geliştirebileceğime inanmıyorum. Üstelik devletin denizciliğe büyük yatırımları maalesef bulunmuyor.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Kesinlikle yurtdışında özel bir sektörde çalışmak isterim. Ayda 2.000-3.000 doların bana yeteceğine inanıyorum. Sürekli yeni deneyimler ve bakış açıları kazanabileceğim bir iş beni daha huzurlu hissettirir. Bu konuda ben risk almayı seven biriyim sanırım.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“Özel ve güçlü bir şirkette iş hayatı hayal ediyorum, kısa bir zaman piştikten sonra sözümün geçeceği bir iş. Yüksek mertebede olan rütbemle koşturmalı ve hırslı bir iş hayatım olacak.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

“Özel şirkette başlamayı düşünüyorum. O dönem Türkiye’de kalmamı gerektirecek bir şey olmadığı sürece (ailemden birinin rahatsızlığı, evlenmeyi düşündüğüm biri vs.) yurt dışında çalışmayı düşünüyorum.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Benim hayalimde her zaman benden sonra gelen kuşaklara yol göstermek, bir nebze de olsa onların fikirlerine dokunabilmek ve elimden geldikçe kendilerini geliştirmeleri yönünde onlara yol gösterici olmak vardı. Bu yüzden danışmanlık yapmak istiyorum veya formasyon olarak Felsefe Grubu Öğretmenliği yaparak lise çağında ki gençlerle güzel çalışmalar yapmak istiyorum.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Yapmaktan zevk aldığım şeylerle uğraşıp kendime yetecek kadar para kazansam yeterli diye düşünüyorum ama şu an öğrenciyim ve kendi işimden kazanacağımı düşündüğüm az miktardaki para benim için önemli.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

“Özel sektörde kendime ait bir iş hayal ediyor hedefliyorum. Türkiye’de kendimi kanıtladıktan sonra yurt dışında güzel işler yapmak istiyorum. Tabii ki de ailemle kendi hedefim olan işte ki beklentilerimiz farklı ben özel sektörde kendimi geliştirip çok güzel işler yapabileceğimi düşünürken ailem bir şirkette ya da kamu sektöründe çalışmam gerektiğini düşünüyor.” (22, E, L, Kayseri, Halkla İlişkiler ve Tanıtım)

Birçok açıdan umutsuzluklarını ve kaygılarını paylaşımlarına rağmen, katılımcıların çoğunun yurt içinde çalışmak istedikleri, ülkeden ayrılmaya sıcak bakmadıkları görülmektedir. Bu yurt dışında yeni bir hayat kurmanın zorluğunun korkutuculuğu ile açıklanabileceği gibi, hâlâ bu ülkede çalışmak ve hizmet etmek isteyen bir Z kuşağının varlığını da göstermektedir.

Ancak yurt içi ve yurt dışı tercihleri ile özel veya kamu tercihlerinde önem arz eden bir başka konu da gözden kaçmamaktadır. Bu da katılımcıların öğrenim görmekte oldukları bölümdür. Bölümlerin iş imkânı veya genel olarak kamuda ya da özelde çalışma konusunda yatkınlıkları da hem özel-kamu tercihini hem de yurt içi-yurt dışı tercihini etkilemektedir.

Yine de özel ve kamu seçiminde Z kuşağının daha özgürlükçü, daha rahat olduğunu düşündükleri özel sektöre eğiliminin fazla olduğu söylenebilir.

Ailelerin çocuklarının işi ile ilgili beklentileri ile ilgili soruya gelen cevaplardan bazıları şu şekilde olmuştur:

“Ailem devlet memuru olmamı istiyor.” (19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

“Ailemle bir tek maaş konusunda örtüşebiliyoruz. Onlar benden daha çok düzenli geliri olan, risksiz bir iş yahut istemesem bile tıp, hukuk gibi daha çok maaş olanağı olan işleri seçmemi istiyor.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Ailem daha garanti bir çalışma hayatımın olmasını bekliyorken ben risk almayı tercih ediyorum bu konuda benzerlik yok maalesef.” (21, E, L, İstanbul, Bilgisayar Öğretmenliği)

“Ailem bana çekici gelmeyen şeklini istiyor, onların beklentisi, onlara göre güzel olan kamu, sabit maaş ve yurt içi, sabit bir yer.” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

“Ailem bu zorlu süreci idrak edemiyor ve etmemesini normal görüyorum ancak onlar direkt olarak KPSS'den öğretmen olmamı istiyorlar.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

“Aileme göreyse tabi ki hayalini kurduğum işi yapmalıyım ama acaba devlette öğretmen olmak fikri daha mı doğru acaba. Onlar düzenli olarak maaş alabileceğim ve kafalarına göre işime son vermeyecek bir işvereni ya da devleti seçerler.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“Ailemin beklentisi sabit bir maaşı olan evi arabası olan, yuvasını kurmuş hayatını geçiren bir evlat, benimse mühendisliğin anlamı olan insanlara hizmeti en iyi şekilde karşılık vererek bünyesinde olduğum şirketi kalkındırmak, ülkeme ve ülkem insanını özgüvenli hissettirmek.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

“Sosyal medya üzerinden olan serbest bir meslek düşünüyorum. Ailemin iş beklentileri geçerli yani söylendiğinde saygı duyulacak bir meslek olması ve tabi ki iyi bir maaşının olması. Benim beklentim ise bana ve aileme yetecek kadar para kazanmam, yaptığım işi severek onu bir iş olarak değil hobi olarak görerek yapmak, yaptığım işi en iyi şekilde yapıp mesleğimin adıyla değil yaptığım işlerle saygı görüp anılmak. Benzerlik olarak ise sadece her iki tarafta kişinin iyiliği için bu düşünceler içerisinde.” (21, K, L, İstanbul, Kore Dili ve Edebiyatı)

“Ailem tabii ki çok çalışıp çok para kazanmamı, sadece kendime yetecek kadar değil kardeşlerime de yetecek kadar param olmasını istiyor. Onlar için sevdiğim şeyi yapmam değil ne kadar kazandığım önemli.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

Bu soruyla birlikte, hayattan beklentilerin sorulduğu ilk sorudakine benzer cevaplarla karşılaşıldığı görülmektedir. Z kuşağının aileleri, çocuklarından genel olarak iyi maaşı olan ve garantili gördükleri işlerde çalışmalarını istemekte ve beklemektedirler. Bu durum katılımcılarda bir tür strese sebep olmaktadır. Her ne kadar yüksek veya kabul edilebilir seviyede maaşlar konusunda aileler ile paralellik gösterilse de daha özgür çalışma ortamları veya ideallerin peşinde gitme konusunda aileleriyle sorun yaşayan, anlaşılamayan Z nesli mensuplarının azımsanamayacak derecede olduğu söylenebilir.

Yine de hedefleri aileleriyle örtüşen veya ailelerinden iş hedefleri konusunda serbestlik gören ve kendisini daha özgür hisseden katılımcılar da vardır:

“Ailem bu konuları tamamen bana bırakır beklentileri benim mutluluğum sadece.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Ailemin benim iş hayatımla ilgili herhangi bir beklentileri ya da tavsiyeleri yok. Onlar beni bu konuda tamamen serbest bırakmış durumdalar.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Ailemin de yüksek maaş dışında bir beklentisi olduğunu sanmıyorum. Yurt dışı planlarıma son zamanlarda sıcak bakmaya başladılar.” (18, K, L, Denizli, Diş Hekimliği)

“Ailemle benim iş hayatından beklentilerimiz büyük oranda aynı, onlar imkânım olursa yurtdışına gitmemi istiyor aynı şekilde ben de fırsat bulursam yurtdışına gitmek istiyorum.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Ailem benim rahat ve kolay para kazanabileceğim ayrıca popüler olan mesleklere gitmemi istemişlerdi, belli noktalarda onlara uydum, belli noktalarda kararı ben verdim.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Ailem bu zamana kadar bana her konuda olduğu gibi okul konusunda da destek oldu ve olmaya da devam ediyor. Onlar için bir iş sahibi olmam doğal olarak çok önemli” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“Ailemin iş hayatım için beklentisi her zaman benim kendi istediğimi yapmam oldu herhangi bir farklılık yok ben hangi yolda ilerlemek istersem yanımda olmaya gayret gösterirler.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

Aileleri tarafından okul ve iş konusunda desteklenen katılımcıların geleceğe daha ümitli ve özgüven dolu olarak baktıklarını, kendi yollarını çizmekten kaynaklı bir sorumluluk duygusuna sahip olacakları için çalışma hayatına bir adım önden başlayacaklarını ön görebiliriz.

Genel olarak ise Z kuşağının aklındaki işin ailelerinin etkisi, ülkenin ve ekonominin durumuyla bağlantılı olarak değişmekte olduğunu, kaygılarla cesaret, durağanlık ve garantcilik ile girişimcilik ve cesaret, yurt içi ile yurt dışı arasında sıkışmış bir nesil oldukları söylenebilir. Özgür hareket etme, itiraz etme ve eleştirme içgüdülerine rağmen iş konusunda yeterince rahat hareket edilmedikleri görülmektedir. Bu durum **“H5: Z kuşağının iş hayatı beklentileri, ailelerinin iş hayatı beklentilerinden farklıdır.”** Hipotezini doğrulamaktadır.

3.6.2.3. İstihdam politikaları memnuniyeti

Bu bölümde katılımcılara “Türkiye’de uygulanan aktif (ücret destekleri, kamu istihdamı, girişimcilik destekleri, meslek eğitimleri vs.) ve pasif istihdam politikalarını (işsizlik maaşı, işsizlik yardımı vs.) nasıl değerlendiriyorsunuz? Yeterli ya da yetersiz bulduğunuz yanları nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Bu sorularda çalışma hayatına yeni atılan ya da atılmak üzere olan Z kuşağı mensuplarının istihdam politikaları hakkında bilgilerinin ölçülmesinin yanı sıra, bilgi sahibi oldukları politikalar hakkında görüşleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Alınan cevapların istihdam politikalarının geliştirilmesinde ve düzenlenmesinde yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

“Devlet iş imkanı açısından çok yetersiz çünkü kadrolar sınırlı, her yıl üniversiteden mezun olan öğrenci sayısı ile açılan kadrolar arasında çok büyük bir uçurum var. Özel sektörde sigorta primleri asgari ücret üzerinden yatırıldığı için alınan işsizlik maaşları yetersiz kalıyor ve bu yüzden devletin çalışma hayatına atılan insanlara ve işsiz kalan insanlara destek olduğunu düşünmüyorum.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Meslek eğitimi, işsizlik yardımı ve girişimcilik desteği gibi konularda yeterli olduğunu düşünmüyorum. Kamu istihdamı ise gereğinden fazla, siyasi erk sahipleri yandaşlarını

yanında tutmak için kamu istihdamını politik bir araç olarak kullanıyor.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Temel yaşam materyallerinin bu denli pahalı olması ne yapılan yardımın ne de verilen destekler ile aşılabileceğini düşünmüyorum. Yetersiz buluyorum çünkü aktif istihdam politikalarını sağlamak için bundan yararlanmak için ya çok zeki olmanız lazım ya da sanatkar olmanız lazım diğer yandan pasif istihdam politikaları ise yaşam standartları için yeterli olmadığı gibi herkese yapılmıyor maalesef.” (22, E, L, Kayseri, Halkla İlişkiler ve Tanıtım)

Verilen cevaplar genel olarak devletin istihdam politikalarının yetersiz görüldüğünü göstermektedir. Ancak bazı katılımcılar kamu istihdamının fazlalığından şikayet ederken bazıları da az olduğundan yakınmaktadır. Bu bakımdan kamu istihdamının mesleklere göre stratejik olarak tekrardan düzenlenmesi düşünülebilir.

“Bunlar güzel girişimler fakat yetersiz kaldığını düşünüyorum. Zaten ülkede meslek seçimleri çok küçük yaşlarda yapılıyor. Bence asıl meslek eğitimlerinin ailelere ve genç çocuklara yapılmalı. Girişimcilik destekleri son yıllarda arttı özellikle kadın girişimciler için bu çok güzel bir şey. Pasif istihdam politikalarının da yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bir insanın işsiz olması o ülkenin aslında büyük bir sorunudur. Yeterince yardım edilmediği takdirde yapılan yardımlar bir işe yaramayacaktır. Aslında sorun bir kişi değil bütün bir ülke genelinde işsizliği kaldırmak için istihdam sağlamak o insanlara yeni işler belki yeni hobiler edindiren bir yerlere kazandırmak gerekir. Ama ülkemizin şuan ki durumunda bu çok zor görünüyor.” (21, K, L, İstanbul, Kore Dili ve Edebiyatı)

“İnsanlara yeni ekmek kapısı açacak faaliyetleri tabii ki destekliyorum. Özellikle kadın girişimcileri desteklemek bence doğru bir politika. Çünkü bir kadının içine girdiği ortama düzen gelir. Ülkemizde ise Türk kadınının başarılı olamayacağı bir alan göremiyorum. Gençleri ise topluma ve hayata kazandıracak politikaları da oldukça doğru buluyorum. Çünkü bir toplumu yeni nesiller ayakta tutar. İşsizlik maaşı konusunu ise kısmen destekliyorum. Bence güzel bir yardım ancak devamında o kişiye uygun bir iş imkânı verilmeyecekse bunun da pek bir anlamı kalmıyor. Hepsinin üzerinde ise adalet kavramı duruyor. Bütün bu politikalar adalet çerçevesi içerisinde yapılacaksa doğru olur ve amacına ulaşır. Haksız kazanç ve adam kayırma, gelir dağılımındaki eşitsizlik toplumu yozlaştırmaktan ve soysuzlaştırmaktan öteye götürmeyecektir.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

Özellikle kadınlara yönelik istihdam ve girişimcilik desteklerinin olumlu bulunduğu bu katılımcıların yorumlarından anlaşılmaktadır. Ancak genel olarak yine de istihdam politikaları yetersiz bulunmaktadır. Aynı zamanda da meslek edindirme ve iş imkanı sağlamada adalet kavramına vurgu yapılmaktadır.

Buna ek olarak bir katılımcı meslek eğitiminin çocukluktan başlaması ve aileleri de kapsamı gerektiğini belirtmektedir.

Olumsuz görüş belirtenlerin çokluğuna rağmen istihdam politikalarını beğenen ve yeterli bulan katılımcılar da olmuştur:

“Tabii ki yeterli buluyorum birçok bakanlığın ve birçok devlet dairesi bu konuda büyük çalışmalar yapmakta ve daha önce yaşadığım birkaç tecrübe devletimizin bana bu konuda yeterli olduğunu ispat etti.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

“Aktif ve pasif destekleri olumlu buluyorum. Girişimcilik destekleri artmalı. Teknoloji ile ilgili yeni sektörler daha da büyümeli en önemlisi sadece İstanbul ile sınırlı kalmamalı. İşsizlik maaşını da olumlu buluyorum ancak bunu suistimal eden (işsizlik maaşı kesilmesin diye sigortasız çalışan vs) insanlara fırsat verilmemeli.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

Genel bir değerlendirme yapılması gerekirse işsizlik oranıyla da bağlantılı olarak istihdam destekleri yeterli görülmemektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmaları olumlu bulanlar vardır. En önemli çıkarım ise Z kuşağı gençlerinin istihdam politikaları hakkında pek fazla bilgiye sahip olmamalarıdır.

3.6.3. Çalışma Hayatından Beklentiler

Bu bölümde çalışmanın ana odak noktasına dair görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılardan iki farklı soru cevaplamaları istenmiş, çalışma hayatına girdiklerinde nelere önem attettikleri ve hayallerindeki çalışma hayatına dair düşünceleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Böylece Z kuşağının ya da Z neslinin hayata bakışları, teknolojiyle ilişkileri, iş konusundaki hedef ve planlarının ardından, olmasını muhtemel gördükleri değil de, ideal buldukları çalışma hayatının ortaya çıkması sağlanmıştır.

3.6.3.1. Çalışma hayatında önemliler ve önemsizler

Katılımcılara “Çalışma hayatında sizin için en önemli ve en az önemli şey nedir? Sebepleriyle açıklayabilir misiniz?” sorusu yöneltilmiş, daha önce iş beklentilerine dair söylemiş olduklarının dışında kriterlere de temas edebilmeleri ve fikir vermesi açısından “Maaş, Sosyal Haklar, Adalet, Liyakat, Esnek Çalışma İmkânı, Özgür Düşünce, Ast-Üst İlişkileri Tipi” gibi seçenekler sunulmuş ancak bunlara bağlı kalmak zorunda olmadıkları da hatırlatılmıştır.

Bu soruyla, Z kuşağının gerçek iş yaşamında, özel-kamu, yurt içi-yurt dışı fark etmeksizin, ne gibi kriterlere önem verdiği, daha doğrusu hangi kriterlerin önemli hangi kriterlerin ise önemsiz ya da daha az önemli görüldüğü anlaşılmaya çalışılmıştır.

“En önemli şey özgür düşünme ve maaş adalet. Kimse düşüncelerinin kısıtlanmasını istemez bence ki benim bölümüm dolayısıyla bu en önemlilerinden biri.” (19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

“Çalışma hayatımda en önemli olan şey işimi severek ve isteyerek yapıyor olmam öncelikle. Çalıştığım ortamın güzel ve adaletli olması, orada kendimi rahat hissetmem ve işime severek gidiyor olmam benim için çok önemli.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“En önemli şey ast-üst ilişkileri. Bu zaten özgür düşünceyi, adaleti, sosyal hakları kapsayan bir şey. Adaletin olmadığı ortamda duramam asla. Adaletsizliğe hiç gelemeyen bir yapım var.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“Benim için olmazsa olmazlar: Özgür Düşünme, Adalet, Liyakat. Özgür düşünemedikten sonra sen, "sen" olmaktan çıkıp başkasının robotu olmuş oluyorsun. Bu benim tabiatıma ters ve insanlık onuruna da aykırı bir durum. Adalet ve liyakat aslında yakın kavramlar. Eğer bir kişi çalıştığı ortamda adalet ve liyakatin önem verilen değerler olmadığını görüyorsa kendini o ortamda rahat hissetmez. Verimli de olamaz.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Özgür düşünme, esnek çalışabilme, adalet bence bunlar zincir misali birbirinden ayrılamayan değerler. Bunlar olmadan çok yüksek bir maaş alsam bile mutlu olabileceğimi düşünmüyorum.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“En önemli şey özgür düşünme. Aslında hepsi ayrı ayrı önemli ama benim için fikirlerimi istediğim gibi dillendirmek diğerlerine göre daha önemli.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Çalışma yaşamında en çok önemsendiğim şey destek, birlik. Rekabeti değil uyumu istiyorum. Çünkü herhangi bir bilim dalı ve insanlık sadece bir iyi insanla, bir iyi çalışanla düzelmez.” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

“Çalışma hayatında benim için en önemli şey adalettir. Adaletin olduğu bir ortamda çalışma ve sosyal haklar, maaş düzenlemeleri, liyakat ve daha birçok konuda zaten sorun yaşanmayacaktır bana göre.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“Özgür düşünebilme, adalet ve sosyal haklar sanırım benim için önemli olanları aynı zamanda saygı ve takım çalışmasının seviyesi de çok önemli.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“Özellikle önemli olan maddelerden birisi Haklar, is yerinde motivasyon çok önemlidir. Her türlü çalışanın maaşı zamanında ödenmesi ve bu sayede çalışanın işine sıkı sarılması başarı elde etmek açısından mühimdir.” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

Bu soruyu yanıtlayan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çalışma hayatında en çok önem verdikleri hususların “adalet, liyakat ve özgür düşünce” olduğu dikkat çekmektedir. Kişiye göre bazı diğer hususlar da ön plana çıkmakla birlikte hem yukarıda alıntılanan yanıtlarda hem de hemen hemen aynı ifadeler kullanıldığı için alıntıya gerek görülmeyen diğer cevaplarda çok vurgulanan, en önemli görülen maddeler bu üçü olmuştur.

Bu durum Z kuşağının özgürlük ve hak arayışının üst düzeyde olacağı konusunda ip uçları vermektedir. Daha önceki sorularda da özellikle eğitim ve iş konusundaki kaygılardan bahsedilirken, liyakatsizlik, torpil gibi konulardan rahatsız olduklarını söyleyen katılımcılar olduğu düşünülürse, Z kuşağı çalışma hayatında daha yoğun ve daha etkin bir konum elde ettiğinde, bu konulardaki mevcut şartları zorlayabileceği öne sürülebilir.

Aynı zamanda Z nesli mensuplarının çalışma hayatında verimli olmaları için de bu beklentilerinin karşılanması gerektiğini söyleyebiliriz. Uyum sağlayamadıkları, adalet, liyakat konusunda sorun gördükleri veya özgür düşünemedikleri, düşündüklerini ifade edemedikleri bir çalışma ortamında Z kuşağının uzun süre kalmayacağı ve farklı iş arayışları içerisine gireceği düşünülebilir.

Sonuçlara göre **“H6: Z Kuşağı, çalışma hayatında özgür düşünceye saygı beklentisi içerisindedir”** ve **“H7: Z Kuşağı, çalışma hayatında adalet ve liyakat beklentisi içerisindedir”** hipotezleri doğrulanmaktadır.

“Maaş kesinlikle herkes için en önemlisi, ideallerimize para olmadan gerçekleştiremiyoruz çünkü. İkinci olarak ise olanakları, size kazandırdığı prestij ve bilgi, üçüncü olarak ise tekdüzeliğe aykırı bir meslek olması, yeni yerler keşfetmek ülkeler gezip hayat tecrübesi kazanmak güzel bir avantaj.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Bir çalışma ortamında her şeyden önce benim için ast-üst ilişkileri gelir. Rütbesinden veya uzun süredir çalışmasından dolayı başkalarını aşağılama hakkı olmamalı kimsenin. Aynı çalışma ortamında farklı fikirler çıkabilir ve bunlara saygı duyulması gerekir.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Uzmanlığım olmadan çalışacağım ilk yıllarda en önemli şey maaş, en önemsizi de esnek çalışma olacak sanırım. Sıkı çalışma koşullarına alışık olduğumu düşünüyorum ama uzmanlığımı kazandıktan sonra bunlar değişir.” (18, K, L, Denizli, Diş Hekimliği)

“Ve geçinebilmem için maaş çok etkili rol oynuyor.” (19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

“Ben evvela bu gibi şeylerde sonra da maaşının iyi olmasına önem veririm.” (22, E, L, Gaziantep, Tarih)

Genel olarak önemsenen ve öncelikli görülen adalet, liyakat ve özgür düşünmenin dışında en önemli bulunan konular maaş ve ast-üst ilişkileri olarak görülebiliyor. Maaşın birçok katılımcının cevaplarında ikinci ya da üçüncü önem sırasında olması, her şeye rağmen gelirin öneminin anlaşılmasını sağlıyor.

Bunlara ek olarak en az önemli ya da önemsiz bulunanlar da Z kuşağı mensubu mülakat katılımcılarınca şöyle ifade edilmiştir:

“Bence en az önemli şeylerden biri kuralcılık ve mükemmeliyetçilik anlayışı. Ast üstü de belki buna ekleyebiliriz. Kuralların olması elbette gereklidir ancak mantıklı açıklamaların dahi yapılamadığı kurallara gerek yok. Ast üst meselesi de bence bu kurallardan biri. Ast üstten ziyade saygı, sevgi, adalet elbette ki daha önemli.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Esnek çalışma da aslında önemli ancak diğerlerine kıyasla benim için vazgeçilebilecek durumda.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“En az önemli ast üst ilişkisi olabilir.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“En az önemli olan ise esnek çalışma, bu zaten bizim ülkemizde beklenemeyecek kadar lüks bir durum, değerlendirme sırasına bile girebileceğini düşünmüyorum.” (22, E, L, İstanbul, Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği)

“Esnek çalışma saatlerinin ve alt üst ilişkisinin çok önemli olduğunu düşünmüyorum.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“Maaş evet önemlidir ama her zaman en son düşüneceğim şey olur sanırım.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Çalışma saatlerinin esnekliğini pek önemseyeceğimi düşünmüyorum.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

Esnek çalışma saatleri katılımcıların en az önem verdiği unsurlardan biri olarak görülüyor ancak bu durumun daha önce yapılan bazı araştırmalarla çeliştiği de dikkati çekiyor. Bu farklılık, Türkiye’deki “esnek çalışma” kavramının dünyadaki örneklerinden farklı olması, dolayısıyla da katılımcıların “esnek çalışma” kavramını farklı algılamasıyla açıklanabilir. Dünyada esnek çalışma, çalışanların işe giriş çıkış saatlerini kendilerine uygun şekilde ayarlamaları, hafta içi günlerden bazılarında uzun saatler çalışmaları ve bu sayede yine hafta içi günlerden birinde boşa çıkabilmelerini sağlarken; Türkiye’de işverenlerin ve yöneticilerin esnek çalışma kavramıyla ifade ettikleri “belirsiz ve uzun

çalışma saatleri ve bu fazla mesailer için de genelde ek bir ücret ödenmemesi” anlamına gelmektedir.

Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği öğrencisi bir katılımcının cevabı ise dikkat değer bulunmuştur. Esnek çalışmanın gerçek anlamını ve Türkiye’deki çalışma şartlarının farkında olduğu düşünülen Z kuşağı mensubu katılımcı, bu durumun şimdilik bir lüks olduğunun altını çizmektedir.

Önemsiz ya da en az önemli görülen konulardan diğeri de ast-üst ilişkileri olmuştur. Yöneticilerden genel olarak adalet beklenmesine rağmen, ast-üst ilişkilerinin önem sıralamasının en altlarında yer almasının sebebi olarak, katılımcıların en azından iş hayatına atılmamış oldukları şu dönemde yatay veya dikey hiyerarşiyi, üstleri ile iletişimdeki samimiyeti çok fazla önemsemedikleri ve diğer konulara ağırlık vermeyi tercih ettikleri söylenebilir. Buna rağmen bir sonraki soruda verilen cevaplar aslında bu konuyu söyledikleri kadar önemsiz görmediklerini kanıtlar niteliktedir.

3.6.3.2. İdeal işyeri, iş ortamı ve yönetici beklentisi

Çalışmanın bu aşamasında Z kuşağından seçilen mülakat katılımcılarına mülakatın da son sorusunu oluşturan bir soru sorularak araştırma bitirilmiştir. Katılımcılara sorulan son soru “Sizin için ideal iş yeri, iş ortamı ve yöneticiyi tanımlar mısınız?” şeklinde olmuştur. Herhangi bir seçenek sunulmamış ve örneklendirme yapılmamıştır. Bunun sebebi bu soruda, katılımcıların tamamen zihinlerindeki ideallere odaklanmaları ve olasılıklar içerisinden bir seçim yapmak yerine, olması gerekene yönelmeleri amaçlanmıştır.

“Benim için ideal iş yeri ve ortamı disiplinli ama yine de kendimi içinde mutlu hissettiğim sıcak bir ortam olması.” (19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

“Saygılı ve samimi bir iş ortamı olmasını tercih ederim. Maddi yönden hak ettiğim maaşı alıyor olmam yeterli olacaktır.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“İdeal işyeri işimi en iyi yapabildiğim ve kolektif çalışmaya elverişli olan yerdir. İdeal iş ortamı herkesin tartışılan konu/yapılan iş hakkında fikirlerini özgürce ifade edebildiği, düşüncelerinden dolayı tahkir edilmediği, kolektif bir çalışma ruhunun olduğu, çalışkan olmanın değer verildiği yerdir.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“İdeal iş ortamı rahat ve çalışmaya uygun bir iş ortamı. Denetimden ziyade birliğin öne çıktığı... İnsanların huzur içinde yaşadığı bir iş ortamı.” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

“İdeal iş yeri ve iş ortamı çalışana sadece gerekli işten ziyade ona sosyal imkânlar da tanımalı. Bu hem işin (birliğin) hem de kişinin verimini artırır.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

“Klasik masa sandalyeli ofisin yerine daha rahat ev ortamı ya da kafe ortamını andıran bir ofisin verimliliği artıracığını düşündüğüm için bu tarz bir iş yerinde olmak isterim, iş ortamında iş arkadaşları başlığı benim için ön planda çünkü ailemden fazla o ortamdaki insanlarla olacağım ve burada sosyal ilişkilerin kuvvetli olduğu bir iş ortamı isterim.” (22, E, L, Osmaniye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“İdeal işyeri: iyi bir konumda bulunan, rahat bir şekilde ulaşılabilen tercihen estetik olarak göze hoş gelen bir ofis. İdeal iş ortamı: rekabetin seviyeli bir şekilde var olduğu, mobbing

yapılmayan, danışıp tartışarak fikirlerimi değerlendirebileceğim insanların olduğu bir iş ortamı” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“İş yerinin ferah ve güneş gören bir yer olması çalışan psikolojisi için çok önemli, günlük kıyafetler giyilen (tişört, spor ayakkabı gibi) bir yerde çalışmayı isterim, çalışanların mola zamanlarında kitap okuma köşesi gibi dinlendirici vakit geçirebileceği bir ofis, fazla kalabalık olmayan ve beraber çalışmaktan keyif alan takım içerisinde olmak isterim.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“Benim için ideal işyeri, adaletin ve liyakatin sağlandığı, aynı iş ortamını paylaştığımız insanlar arası karşılıklı saygı ve hoşgörünü sağlandığı ortamdır.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

“Mesai vaktinde gayet ciddi, işine odaklanmış, ortak idealler ve fikirler çerçevesinde mücadele veren, break time’larda ve öğle aralarında dostluk samimiyeti bulunan, ofis veya şantiye fark etmeksizin gözü pek bir şekilde çalışan, işine sadakatini her daim düşünen insanların olduğu” (19, E, L, Ankara, İnşaat Mühendisliği)

“Bence ideal iş yeri arkadaşlık ilişkilerinin geliştiği yer değil herkesin profesyonelce davrandığı ne olursa olsun iletişimin saygı çerçevesinde sürdüğü bir ortamdır.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

“İdeal iş ortamında insanlar birbirlerine önce 'insan' olduğu için değer vermeyi bilmeli. Tabi bu karşılıklı olmak zorunda. Kişiyi sevmese bile saygı duyması gerek.” (19, K, L, İstanbul, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler)

Verilen cevaplardan da görüleceği gibi Z kuşağı ideal iş yeri ve iş ortamını, rahat ve ferah bir çalışma ortamı, daha önce belirtilen özgür düşünceye ek olarak özgür bir giyim tarzı ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin de samimiyet ve ortak hedefler etrafında şekillenmesi çerçevesinde değerlendirmektedir.

Z kuşağı mesai arkadaşlarından kolektif çalışmaya yatkınlık beklediği gibi iş yerinden de bunu desteklemesini istemektedir. Gerek iş içi gerekse de iş dışındaki sosyal imkânlar da Z kuşağı için önemlidir. Bunlara ek olarak yine de belli bir disiplinden ayrılmamak gerektiğini de belirtmektedirler.

Bu soru cevaplanırken verilen cevaplarla daha önce hayattan beklentiler ve iş hedefleri konusundaki sorulara verilen cevaplar arasında bazı farklar olduğu da göze çarpmaktadır. Daha önceki cevaplarda beklentiler, istekler daha düşük seviyede iken burada yükseldiği görülmektedir. Söz konusu durum, Z kuşağının hayatın ve iş yaşamının şartlarının farkında olduğu ve buna ek olarak hem kendileri için hem de aileleri açısından bir iş bulma baskısının etkisiyle beklentilerini düşük tuttukları şeklinde açıklanabilir.

Katılımcıların ideal yönetici konusundaki fikirleri ise şu şekildedir:

“İdeal yönetici ise bence özellikle adil olmalı. Yani fırsat eşitliği sağlamalı. Çünkü ülkemizde kadınlara verilen değer çok az ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmıyor.”

(19, K, L, Niğde, Sosyoloji)

“Manevi yönden ise saygı gösteren, öğreten, isteklerini tatlı bir dille ifade eden ve saygılı bir şekilde ilişki kurabilen yöneticilerin ve iş arkadaşların olduğu bir ortamda çalışmak isterim.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Ne yapmamız gerektiğini zaman zaman söylese de nasıl yapmamız gerektiğini daha çok bize bırakan daha esnek alt-üst ilişkileri olan bir yönetici tercih ederim.” (20, E, L, Niğde, İktisat)

“İdeal yönetici, yönetimi altındakilerin hakkını yemeyen, liyakate önem veren, çalışılan konu hakkında herkesin görüşüne dikkat veren, bireylerin azimlerini küçümsemeyen ve onlara değer veren, planlı ve düzenli yöneticidir.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

“Ben süper liderlik gibi süper yöneticilik olması gerektiğine inanıyorum. Öyle bir şey var mı bilmiyorum. Yani yönetici kavramı itici geliyor bana. Niçin yönetilmek zorundayız ki? İç denetim yapabilmek gerekiyor. Herkesin kendisini yönetmesi. O nedenle yöneticiyi ayrı bir pozisyon olarak görmüyorum. İtici geliyor” (23, K, YL, Gaziantep, Türkçe Eğitimi)

“İdeal yönetici olarak ise, verimliliğimi artıracak bir yönetici isterim, eksikliğimi yapıcı dille eleştirilebilen, başarıyı tebrik etmesini bilen, iş konusunda ve insan ilişkilerinde etik değerleri olan insanlara karşı açık olan bir yönetici.” (22, E, L, Osmaniye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

“İdeal yönetici şirket çıkarları ile çalışanının çıkarlarını ortak kümede buluşturabilmeli. Çalışanlarının iş hayatında da kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayacak projeler oluşturmali.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“Geleneksel bir yöneticiden çok çağdaş bir yöneticiyi tercih ederim. O da yeniklere açık olabilmeli. Alt ve üstlerine saygı duymalı ve onlara insan olduklarını unutmadan yaklaşmalı. Ego ve kibir sahibi olmamalı.” (23, K, L, Muğla, İngiliz Dili ve Edebiyatı)

“İdeal yönetici benim için çalışanları arasında ayırım yapmamalıdır. Birey kendini özgür hissettiği şekilde çalışmalı, yöneticisini bir kâbus olarak değil de arkadaş, fikir ortağı olarak görmelidir. Tamamen işe yönelik çalışırsa bir süre sonra Karl Marx'ın deyimiyle yaptığı işe ve kendisine yabancılaşır ve bu sosyal hayata da etki eder. Çalışanın yabancılaşmasını önleyecek en önemli kişi yöneticilerdir. Çalışan-yönetici ilişkisi ortadan kalkıp birbirlerine dışardan baktıklarında o işi oluşturan parçalar olduklarını görmeli ve ikisi de farkında olmalı ki çalışan olmadan yönetici; yönetici olmadan çalışan olmaz.” (19, K, L, Ardahan, Sosyoloji)

“Yönetici de çalışanlarına özellikle tecrübesiz olanlara şans vermeli ilk hatalarında üstlerine gitmemeli.” (21, K, L, Ankara, Gazetecilik)

“İdeal yönetici ise astlarına eşit ve adil davranan ve bu ortamı korumayı sağlayan, birlik ve beraberlik olgusuna önem veren, yapılan en küçük işi bile başarıya doğru görülebilen bir profildir.” (22, K, YL, Sivas, Tarih)

İdeal yönetici sorusuna verilen cevaplar, daha önce ast-üst ilişkilerinin çok da önemli olmadığı eğilimi ortaya konmuş olmasına rağmen, yönetici tavırlarının aslında yine de önem arz ettiğini göstermektedir.

Z kuşağının ideal yöneticide aradıkları özelliklerin başında çalışanlara ve astlarına karşı adil olmaları, liyakate önem vererek buna göre davranmaları gelmektedir. Bunun dışında yöneticilerden çalışanlara özgür ve kendilerini geliştirebilecekleri bir ortam sunmak, çalışanın görüşlerini ifade edebilmesini desteklemek gibi davranışlar beklemekte ve bu tip yaklaşımları ideal yöneticinin olmazsa olmazı olarak görmektedirler.

İdeal yöneticinin şirket çıkarları ile çalışan menfaatlerini dengede tutabilmesi, çalışma hayatına yeni atılanlara destek olması, yapılan hatalar karşısında cezalandırıcı değil öğretici olması da Z kuşağının diğer beklentileri arasında yer almaktadır.

Bununla birlikte, Z neslinin önem verdiği bir diğer husus da yönetici-çalışan ilişkisindeki samimiyet olarak görülmektedir. Katılımcılar yönetici ve çalışanın ya da ast ile üstün korkuya dayalı değil sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içerisinde olmasını daha doğru bulduklarını ifade etmişlerdir. Ortaya çıkan bu sonuçlar **“H8: Z Kuşağı, çalışma hayatında otoriter yönetici tercih etmemektedir”** hipotezini doğrulamaktadır.

Ayrıca daha radikal ve özgürlükçü fikirler sunan katılımcılar da olmuştur. Bir katılımcı yönetilme ve dolayısıyla yönetici kavramını sorgulamakta, herkesin kendi kendisinin yöneticisi olarak eşgüdümlü ve iş birliği içerisinde çalışabilmesinin ideal çalışma tarzı olabileceğini öne sürmektedir.

Nihai olarak denilebilir ki, Z kuşağı çalışma hayatında rahat, özgürlükçü, kolektif ve samimi bir iş ortamı ile gelişimi destekleyen ve otoriterlikten uzak yöneticiler talep etmektedir.

3.6.3.3. Z kuşağının çalışma hayatına etkileri

Bu çalışmada katılımcılara son olarak gelecekte Z kuşağının çalışma hayatında ne gibi etkileri olabileceğini, Z kuşağının çalışma hayatına uyum sağlayıp sağlayamayacağını veya çalışma hayatının şartlarını ne şekilde değiştirebileceğini anlamaya yönelik sorular sorulmuştur. Katılımcılardan “Gelecekte sizin kuşağınızın beklentileri ile iş dünyasının şartlarının ne ölçüde uyuşacağını düşünüyorsunuz? Kuşağınızın, çalışma hayatında değişimler gerçekleştirebileceğine inanıyor musunuz? Bunlar neler olabilir?” soruları yöneltilmiş ve şu şekilde cevaplar alınmıştır:

“İşsizliğin fazla olması sebebi ile iş dünyasının çalışma şartlarını zorlaştıracak ve insanların bu şartları kabul etmek zorunda kalacağını düşünüyorum. Bizim kuşağımız daha az çalışma saatleri ve saha fazla tatil hakkı beklerken daha zor bir çalışma hayatı ile karşılaşacak bence. Bir değişim olarak da, bilgisayar ve İnternet üzerinden yapılan meslekler artacağı için home office çalışma bizim neslimiz ile beraber çok daha artabilir diye düşünüyorum.” (19, K, L, İstanbul, Sosyoloji)

“Gelecekte bizim kuşağımız ile iş dünyasının şartları uyuşmayacağını düşünmekle beraber bazı değişiklikler olabilir. (home ofis tarzı çalışma hayatı gibi). Çalışma hayatının standartları gelişebilir neslin verdiği tepkiler ve istekler ile ancak bu değişimler etki alanı ve büyüklüğü açısından bir devrim ya da reform niteliğinden uzak olacaktır nedeni ise işsizlik oranlarının her yıl artması ve patronların sisteme hâkim durumda olmasıdır.” (19, E, L, Bursa, Tarih)

“Bizim kuşağımızdakiler bizden sonraki nesiller yetiştirilme tarzından dolayı çok sıkıya gelemedikleri için tembel yetişiyorlar. Çalışma şartlarını değiştirebilecek bir nesil göremiyorum ve bu yüzden yaşitlarımızın ve bizden sonra gelen neslin çalışma şartları her ne olursa olsun uyacağını düşünüyorum.” (22, K, ÖL, İstanbul, Sosyal Hizmet)

“Jenerasyonumun beklentileri ile iş dünyası şartlarının çok uyuşacağını düşünmüyorum. Özellikle işe girilen ilk yıllarda teklif edilen ücretler şaka gibi. Herhangi bir değişim gerçekleşeceğini düşünmüyorum.” (19, E, L, İstanbul, Tarih)

Katılımcıların bir kısmı iş hayatının şartlarının Z kuşağına göre şekillenmeyeceğini ve aksine Z kuşağı çalışanları kendisine uymaya zorlayacağına inandıklarını belirtmektedir. Bunu yetiştirme tarzına ya da mutlaka çalışmak zorunda olmaya bağlayanlar vardır. Ayrıca gelecekte home office tarzında evden çalışmanın artacağı savunulmaktadır.

Tabii tüm katılımcılar aynı şekilde düşünmemektedir. Bazı katılımcılar da kendi kuşaklarına yani Z kuşağına güvendiklerini, onun sorgulayan, daha iyiyi isteyen, düşünen ve dinamik yapısının mevcut şartları kabullenmeyerek dönüştüreceğini veya kendisine uygun alanlarda çalışmayı tercih edeceğini söylemektedir:

“Bence geleceğin iş dünyasını bizler kuracağız. Gün geçtikçe iş sektörü değişime uğruyor. O yüzden gelecekte ne ölçüde uyuşacağından değil neler değişeceğinden bahsetmeliyiz. Onu değiştiren bizler olacağız. Tabii ki de her alanda değişim sağlanamayabilir ama neden olmasın. Artık gençler çok daha bilinçli, çok daha kitap okuyan, daha çok araştıran, daha çok tartışan fikir alışverişi yapan yeni fikirlere de açık bir gençlik var. Bundan 10-20 yıl sonra şirketleri daha açık görüşlü daha adaletli yöneticiler yönetebilir ya da artık şirketler bile internet üzerinden yönetiliyor olabilir.” (21, K, L, İstanbul, Kore Dili ve Edebiyatı)

“Birebir uyuşacağını düşünüyorum. Kuşak okulu bitirip iş sektörüne girince hem işçiler hem de yöneticiler zamanla değişeceği için bizim kuşağımız isteği ve beklentileri aynı olacaktır. Kuşağın çalışma hayatını değiştireceğini düşünüyorum. Teknolojiyi kullanmayı çok iyi bildiğimiz için teknolojinin meyvelerini yiyeceğiz diye düşünüyorum. Zamandan tasarruf sağlanacaktır. Bizden önceki kuşak her iş için işe giderken bizim kuşağımız çoğu işi internet üzerinde yapıyor.” (22, E, L, Kayseri, Halkla İlişkiler ve Tanıtım)

“Benim kuşağımdan ziyade iş yaşamı dijital bir dönüşüme girmiş durumda, bu dönüşüm iş yaşamında rekabet etmek için çağın gereklilikleri ile zorunlu hale gelmiştir. Bizim jenerasyon dijitalleşme ve dijital sosyalleşme ile paralel yetişmektedir. Bu iş yaşamında yeniliklere açık bir genç profili oluşturacaktır, şirketlerinde tam istediği budur, güncellemelere ayak uydurabilen ve değer katabilen çalışan.” (22, E, L, Osmaniye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi)

Bu cevaplar değerlendirildiğinde katılımcıların işsizlik kaygıları çalışma hayatına uyma eğilimi göstermelerine neden olurken, daha yırtıcı, daha yenilikçi ve azimli olunması gerektiğine dair düşüncelerin de Z kuşağında görüldüğünü söyleyebiliriz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gençlik, binlerce yıla yayılmış hayatlarını devam ettirebilmeleri için, milletlerin her zaman için önem verdiği bir toplum kesimi olmuştur. Çünkü bir milletin ve dolayısıyla o milletin oluşturduğu ülke ve devletin de geleceğini şekillendirecek olan gençlerdir. Bu yüzdendir ki, çağlar boyunca gençlerine gereken önemi veren, yeterli ilgi ve alakayı gösteren ve iyi eğitim ve iş imkanları sağlayan toplumlar gelişmiş; bunları yapma noktasında geride kalanlar ise gerilemiş veya diğer toplumlara nispeten geride kalmışlardır.

Bu bakımdan Türkiye’de de gençliğin oldukça önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Geleceğimizi şekillendirecek olan gençlerin iyi eğitim almaları olduğu kadar, eğitimlerini tamamladıktan sonra hem refah içerisinde yaşamalarını hem de ülkelerine katkıda bulunmalarını sağlayacak iş imkanları ve çalışma şartlarının sunulması gerekmektedir.

Günümüzde en büyükleri 24 yaşına ulaşmış olan 1995 sonrası doğumluların oluşturduğu Z kuşağı, ülkemizin geleceği olmasının yanı sıra, genç işgücü, genç istihdamı ve genç işsizliği gibi konuların istatistiklerinde 16-24 yaş arası olarak belirtilen ve genç kabul edilen yaş grubuna mensuplardır. Bu durum, ülkemizdeki Z kuşağı mensuplarının çalışma hayatından beklentileri, çalışma hayatına etkileri ve buna benzer konularda incelemeler yapılmasını neden olmaktadır.

Yurt dışında Z kuşağı ile ilgili çok fazla yayın olmasına rağmen, ülkemizde Z kuşağı konulu yayın sayısının nispeten az olması bu konuda yeni çalışmalar yapılması gerektiğini düşündürmektedir.

Bu düşüncelerle gerçekleştirilen çalışma, nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Çalışmada kullanılan derinlemesine görüşme yöntemi ile Z kuşağına mensup 20 kişilik bir üniversite öğrencisi grubuyla mülakat yapılmıştır. Bu mülakatlar sonucunda verilen cevaplar analiz edilerek, çalışma öncesinde ortaya koyulan hipotezler test edilmiştir.

“H0: Z Kuşağı, içine doğduğu çağa kolay uyum sağlayan, kendinden önceki kuşaklardan çok farklı, esnek çalışmayı önemseyen ve yenilikçi bir kuşak olma gibi özellikleri dolayısıyla, çalışma hayatında büyük değişimlerin gerçekleşmesinde rol oynama ihtimali yüksektir.” Şeklinde ifade edilen ana hipotez doğrulanmıştır.

İş hayatına yeni yeni atılmaya başlayan ve önümüzdeki yıllarda işgücü içerisindeki oranını artıracak olan Z kuşağının çalışma hayatından beklentilerinin incelendiği çalışmada, çalışma öncesi öne sürülmüş olan hipotezlerin, çalışmanın bulgularının ortaya koyulması ve değerlendirilmesi ile doğrulandığı görülmüştür.

Buna göre Türkiye’de üniversite öğrenimine devam eden Z kuşağı gençlerin hayata bakışları ve yaşamdan beklentileri konusunda genç yaşlarından beklenenin aksine karamsarlığın oldukça yüksek oranda olduğu görülmüştür. Aynı zamanda Z kuşağının, X kuşağına dahil olan ebeveynleri ile hayata bakış açıları ve beklentilerinin örtüşmediği gibi bir sonuç da ortaya çıkmaktadır.

Bir tür teknoloji kuşağı da olan Z kuşağının, teknoloji ile bağlantısının çok kuvvetli olduğu araştırmanın sonucunda bir kez daha kanıtlanmıştır. Ancak ülkemiz gençlerinin teknolojiyi sadece telefon, bilgisayar, tablet benzeri ve genel olarak “dijital ekranlar” olarak tanımlayabileceğimiz cihazlar ve onlara ek olarak internet ve sosyal medyadan ibaret görüyor olmaları da düşündürücü ve ilerisi için endişe vericidir. Çok daha geniş kapsamlı bir teknoloji algısına sahip olunamamasının nedenlerinin ayrıca araştırılması önerilmektedir.

Teknolojiye bakışın bu şekilde olmasına ek olarak Z kuşağı, teknolojiye, daha doğrusu teknolojinin internet ve sosyal medya gibi ürünlerine bağımlılık derecesinde zaman ayırabildiği, gençlerin kendilerinin ve yaşıtılarının bu durumunun farkında olduğu da mülakat sonucu ortaya çıkmaktadır. Geleceği şekillendirecek, geleceğin yöneticileri olacak Z neslinin teknolojik gelişmelerin getirilerini olumlu ve verimli bir şekilde kullanması için de konuyla ilgili ve yetkili kurumların çalışmalar yapması gerekmektedir.

Çalışmada Z kuşağı gençlerinin mezuniyet sonrası iş hayatına atılma konusundaki düşünceleri ve iş bulma konusundaki endişeleri de sorgulanmıştır. Verilen yanıtlardan çıkan sonuç ise gençlerin genel olarak bu konuda kafalarında birçok soru işareti olduğudur. Hayallerindeki meslek ile iş bulmalarını ve para kazanmalarını sağlayacak meslekler arasında kalmış birçok katılımcı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda Z kuşağının X kuşağı olan ebeveynlerinden etkilenmeleri burada da kendisini göstermektedir. Z kuşağının iş konusundaki endişelerinin bir kısmının kaynağı aile beklentileri ve istekleridir.

Mezuniyet sonrası işsiz kalma kaygısı çeken veya hak ettiği işi bulamayacağını düşünen ülkemiz Z kuşağı gençlerinin rahatsız olduğu ve dile getirmekten çekinmedikleri bir konu da “liyakat ve adalet eksikliği, adam kayırma, torpil, usulsüzlük” gibi toplum vicdanını yaralayan olumsuzluklardır. Gençlerin gözlemlemiş oldukları düşünülen bu gibi olumsuz durumlardan dolayı umutlarının kırıldığı söylenebilir. Dolayısıyla gerek eğitim gerekse de özel ve kamu sektöründeki işe alımlarda olumsuzlukların giderilmesi, Z kuşağının tekrar ümitlenmesini sağlayacak bir gelişme olabilir.

Zira Z kuşağının her tür sebepten kaynaklanan kaygıları sebebiyle imkân bulduğunda yurt dışına gitmeyi ve orada çalışmayı düşünen mensupları da vardır. En taze, en dinç nüfus kesiminin beyin göçü yoluyla ülkeyi terk etmesinin önüne geçilmesi için adalet ve liyakat konusunda müdahalelerde bulunulması önerilmektedir.

Z kuşağının çalışma hayatında önem verdikleri konularda da özgür düşünme, liyakat ve adalet gibi kavramlar ilk sıralardadır. Çalışma hayatında maaşın bile önüne geçen bu kavramlara işverenlerin ve yöneticilerin dikkat etmesi gerekecektir Çünkü aradığını bulamayan Z kuşağı her ne kadar kendisini çalışmaya mecbur hissetse de çalıştığı kuruma güven ve bağlılığını kaybederek başka iş fırsatları arayabilecektir. Ayrıca katılımcılar aradıkları ve önem verdikleri bu beklentilerin kendilerini motive edecek hususlar olduğunu da belirtmişlerdir. Buradan çıkarılabilecek sonuç ve işverenlerle yöneticilik kademesindeki çalışanlara verilebilecek öneri Z kuşağı çalışanlarından verim alabilmek için onları dinlemeleri, fikirlerine önem vermeleri olacaktır.

Aynı zamanda katılımcılara sorulan ideal iş yeri, iş ortamı ve yönetici ile ilgili soru da önemli ipuçları vermektedir. Bu soruya verilen cevaplardan Z kuşağının rahat bir iş ortamı aradığı, kolektif bilinçle çalışan iş arkadaşlarına ihtiyaç duyduğu ve kendisini destekleyen, teşvik eden ve hataları karşısında bile öğretici davranmayı tercih eden bir yönetici beklentisinde olduğu anlaşılmaktadır.

Bütün bu bulgular, değerlendirmeler ışığında diyebiliriz ki, ülkemizin geleceği olan Z kuşağı teknolojiyi kullanmasıyla, bilgiye kolay ve hızlı erişimiyle, dünya ile olan geniş entegrasyonları ile çalışma hayatında da yepyeni beklentilerle var olacak ve aynı Y kuşağının yaptığı gibi birçok konuda değişime zorlayacak veya değişimin öncüsü olacaktır.



KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. Batur, Z. ve Ekşili, N. (2014) Y kuşağında Nesillerin Değişen Tarafı ve Yeni Arisen Çalışma Stili, Nesil: Mobil Tasmalar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2014/1, Sayı: 19, s.191
- Anderson, D. ve Kennedy, L. (2006) Baby Boomer Segmentation: Eight Sufficient, Consumer Opinion, Sonbahar / Kış 2006, s.160
- Arar,T. (2016), Z kuşağında kariyer geliştirmede yetenek yönetimi. Yük-sek Lisans Tezi, 104-105
- Bayhan V.(2014) “Milenyum ve (Y) Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı”, Gençlik Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 2004, s.8-25.
- Bennet, S. E. ve Rademacher, W.E. (1997). After the boom: The politics of Generation X”, S C. Craig ve S. E. Bennett, Rowman (Ed), Littlefield Publishers, published in USA, Bostan Way, Lanham, Maryland 20706.
- Berk, R. (2013) Akademik İşyerinde Çok Nesil Çeşitlilik: Uygulamaya Yönelik Etkileri, Yükseköğretim Dergisi, Eğitim Yönetimi28 (1), pp. 10-23
- Bezirci, S. (2012). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, s.15
- Birleşmiş Milletler Ortak Personel Emeklilik Fonu (2010) Traditionalists, Baby Boomers, Generation X, Generation Y and Generation Z and Working Together,s.157
- Buahene, A. Kovary, G. (2003) The Way to Performance Success: Understanding and Managing Generations, n-gen People Performans A.Ş., s.94
- Buckley, R., Beu D., Novicevic M. ve Sigerstad T. (2001) Managing Production Next: Individual and Organizational Perspectives, Business Review, Cilt.22 / 1, s.201
- Büyükuslu, F. (2017) Z Kuşağının İş Yaşamından Beklentileri Konusunda Bir Araştırma, Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Comte, Auguste, (1974) The Positive Philosophy, Ed.: Abraham S. Blumberg, New York: AMS Pres., s. 635-641 den aktaran Hasan Latif ve Salih Serbest, “Türkiye’de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı”, Gençlik Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:4, Yıl:2014, s.136.
- Crampton, S, Hodge, J. (2009) Nesil Y: Uncharted Territory, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Vol. 7, Sayı: 4, s.128
- Crowe, J. ve D’angelo, G. (2011) Working Between Generations, http://www.powershow.com/view/32581-ISSN_2039-2117 (çevrimiçi) MCSER Yayınları, Roma-İtalya
- Çatalkaya, C. (2008). Y Kuşağına Yönelik İnsan kaynakları Uygulamaları ve Bir Şirket Örneği, Bahçeşehir Üniversitesi İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197, Çanakkale

- Debesse, M.,(1955) Le Dialogue Parents-Enfants et le Conflit Des Generation, 1955 den aktaran Bekir Onur, “Kuşak Kavramı ve Kuşaklararası Diyalog”, Eğitim ve Bilim Dergisi, Sayı:1, Cilt:4, 1980, s.15.
- Fleshner, S. (2007) Intergenerational Counseling: Bridges of Baby Boomer, X Generations and Y Generations, Amerikan Danışmanları
- Gürbüz, Sait (2015) Kuşaklar Farklılıkları; Mit mi Gerçek Mi?”, İş ve İnsan Dergisi, Nisan:2015, Cilt:2, Sayı.1, s. 39-57.
- Harrison,L.(2007), Managing Today's Multi-Generation Workforce <http://www.ushistory.org/us/53a.asp> (Erişim Tarihi: 22.07.2019)
- Howe, N. ve W. Strauss. (1992). *Generations: TheHistory of America'sFuture, 1584 to 2069*, Quill Publications.s,259
- Howe, N., ve Strauss, W. (1992). The New Generation Gap. *TheAtlanticMonthly* 92.12, 270 (6), ss.67-89.
- Hung K., F. Gu ve C. Yim, (2008) A Social Institutional Approach to Identify Production Cohorts in China Comparison of American Consumers, *Uluslararası İşletme Araştırmaları Dergisi*, 38, s.836-853
- Jain V. ve Pant S. (2012) Y Generation Navigation for Effective Mobile Marketing in India: A Conceptual Framework, *Mobil Pazarlama Derneği IJMM*, Cilt 7, Sayı 3, Kış 2012
- Johnson Controls, Generation Y and the Workplace Annual Report, 2010 (https://www.kariyeri.bg/getatt2.php?filename=o_1071473.pdf) Erişim Tarihi: 10.07.2019
- Jopling, J. (2004) UnderstandingGenerations, West Virginia Üniversitesi, s.159
- Karp, H., Fuller C. ve Sirias, D. (2002) Boomerto X: Building High Authentic Teams and Business Performance. Palo Alto, CA: Davies-Siyah Birahane, s.109
- Kaye, B. (2012) Dört Kuşak: Onları İşyerinde Geliştirin ve İşe Alın, Liderlik Mükemmelliği
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007) İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Örnekleri, Ekin Yayınevi, Ankara
- Latif, H. ve Serbest, S.,(2014). Türkiye’de 2000 kuşağı ve 2000 kuşağının iş ve çalışma anlayışı. *Gençlik Araştırmaları Dergisi* 2(4), s.136
- Levickatie, R. (2010) Generations X Y Z:How DoesSocial Networks Concept Unlimited World? The Case of Lithuania, LİMES Eğitim İletişimi ve Teknolojisi, J.M.Spector, M.D.Merrill, J.V.Merrienboer, M.P.Driscoll, (Eds.). 3. baskı Atina, Georgia., S.296-297
- Mannheim, K. “The Problem Of Generations”, Ed. Paul Kecskemeti, *Essays On TheSociology Knowledge*, Routledge&Kegan Paul Ltd, London, 1952, s.302.
- Mitchell, B. (2005) “Understanding and Managing Different Generations”
- Murat, S. (1991) Sosyo Ekonomik Boyutlarıyla Genel Olarak ve Türkiye’de Gençlerin İşsizliği (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul
- Oblinger D.G. ve Oblinger J.L. (2005) *Educatingthe Net Generation*, s.7-31
- Olson, P. (2011) *The Power of the Four Generations: Who They Are*, Adayana, 2011, s.25

- Özer, Süral Pınar, ERİŞ, Deniz Engin ve ÖZMEN, TİMURCANDAY Nezcan Ömür, “Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 38, Yıl: 2013, s: 123-141.
- Reeves T. C. ve Oh E. (2008) Generational Differences, in Handbook of Researchon Educational Communication and Technology, J.M.Spector, M.D.Merrill, J.V.Merrienboer, M.P.Driscoll, (Eds.).3th ed. Athens, Georgia., s.296-297
- Schawbel, D. (2013) Millenials vs. Baby Boomers: Who Would You Rather Hire? <http://business.time.com/millenialsvs-baby-boomers-who-would-you-rather-hire>
- Schroder, S. ve Warren, Z. (2005) Gen X - ve Bölümelerini Tanıyın, Çok Kanallı Haberler, s.26
- Strauss W. ve Howe N. (1992). *Generations: TheHistory of America'sFuture, 1584 to 2069*, Quill Publications.
- Şalap, K. O. (2016). *Çalışma yaşamında kuşaklar: Kuşakların iş ve özelyaşam dengesine ilişkin yaklaşımları*. Yüksek Lisans
- Taş, H.Y., Demirdöğmez, M ve Küçükoğlu, M . (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7 (13), 1031-1048. DOI: 10.26466/opus.370345
- Taş, H.Y. ve Kaçar, S . (2019). X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11 (18), 643-675.DOI: 10.26466/opus.554751
- Tekin M., “Çalışma Yaşamında Kuşaklar ve İş Yaşamında İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, 2015 s. 40
- Tezcan, M., Gençlik Sosyoloji ve Antropolojisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No. 178, 1977, s.4.
- Timmerman, S. (2007) What a GenerationMakes a Difference: How Do Our Life Experiences Shape Our Perspective? Behaviours, Finansal Hizmet Uzmanları Dergisi, s.19
- Tokol A. ve Alper Y. (2015) ‘‘Sosyal Politika’’, 6. Baskı, Dora Yayınları,Bursa
- Toruntay, H., Takım Roller Çalışması: X Ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırılmalı Bir Araştırma, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s.18
- Tunca, Z. (2001) Makro İktisat, Üçüncü Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul
- Türkal, A. (1993) İktisada Giriş, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakultesi Yayınları No:9 Diyarbakır
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk Tipi Y Kuşağı, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (ESOSDER), 12(45), ss.342 – 353.
- Zempke, R., Raines, C., Filipczak, B., Generations at Work :Managing the Clash of Boomers, Gen X'ers, and Gen Y'ers in the Workplace, 2nd Ed., Amacom, USA, 2013.

**Z KUŞAĞININ ÇALIŞMA HAYATINDAN BEKLENTİLERİ:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI
DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORU LİSTESİ**

Demografik Sorular

- 1) Yaşınız?
- 2) Cinsiyetiniz?
- 3) Hangi seviyede öğretim görüyorsunuz? (Ön Lisans / Lisans / Yüksek Lisans)
- 4) İkamet Ettiğiniz Şehir?
- 5) Hangi Bölümde Öğrenim Görmektesiniz?
- 6) Anne ve Babanızın Eğitim Durumu ve Meslekleri Nelerdir?
- 7) Ailenizin Aylık Geliri Ortalama Kaç Türk Lirasıdır?
- 8) Kaç Kardeşsiniz? Ailede Kaçınıcı Çocuksunuz?

Z Kuşağının Kendini Tanımlaması, Hayata ve Teknolojiye Bakışı

- 9) Kendiniz ve yaşlılarınızın içerisinde bulunduğu sizin kuşağın gençlerini genel özellikleriyle nasıl tanımlarsınız? Olumlu ve olumsuz gördüğünüz özellikler nelerdir?
- 10) Başta aileniz olmak üzere, sizden yaşça büyüklerin hayata bakışı ve beklentileri ile kendi kuşağınızın hayata bakışı ve beklentileri açısından ne gibi farklar görüyorsunuz?
- 11) Teknoloji sizin ve yaşlılarınızın (kuşağınızın) hayatında ne kadar yer tutuyor? Bu durumun olumlu ve olumsuz yanları, getiri ve götürüleri nelerdir?

Mezuniyet Sonrası İş Hedefleri

- 12) Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünüyor musunuz? DGS, Yüksek Lisans, Doktora yoluyla eğitime devam etme düşünceniz var mı? İşsizlik kaygısı duyuyor musunuz? Kaygı duymanız ya da duymamanızın sebepleri nelerdir?
- 13) Nasıl bir iş hayal ediyorsunuz? (Özel-Kamu, Maaşlı-Serbest, Yurt içi-Yurt Dışı) Ailenizin iş beklentileri ile sizin beklentileriniz arasında ne gibi farklar ve benzerlikler görüyorsunuz?
- 14) Türkiye’de uygulanan aktif (ücret destekleri, kamu istihdamı, girişimcilik destekleri, meslek eğitimleri vs) ve pasif istihdam politikalarını (işsizlik maaşı, işsizlik yardımı vs) nasıl değerlendiriyorsunuz? Yeterli ya da yetersiz bulduğunuz yanları nelerdir?

Çalışma Hayatından Beklentiler

- 15)** Çalışma hayatında sizin için en önemli ve en az önemli şey nedir? Sebepleriyle açıkla mısınız? (Maaş, Sosyal Haklar, Adalet, Liyakat, Esnek Çalışma İmkânı, Özgür Düşünce, Ast-Üst İlişkileri Tipi”)
- 16)** Sizin için ideal işyeri, iş ortamı ve yöneticiyi tanımlar mısınız?
- 17)** Gelecekte sizin kuşağınızın beklentileri ile iş dünyasının şartlarının ne ölçüde uyuşacağını düşünüyorsunuz? Kuşağınızın, çalışma hayatında değişimler gerçekleştirebileceğine inanıyor musunuz? Bunlar neler olabilir?



GÖRÜŞME KAYITLARI TAM METİN

9) Kendiniz ve yaşlılarınızın içerisinde bulunduğunuz sizin kuşağın gençlerini genel özellikleriyle nasıl tanımlarsınız? Olumlu ve olumsuz gördüğünüz özellikler nelerdir?

- a- Kuşağımızın hayata bakış açısının çok sığ ve dar olduğunu düşünüyorum.
- b- Çağımızın olumlu yönleri çocukluğumuzu tam anlamıyla yaşamış olmamız ve teknolojik ürünlerle değil de sokakta oyun oynayarak, sosyal çevremizi ve insan ilişkilerimizi arttırarak büyüyüp bu yaşımıza gelmiş olmamız. Olumsuz yönlerimiz ise büyüdükten sonra 7-8 yıldır teknolojik ürünlere yeterince ilgi duyuyor olmamız, kitap okumayı ve ders çalışmayı pek sevmiyor olmamızdır.
- c- Olumlu özellikler: Daha kendine güvenen, yeniliklere açık. Olumsuz özellikler: Aşırı bencil, hata yapmayı sevmeyen, başarısızlığa tahammülü olmayan ama tembel ve hep başkalarını suçlayan bir nesil
- d- Okumaktan pek hoşlanmayan, bilgisayar oyunları ile haşır neşir, sanal dünyada kendilerine farklı "gerçeklik" yaratan, kısa vadeli planları olan, siyasî görüş olarak aşırı cinsileşme, içinden gelmiş olduğu kültüre uzak bir gençlik. Bu saydıklarımın hepsini olumsuz olarak düşünüyorum. Olumlu özellik olarak istediğini elde etmeye gayretli olmasını, önüne çıkan problemlere karşı hızlı ve yaratıcı fikirlerle karşılık verebilmesini sayabiliriz
- e- Bizim kuşağımızın diğer kuşaklara kıyasla daha aktif olduğunu düşünüyorum. Aktiflikten kastım aynı anda birkaç şeye el atma, aynı anda birkaç şeyi yürütme açısından. Ancak üçüncül şahıslardan çabuk etkilenen de bir kuşak. Ve maalesef tembelliği, dedikoduyu, "Başkalarının hayatı" daha doğrusu bunlara özenmeden doğan bir kıskançlık ve karşı cins ilgi alaka olmuş durumda. Bu oldukça endişelendirici bir durum. Teknolojide ve yeniliklerde iyi bir nesiliz ancak nasıl kullanıldığı konusunda aynı şeyi diyemem. Araştırıp sorgulamıyoruz.
- f- Kendi jenerasyonumdan ümitliyim, eskiye kıyasla kendini geliştiren gençlere daha sıklıkla rastlıyoruz ancak ülkeye dair umutları tükenmiş, çoğu gelecek planında yurtdışında yaşamayı hedef olarak koymuş. Bunda sorumlu iktidarı ve muhalefetiyle bütün siyaset mekanizmasıdır.
- g- Olumlu özellikler olarak her zaman başarı hevesimiz var. Olumsuz olarak ise bunun tam tersine yeterli çabayı göstermiyoruz.
- h- Bu konuda kararsızım.
- i- Kişisel gelişime açık, insanlara ve çevreye daha duyarlı bir kuşak.
- j- Bizim kuşak "varlık" içerisinde büyüyüp, fikir ve aksiyondan noksan bir kuşaktır. Bu konuda talihsiz ve gariptir. Eğitimin, bilginin ve imanın güç olduğundan habersiz bir nesil olduğunun kanaatindeyim. Daha çok kapitalizmin insan yiyen gövdesine "yem" olmuş bir nesil.

- k- Bu dönemde yaşıtlarımda temel sorun 'emek'tir. Birçok konuda emek etmeden sonuç elde etmek istemeleridir. Aile ya da çevresi tarafından birçok fırsat önlerine serilmekte, seç beğen bedava anlayışı hâkimdir, bu anlayışta gençleri sorunla karşılaştıkları vakit bunalıma sokmakta ya da basit sorunlarda bile derede boğulmasına neden olmaktadır. Bilgi ve teknoloji çağında bunu hem kolaylaştırmak hem de zorlaştırmaktadır. Örneğin: Wikipedia, bir konu hakkında bir şeye kesin ulaşıyorsunuz ama doğruluğunu kontrol etmek size kalmış, etmezseniz yanlış öğrenme ihtimaliniz yüksek.
- l- Genel olarak bir gelecek kaygısı hakim. Olumlu özelliklerimizi düşünürsek farkında, gözü açık bir nesil olduğumuzu düşünüyorum. Olumsuz olarak da psikolojik rahatsızlıkları söyleyebilirim. Etrafımda mental olarak stabil çok az insan tanıyorum. Çoğunun teşhisi konmuş ya da konmamış psikolojik rahatsızlıkları var. Sanırım bu yeni nesle özel bir şey çünkü büyüklerin bu konularda yorumlarını duyduğumda onların döneminde böyle şeylere bu kadar sık rastlanmadığını anlıyorum, emin değilim.
- m- Basitlik ve yetersizliğin hâkim olduğunu düşünüyorum. Popülistliğe ve popüler olan her şeye sorgusuz sualsiz ilgi var. Marjinal olmak isterken aslında gençliğin büyük bir bölümü benzer şekilde hayat sürmekte ve "en marjinal benim" "en cool benim" düşüncesi içerisinde herkes birbirini tekrarlıyor. Olumsuz düşüncelerim çok fazla olmakla beraber kendini yetiştirmeye çalışan bir nesil de geliyor aslında ve bizim umudumuz o genç nesilde olmalı diye düşünüyorum.
- n- Genel özellikleriyle rahatına ve keyfine önem veren, sosyalleşmeyi seven bir nesiliz. Vaktimizi verimli geçiremiyoruz bence ve yeteri kadar çalışkan değiliz olumsuz olarak.
- o- Benim de içinde bulunduğum kuşak 20. Yüzyıl sonlarında dünyaya geldik. Dünyaya geldiğimizden bir süre sonra da hızlı bir teknolojik gelişme içinde bulduk kendimizi. Tabii ilköğretim çağlarında çevremizdeki ekonomik yoksulluk, siyasi istikrarsızlıklar, dünyada gelişen olaylardan bihaberdik. Yaş biraz ilerleyince aniden değişen ve gelişen teknolojik gelişmeler içinde bulduk benliğimizi. Kendimden bahsedecek olursam teknoloji denilen kimesne ile yeni hemhal oluyoruz aslında. Toplumda gelişen hızlı modernleşme ve bununla birlikte geri kalan altyapı bizi deyim yerindeyse Batı'nın iyi yönlerinden önce kötü yönlerini almamıza sebep oldu. Haliyle benim kuşağım bence arada kalmış bir kuşak olabilir. Gelişmekte (!) ve modernleşmekte olan bir ülkede yaşıyoruz. Geleneksel yapı ve modern yapı arasında sıkıştık adeta. Üstelik artık siberasyon devri veya uzay çağı denilen zaman diliminde yaşıyoruz. Alt yapısı sağlam olmayan modernleşme benim kuşağımı ve benden sonraki nesillerin en olumsuz yönlerini doğuran sebep olmaktadır zannımca. Benim benimsediğim yöntem geleneklere bağlı kalarak yeniliklere de açık olmak. Geleneklerin tamamen atılması gibi bir çağ hastalığına kapılmaya karşıyım. Eğer istersek geleneksel kurumlarımıza esneklik ve bükülülük kazandırarak yenilikleri bünyemize alabiliriz. Bu yozlaşma ve

- geleneklerden kopma ortamında hala toplumsal değer ve geleneksel kurumlara önem veren bir kuşak bence muazzamdır. Bunun yanında teknolojiyi olumlu yönde kullanmak da büyük marifettir biz gençler açısından.
- p- Bizim kuşağımız eleştirilse de ben ümitliyim. Başarılı bir kuşak olacağımıza inanıyorum..
- q- Genel olarak bizim yaşlılarımız biraz öfkeli. Sürekli değişen eğitim sistemi, sınav sistemi, dünya düzeni bizim geleceğe dönük planlarımızı olumsuz etkilemekte bence. Gençler hırslı, hakkını savunabilen, istediğini elde etmek için çabalayan ve ayakları yere basan bir nesil bence. Bazen bazı şeylere gözlerini yuman ama doğru olduğuna inandığı şeyler uğruna da savaştan vazgeçmeyen bir nesil.
- r- 21. Yüzyıl global kültüründen etkilenmiş, film karakterlerinde görebileceğimiz karakterler mevcut ve yanı sıra özentili durum içerisinde olan karakterler. İdealizmden bihaber olan genç sayısı çok fazla. Özellikle günü kurtarma, eğlence düşkünü olmalarıyla bilinirler. Bunların yanı sıra bilgi edinme kolaylığı olduğundan hemen hemen her konuda ez çok konuşabilecekleri kadar fikir donanımları da mevcuttur.
- s- Biz hep daha iyisini istiyoruz ve bunun bizim için faydalı ve olumlu bir özellik olduğunu düşünüyorum.
- t- Bu konuda yeterince net gözlemlerim ve düşüncelerim yok maalesef.
- u- Genel özelliklerimiz çok uçlarda yaşamak. Ya aşırı özgür olmak istiyoruz ya da çok içine kapalı oluyoruz. Ortasını bulabilenler zaten genelde başarılı olabiliyor. Olumlu olarak gördüğüm özellikler artık güncel konular ve dünya hakkında çok bilinçli olmamız. Olumsuz olarak ise dediğim gibi çok uçlarda yaşamak olabilir. Ya çok özgür olmayı isteyip hatalar yapıyor ya da sosyal medya ile asosyal oluyoruz.
- v- Genel özellik çok sabırsız ve gergin. En ufak bir şey de sabırsızlık yapıp hemen olmasını istememiz bu bazen bir fatura sırası bazen bir market kasası sırası. Bunun temel nedeni de bir şeylere hemen ulaşmamız her istediğimize anında ulaşmamız. Olumlu tarafı isteklerimize nasıl ulaşacağımızı bilmemiz ve ulaşmak için çalışmamız. Olumsuz kısmı ise elimizdeki olan şeyin değerini bilmememiz her istediğimize hemen ulaştığımız için bir kıymeti kalmaması son zamanlarda bizim kuşağımız da oluşan unutkanlıkta bununla alakalı bilgiye kolay ulaştığımız için çabuk unutmamız.
- w- Televizyon hayatımıza girmiş olmasına rağmen sokakta oyun oynayabilen son nesillerden olduğumuzu düşünüyorum. Paylaşım, arkadaşlık gibi pek çok sosyal beceriyi kazandığımızı düşünüyorum. Ancak televizyon izleme oranı arttıkça ve okul dersleri yoğunlaştıkça bu becerilerin yavaş yavaş koptuğunu, ergenlik döneminin başlarında akıllı telefon ve sosyal medya ile tanışmış olduğumuz için bu beceri varlığını sürdürmekte beraber zayıflamaya devam ettiğini düşünüyorum. Son olarak üniversite hayatından daha ben merkezli, ortak bir jargonu olan, şımarık, sorumluluk bilinci gelişmemiş, çabuk sıkılan, sabırsız olarak tanımlıyorum. Sosyal medyada paylaştığı gönderiler üzerinden

varlığını sürdüren, mahremiyet duygusunun azaldığı bir nesil olarak değerlendiriyorum. Olumlu olarak daha farklı kesimlere karşı daha hoşgörülü daha açık fikirli olduğunu düşünüyorum.

10) Başta aileniz olmak üzere, sizden yaşça büyüklerin hayata bakışı ve beklentileri ile kendi kuşağınızın hayata bakışı ve beklentileri açısından ne gibi farklar görüyorsunuz?

- a- Bizim kuşağımız hayata daha dar açıdan bakıyor bence. Teknolojinin de ilerlemesiyle birlikte birçok şeyi kolay yoldan elde etmeye ve öğrenmeye meyilli çoğunluğu. Bu yüzden genç jenerasyon olaylara farklı boyutlardan bakmak yerine tek bir açıdan bakmayı tercih ediyor. Çünkü araştırma, öğrenme ve öğrendiklerini geliştirme ruhu çoğunluğunda henüz gelişmiş değil Beklentiler ise bunun sonucunda geliyor bence. Öğrenme isteği arttıkça beklentiler de çoğalıyor.
- b- Büyüklerimin bakış açısına baktığımda daha çok hayatın akışı ve geçim derdiyle uğraştıklarını görüyorum fakat bizim için okumak, iş ve kariyer sahibi olmak daha ön planda. Biz geleceğe yönelik hayatımızı şekillendirmeye çalışırken onlarda bizim için bir şeyleri çabalamaya çalışıyorlar. Ama bizim yeni nesil gençlik olarak çok fazla eksikliklerimiz var genel kültür olsun, kendi kültürümüz ve coğrafi özelliklerimiz olsun çok fazla bilgili olduğumuzu düşünmüyorum. Mesela babam ortaokul terk olmasına rağmen çoğu yaşımdan daha çok bilgili olduğunu düşünüyorum tarihi ve birçok genel kültürü gayet iyi bildiğinin farkındayım. Teknolojiyle büyüyen gençler olarak birçok şeyin farkında değiliz ve en büyük eksikliğimizde bu kadar gelişmişlik seviyesinde gelişemiyor olmamız diye düşünüyorum.
- c- Dedem anneannem annem ve ben yaşıyoruz. Dedem ve anneannem savaştan sonraki kıtlık dönemlerini ve ikinci dünya savaşı tedbirlerini kısmen gördükleri için daha tedbirli insanlar. Televizyonun muhtemelen tek kanallı dönemlerini gördükleri için televizyonda gördükleri her şeye inanmaya meyilliler. Kendilerinden daha bilgili gördükleri günlük hayattaki insanların manipülasyonuna da açıklar. Annem ise tipik bir doksanlarda gençliğini yaşamış bir kadın. Özgür düşünceye önem veren değişimlere açık ama bazen uyum sağlamakta zorlanan herkesin kendi düşündüğünü yapması gerektiğine inanan bir kadın. Ben 98'liyim ama üniversiteyi bırakıp yeniden 2000'lilerle sınava hazırlandığım için o nesli ve yardımcı olduğum daha küçükleri yakinen tanıyorum. 2000 sonrası nesilde diğer bir deyişle Z kuşağında ciddi bir bencillik söz konusu. Her zaman kendi mutluluğu diğer insanların mutluluğundan daha ön planda. Y kuşağı olarak biz de daha çok düzensiz biraz otorite karşıtı düzenli çalışma saatleri yerine esnek

saatleri tercih edecek bir yapımız var üst nesillere göre. Üst nesil mümkünse tamamen yüz yüze görüşmeyi tercih ederken alt nesil tamamen sanal görüşmeyi seviyor. Biz arada kalmış geçiş nesli gibiyiz

- d- Ailemin hayata bakış açısı genel olarak kendi çevreleriyle sınırlı. Daha çok aile odaklı ve kişinin kendi geçimini temin etmeye, yaşamında mutlu olmaya ve sakin bir aile hayatı yaşamaya dayalı bir mantıkta. Hayatta beklentileri de bu doğrultuda, büyük değil. Kendi kuşağıma gelecek olursam, çevremde gördüğüm-etkileşim içerisinde olduğum ya da gözlemleyebildiğim yaşlıtlarımın %80'i maddiyatı ön plana koymuş durumda ve hayatlarında önem verdikleri tek şey maalesef para. Hayattan beklentileri de yine "zengin olmak". Toplumsallık, geneli düşünme, manevi-millî kavramlar arka planda.
- e- Kendi kuşağı ve bizden büyüklerin (X ve Y kuşağı desem yanlış olmaz sanırım) arasında özellikle yaşamı nasıl anlamlandırdığına dair farklılar var bence. Mesela aileme göre herhangi bir kamu kuruluşunda, düzenli maaşı olan bir iş mükemmel bir gelecek vadediyor. Ama benim hiçbir şekilde öyle bir hayalim bile olmadı. Yani aslında yaşlıtlarımda da genel olarak bu böyle bence. Düzenli, belli bir rutine oturmuş sürekli aynı döngüyü tekrar eden bir iş, proje, adına her ne denirse, bu tür bir şeyin içinde yer almak istemiyoruz. Öte yandan bunu kendim için çok diyemiyorum ama ciddi derecede bir gelenek çatışması da var. Hatta çoğu anlaşmazlıkların bundan kaynaklandığını düşünüyorum. Düşünce yapısı, hayatı birazcık daha döngü biçiminde düşünme, amelelik, sabır, giyim-kuşam her şekilde bur çatışma var. Belli bir uyumu yakalamış iki kişi arasında bile (farklı kuşaklardan) özellikle zevk, eğlence, merak anlayışları bakımından yine de uyumsuzluk olacağını düşünüyorum. Kaldı ki bence kendi kuşağı birlik olmayı sevmiyor. Kalabalık görünen ama aslında yalnız olan çok genç var
- f- 60'lı ve 70'li yıllarda doğanlarda dini inanç ve devletin kutsallığı gibi bazı inanışlar çok daha kuvvetliydi, 80 sonrası yavaş yavaş azalmaya başladı, kendi neslimde neredeyse hiç kalmadı. Hayattan beklenti meselesinde de benzer bir şekilde önceki kuşaklar daha ümitliydi, kendi neslim ümidini neredeyse tamamen kaybetmiş, ben dahil çevremdeki herkes yurtdışına gitmek istiyor.
- g- Bizden eski kuşakların hayata bakış açısı daha ayrımcı. En basitinden sağ sol olayları. Şimdi aynı masada hem uzun saçlı küpeli dövme çocuk hem kapalı kız beraber oturuyor. Biz daha paylaşımcı ve insanları kalıplara sokmadan insan olduğu için değer veren bir nesiliz. Hayattan tek beklentileri gelecek kaygısı iş bulamama kaygısı olmadan yaşayabilmek herkes ülkesini çok seviyor çok bağlı ama çoğu genç yurtdışında yaşamak istiyor. Eskiden insanların tek isteği aile geçindirmekken şimdiki neslin ihtiyaçları sadece karın doyurmak değil

herkes sosyal medya yüzünden o yaşıyorsa ben neden yaşamıyorum modunda ve her şeyin en lüksü bekleniyor. Mesleklere bakış açısı eskiden istediğim sevdiğim mesleği yapmalıyım şeklindeyken şimdi hangi bölümü seçersem işsiz kalmam hangisinde daha çok para kazanırım tarzında

- h- Ailemdeki büyüklerin çocukluğu, gençliği bana göre çok daha zor geçmiş. O yüzden maddi kaygıları büyük. Çocuklarının kendi yaşadıklarını yaşamalarını istemiyorlar. Hayattan beklentileri kimseye muhtaç olmadan, karnı tok yaşamak. Biz gençler yaşımız gereği biraz daha idealistiz. İleriyi çok düşünerek hareket etmiyoruz. Bizler için bugünden keyif almak gelecek için fedakârlık yapmaktan daha önemli.
- i- Y kuşağı önceki kuşaklara nazaran insanî duyarlılığı daha gelişmiş bir kuşak bence... Beklentilerimiz bizden önceki kuşaklardan/ailemizden farklı. Örneğin mesleki yaşamda biz mutluluk ve haz arıyoruz. Uyum arıyoruz. Yalnızca sonuca odaklanmakla kalmıyoruz da süreci de önemsiyoruz. Bu süreç kısmında tatmin ve duyarlılık ön plana çıkıyor. İncitmeden ve incinmeden güzel bir süreç ve iş yaşamı hayal ediyoruz. Önceki kuşaklar daha çok unvan ve maaş odaklı iken bizim daha duyuşsal beklentilerimiz var. Niteliği daha çok önemsiyor ve çok yönlü bir gelişime önem veriyoruz. Birden fazla uzmanlık alanı ya da hobiler bizim için oldukça önemli. Bizden önceki kuşakta bunun o kadar önemli olduğunu düşünmüyorum.
- j- Öncelikle dünya var olduktan bu yana bir önceki nesil daima bir sonraki nesli anlamlandıramama meselesi içerisine girmiştir. Çünkü, zaman değişmekte yer mekân vs. artık bir önceki nesle göre hitap etmemektir. Zihniyet değişmekte bir önceki nesle kötü gelen bir şey bir sonraki nesil için gayet normal hale gelmiştir. Ebem anlatırdı sokağa çıktığımızda bir adam geçiyorsa evvela bekleriz o geçer sonra biz geçerdik derdi. Şimdi o zamanın nüfusu, zihniyeti, ekonomik meselesi çok farklı şimdi kadınlar böyle bir şey yapmayı denesene ki yapamaz daha evden çıkmadan evin kapısında akşama kadar bekler. Ailem hep şükür üzerine kurulu bir hayat yaşar. Bu çok güzel bir durum ancak vasat bir öğretmen ailemin gözünde cumhurbaşkanından farksızdır. Onların hayattan beklentisi mutlu bir yaşam huzurlu bir ömür olmasından yanında kirayı denkleştirmenin, su-elektrik yatırmanın gayretindeler. Benim annem ve babam hayatında sinemaya, tiyatroya, operaya gitmemiştir. Kitap imzalatmak için bile bir kuyruğa girmemiştir. Oysaki ben bunların hazzını elde ettim benim için ev sahibi memur emekli Veli amcanın sözlerinin bir değeri yok. Telkin ve çabalarının oysa ailem için yaş hürmetinin yanında yüksek okul okuduğundan dolayı Cumhurbaşkanı hüviyeti gibi bakıyorlar

- k- Öncelikle aile yapısı olarak işçi sınıfı olduğu için ve bulundukları şehirden dışarı çıkamadıkları için onlar için eğitim 'Memur Olmak ' iken benim için eğitim kendi benini keşfetmek ve zevk aldığı işi yapmaktır. Büyüklerle genelde çalıştığımız nokta eğitim anlamında budur. 657 tabiyse onlar için değerlisin İkincil olarak daha kapsamlı yeni kuşak olarak biz eskileri eskilerde bizi anlamakta zorluk çekiyor bu ahlaki değerlerden teknolojik değerlere kadar bu şekilde. Yeni kuşak olarak bizlerse eskilere göre toplumsal hassasiyet ve birliktelik noktasında daha gerideyiz. Eski kuşakla yeni kuşak arasında artık korkularımız bile farklı ve değişmiş durumda.
- l- Önceden yaşam koşulları daha zor olduğundan her şey hayatta kalmaya yönelikmiş gibi geliyor. Yani her şeyin temelinde bir meslek sahibi olmak varmış, o zamanlar meslek sahibi olmak onlara yetiyormuş ama günümüzde üniversite mezunlarının da artmasıyla bu yetmemeye başladı. Meslek sahibi olmanın yanında bir de o meslekte en iyisi olman gerekiyor. Her yerden bir uzmanlık sınavı çıkıyor. Mesela hayallerinin mesleği vardır ama o meslek sana en kısa sürede para getirecek meslek değildir. İki dönem arasındaki risk eğilimini tam yorumlayamıyorum arada kendimden bildiğim istisnalar da var mesela ama genel olarak yeni nesilde bu eğilimin artmış olabilir
- m- Kendi kuşağımın hayat görüşlerini çok beğenmiyorum ve tasvip etmem. Bizden önceki kuşakların yaşamış oldukları olgunluğa sahip olmadığımızı düşünüyorum. Beklentilerimiz de çok sıradan şeyler, Meslek, para, kariyer gibi maddi boyutlarda kaldığını düşünüyorum. Merak etme, kendini gerçekleştirme gibi ruhsal doyumlardan mahrumuz ne yazık ki
- n- Maddi açıdan biriktirmek yerine hemen harcamayı tercih ediyoruz, garantici olmak yerine farklı şeyler denemeyi seviyoruz hayatı rahat yaşamak istiyoruz zorluklara gelemiyoruz
- o- Ailem ve benden büyük olan nesil daha muhafazakâr ve tutucu. Arap geleneklerinden Türklere geçmiş olan bir din anlayışına ve Eski Türklerden gelen Şamanizm kökenli inançlara sahipler. Benden büyük nesil inandıkları konularda daha radikaller. Aynı zamanda benim bulunduğum nesil içinde de da bulunan bu tutucu ve radikal gruplar var. Bir uçta da tamamen geleneklerden uzak, kendini çağdaş olarak adlandıran fakat öz benliğinden tamamen kopmuş olan bir grup var. Ben ise kendimi geleneklerine bağlı, aynı zamanda yeni bilimsel ve edebi gelişmelere açık olarak tanımlıyorum. Kendi fikriyatımı, dünya görüşümü ve dini inancımı milliyetçilik etrafında kendi benliğime uygun olarak şekillendirdim.
- p- Öncelikle ailem ve büyüklerim 70 ve 80'lerigördüğü, görmese bile büyük oranda etkilendikleri için bizleri toplumsal olaylara, baskıya vs.

olaylara sessiz kalmamızı, düşük refahın yoğun olduğu doneme maruz kaldıklarından dolayı da, ne olursa olsun parası ve iş olanakları olan yerlere gelmemizi istemekteler. Bu yüzden benim yaş dönemim tamamen apolitik ve mutlu oldukları sevdikleri isleri değil de ihtiyaçlarını karşılayacak para kazandıracak isleri tercih ediyorlar. Bu durum benim dönemimdeki insanları daha mutsuz daha hevesiz hale getiriyor. Hayata bakış açımız tamamen büyüklerimizin bizden istediği şekilde, kimseye karışmadan toplumsal olaylara, sorumluluklara bulaşmadan, sessiz, boyun eğen sadece para kazanmak ve aile kurmak üzerine.

- q- Bizden önceki kuşakların geleceği garanti altına almak adına adımlar attığına inanıyorum bundandır ki devlet kapısına girmek lütuf olarak görülüyor onların kuşağı için. Bizse yeni fırsat kapıları arıyoruz ve günümüze ayak uydurmayı tercih ediyoruz. Değişen ve değişecek teknolojiye göre hareket etmeyi doğru buluyoruz. Ne kadar doğru bilmiyorum ama önümüzde daha çok seçenek olduğuna inanarak biz geleceğe daha umutlu bakıyoruz sanki. Bir de sanırım biz, tek bir cevabı kabul etmiyoruz artık. Bizi tatmin edecek daha gerçek cevaplar arıyoruz ve baş kaldırıyoruz, sanırım daha korkusuz diyebiliriz.
- r- Globalleşen dünya çerçevesinde akranlarım her şeyin mümkün olabileceğini taraftarı. İdealistlikle alakası olmayan bir lüks düşkünlüğü, daha fazla varlık elde etme fikirlerine sahipler. Başta da belirttiğim gibi her şeyin evrenselleşmesi, akranlarıma her şeyin yapılabilir kıldığı fikrini vermekte eskisi kadar ahlak ve kültüre sadakat bulunmamakta bu da dünya görüşlerimizin temelini oluşturuyor.
- s- Ben bunu kuşakları ayırarak yaptığım gözlemlere göre cevaplayacağım. X kuşağından başlamak doğru olur gittikçe farklılıklar artacak. Büyüklerimize baktığımızda beklentiler en aza indirgenmiş şekilde karşımıza çıkıyor. Yetinebilmeyi biliyorlar en başta, ihtiyaçları yönünde, rasyonel hareket ediyorlar. Biraz daha kuşaklar arasında geçiş yapıp Y kuşağına geldiğimiz zaman bu nesil sokakta oyun oynayan son çocuklar ve bende buna dahilim, paylaşımcıdırlar çünkü sokakta böyle görmüşler hayata dair kararlarında destek almak için büyüklerine istekli bir şekilde başvurabiliyor her eleştiri ve yeni fikri kendi terazisinde tartıp hayata geçirebilecek yapıları var. Son olarak Z kuşağına baktığımızda teknolojinin gelişmesi, kitle iletişim araçlarının kolay ulaşılabilirliği ve artan küreselleşmeyle hep daha iyisini isteyen bir Z kuşağı var şu an karşımızda. Medyada gördüğü her şeye el atmak istiyorlar ve buna çok kolay ulaşıyorlar beklentileri hep bencil yönde ve her konuda çok istekliler. Hayattan hep daha iyisini en yenisini bekleyen bir nesil ve hayata sadece kendi gözlükleriyle bakarak yeni

fikirlere açık olduklarını göremiyorum gözlemlediğim z kuşağı olan bireylerde

- t- Büyüklerde hala devlet kapısı anlayışı var ama üniversiteden veya liseden arkadaşlarımla konuştuğumda herkes kısa yoldan çok para kazanma ve bu parayı kazanırken yorulmama derdinde. Her şeyin elimizin altında olmaya alışmışız ve bir şeyleri elde etmek için çaba harcamayı hiç bilmiyoruz o yüzden zoru görünce hemen pes etmek çok kolay geliyor bize. Bu yüzden de az çalış, çok kazan mantığıyla hareket edip hiçbir şey kazanamayan gençlerin sayısı her geçen gün artıyor.
- u- Ailelerimizin bizden beklediği tek şey garanti bir işinin olup iyi bir maaş almamız. Ama yeni nesil bu düşünceden çok farklı düşünüyor. Tabiki de herkes iyi bir yerde garanti bir işi olsun iyi bir maaşı olsun ister fakat artık sadece bunlar bizim için yeterli değil. İş saatleri, iş yerimiz, bize sağladığı olanaklar ve hatta orada huzurlu ve mutlu hissedip hissetmediğimiz bile artık bizim için çok önemli faktörler. Yaşlılarımız artık hayatlarını eski insanlar gibi monoton şekilde yaşamayı değil farklılıklar deneyimleyerek ve hatta risk alarak yaşamayı seçiyor.
- v- Bizden büyükler biraz daha garantidir büyüklerin bir sözü vardır “ Oku da devlet memuru ol.” Bu örnekte de olduğu gibi risk sevmiyorlar hayata bakış açıları sadece para kazanma odaklı hayattan beklentileri yaşam için gerekli koşulları sağlama ama bizim yaşlılarımız riski seviyor çalışmayı iş olarak değil yaşamı güzelleştirmek için görüyorlar bununda etkisi gelişen teknoloji ile hayatımıza giren insanlar olabilir.
- w- Bizden önceki kuşaklar daha çok düzenli bir aile, devlet dairesinde düzenli bir iş olduğu takdirde birçok problemin çözüleceğine inanan bir nesil. Hayata genel itibarıyla erken atılmış, geçim kaygısı içinde olduğunu düşünüyorum. Bizim neslimiz ise yıllarca üniversite kazanmak en büyük kaygısı olmuş, hayata atılması 24-25 yaşını bulan ve çok fazla işsizlik problemi yaşayan bir nesil. Ek olarak gerek iş bulma problemleri gerekse sanal dünyada yaşamının, sosyal ilişkilerin zayıf olması nedeniyle daha fazla anlam problemi yaşadığını düşünüyorum.

11) Teknoloji sizin ve yaşlılarınızın hayatında ne kadar yer tutuyor? Bu durumun olumlu ve olumsuz yanları, getiri ve götürüleri nelerdir?

- a- Gün içinde harcadığım zaman 2 saati geçmiyor. Bu zamanı kendimi geliştirmek adına kullandığım zamanlarda avantajıma, sadece vakit geçirmek için uyguladığımız zamanlarda ise dezavantajıma olduğunu düşünüyorum. Çünkü zihnimi boşaltmak ve rahatlamak için sosyal

medyaya başvurduğum zaman bu 2 saat uzayabiliyor ve zamanla bağımlılık haline getirebiliyor Günün yarısı ölüyor

- b- Hayatımın her anında her saniyesinde teknolojiyle iç içe olduğumu söyleyebilirim. Teknoloji benim için bir avantaj olduğu kadar dezavantajlı yönlerinin de olduğunu düşünüyorum. Birçok şeye rahatlıkla ulaşmak için avantaj olduğunu düşünüyorum. Örneğin ulaşım, sağlık, bilgi vs. konularında çok büyük bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Ulaşmak istediğim her bilgiye rahatlıkla ulaşıyorum. Dezavantajları olarak da sosyal medya hesaplarında çok fazla vakit harcadığımı düşünüyorum ve bağımlılık yaptığımı düşünüyorum.
- c- Çok büyük yer tutuyor. Şahsen ben gece yatarken bile bir şeyler izleyip onun sesi olmadan yatamıyorum. Avantajlarını da çok görüyorum dezavantajlarını da. Sorumluluklarıma daha az zaman ayırdığım oluyor bu yüzden. Diğer taraftan inanılmaz bir genel kültür sahibi olabiliyorsunuz. Örneğin “Kim milyoner olmak ister?” yarışmasında çıkan 250.000₺’lik soru herkese zor gelirken siz 2 hafta önce bir videoda izlemiş oluyorsunuz. Hiçbir şeyin net olarak avantaj ya da dezavantaj olduğunu düşünmüyorum. Kullanıma göre her şeyin dezavantajları da avantajları da mevcut
- d- Teknoloji hayatımın her sahasına girmiş durumda. Sosyal medya, internet, telefon vb. şeylerle fazla vakit harcadığımı düşünüyorum. Bu durumdan bazen rahatsız oluyorum fakat bu araçlar olmadan da günümüzde yaşamının zor olduğu kanaatindeyim. Bu teknolojik aletler/gelişmeler elbette hayatımıza büyük avantajlar sağlıyor fakat şahsen irademe hâkim olamayıp bunlarla fazla vakit harcadığımda dezavantaja da dönüşebiliyor. Teknolojinin olumlu yanları, insanların düşünen/çalışan/üreten kesimi için olumlu çıktılar olarak gelecekte karşımıza çıkacak. Fakat bu üretebilen/kafa yoran insan sayısı genele baktığımızda az olduğu için teknolojinin daha çok olumsuz etkileriyle karşılaşacağız gelecekte. Teknoloji onu kötüye kullananlar daha çok olduğu için gelecekte de kötü sonuçlar doğuracak diye düşünüyorum. Fakat bunu teknolojinin suçu olarak değil giderek aptallaştırılan neslimizin kabahati olarak yorumluyorum.
- e- Teknoloji, özellikle sosyal medya mecraları, hayatımızın her alanında var. Ama şahsi fikrim, bu ne avantaj ne de dezavantaj. Ben bir şeyleri araştırarak bulmayı seven bir insanım, teknoloji bu konuda elbette yardımcı oluyor. Dünya üzerinde farklı yüzlerle tanışabiliyorum ama zamanımı aldığımı düşünüyorum. Her seferinde azaltmaya çalıştığım ama çok da başaramadığım bir şey. Ama bence kuşağım genel olarak bundan çok memnun. Yurtta kaldığımdan buna çok şahit oldum. Ve bence teknolojinin en kötü getirisi, kendi algılarımız başkalarının elinde çok rahat şekillenebiliyor. Bunun düşünmeyi, sorgulamayı gerilettiği fikrindeyim

- f- Teknoloji sadece bizim kuşağın değil artık herkesin hayatında büyük yer kaplıyor. Bundan genelde kötü bir şey olarak bahsetseler de bana kalırsa çok faydalı bir durum, öğrenmek isteyen için internet bulabileceği en iyi kaynaklardan biri. Bu şekilde yararlanmayan insanlar zaten teknolojik aygıtlara sahip olmasalar yine zamanlarını boşa geçirecektir, telefonlarından Youtube'a giremse bu insanların bilim, sanat, edebiyat vs. ile ilgileneceğini zannetmiyorum. Sosyal medya bağımlılığı zararlı olsa da genel bağlamda incelersek teknolojinin hayatımıza ve özellikle gençlere getirileri çok daha fazla diye düşünüyorum.
- g- Genelini kapsıyor. Avantajlarının daha fazla olduğunu düşünüyorum. Bilgiye kolay ulaşabilme gibi konularda bize fazlasıyla yardımcı olabilmesi avantajken anı yaşamak yerine sosyal medya bağımlılığı yüzünden anı kaydetmek daha cazip gelmesi bir dezavantajı oluyor
- h- Teknoloji, benim ve yaşıtlarım arasında çok büyük bir yer kaplıyor. Günümüzün büyük çoğunluğunu sosyal medya üzerinde geçiriyoruz. Olumlu tarafları: Herkesin bizim gibi olmadığını, farklı dünyaların olduğunu görüyoruz. İletişimi, bilgi alışverişini kolaylaştırıyor. Ortak amacı olan insanlar bir araya daha kolay gelebiliyor. Olumsuz tarafları: Beğenilme kaygısı oluşturuyor. Anksiyete bozukluklarını tetikliyor. Sosyal medyada farklı bir kişilik oluşturulmaya çalışıldığı için kişilik bozuklukları gibi sorunları ortaya çıkarıyor.
- i- Teknolojisi ne yazık ki hepimizin yaşamında zamansal olarak çok büyük bir yeri tutuyor, bırakmıyor da... Kendi kuşağında inanılmaz bir teknoloji bağımlılığı görüyorum. Ben de dahil. Teknolojiden anladığımı da düşünmüyorum aslında yeni medya ürünleri ile fazla meşgul olduğum ise aşikâr... Her şey gibi hem avantajı hem dezavantajı var. Bilgiye ulaşım açısından büyük avantajı var. Sosyalleşmek açısından hem avantajı hem dezavantajı var. Yani nasıl kullanıldığı çok önemli. Aslında zararlı ya da yararlı diyemem iyiye ya da kötüye kullanım mümkün... Hangisi daha ağır basıyor karar veremiyorum.
- j- Özellikle internet hayatımda büyük yer tutuyor. İleride yapmak istediğim mesleğe dair literatürü takip etmem elzem bir şey ve buna çok ihtiyacım oluyor. Aynı zamanda haber alma konusunda en büyük yardımcım internet. Bazen gerekli dozu ayarlayamasam da 'zaman' konusunda dikkatli davranmaya çalışıyorum. Bu kaçınılmaz bir durum ve çağ değişiyor. Ben bu konuda akranlarımdan içerik ve işleyiş konusunda 'taklitçi' olmalarını sevmiyorum. Taklitçi bir anlayıştan ziyade özgün bir içerik ve işleyiş memleket adına daha faydalı olacağının kanaatindeyim. Aslında dünyayı yakalamak ve takip etmek, üretim vs. özgün bir içerikli ve işleyiş kazandırıldığında getiri sağlar
- k- Benim için artısı bilgiye erişimim artık çok kolay, ilgilendiğim alanlardaki sayfaları saniyeler içinde beğenerek sürekli o alanlarda güncel

kalabiliyorum ya da 1 dakikada nerede ne var öğrenebiliyorum. Kendimi ifade noktasında sosyal medya bir kimlik görevi görüyor. Gelecekte sosyal medya karnelerimiz olacağını ve yapay zekayla birlikte farklı şekilde kullanılacağını düşünüyorum. Diğer yandan olumlu kullanılırsa harika bir iletişim aracı dünyanın diğer noktasındaki arkadaşınızdan güncel haberler alabiliyorsunuz bu aile içinde geçerli. Olumsuz olarak, nefret dilini artırmakta, yüz yüze iletişimi azaltmakta, toplumun değer yargılarını olumsuz etkilemekte, mili benliğe zarar verebilmektedir. Bizim neslimiz emek etmeyi sevmiyor veya sorunlarla baş etme noktasında büyük eksiklikleri var. Sorun- çözüm dengesinde sorun galip geliyor. Sosyal medya burada bilgiye ulaşma noktasında tembelliği tetikleyecek ve sorgulamayan nesil sosyal medyayı artık bir bilgi aracı gibi görecektir bu da güvenilir bilgi sorunuyla birlikte güvenilir insan sorununu da doğuracak

- l- Oldukça büyük bir yer tutuyor. Bilgi kirliliğine kapılmadan bilinçli bir şekilde kullanıldığında bir dezavantaj olduğunu düşünmüyorum. Dünyadaki yenilikleri takip edebilmek, insanlarla fikir alışverişinde bulunmak için güzel bir olanak.
- m- Tabii ki istisnalar olabilir ama bence kesinlikle dezavantaj. Vaktimizi enerjimizi çok fazla o yönde harcıyoruz. Sosyal medyaya yansıtamadıkları anları yaşamamış gibi davrandıklarını düşünüyorum, her yaptıkları işi sosyal medyada paylaşımları göstermelerinden anlayabiliyoruz. Enerjimizi, vaktimizi orada harcıyoruz. Kendimizi farklı ve marjinal gösterme yarışına giriyoruz. Getirisinin olmadığını düşünüyorum açıkçası, göremedim henüz. Ben teknoloji ile herkesin her şeyi istediği yönde saptırmaya çalıştığını gözlemliyorum daha çok. Teknoloji ile büyüdük ya da büyüyoruz evet ama 10 saat araştırma inceleme için harcıyorsak bunun 10 katını 20 katını daha çok eğlence, oyun gibi işlerle kendimizi oyalamakla geçiriyoruz
- n- Günümün büyük kısmını kaplıyor. Sosyal medyada başkalarının hayatına çok fazla şahit olmak kıskançlık ve yetersizlik duygularına sebep oluyor. Olumlu yanı ise akraba ve arkadaş çevrende bulunmayan insanları da görüp ilham alma şansına sahip olmak. Teknolojinin gelişimine şahit olarak büyümek onu kullanımımızı kolaylaştırdı. Hayatımıza daha çok entegre etti gelecekte de yapılan yeni icatları kolayca kullanmamızı sağlayacak şu an akıllı telefon kullanmakta zorlanan yaşlı bireyler gibi olmayacağımızı düşünüyorum
- o- Uzun çağında yaşıyoruz ve teknoloji hayatımızın en derin noktasına bile hâkim. Sosyal medya da teknolojinin bir getirisi oldu. Bunlarla ilgili en ufak bir aksaklık yaşandığında neredeyse tüm insanların hayatı felç oluyor. Bu insanlara ben de dahilim. Sosyal medya da en az teknoloji kadar hayatımızın içinde. Hatta hayatımızın kendisi oldu. Yapılan istatistiklere göre her 12 dakikada bir elimin telefona gidiyor. Telefon, televizyon veya

tablete bakamamak, internetten sosyal ağlara erişememek bizim için adeta bir kriz yaratıyor. Adeta ekrana bakma hastası olduk. İnsanlar bu hastalıktan ya da alışkanlıktan kurtulmak için sosyal medya diyetine bile giriyor. Üstelik maruz kaldığımız radyasyon, duruş bozukluklarından kaynaklanan eklem ağrıları, göz derecesinde gerileme gibi sorunlar da cabası. Bütün bu dezavantajların yanında avantajları da çok tabii ki. İstedığımız bilgiye saniyeler içinde ulaşmak, bilimsel ve tekniksel araştırmalarda bize adeta devrim niteliğinde kolaylık yaratıyor. Yaptığımız çalışmalarda kaynaklara ulaşma, dünya ve ülke haberlerini takip etme, arkadaşlarımızla iletişim kurma gibi konularda oldukça kolaylık sağlıyor. Burada uzun uzun yazabileceğim faydalarından çok zararlarının olduğunu söyleyebilirim. Dolandırıcılık, insanların ahlaki ve vicdani duygularını sömürme, taciz ve toplum ruh sağlığını bozabilecek reklamlar... Sayfalarca sürebilecek götürüleri mevcut.

- p- Teknoloji, bizim kuşağımızda en olmazsa olmazımız, su içmek, yemek yemek gibi. Aslında kullanımına göre zararlı ya da faydalı bir etkisi olabiliyor. Bana göre bir avantaj zira, bilgiye ulaşmamız, iletişim kurup sosyalleşmemiz çok kolay, kendimizi geçmişteki kuşaklara göre çok daha hızlı geliştiriyoruz, birçok bilimsel ve sosyal ihtiyacımıza fazlasıyla yetiyor. Onun dışında teknoloji çok geniş bir kavram ve hayatımızın her yerinde farkında olmadan bile var, her alanda isimizi kolaylaştırıyor, bence mükemmel bir durum, insanın bu dünyada yapabileceklerinin sınırlarını genişletiyor. Bizden götürüleri ise, etkileşime o kadar açığız ki, savunmasızız, güven kesinlikle yok, zarara ve tehlikeye fazlasıyla açık birikiyor bu durum bizi, yönlendirilebiliriz, domine edilebiliriz. İnsanlar bizi eğer kullanmayı biliyorsa kendilerine bağımlı bile kalabiliriz, teknoloji güzel ancak bir o kadar da tehlikeli, kontrol edilmeli, yoksa kendi kendimizi yok edeceğiz
- q- Dezavantajları da var avantajları da başta bize gerçekten zamandan kazanım konusunda çok büyük bir kolaylık sağladığını düşünüyorum. Yeni meslek alanları doğdu. Evet hepsi tamamen doğru değil fakat bilgiye ulaşma hızımız arttı. Bununla birlikte insanlara tembellik aşıldığını da düşünüyorum. Kaçış yolu olarak görülüyor çoğu zaman. Biraz da bireyin kullanım amacına göre değişiyor sanki. Doğru yolla kullanıldığında teknolojinin kesinlikle avantaj olduğuna inanıyorum. Günde en az 2-3 saatimi internet başında geçiriyorum diyebilirim.
- r- Teknoloji hayata devam etmemizi sağlayan öz damarlarımız gibi. Sosyal medya kimi zaman gerçek dünyadan daha gerçek. Öyle ki özellikle son birkaç yıldır sosyal medya profilleri bizim kimlik kartımız görevini görmekte. Olumsuz yönlerinin alışılmışın dışında bir örnek vermek istiyorum, gece yatmadan önce ve sabah uyanır uyanmaz elimize aldığımız telefonla bağlandığımız sosyal medya artık bizi karakter bulma açısından,

davranış açısından değiştirmekti, insanların düşünme alanını kısıtlamaktadır. Öyle ki Twitter’da gündem olan başlıklar bütün insanların yorum yaptığı konulardır fakat geriye kalan konular hakkında düşünmezler. Milliyetçilik akımı Türkiye de gördüğüm kadarıyla sosyal medya aracılığıyla popülizm haline gelmiş vaziyette. İnsanlar kendi fikirlerini yaratamayıp kendilerine sunulan tekel fikirlere sarılmakta. Bu da sosyal medyanın karakter belirlemede, fikir belirlemedeki olumsuz etkisini göstermekte. Şirketlerin yöneteceği dünyada daha fazla insan piyon olacak, geriye kalanlar ise idealist gençlerin yerleşeceği yüksek mevkiele olacak. Bilgiye kolay erişerek büyüyen ve bilgi anlamında eski jenerasyonlardan daha güçlü olan neslimiz teknolojinin ilerlemesindeki hızı%100 ün üzerinde etkileyecektir. Fakat dünyadaki insancıl faaliyetler, organik hayat daha azalacak.

- s- Teknoloji benim için vazgeçilmez bir şey olma yolunda emin adımlarla ilerliyor. Özellikle günlük olarak sosyal medya hesaplarımdan birine girmediğim zaman rahatsız oluyorum. Benim için avantajlı yönleri olabiliyor gündemi yakından takip ediyorum ilgilendiğim konularla ilgili yeni çıkan gelişmelere anında ulaşabiliyorum fakat sadece bunun için kullanmıyorum sosyal medya benim için bir eğlence aracı olmuş. Kullanım durumuna, yaş kitlesine göre avantajları ve dezavantajları değişebilir ben teknolojiye biraz geç ulaştım, ailemin bilinçli şekilde hareket etme isteği sayesinde teknolojiden küçük yaşlarda uzak bırakıldım ve zaman kavramını tanıyordum fakat teknolojiyle tanıştıktan sonra benim için zaman kavramı kalmadı. Faydalı şeyler için kullanılmayacaksa teknoloji benim için insanı içinde hapseden zaman kavramını unutturan bir araçtır.
- t- Bu bir avantajken bunun dezavantaja dönüştürüldüğünü düşünüyorum. Bunun sebebi de yalnızca insanların sosyal medyada saatlerce vakit geçirmesi değil. Ulaşılacak istenilen bilgiye iki saniye içerisinde ulaşılıyor. Bu elbette güzel bir şey fakat gençler buna bir daha ulaşabileceğini bildiği için beyininde ona her ayırmıyor. İlkokuldayken kütüphaneye gider ansiklopedileri karıştırırdım o zamanlar 'bunu şimdi öğrendim öğrendim yoksa bir daha öğrenemem' hissi çok güzeldi. Okuduğum şeyler de aklımda kalırdı. Şimdi ise unuttuğum bir şey olsa bile açıp tekrar bakarım rahatlığı var ne yazık ki.
- u- Hayatımızın kendisi artık teknoloji olmuş durumda. Arkadaşlıklar, eğlence, işler, toplantılar ve hatta evlilikler bile internet üzerinden tanışmayla, sosyal medyadaki mecralar üzerinden teknoloji sayesinde yapılmakta. Tabii ki de bunun sosyalleşmek ve yeni iş ortamları açılması açısından çok büyük yararları var fakat dozu kaçırıldığı takdirde insanda asosyallik gibi ya da sosyal medya da dayatılan bazı düşüncelerden dolayı intihara kadar bile sürükleyebilir. Ama bir yandan da yeni iş olanakları,

yeni arkadaşlıklar, herkesin bir birey olarak kendini anlatabileceği birer ortam sunması ya da sadece eğlence amaçlı bilgisayar oyunlarıyla bile insanların tek başlarına da eğlenebilecekleri ortamlar teknoloji sayesinde oluşuyor.

- v- Teknoloji bizim kuşağımız için tam anlamıyla hayatı olmuş diyebiliriz. Günlük yaşamda olmazsa olmaz gibi okul işlerini, ders notlarını, yemek, ulaştım her şeyi artık teknoloji ile yapıyoruz. Olumlu yönleri hayatımızı kolaylaştırıyor zamandan kazanç sağlıyor ve bir nebze de bizleri eğitiyor. Olumsuz yönleri bizi asosyal yapıyor mesela yemek yiyecek olsak dışarı çıkıp arkadaşımızla buluşup güzel bir yerde insan içinde yemek yerine eve telefon üzerinden bir tuşla sipariş verip bilgisayar karşısında yemek yiyoruz.
- w- Gerek sosyalleşme(!) ihtiyacı gerek alışveriş gerekse mesajlaşma uygulamaları ile hayatımızda vazgeçilmez bir konuma yükselmiş bulunuyor. Sosyal paylaşım uygulamalarında harcanan sürenin tahmini ortalama 4-5 saatin sosyal medyada harcandığını düşünürsek hayatınızda önemli bir yer tutuyor. Olumlu olan özellikleri insanlara ulaşmak daha kolay, bir konu hakkında kolayca malumat sahibi olabiliyor, birçok işlemi oturduğumuz yerden yapabiliyoruz. Olumsuz olarak da gençlerin hızlı bir şekilde aynılaştığını, çok fazla anlam problemi yaşadığını, gösteriş odaklı yaşadığını söyleyebilirim.

12) Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünüyor musunuz? DGS, Yüksek Lisans, Doktora yoluyla eğitime devam etme düşünceniz var mı? İşsizlik kaygısı duyuyor musunuz? Kaygı duymanız ya da duymamanızın sebepleri nelerdir?

- a- Bölümümün iş imkanlarından dolayı işsizlik kaygısı duyuyorum, bu yüzden akademik kariyer yapmak istiyorum.
- b- Çalışmayı düşünüyorum. DGS sınavına katılım sağladım sonuçların açıklanmasını bekliyorum. Bu arada da açık öğretimden çocuk gelişimi okumayı düşünüyorum. İşsizlik kaygısı duymuyorum. KPDS sınavında atanamazsam özel bir kurumda çalışıp tecrübe edinmeyi ve çocuk gelişimini dışarıdan bitirip, çocuk yuvası açmayı düşünüyorum.
- c- İşe başlamayı düşünüyorum. Sadece önce yurt dışında çalışıp para biriktirip sonra Türkiye'ye gelip bir iş mi kurayım yoksa Türkiye'den hiç mi ayrılmayım konusunu düşünmekteyim. İşsizlik kaygım yok. Kendime güveniyorum mesleğimin de iş imkanları geniş.
- d- Mezuniyet sonrası yüksek lisan, doktora yolunda ilerlemeyi düşünüyorum. Hedefim akademisyen olmak yani. İşsiz kalabileceğimi düşünüyorum fakat bunu işsizlik kaygısı olarak nitelendirmiyorum.

Çünkü işsiz kalmak kendi hayat felsefeme göre hayatî önem arz etmiyor. Geçimimi, kötü şartlarda olsa bile, sağlayacağımı düşünüyorum. [İşsiz kalabileceğimi düşünmemin nedeni de akademi camiasında gördüğüm tarafçılık, partizanlık, adam kayırmacılık, İktidara muhalif görüş benimseyenlerin uğradığı kötü muameleler vb. olarak sıralayabiliriz. Zaten bu sebeplerden ötürü gelecekteki (muhtemel) iş hayatımın Türkiye'de olacağından endişeliyim]

- e- Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı istiyorum ama bir o kadar da endişeliyim. Ülkenin şu anki ekonomik durumu, işsizlik oranının bu kadar yüksek olması "Acaba mezun olunca ne yapacağım? Çalışabilecek miyim?" gibi düşünmeden edemiyorum açıkçası. Yüksek lisans yapmayı da düşünüyorum ama KPSS gibi kamu sınavlarına hazırlanıp işe atılmayı çok isteyen biri değilim. Onun sonuçlarına göre de işsizlik oranları o kadar düşüken saatlerce test çözmek çok mantıklı gelmiyor. Yurtdışına okurken çıkabilirsem ve doğal olarak dilimi geliştirirsem kolaylıkla iş bulabileceğimi düşünüyorum.
- f- Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünmüyorum. Bölümümünden dolayı pek fazla iş imkânım yok, yüksek lisans ve doktoramı tamamlayıp akademide devam etmeyi planlıyorum. İşsizlik kaygısını tabii ki yaşıyorum, bunun en büyük sebebi kendimi geliştirsem bile akademideki liyakat eksikliği yüzünden kadro bulmakta zorluk yaşayacağımı düşünmem.
- g- Mezun olana kadar ki süreçte kendimi daha donanımlı hale getirmek istiyorum ama mezun olduktan sonra mesleğim ile alakalı bir gelecek düşünmüyorum. Ticaretle uğraşmak daha çok ilgimi çekiyor. Öğrencilik sürecimde çalışmaya devam ediyor olmamdan dolayı mezun olduktan sonra işsizlik kaygısı yaşayacağımı düşünmüyorum.
- h- Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünüyorum. Yüksek lisans da isterim. İşsizlik kaygım var. Kaygımın sebebi özgüvensizlik değil. Kendime güveniyorum, alanımda başarılı olacağımı düşünüyorum ama iş alımında aranan özellikler daha farklı sanırım
- i- Mezuniyet sonrası hemen çalışabileceğini düşünmüyorum. Eğitime (doktora) devam etmek istiyorum. Bunun da benim iş bulmama yardımcı olacağına kesinlikle inanmıyorum. Tam tersi bir şeyleri daha da zorlaştıracığını düşünüyorum. Kendimi alanımda güveniyorum mesleğimin geniş iş imkanlarının olduğuna pek inanmıyorum. Olduğu sahalarda olmayı da ben istemiyorum. Biraz hayaller ve olanaklar çatışması yaşıyorum.
- j- Mezuniyet sonrası eğer 'torpil, memleketçilik, adam kayırma, partililik' gibi meseleleri aşp, Allah'ın izniyle yüksek lisansa girmek istiyorum. İşsizlik kaygısını dibine kadar hissediyorum. Şu an lisans 3. sınıfım...

Her gün aklımda ve aklımı tırmalıyor. Ailemin ekonomik durumu şu an standartların altında çünkü tek çalışan babam (işçi) ve benim acilen para kazanmam destek olmam gerekiyor. Lisans dönemimde bunu yapmaya çalışıyorum part-time ama yine de ailemin benden beklentisi büyük

- k- Hemen düşünmüyorum, Fransa'da yüksek lisansa devam etmek istiyorum, işsizlik kaygısı hem var hem yok, şöyle bu konuda kendimi geliştirdiğime ve mezuniyet sonrasına hazır olduğumu düşünüyorum, burada öğrenci arkadaşlarımla çok büyük eksikliği olduğunu düşünüyorum staj bile yapmadan mezun olup sonrasında işsizlik kaygısı çekiyorlar.
- l- Mezuniyet sonrası uzmanlık düşünüyorum. Bunun adı yüksek lisans diye mi geçiyor bizde tam emin değilim. Son günlerde atanamayan dış hekimlerinin isyanını duyuyorum ama sanırım yine de işsizlik kaygısı duymuyorum çünkü devlette çalışmayı düşünmüyorum şu an için. Ya özel bir hastane ya da uzmanlık düşünüyorum. Ama özel sektör konusunda kendime güvenmemin sebebi babamın dış hekimi arkadaşları. Eğer hiçbir bağlantısı olmayan bir dış hekimliği öğrencisi olsaydım tabii ki kaygıları daha çok olurdu.
- m- Yüksek lisans düşüncem var. Yarı zamanlı çalışma da yapmak istiyorum Mesleğimin iş imkanları dolayısıyla iş kaygıları var
- n- Okuduğum bölümün yüksek lisans yapmayı gerektirdiğini düşünüyorum eğer hemen çalışma imkânım olursa çalışmayı tercih ederim. İşsizlik kaygısı duymamın sebebi üniversiteler de çok fazla kontenjan olması. Benim girdiğim bölüm yüksek puanlı değildi ve bu bölümler işsizlik oranını maalesef arttırıyor. Üniversite okumak zor olsa herkes çok çalışarak girer ve kazanamayanlar 18 yaşından itibaren meslek edinmeye başlar ve işsiz kalmamış olur
- o- Lisans mezunuyum. Önümüzdeki Eylül'de yüksek lisans öğrencisi olarak okula tekrar döneceğim. İşsizlik kaygısı duyma dönemini çoktan aşmış ve işsizliğin acısını tatmış bir diplomalı işsizim. İçimdeki okuma isteğini gidebildiğim noktaya kadar götürmek istiyorum. Okul okurken aynı zamanda bir işte çalışmak inanılmaz güzel bir şey olurdu. İşsizliğin gün geçtikçe arttığı ve ekonominin dibe vurduğu bir ülkede yaşıyoruz. Benden başka birçok işsiz kalan insan için de aynı üzüntüyü duymaktayım. Öz güven kırıklığı yaşadığım buhranlı dönemler oluyor. Ancak damarlarımdaki asil kandan aldığım kuvvetle, bu çarkı bozuk düzende bir dala tutunmaya çalışıyorum.
- p- Kesinlikle düşünüyorum, bir an önce ideallerime giden yolda yürümem için para kazanmam lazım, yüksek lisans düşünmüyorum, çünkü hemen iş hayatına atılmalıyım, işsizlik kaygısı herkes gibi ben de

duyuyorum. Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin yüzde otuzu işsiz, bu çok büyük ve üzücü bir durum. Ekonominin kötüye gidisi, yolsuzluklar, adam kayırmalar, sürekli daralan is sahaları, buna rağmen sürekli açılan eğitimden çok ticari yatırım unsuru olmuştunu esteler, artan mezun sayıları, yanlış üniversite kontenjanı arttırmaları daha fazla işsiz üniversiteli olmasına neden oluyor, kalite ve prestij üniversitelerde ve öğrencilerde giderek düşüyor. Asgari ücretle çalışan üniversiteli gençlerin sayısı giderek artacak, bu durum bizim kuşağı yurt dışına gitmeye itiyor. Kendime güveniyorum, mesleğimin iş imkânlarının, bu kadar olumsuzluğa rağmen hala iyi durumda olmasından dolayı mutluyum. Ancak denizcilik sektörü de her gecen gün kötüye gidiyor, ülkem geleceğim ve mesleğimden dolayı kaygılarım her gecen gün büyüyor. Bütün bunlar birleştiğinde işini sevmeyen(düşük ücret ya da sevmediği meslek), yaratıcı olmayan, kendisini geliştirmeyen, ülke ve dünya gündeminden, toplumsal sorumluluk bilincinden bihaber bir kuşağın gittikçe kaybolan üyeleri haline geliyoruz.

- q- Mezun olduktan sonra direkt çalışmaya başlamak istemiyorum çünkü hala ne yapmak istediğime tamamen karar verebilmiş değilim. Bunun nedenini de eğitim sistemimize bağlıyorum. Hayal gücümüzü genişletmek yerine sınavlara hazırladılar bizi, sonra da hayalimizdeki mesleğe ulaşmak için önümüze sayısal, sözel, vs. gibi gruplandırmalar koydular. Biz de bu karmaşa içinde ne olmak istediğimizi değil ne olabileceğimizi seçtik. Aynı zamanda işsizlik kaygısı da duyuyorum. En az dört yıl boyunca ailemin bana yaptığı onca maddi yardım, uykusuz ders çalışarak geçen günler, gerekse de sosyal hayatımdan verdiğim tavizlerden sonra buna değmeyecek, alanım olmayan bir işe girmek istemem. Maalesef ülkemizde bir yere gelmek için ya alanınızın en iyisi olacaksınız ya da alanının en iyisi ile aranızı iyi tutacaksınız. Eğer mezun olduğumda da böyle düşünüyor olursam muhtemelen bir üniversite daha okurum. Böylece kendimi geliştirip fırsatlarımı genişletirim.
- r- Öncelikle öğrencilik hayatımın büyük bir kısmını hem okuyarak hem çalışarak geçirdim. Bu yüzden de yüksek lisans yaparken aynı zamanda çalışacağım. İşsizlik kaygısı duymuyorum, özellikle de duraksamış sektör olan inşaat sektöründe.
- s- Mezun olduktan sonra eğer atanabilme şansım olursa hemen çalışmayı düşünüyorum. Yüksek Lisans düşünmüyorum. İşsizlik konusunda kaygılarım büyük çünkü bölümüm yaşadığımız ülkede hak ettiği değeri görmüyor ve sosyologlar için çalışma alanı bu kadar genişken her sektörde, her yerde sosyolog ihtiyacı varken ne yazık ki kontenjan çok az ve bu yüzden atamalarımızda sıkıntı yasayabiliyoruz.

- t- Yüksek lisans yapmak istiyorum ama bunu üniversitede kalmak için değil mesleğinde daha yetkin olmak için istiyorum. Gazetecilik için iş imkanları, gerçekten gazetecilik yapmak isteyen biri için çok kısıtlı durumda ne yazık ki. O yüzden tabi ki işsizlik kaygısı duyuyorum. Bu işi gerektiği gibi yapamayacaksam yapmamın hiçbir anlamı yok. Ben sadece gerçekleri söylerim diye ortaya çıkarsam da olduğum yerde kalırım bunun da farkındayım.
- u- Yüksek lisans yapmak isterim ama eğer yapamazsam ya da fikrim değişirse mecburen hemen çalışmayı düşünüyorum. Evet duyuyorum. Kaygı duymamın başlıca sebebi ülkenin ekonomik durumu işsiz olduğunuz vakit hiçbir şey için gücünüz olmuyor ekonomik bir gücünüz olmuyor. Ülkemizin ekonomisi de gün geçtikçe kötüleştiği için insanın kaygı duymaması imkansız. Kaygı duymamın bir başka sebebi de okuduğum bölüm ile alakalı. Aslında çok iyi iş imkanları olan bir bölüm olmasına rağmen yukarıda da dediğim gibi biz büyüklerimiz gibi düşünmüyoruz. Sadece parasının iyi olması bize yeterli gelmiyor. Mutlu olduğumuz ve sevdiğimiz işi yapmak istiyoruz.
- v- Evet hemen çalışmayı düşünüyorum. Okulda eğitime devam etmeyi düşünmüyorum. İşsizlik kaygısı duymuyorum her insanın istediği her şeyi yapabileceğine inanıyorum ve okuduğum bölümle ilgili ülkemizde çok fazla eksikler olduğunu düşünüyorum ve sonuç olarak bu eksiklerin bana bir iş olanağı sağlayacağını düşünüyorum.
- w- Mezuniyet sonrası hemen çalışmayı düşünüyorum, çalışma ile birlikte Yüksek Lisans ve Doktora eğitime devam etmek istiyorum. Ancak işsizlik kaygılarım var. İşsizlik kaygımın pek çok nedeni var. Öncelikle KPSS gibi bir sınava girecek olmak ve atama için puanların her geçen yıl artması, güvenlik soruşturması, torpil gibi durumların varlığı nedeniyle ve buna ek olarak ülkemizin siyasi ve politik durumundan dolayı liyakat temelli iş bulmanın zor olduğunu düşünüyorum.

13) Nasıl bir iş hayal ediyorsunuz? (Özel-Kamu, Maaşlı-Serbest, Yurt içi-Yurt Dışı) Ailenizin iş beklentileri ile sizin beklentileriniz arasında ne gibi farklar ve benzerlikler görüyorsunuz?

- a- Dedğim gibi akademik kariyer yapıp üniversitede ilerlemek istiyorum. Kendi ülkemde olması benim için öncelikli. Ailem devlet memuru olmamı istiyor. Kamu olması tabi ki daha iyi fakat çok zor. Bir sosyolog olarak atanmam imkânsız değil fakat baya zor. Bu yüzden yüksek lisans yapmak daha garanti duruyor. Günümüz ülkesinde en az 4.000 civarı.

- b- Yurtiçinde ailemin yanında çalışmayı tercih ederim. Yurtdışı imkânım olabilir fakat ben gitmeyi istemiyorum. Aylık 3-4 milyarlık bir gelir beni tatmin eder diye düşünüyorum.
- c- Özel şirkette başlamayı düşünüyorum. O dönem Türkiye’de kalmamı gerektirecek bir şey olmadığı sürece (ailemden birinin rahatsızlığı, evlenmeyi düşündüğüm biri vs.) yurt dışında çalışmayı düşünüyorum. Maaşlı ama prim odaklı beni motive edecek bir çalışma uygun olur gibi. Ailem bu konuları tamamen bana bırakır beklentileri benim mutluluğum sadece. İleride Cumhurbaşkanlığı gibi bir hayalim var. Bunu da diğer Cumhurbaşkanlarından farklı olarak partisiz ve tarafsız yapmak istiyorum. Bu yüzden ciddi bir paraya ve itibara ihtiyacım olacak. Onlar için de Türkiye’de önemli işler başaran bir şirket kurmam gerekiyor. Onu kurmam için de ciddi bir sermaye. Bunu da en iyi yurt dışında sağlayabilirim
- d- Ailemin benim iş hayatımla ilgili herhangi bir beklentileri ya da tavsiyeleri yok. Onlar beni bu konuda tamamen serbest bırakmış durumdalar. Benim kendi iş hayatımdan beklentilerim ise sadece mutlu olduğum işi yaparak, sadece doğru bildiğime; bilime ve milletime hizmet ederek, maddi konuları ikinci planda tutarak, işimi yapmak. Ailemin "iş hayatı" denilen şeyden beklentileri ise sadece maddi olarak onların ihtiyacını karşılayabiliyor olması. Mutluluk ve çevreye faydalı olma ikinci planda. Fakat onları da anlayabiliyorum. Çünkü arkalarında yoksulluklarla boğuşup şu ana getirdikleri bir hayatları var.
- e- Kamuda düzenli bir döngü içinde çalışma hayalim olmadı. Daha çok riskli de gözükse hep onun dışında farklı alanlarda projeler yapıp geliştirebileceğim şeyler hayal ettim. Kamuyla ilgili tek hayalim bakanlıklar oldu sanırım. Hem yurt dışı hem yurt içi bağlantılı çalışmalarımın olmasını bekliyorum. Tabi maaşı verdiğim çabaya ve emeğe değmeli. Ailemle bir tek maaş konusunda örtüşebiliyoruz. Onlar benden daha çok düzenli geliri olan, risksiz bir iş yahut istemesem bile tıp, hukuk gibi daha çok maaş imkânı olan işleri seçmemi istiyor. İş hayatımdan en büyük beklentim, eksik veya hatalı bulduğum bir şeyleri değiştirme imkânı sanırım
- f- Ailemle benim iş hayatından beklentilerimiz büyük oranda aynı, onlar imkânım olursa yurtdışına gitmemi istiyor. Aynı şekilde ben de imkân bulursam yurtdışına gitmek istiyorum. Yurtdışı olmazsa da Türkiye’deki iyi üniversitelerden birinde çalışmak istiyorum.
- g- Serbest ve uluslararası bir yöneticilik düşünüyorum. Ailem daha garanti bir çalışma hayatımın olmasını bekliyorken ben risk almayı tercih ediyorum bu konuda benzerlik yok maalesef

- h- Kamuda maaşlı bir iş hayal ediyorum. Toplumsal statüsü olan, saygı duyulan bir meslek hayal etmem benzerlik gösteriyor. Risksiz iş istemeleri konusunda farklılık gösteriyor.
- i- Özel olabilir, serbest, yurt içi yurt dışı fark etmez. Daha doğrusu her ikisi de mümkün olsun. Bazen yurt içinde bazen yurt dışında olmama olanak tanısın. Kesin ve keskin sınırları olmasın. Bir yere atanıp belli bir maaşla aynı yerde olmak bana hiç mantıklı ve çekici gelmiyor. Ailem bana çekici gelmeyen şeklini istiyor, onların beklentisi, onlara göre güzel olan kamu, sabit maaş ve yurt içi, sabit bir yer.
- j- Tercihim yurt dışında 'bilimin hâkim olduğu' her türlü fitne, partici, hemşerici, cemiyetçi zihniyetten uzak hakkıyla bilim yapabileceğim bir üniversitede öğretim görevlisi olmak ve alanında en iyisi olmak hedefim. Ailem bu zorlu süreci idrak edemiyor ve etmemesini normal görüyorum ancak onlar direkt olarak KPSS'den öğretmen olmamı istiyorlar bu konuda çok çelişkili
- k- Açıkçası, iki temel hedefim var, birincisi akademi ikincisi de girişimci olmak. İlki olmazsa köyde profesyonel bir şekilde hayvancılık yapmak ama ailemle hayvancılık noktasında çatışıyoruz onlara göre okumuş insan hayvancılık yapamaz, boşa mı okuttuk seni gibi aile dertlerinden tepkileri var. Bana göre üniversitenin temel amacı insana analitik düşünce, dünyayı anlama ve takip etme yetisi kazandırmaktır. Bunu kazanan bir birey yaptığı işte en iyisi olmak için araç gereçlere kolayca ulaşabilir gelenekselden çıkılmalı moderne odaklanılmalıdır o yüzden yapabilirim.
- l- Maaşımın yüksek olması tabii işime gelir çünkü yurt dışı planlarım da var. Devlet düşünmüyorum. Özalde çalışmak istiyorum ama kendi kliniğimde değil bir hastane altında. Ailemin de yüksek maaş dışında bir beklentisi olduğunu sanmıyorum. Yurt dışı planlarıma son zamanlarda sıcak bakmaya başladılar.
- m- Kamuda çalışmak istiyorum. Ailem daha çok maddi boyutta bakıyor rahat etmemi, güzel bir hayat yaşamamı istiyorlar. Ben daha çok ilgi alanlarımla uğraşmak ve kendimi eğitmek için istiyorum. Ailem de ben de mutlu, düzenli bir hayatımın olmasını dolayısıyla iyi bir meslek sahibi olmamı istiyoruz
- n- Özel sektörde hafta sonu tatil olan günlük mesai saati sekizi geçmeyen bir iş hayal ediyorum. Benim iş hayatından beklentim yeni şeyler öğrenmemi, gezmemi sağlaması ve sosyal bir ofis ortamı. Ailemin beklentisi ise maddiyatı daha çok kapsıyor olabilir
- o- Tarih bölümünden mezun oldum. Yüksek lisans eğitimimi de bu alanda yapacağım. Çocukluk hayalimi gerçekleştirmek için adım adım çıkacağım merdivenleri. Kendimi bildim bileli tarihçi olmak istedim. Hayalimdeki meslek dolayısı ile akademisyenlik. Eğer bu alanda ilerleyemezsem

memur olarak hayatımı idame ettirmek istiyorum. Tabii şartlar ne gösterir bunu bilemeyiz. Ailem bu zamana kadar bana her konuda olduğu gibi okul konusunda da destek oldu ve olmaya da devam ediyor. Onlar için bir iş sahibi olmam doğal olarak çok önemli. Zamanında imkansızlıktan okuyamadıkları için bedensel yükü ağır ama maaşı az işlerde çalıştılar. İşçi haklarını bilmeden, çoğu zaman sosyal güvenceleri olmadan. Tabii ki bu kadar emekle okuttukları evlatlarının da refah içerisinde yaşamasını istiyorlar.

- p- Bu mesleği seçmemdeki en büyük neden hızlı para kazanabilme olanağım, bu da beni toplumda daha güçlü bir birey yapacağına inanıyorum, ailemin de isteği bu yöndeydi zaten, ancak denizcilik iş olarak ve aile hayatı yönünden de çok zor bir meslek bu yüzden sıcak bakmıyorlar. Ailem benim rahat ve kolay para kazanabileceğim ayrıca popüler olan mesleklere gitmemi istemişlerdi. Belli noktalarda onlara uydum, belli noktalarda kararı ben verdim. İş hayatımda ise denizcilik sektörü, büyük oranda özel sektörün elinde ve en çok parayı da oradan kazanabilirim Ayrıca kamuda teknik bakımdan kendimi geliştirebileceğime inanmıyorum. Üstelik devletin denizciliğe büyük yatırımları maalesef bulunmuyor.
- q- Kesinlikle yurtdışında özel bir sektörde çalışmak isterim. Ayda 2.000-3.000 doların bana yeteceğine inanıyorum. Sürekli yeni deneyimler ve bakış açıları kazanabileceğim bir iş beni daha huzurlu hissettirir. Bu konuda ben risk almayı seven biriyim sanırım. Gerçekten hayatımın sonuna kadar bu işte çalışabilirim dersem o iş hayatında dibe batmış olmam sorun olmaz mutlaka yükselmenin yolunu bulurum diye düşünüyorum. Aileme göreyse tabi ki hayalini kurduğum işi yapmalıyım ama acaba devlette öğretmen olmak fikri daha mı doğru acaba. :) Onlar düzenli olarak maaş alabileceğim ve kafalarına göre işime son vermeyecek bir işvereni ya da devleti seçerler.
- r- Özel ve güçlü bir şirkette iş hayatı hayal ediyorum, kısa bir zaman piştikten sonra sözümün geçeceği bir iş. Yüksek mertebede olan rütbemle koşturmalı ve hırslı bir iş hayatım olacak. Ailemin beklentisi sabit bir maaşı olan evi arabası olan, yuvasını kurmuş hayatını geçiren bir evlat, benimse mühendisliğin anlamı olan insanlara hizmeti en iyi şekilde karşılık vererek bünyesinde olduğum şirketi kalkındırmak, ülkeme ve ülkemin insanını özgüvenli hissettirmek.
- s- Benim hayalimde her zaman benden sonra gelen kuşaklara yol göstermek, bir nebze de olsa onların fikirlerine dokunabilmek ve elimden geldiğince kendilerini geliştirmeleri yönünde onlara yol gösterici olmak vardı. Bu yüzden danışmanlık yapmak istiyorum veya formasyon olarak Felsefe Grubu Öğretmenliği yaparak lise çağında ki gençlerle güzel çalışmalar yapmak istiyorum. Ailemin iş hayatım için beklentisi her zaman benim

kendi istediğimi yapmam oldu herhangi bir farklılık yok ben hangi yolda ilerlemek istersem yanımda olmaya gayret gösterirler.

- t- Yapmaktan zevk aldığım şeylerle uğraşıp kendime yetecek kadar para kazansam yeterli diye düşünüyorum ama şu an öğrenciyim ve kendi işimden kazanacağımı düşündüğüm az miktardaki para benim için önemli. Ailem tabii ki çok çalışıp çok para kazanmamı, sadece kendime yetecek kadar değil kardeşlerime de yetecek kadar param olmasını istiyor. Onlar için sevdiğim şeyi yapmam değil ne kadar kazandığım önemli.
- u- Sosyal medya üzerinden olan serbest bir meslek düşünüyorum. Ailemin iş beklentileri geçerli yani söylendiğinde saygı duyulacak bir meslek olması ve tabii ki iyi bir maaşının olması. Benim beklentim ise bana ve aileme yetecek kadar para kazanmam, yaptığım işi severek onu bir iş olarak değil hobi olarak görerek yapmak, yaptığım işi en iyi şekilde yapıp mesleğimin adıyla değil yaptığım işlerle saygı görüp anılmak. Benzerlik olarak ise sadece her iki tarafta kişinin iyiliği için bu düşünceler içerisinde.
- v- Özel sektörde kendime ait bir iş hayal ediyorum hedefliyorum. Türkiye’de kendimi kanıtladıktan sonra yurt dışında güzel işler yapmak istiyorum. Tabii ki de ailemle kendi hedefim olan işte ki beklentilerimiz farklı ben özel sektörde kendimi geliştirip çok güzel işler yapabileceğimi düşünürken ailem bir şirkette ya da kamu sektöründe çalışmam gerektiğini düşünüyor.
- w- Eğitim veya iş hayatımın bir döneminde yurtdışı tecrübesi yaşamayı hayal ediyorum. Kamu ya da özel fark etmeksizin ruhsal doyumu yaşadığım ve yeterli düzeyde ekonomik getirisi olan, insanlara faydalı olduğumu hissedeceğim, öğrenme ve öğretme sürecimin devam ettiği bir iş hayal ediyorum.

14) Türkiye’de uygulanan aktif (ücret destekleri, kamu istihdamı, girişimcilik destekleri, meslek eğitimleri vs) ve pasif istihdam politikalarını (işsizlik maaşı, işsizlik yardımı vs) nasıl değerlendiriyorsunuz? Yeterli ya da yetersiz bulduğunuz yanları nelerdir?

- a- Bilgim olduğu kadarıyla yeterli bulduğumu söyleyemiyorum. Daha fazla imkan sağlanmalı.
- b- Devlet iş imkanı açısından çok yetersiz çünkü kadrolar sınırlı, her yıl üniversiteden mezun olan öğrenci sayısı ile açılan kadrolar arasında çok büyük bir uçurum var. Özel sektörde sigorta primleri asgari ücret üzerinden yatırıldığı için alınan işsizlik maaşları yetersiz kalıyor ve bu yüzden devletin çalışma hayatına atılan insanlara ve işsiz kalan insanlara destek olduğunu düşünmüyorum.
- c- Devletin kamu istihdamı yerine iş istihdamı yaratarak diğer insanlara iş alanı yaratması, gereksiz bölümleri acilen kapatması gerek. İşsizlik maaşının detayları hakkında tam bir fikrim olmadığı için yorum yapmam doğru olmaz
- d- Aktif istihdam desteklerinin halk tarafından istenilen düzeyde olmadığını düşünmekle beraber iktidarın uluslararası platformda attığı adımlar ve göstermiş

olduğu başarısız ekonomi yönetimi ile paralellik arz ettiğini düşünüyorum. Yani ekonomik/politik durumumuza baktığımızda bu destekler normal seviyede. Pasif istihdam destekleri ise daha vasat bir seviyede. Bunun nedeni de yukarıda belirttiğim nedenlerin aynısıdır. Buradaki daha vasat olma durumunu ise iktidarın bu desteklerden faydalanan kesimin desteğini, tabiri caizse "daha az maliyete" kazanıyor olmasına bağlayabiliriz.

- e- Yetersiz buluyorum. İşsizlik oranlarına bakınca açıkçası soruda yazanlarla ilgili yeterli diyebileceğim bir veri bulamıyorum
- f- Meslek eğitimi, işsizlik yardımı ve girişimcilik desteği gibi konularda yeterli olduğunu düşünmüyorum. Kamu istihdamı ise gereğinden fazla, siyasi erk sahipleri yandaşlarını yanında tutmak için kamu istihdamını politik bir araç olarak kullanıyor.
- g- Yeterli teşvik ve destek olduğunu düşünmüyorum.
- h- Aktif istihdam destekleri konusunda bilgim yok. Kusura bakmayın.
- i- Aktif istihdam alanlarına yönelik daha az insan gücü yetişmesi ancak bazı alanlarda aşırı insan gücünün yetişmesi. Aktif istihdamdan çok daha fazla insan gücü eğitilip onların pasif bırakılması yanlış bir politika. Bazı alanlarda yetişmiş eleman var ama gereksinim yok. Dolayısıyla o alanda yetişmiş insanlar potansiyellerini kullanamıyor. Tam tersi de mümkün. Gereksinim olan bir alan oluyor kaliteli bir eğitimden geçmemiş (eyleyciliği zayıf) bir şekilde personel seçiliyor ve sonuç her koşulda düşük nitelik oluyor.
- j- Bu konuda ne yazık ki yeterli bir bilgiye sahip değilim.
- k- Türkiye'nin bu konuda en temelde 'ahlak ve kültür' anlayışına ihtiyacı vardır. Ne yazık ki ülkemizde hâk edenlerin değil, imzalı kartların konuşulduğu bir-çok alanda ne hak eden hak ettiğini alabiliyor, ne de hak etmeyen duracağı noktayı bilmiyor. İşsizlik maaşı güzel bir nokta ama nice örnekleri var ki işsizlik maaşı almak için işten çıkışı yapıp ama aynı yerde çalışmaya devam eden, bu ahlakî bir sorundur. Bizde bu tür şeylerin maalesef yüzü bir defa gösterilmekte bir daha görmemekteyiz sebebi ise siyasetin ahlaksal sorunlarının buraya da sıçramasıdır.
- l- Bu konuda pek bir bilgim yok üzgünüm.
- m- İstihdam politikalarını desteklemekle beraber yeterli olmadığı düşüncesindeyim. Destek olma niteliğinden biraz uzakta ama iyi niyetli hamleler gibi görünüyor, daha iyisi yapılabilir. İşsizlik yardımı konusunda kötü niyetle de kullananlar olabiliyor bunların önüne geçilebilirse daha faydalı olacağını düşünüyorum.
- n- Aktif ve pasif destekleri olumlu buluyorum. Girişimcilik destekleri artmalı. Teknoloji ile ilgili yeni sektörler daha da büyümeli en önemlisi sadece İstanbul ile sınırlı kalmamalı. İşsizlik maaşını da olumlu buluyorum ancak bunu suistimal eden (işsizlik maaşı kesilmesin diye sigortasız çalışan vs) insanlara fırsat verilmemeli.
- o- İnsanlara yeni ekmek kapısı açacak faaliyetleri tabii ki destekliyorum. Özellikle kadın girişimcileri desteklemek bence doğru bir politika. Çünkü bir kadının içine girdiği ortama düzen gelir. Ülkemizde ise Türk kadınının başarılı olamayacağı bir alan göremiyorum. Gençleri ise topluma ve hayata kazandıracak politikaları da

oldukça doğru buluyorum. Çünkü bir toplumu yeni nesiller ayakta tutar. İşsizlik maaşı konusunu ise kısmen destekliyorum. Bence güzel bir yardım ancak devamında o kişiye uygun bir iş imkânı verilmeyecekse bunun da pek bir anlamı kalmıyor. Hepsinin üzerinde ise adalet kavramı duruyor. Bütün bu politikalar adalet çerçevesi içerisinde yapılacaksa doğru olur ve amacına ulaşır. Haksız kazanç ve adam kayırma, gelir dağılımındaki eşitsizlik toplumu yozlaştırmaktan ve soysuzlaştırmaktan öteye götürmeyecektir.

- p- Bu politikalar konusunda herhangi bir bilgim yok.
- q- Ben kesinlikle yeterli bulmuyorum. Gençlerin hayal gücüne ve gelecek planlarına uygun politikalar ya da gençlerin fikirlerini destekleyen projeler olduğuna inanmıyorum.
- r- Tabii ki yeterli buluyorum birçok bakanlığın ve birçok devlet dairesi bu konuda büyük çalışmalar yapmakta ve daha önce yaşadığım birkaç tecrübe devletimizin bana bu konuda yeterli olduğunu ispat etti.
- s- Yerel yönetimlerin de merkezi yönetimin de güzel çalışmaları var fakat ne kadar verimli olduğu konusunda soru işaretleri var kafamda.
- t- Yeterli olsaydı bu kadar işsiz genç olmazdı diye düşünüyorum açıkçası.
- u- Bunlar güzel girişimler fakat yetersiz kaldığını düşünüyorum. Zaten ülkede meslek seçimleri çok küçük yaşlarda yapılıyor. Bence asıl meslek eğitimlerinin ailelere ve gen çocuklara yapılmalı. Girişimcilik destekleri son yıllarda arttı özellikle kadın girişimciler için bu çok güzel bir şey. Pasif istihdam politikalarının da yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bir insanın işsiz olması o ülkenin aslında büyük bir sorunudur. Yeterince yardım edilmediği takdirde yapılan yardımlar bir işe yaramayacaktır. Aslında sorun bir kişi değil bütün bir ülke genelinde işsizliği kaldırmak için istihdam sağlamak o insanlara yeni işler belki yeni hobiler edindiren bir yerlere kazandırmak gerekir. Ama ülkemizin şuan ki durumunda bu çok zor görünüyor.
- v- Temel yaşam materyallerinin bu denli pahalı olması ne yapılan yardımın ne de verilen destekler ile aşılabileceğini düşünmüyorum. Yetersiz buluyorum çünkü aktif istihdam politikalarını sağlamak için bundan yararlanmak için ya çok zeki olmanız lazım ya da sanatkar olmanız lazım diğer yandan pasif istihdam politikaları ise yaşam standartları için yeterli olmadığı gibi herkese yapılmıyor maalesef.
- w- Aktif veya pasif istihdam olanakları hakkında ayrıntılı bir görüşe sahip olamamakla birlikte, aktif olanların gereğince uygulanmadığı pasif uygulamaların ise kişileri belli düzeyde rahatlatmakla beraber adil bir paylaşım sağlanmadığını ve iş bulma konusunda olumlu bir etkisinin olmadığını düşünüyorum.

15) Çalışma hayatında sizin için en önemli ve en az önemli şey nedir? Sebepleriyle açıkla mısınız? (Maaş, Sosyal Haklar, Adalet, Liyakat, Esnek Çalışma İmkânı, Özgür Düşünce, Ast-Üst İlişkileri Tipi”)

- a- En önemli şey özgür düşünme ve maaş adalet. En az önem verdiğim şey esnek çalışma. Kimse düşüncelerinin kısıtlandırılmasını istemez bence ki benim bölümüm dolayısıyla bu en önemlilerinden biri. Ve geçinebilmem için maaş çok etkili rol oynuyor. Esnek çalışma diğerlerine nazaran daha az önem taşıyor.
- b- Çalışma hayatımda en önemli olan şey işimi severek ve isteyerek yapıyor olmam öncelikle. Çalıştığım ortamın güzel ve adaletli olması, orada kendimi rahat hissetmem ve işime severek gidiyor olmam benim için çok önemli, eğer iş ortamım güzelse ve bana özgür düşünme haklarımın, sosyal haklarımın yeterli derecede sunulduğunu düşünüyorsam maaşımın düşük olması benim için çok önemli değil. Şu an esnek çalışıyor olmam benim için sorun olmayabilir fakat ilerde bir evlilik düşündüğüm zaman ya da evlendiğim zaman bu benim için çok büyük bir sorun haline gelebilir. Belli saatte girip belli saatte çıkmayı tercih ederim ama bu arada bir farklılık gösteriyor olsa da çok fazla sorun olacağını düşünmüyorum şu anlık.
- c- En önemli şey ast-üst ilişkileri. Bu zaten özgür düşünceyi, adaleti, sosyal hakları kapsayan bir şey. En önemsiz şey de maaş. Yanlış anlaşılmasın paraya elbette değer veriyorum ve hayallerimin en önemli parçalarından. Ama zaten mutlu olduğum yerde yükselip iyi paralar kazanacağım konusunda kendime inancım tam. Adaletin olmadığı ortamda duramam asla. Adaletsizliğe hiç gelemeyen bir yapım var. Küçükken yaptığım ufak kavgalar bağışmalar da hep bu sebeple olmuştur. Esnek çalışma saatleri elbet de çok güzel ama olmazsa olmaz bir konu değil. Düşüncelerimi de eskiden daha zor bastırırdım ama artık susmam gerektiğinde susmayı becerebiliyorum. Ama bu aşırı kısıtlayıcı olursa o konu da işten ayrılma sebebi haline gelebilir
- d- Bunların hepsi önemli şeyler aslında ama benim için olmazsa olmazlar: "Özgür Düşünme, Adalet, Liyakat". Önem olarak diğerleri (maaş, sosyal haklar, saygınlık, ast-üst vs.) sonra geliyor. Özgür düşünemedikten sonra sen, "sen" olmaktan çıkıp başkasının robotu olmuş oluyorsun. Bu benim tabiatıma ters ve insanlık onuruna da aykırı bir durum. Adalet ve liyakat aslında yakın kavramlar. Eğer bir kişi çalıştığı ortamda adalet ve liyakatin önem verilen değerler olmadığını görüyorsa kendini o ortamda rahat hissetmez. Verimli de olamaz. Bulunduğu ortamdan kendini gittikçe soyutlar. Başka insanların hakkının yenildiğine şahit olmak da aynı şekilde insanı vicdanen rahatsız eder.
- e- Özgür düşünme, esnek çalışabilme, adalet bence bunlar zincir misali birbirinden ayrılamayan değerler. Bunlar olmadan çok yüksek bir maaş alsam bile mutlu olabileceğimi düşünmüyorum. Maaş tabi ki önemli ama yukarıda bahsettiklerimden daha önemli değil. Ama az olursa da çalışma isteği ve motivasyonunu düşürür. Bence en az önemli şeylerden biri kuralcılık ve mükemmeliyetçilik anlayışı. Ast üstü de belki buna

ekleyebiliriz. Kuralların olması elbette gereklidir ancak mantıklı açıklamaların dahi yapılamadığı kurallara gerek yok. Ast üst meselesi de bence bu kurallardan biri. Ast üstten ziyade saygı, sevgi, adalet elbette ki daha önemli

- f-** En önemli şey özgür düşünme, en az önemli şey esnek çalışma. Aslında hepsi ayrı ayrı önemli ama benim için fikirlerimi istediğim gibi dillendirmek diğerlerine göre daha önemli, bundan sonra en önem verdiğim şey ast-üst ilişkileri, kendi neslimde çoğu insanın ast-üst ilişkisini çok önemseydiğini düşünüyorum. Esnek çalışma da aslında önemli ancak diğerlerine kıyasla benim için vazgeçilebilecek durumda.
- g-** En önemli şey adalet en önemsizi ise esnek çalışma. Çalışanlar arasında eşitlik sağlanırsa eğer daha fazla çalışma azmi sağlanmış olur. Esnek çalışmak ise zaten idealleri olan insanlar için önemli olmayacaktır
- h-** Alt-üst ilişkileri ve özgür düşünme benim için en önemlisidir çünkü dönem dönem üstlerimle farklı düşüncelerim olabilir ve düşüncelerimi saklamak, gizlemek öz saygımı zedeler. En az önemlisi çalıştığımın yerin konumudur.
- i-** Çalışma yaşamında en çok önemseydiğim şey destek, birlik. Rekabeti değil uyumu istiyorum. Çünkü herhangi bir bilim dalı ve insanlık bir iyi insanla bir iyi çalışanla düzelmez. Ayrıca bir güzelliği kimin yaptığı bence çok önemli değil. O nedenle bu tür girişimlerde destek olmak ve çalışılan alanın gelişmesini nihai amaç olarak görmek gerektiğine inanıyorum. Özgür düşünme/farklı olma makul olduğu nihai amaç olmadığı, gelişimi desteklediği sürece bence çok önemli. Birbirimizi tekrar ederek bir yere varamayız yenilikçi ve yaratıcı olmamız gerekiyor
- j-** Adalet, hakkaniyet, özgür düşünce ve sosyal haklar bunlar iyi maaş ve mutlu bir iş hayatı getirir. Ben evvela bu gibi şeylerde sonra da maaşının iyi olmasına önem veririm
- k-** Önemli olan şeyler: Adalet ve esneklik. En az önemli olan: Ast-Üst ilişkileri. Adalet olursa hocam emeğimin karşılığının başka faktörlere bağlı olmadan alacağımı düşünüyorum örnek veriyorum bir proje sonrası çıktı olarak kaliteli bir sonuç var ve bunun sonucunda bir yükselme ya da başka bir şey varsa hakkaniyet çerçevesinde olacağını düşünüyorum. Bunun dışında da adalet olursa kurallar çerçevesinde ilerleme kaydedileceğini, ilişkileri belirleyen noktanın bu değer olduğunu düşünüyorum bir nevi kural gibi, yönetmelik gibi yüklediğim anlam. Esneklik noktasında bunu zaman olarak düşündüm. Yetiştirmem gereken bir iş varsa bunun için 5 gün orada olmamın gereksiz olduğunu düşünüyorum. Bu iş belki de 2 günlük ama 5 iş günü olduğu için 2 günlük işi beş güne yaymak ya da yayılmasını istemem. Yatay hiyerarşi noktasında evet Hocam bu şekilde

olursa fikrimi değiştirebiliyorum, o zaman klasik hiyerarşi noktası benim için önemli değil

- l-** Uzmanlığım olmadan çalışacağım ilk yıllarda en önemli řey maař, en önemlisi de esnek çalışma olacak sanırım. Sıkı alışma koşullarına alışık olduğumu dūřünüyorum. Ama uzmanlığımı kazandıktan sonra bunlar değişir. Sosyal hak, adalet ve ilişkilere daha çok önem vermeye başlarım. En önemlisi yine para olarak kalır sanırım.
- m-** Liyakat, adalet, sosyal haklarım, dūřünce özgürlüğü ve disiplin benim için en önemli şeyler. Maař ikinci planda kalır. Düzenli alışma saatleri ve sorumluluklarımın bana en başından belirtilmesi de önemlidir
- n-** En önemlisi sosyal haklar çünkü işçinin yükünü hafifletir ve toplumdaki gelir uçurumunu daraltır sonra maař gelir çünkü kişinin kazandığının ona yetmemesinin çok yıpratıcı ve çalışma hayatında motivasyon kırıcı olduğunu dūřünüyorum. En az önemli ast üst ilişkisi olabilir.
- o-** alışma hayatında benim için en önemli řey adalettir. Adaletin olduğu bir ortamda çalışma ve sosyal haklar, maař düzenlemeleri, liyakat ve daha birçok konuda zaten sorun yaşanmayacaktır bana göre. Üstelik adaletin sağlanmış olduğu bir iř ortamında daha verimli ve başarılı sonuçlar alınabileceğini dūřünüyorum. En az önem verdiğim konuyu belirtmekte zorlanıyorum.
- p-** Maař kesinlikle herkes için en önemlisi, ideallerimize para olmadan gerekleştirmiyoruz çünkü ikinci olarak ise olanakları, size kazandırdığı prestij ve bilgi, üçüncü olarak ise tekdüzeliğe aykırı bir meslek olması, yeni yerler keşfetmek ölkeler gezip hayat tecrübesi kazanmak güzel bir avantaj. Dördüncü önemli řey ise disiplin ve hiyerarşi, bunlar olmadan ekip isi yapılamaz, uvallanır ve başarısız olunur. Alt üst ilişkisini hiyerarşiye katabiliriz. En az önemli olan ise esnek çalışma, bu zaten bizim ölkemizde beklenemeyecek kadar lüks bir durum, değerlendirme sırasına bile girebileceğini dūřünmüyorum. Yatay hiyerarşiye yetersiz buluyorum diyelim, kısa vadede sonuç alınabilir ama uzun vadede kesinlikle dikey hiyerarşi řart, tabii ki günümüz yönetim tarzlarındaki gibi değil örneğin liderlik yerine önderlik gibi. Herkesin komutan olduğu orduda savaş kazanılmaz, kesin ve etkili kararlar verilmesi gereken durumlarda zaman ve güç kaybına neden olur. Aslında yatay hiyerarşi gelişmiş toplumlarda daha fazla söz konusu olabilir. Tıpkı demokrasi gibi... Sadece gelişmiş toplumlarda tam manada demokrasi yaşanabilir. Bizim toplumumuz ve kuşağımız buna ne hazine ne de yeterli.
- q-** Özgür dūřünebilme, adalet ve sosyal haklar sanırım benim için önemli olanları. Aynı zamanda saygı ve takım çalışmasının seviyesi de çok önemli. Maař da önemli buluyorum fakat yukarıdakilerin içine koyacak kadar değil. Esnek alışma saatlerinin ve alt üst ilişkisinin çok önemli olduğunu

düşünmüyorum çünkü zaten kime nerde nasıl davranacağımı bilirim ve buna göre davrandığım sürece bana sorun teşkil etmez.

- r- Özellikle önemli olan maddelerden birisi Haklar, iş yerinde motivasyon çok önemlidir. Her türlü çalışanın maaşı zamanında ödenmesi ve bu sayede çalışanın işine sıkı sarılması başarı elde etmek açısından önemlidir. Günümüz şirketlerinde maalesef işçi sınıfının maaşı gecikmekte, bu da onları verimsiz çalıştırıp işinden uzaklaştırmakta. Bir diğer önemli maddemiz özgür düşünce. Günümüz dünyası problemlerinden olan fikir paylaşımının sabitli olması insan fikirlerine önemsizliği göstermekte. İş yerinde en kolay işi yapan personelin bile yeri geldiğinde fikri sorulmalıdır.
- s- Bir çalışma ortamında her şeyden önce benim için ast-üst ilişkileri gelir. Rütbesinden veya uzun süredir çalışmasından dolayı başkalarını aşağılama hakkı olmamalı kimsenin. Aynı çalışma ortamında farklı fikirler çıkabilir ve bunlara saygı duyulması gerekir. Hiçbir çalışanın üstünlüğü olmamalı herkes eşit ve adaletli bir çatı altında iş hayatına devam etmeli ki böylece birey işine yabancılaşmasın, kendini her anlamda özgür ifade edebilsin. Maaş evet önemlidir ama her zaman en son düşüneceğim şey olur sanırım. Çünkü adaletli bir iş ortamında işini severek yapan insanlar olduğu sürece maaştan önce huzur gelir ve huzurlu bir ortamda daha faydalı işler yapılabilir bu sayede maaş çok önemli olmayabilir.
- t- Adalet ve özgür düşünme oldukça önemli. Çalışma saatlerinin esnekliğini pek önemseyeceğimi düşünmüyorum.
- u- En önemli şeyler bence eşit olarak maaş ve adalet. Bunlar uygun düzeyde olduğunda gerisinin getirebilmek daha kolay olur. En az önemli olan ise gözümde aslında hepsi çok önemli olduğundan esnek çalışma imkanı diyeceğim.
- v- En önemli şey iş yerinde ast üst ilişkisi en az önemli şey ise liyakat. Bence bir iş yerinde yetkili kişi ne kadar çok patronluk yaparsa işçi o kadar işten soğur, yetkili kişi üst perdeden değil de işçilerle aynı yerden konulursa daha güzel verim alır işçiye yaptığı işi patronu için değil de kendi işi olduğu için yapıyor izlenimi vermek gerekir. En az önemli kısım olan liyakat ise bir işçi en düşük seviyeden başlayıp kendini her geçen gün geliştirerek en iyi yerlere gelebilir burada ki asıl sorun kişinin o işe uygun olup olmadığı değil o işi yapabilecek potansiyel olup olmadığıdır.
- w- Çalışma hayatında en önemli şeyleri sıralayacak olursam öncelikle Ruhsal doyum ve liyakatin ön sırada olduğunu söyleyebilirim. Daha sonrasında ise yeterli ekonomik imkanı sağlaması gelebilir. En son sırada ise esnek çalışma imkanı denebilir herhalde.

16) Sizin için ideal işyeri, iş ortamı ve yöneticiyi tanımlar mısınız?

- a- Benim için ideal iş yeri ve ortamı disiplinli ama yine de kendimi içinde mutlu hissettiğim sıcak bir ortam olması. İdeal yönetici ise bence özellikle adil olmalı. Yani fırsat eşitliği sağlamalı. Çünkü ülkemizde kadınlara verilen değer çok az ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmıyor.
- b- Saygılı ve samimi bir iş ortamı olmasını tercih ederim. Maddi yönden hak ettiğim maaşı alıyor olmam yeterli olacaktır. Manevi yönden ise saygı gösteren, öğreten, isteklerini tatlı bir dille ifade eden ve saygılı bir şekilde ilişki kurabilen yöneticilerin ve iş arkadaşların olduğu bir ortamda çalışmak isterim. İşe motive olabileceğimiz etkinliklerin yapılmasını isterim.
- c- Ne yapmamız gerektiğini zaman zaman söylese de nasıl yapmamız gerektiğini daha çok bize bırakan daha esnek alt-üst ilişkileri olan ama yeri geldiğinde de herkesin yerini bildiği, insanların birbirlerine karşı anlayışlı olduğu bir iş ortamı ve yönetici grubu ideal bence.
- d- İdeal işyeri işimi en iyi yapabildiğim ve kolektif çalışmaya elverişli olan yerdir. İdeal iş ortamı herkesin tartışılan konu/yapılan iş hakkında fikirlerini özgürce ifade edebildiği, düşüncelerinden dolayı tahkir edilmediği, kolektif bir çalışma ruhunun olduğu, çalışkan olmanın değer verildiği yerdir. İdeal yönetici, yönetimi altındakilerin hakkını yemeyen, liyakate önem veren, çalışılan konu hakkında herkesin görüşüne dikkat veren, bireylerin azimlerini küçümsemeyen ve onlara değer veren, planlı ve düzenli yöneticidir.
- e- İdeal iş yeri ve iş ortamı çalışana sadece gerekli işten ziyade ona sosyal imkânlar da tanımalı. Bu hem işin (birliğin) hem de kişinin verimini arttırır. Günümüzde mesela çoğu özel kuruluş, 12 saate kadar çalıştırabiliyor. Kişinin yaşantısına uygun bir zamanlama ayarlanmalı. İdeal iş ortamında insanlar birbirlerine önce 'insan' olduğu için değer vermeyi bilmeli. Tabii bu karşılıklı olmak zorunda. Kişiyi sevmese bile saygı duyması gerek. Bunlar aynı şekilde yönetici için de geçerli. Günümüzde çok yapılan bir hata. Yöneticiler sanki tek merciymiş gibi tüm izinler, onaylar, fikirler, kısacası her şeyin odak noktası olmuş durumda. Bu ilkokul, lise gibi eğitim kurumlarında dahi geçerli. Bunun yerine daha çok iş bölümüne dayanabilir. Bir de gerektiğinde yönetici dahil herkesin aldığı psikolojik destek olmalı. Zira şu anda işsizlerin büyük kısmı, çalışanların da çoğunluğu tükenmişlik sendromu yaşıyor. Hayattan, her şeyden nefret ediyor.
- f- İdeal işyeri: iyi bir konumda bulunan, rahat bir şekilde ulaşılabilen tercihen estetik olarak göze hoş gelen bir ofis. İdeal iş ortamı: rekabetin seviyeli bir şekilde var olduğu, mobbing yapılmayan, danışıp tartışarak fikirlerimi değerlendirebileceğim insanların olduğu bir iş ortamı. İdeal

yönetici: destekleyici, gerektiğinde danışılabilir kadar bilgi sahibi ve çalışmalarında yol gösterebilecek akademik yeterliliğe sahip biri.

- g- Gürültüden ve kargaşadan uzak kendimizi geliştirebileceğimiz koşullarda olmalı. İdeal yönetici ise çalışan haklarına sahip çıkan adaletli ve gelişime açık
- h- Samimi bir ortam isterim. Takım çalışmasını tetikleyebilecek düzende bir işyeri. Yönetici de çalışanların inisiyatif almasına müsaade etmeli.
- i- Ben süper liderlik gibi süper yöneticilik olması gerektiğine inanıyorum. (Öyle bir şey var mı bilmiyorum) yani yönetici kavramı itici geliyor bana. Niçin yönetilmek zorundayız ki? İç denetim yapabilmek gerekiyor. Herkesin kendisini yönetmesi. O nedenle yöneticiyi ayrı bir pozisyon olarak görmüyorum. İtici geliyor. İdeal iş ortamı rahat ve çalışmaya uygun bir iş ortamı. Denetimden ziyade birliğin öne çıktığı... İnsanların huzur içinde yaşadığı bir iş ortamı. Mekân çok önemli değil ofis tarzı da olabilir ayrı odalar da... Ama o ortamdaki insanlar birbirinin açığını aramayacak kadar iş odaklı olmalı.
- j- İlerde hedeflediğim meslekte üniversitenin çok iyi bir kütüphanesi ve akademik kadrosunun olmasını isterim. Benim üstümde olan dekan, rektörün ise 'bilginin gücünü idrak eden', haklıyı ve hakkı gözetten bir yönetici prensibine sahip olmasını arzularım
- k- İş yeri: Hocam, bu noktada klasik masa sandalyeli ofisin yerine daha rahat ev ortamı ya da kafe ortamını andıran bir ofisin verimliliği artıracığını düşündüğüm için bu tarz bir iş yerinde olmak isterim, iş ortamında iş arkadaşları başlığı benim için ön planda çünkü ailemden fazla o ortamdaki insanlarla olacağım ve burada sosyal ilişkilerin kuvvetli olduğu bir iş ortamı isterim. Sosyallikten kastım iş vakti iş ama onun haricinde o insanlarla bir şeyler paylaşıp, ortak bir duyguda buluşabileceğim bir ortam isterim. İdeal yönetici olaraksa, verimliliğimi artıracak bir yönetici isterim, eksikliğimi yapıcı dille eleştirilebilen, başarıyı tebrik etmesini bilen, iş konusunda ve insan ilişkilerinde etik değerleri olan insanlara karşı açık olan bir yönetici.
- l- Sanırım çok seçici değilim. Bu konu üzerine çok düşünmemiştim önceden. Yöneticilerin adil, işini iyi bilen ve saygılı insanlar olması yeterli benim için. İş arkadaşlarımla da yöneticilerimle de iyi bir iletişimim olsun isterim.
- m- Vicdanlı, ahlaklı ve disiplinli bir yönetici ile çalışmak isterim İş ortamımın çok kalabalık olmasını istemem, bulunan insanların da çok lakayt olmasını istemem. İdeal iş yeri ise ofis olabilir. Sosyal etkinlikler ve STK faaliyetleri olabilir Prestijli bir kurum olmasına da dikkat ederim elbette.

- n- İş yerinin ferah ve güneş gören bir yer olması çalışan psikolojisi için çok önemli, günlük kıyafetler giyilen(tışört, spor ayakkabı gibi) bir yerde çalışmayı isterim, çalışanların mola zamanlarında kitap okuma köşesi gibi dinlendirici vakit geçirebileceği bir ofis, fazla kalabalık olmayan ve beraber çalışmaktan keyif alan takım içerisinde olmak isterim. İdeal yönetici ise şirket çıkarları ile çalışanının çıkarlarını ortak kümede buluşturabilmeli. Çalışanlarının iş hayatında da kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayacak projeler oluşturmali.
- o- Benim için ideal işyeri, adaletin ve liyakatin sağlandığı, aynı iş ortamını paylaştığımız insanlar arası karşılıklı saygı ve hoşgörünü sağlandığı ortamdır. Özellikle çalışanların sosyal ve bireysel hakları gözetilmelidir. Adam kayırma, görmezden gelme ve torpil olaylarının olmadığı bir sahadır. İdeal yönetici ise astlarına eşit ve adil davranan ve bu ortamı korumayı sağlayan, birlik ve beraberlik olgusuna önem veren, yapılan en küçük işi bile başarıya doğru görülebilen bir profildir.
- p- İsimi ve yeteneklerimi en iyi biçimde sergileyeceğim, kendimi geliştireceğim yer benim için en uygun işyeri olur. Güvenliğimin ve işimin esas ve gerekliliklerinin en iyi karşılandığı yer benim için en uygun iş ortamı. Yaptığım işi liyakat esaslarına göre en doğru değerlendiren hakkımı veren ve savunan, gelişme ve geliştirmeme imkân sağlayan, disiplinin gerekliliklerini uygulayan benim için en ideal yöneticidir.
- q- Geleneksel bir yöneticiden çok çağdaş bir yöneticiyi tercih ederim. O da yeniklere açık olabilmeli. Alt ve üstlerine saygı duymalı ve onlara insan olduklarını unutmadan yaklaşmalı. Ego ve kibir sahibi olmalı ve bence kişisel çıkarları değil, toplumsal çıkarları düşünmeli (en azından birlikte çalıştığı insanlar için) İş ortamı sorumluluklarını bilen ve öz disipline sahip insanlardan oluşmuş olmalı. Yaptığı işi ciddiye almalı ve hatta o işe saygı duymalı diye düşünüyorum. İletişimi kuvvetli ve birbirlerini anlayan iş arkadaşları beraber çalışmayı kolaylaştırır.
- r- Mesai vaktinde gayet ciddi, işine odaklanmış, ortak idealler ve fikirler çerçevesinde mücadele veren, break-time'larda ve öğle aralarında dostluk samimiyeti bulunan, ofis veya şantiye fark etmeksizin gözü pek bir şekilde çalışan, işine sadakatini her daim düşünen insanların olduğu, ferah, temiz bir alanda alçak gönüllü işine hakim, gayet resmi ve ciddi yeri geldiğinde her işçisinin derdini dert görebilecek, personellerine saygılı her yönettiği her işi anlayan ve her işçisine yardım etmekten geri adıl atmayan yöneticiler ile birlikte bir ideal işyeri düşünülebilir.
- s- Sanırım önceki soruda biraz buna da yanıt vermiş gibi oldum biraz daha açarak size aktarayım. İdeal yöneticiden başlamak istiyorum çünkü bireyin uygun ortamda çalışması işini sevmesi için önemli bir faktör benim için. İdeal yönetici benim için çalışanları arasında ayırım yapmamalıdır. Birey kendini özgür hissettiği şekilde çalışmalı, yöneticisini bir kâbus olarak

değil de arkadaş, fikir ortağı olarak görmelidir. Tamamen işe yönelik çalışırsa bir süre sonra Karl Marx'ın deyimiyle yaptığı işe ve kendisine yabancılaşır ve bu sosyal hayata da etki eder. Çalışanın yabancılaşmasını önleyecek en önemli kişi yöneticilerdir. Çalışan-yönetici ilişkisi ortadan kalkıp birbirlerine dışarıdan baktıklarında o işi oluşturan parçalar olduklarını görmeli ve ikisi de farkında olmalı ki çalışan olmadan yönetici; yönetici olmadan çalışan olmaz. İş yeri ve iş ortamının çalışma koşulları uygun olduktan sonra pek bir önemi yok benim için. İş ortamı zaten bu bahsettiğim özellikler olduktan sonra daha sağlıklı olabilir

- t- Bence ideal iş yeri arkadaşlık ilişkilerinin geliştiği yer değil herkesin profesyonelce davrandığı ne olursa olsun iletişimin saygı çerçevesinde sürdüğü bir ortamdır. Yönetici de çalışanlarına özellikle tecrübesiz olanlara şans vermeli ilk hatalarında üstlerine gitmemeli. Huzurlu bir iş ortamında birey daha rahat ve özgüvenli çalışarak daha verimli olabilir.
- u- Benim için ideal iş kendi üretebildiğim kendi özgür düşüncemi tarzımı ortaya koyabildiğim bir iştir. İstedğim iş anlamında da bir yöneticiye ihtiyaç duymuyorum kendi yöneticim kendim oluyorum. Ama illaki farklı bir işyeri olarak düşünürsek kendimi arkadaş ortamında hissettiğim, sıcak ve rahat bir yeri tercih ederim. Yöneticim de aynı şekilde hem bir yönetici gibi bilge ve deneyimli hem de yardımsever adaletli ve dostane olmalı.
- v- İdeal iş yeri insanların her sabah zorla gittiği ve gün içerisinde akşam olsun da gidelim demediği orada cidden çalışmak istedikleri ve zevk aldıkları bir yerdir. İş ortamı kasvetli olmaktan ziyade rahat ve konforlu olmalıdır. Yönetici işçiye çok yakın olmalıdır, adaletli ve iyimser olmalıdır özellikle işçiye patronluk taslamamalı, ağabey ya da abla izlenimi vermelidir, işçiye burasının kendine ait bir iş yeri olduğunu ve işçinin kendini oraya ait hissettirmelidir.
- w- İdeal iş ortamı kişilerin anlayışlı ve güzel iletişimler kurduğu ve aynı zamanda işini elinden geldiğince iyi yapmaya çalışan bireylerin olduğu bir iş ortamı. İdeal yönetici olarak ise egosundan olabildiğince arınmış aynı zamanda otorite kurmakta zorlanmayan, yönettiği kişiler ile samimi diyaloglar kurabilen, işinin ehli birey olması.

17) Gelecekte sizin kuşağınızın beklentileri ile iş dünyasının şartlarının ne ölçüde uyuşacağını düşünüyorsunuz? Kuşağınızın, çalışma hayatında değişimler gerçekleştirebileceğine inanıyor musunuz? Bunlar neler olabilir?

- a- Daha önceki sorularda bunun cevabını da verdiğime inanıyorum.
- b- Bizim kuşağımızdakiler bizden sonraki nesiller yetiştirilme tarzından dolayı çok sıkıya gelemedikleri için tembel yetişiyorlar. Çalışma şartlarını değiştirebilecek

bir nesil göremiyorum ve bu yüzden yaşlılarımın ve bizden sonra gelen neslin çalışma şartları her ne olursa olsun uyacağını düşünüyorum.

- c- Bizim kuşağımız daha pratik odaklı. Muhtemelen sınırları kaldırıp home ofis olayını ve esnek çalışma saatlerini geliştirecektir. Bu ayrıca daha asosyal bir nesil olmamızın da sonucu
- d- Bizim kuşağımız daha hızlı, pratik, hemen sonuç alabileceği bir iş dünyası istiyor. Fakat gelecekteki iş dünyası şu ankinden daha fazla risk potansiyeli barındıracak, uzun vadeli planlara ihtiyaç duyacak diye düşünüyorum. Bu konuda kuşağımızın nitelikleri ile iş dünyasının istekleri çarpışacak gibi duruyor fakat iş dünyası gençleri, kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirecek diye düşünüyorum. Yani şu anki kuşak, ileride şimdi sahip olduğu niteliklerin bazılarını değiştirmek mecburiyetinde kalacak. Yani dönüştürülen, çalışma hayatı değil insanlar olacak. "Dönüşemeyen" gençler "işsiz" olarak toplumdaki yerini alacak.
- e- Şu anki iş şartları bizim kuşağımızla uyuşmuyor. Eğer gelecekte de böyle devam edecek olursa ciddi bir çatışma söz konusu bence. Ancak zaman ilerledikçe kuşağımızın da bu iş şartlarını şekillendireceğini düşünüyorum. Daha bireyci ve daha sıradanlıktan sıyrılmış şeyler olmalı aksi halde ciddi bir uyumsuzluk olur bence. Yani zorunluluktan çalışılsa bile kimse hayatından zevk almaz. Ve kuşağımda genelde şu hakim, zorlukla mücadele yerine kaçmak. İntihar ve falçata atmak gibi
- f- Jenerasyonumun beklentileri ile iş dünyası şartlarının çok uyuşacağını düşünmüyorum. Özellikle işe girilen ilk yıllarda teklif edilen ücretler şaka gibi. Herhangi bir değişim gerçekleşeceğini düşünmüyorum.
- g- Teknolojinin gelişmesiyle daha tembel bir toplum haline gelmeye başladığımızdan dolayı fiziksel güç gerektiren işler için talep azalacaktık bu da insanların meslek seçimlerinde rol oynayacaktır.
- h- Bizim de içinde bulunduğumuz kuşağın çalışma hayatında büyük değişim ve dönüşümlere imza atacağına inanıyorum.
- i- İletişimi önemseyen bir kuşak olduğumuzu düşünüyorum. Gelecekte iletişim odaklı işlerde verim alabileceğimizi. İş yerinde ast üst ilişkisine yeni bir soluk getirebileceğimizi düşünüyor. İnsan haklarına daha duyarlı olacağımızı bu yönde bir değişim olacağını düşünüyorum.
- j- Kuşağım az emek ancak çok para üzerine kurulu bir iş hayatı istiyor ancak bu mümkün değil. Ne yazık ki buna dair bir değişimlerin olacağını düşünmüyorum...
- k- Benim kuşağımdan ziyade iş yaşamı dijital bir dönüşüme girmiş durumda, bu dönüşüm iş yaşamında rekabet etmek için çağın gereklilikleri ile zorunlu hale gelmiştir. Bizim jenerasyon dijitalleşme ve dijital sosyalleşme ile paralel yetişmektedir. Bu iş yaşamında yeniliklere açık bir genç profili oluşturacaktır, şirketlerinde tam istediği budur, güncellemelere ayak uydurabilen ve değer katabilen çalışan.
- l- Kuşağımın iş dünyasının şartlarıyla bir sıkıntı yaşayacağını sanmıyorum. Yaşasa bile uyum sağlamakta zorlanmayacaktır bence. Değişime açık hatta istekli bir nesiliz. Ama bu değişiklikler ne olur bir fikrim yok ben çok genel konuştum

- m- Gelecekte bizim kuşağımız ile iş dünyasının şartları uyuşmayacağını düşünmekle beraber bazı değişiklikler olabilir. (home ofis tarzı çalışma hayatı gibi). Çalışma hayatının standartları gelişebilir neslin verdiği tepkiler ve istekler ile ancak bu değişimler etki alanı ve büyüklüğü açısından bir devrim ya da reform niteliğinden uzak olacaktır nedeni ise işsizlik oranlarının her yıl artması ve patronların sisteme hâkim durumda olmasıdır.
- n- İşsizliğin fazla olması sebebi ile iş dünyasının çalışma şartlarını zorlaştıracaklarını ve insanların bu şartları kabul etmek zorunda kalacağını düşünüyorum. Bizim kuşağımız daha az çalışma saatleri ve saha fazla tatil hakkı beklerken daha zor bir çalışma hayatı ile karşılaşacak bence. Bir değişim olarak da, bilgisayar ve İnternet üzerinden yapılan meslekler artacağı için home office çalışma bizim neslimiz ile beraber çok daha artabilir diye düşünüyorum
- o- Benim kuşağımın adı Z kuşağı değil diplomalı işsizler kuşağı olmalıydı. Herkesin olağanüstü şartlarda iş beklentileri var. Yalnız hiçbirinin işi bile yok, ailelerine bağımlı yaşıyorlar benim gibi. İş dünyası şartlarını konuşmaktan önce bu durumun düzelmesini ve herkesin hak ettiği mesleğe ve işe kavuşmasını diliyorum.
- p- Bu konu üzerine hiç düşünmedim.
- q- Kendi kuşağım adına bunu pek mümkün görmesem de değişim için büyük adımlar atmaktan çekinmeyeceğimize inanıyorum. Gelişen teknoloji ve değişen kaynaklar sayesinde değişim ve gelişimin önemli adımları atılmış olacaktır diye düşünüyorum.
- r- Kararsızım. Bir yanda iyi diğer yanda kötü özelliklerimiz var. Dünya şartları da sürekli değişiyor. Bu durumda ne olabileceğini kestirmek zor.
- s- Ben genel olarak iyi işler başarabileceğimize inanıyorum. Birçok değişimde imzamız olacaktır.
- t- Ne kadar istekli ne kadar farklı olsak da eninde sonunda iş dünyasının şartlarına uymak zorunda kalacağımızı düşünüyorum. Çünkü para kazanmak zorundayız.
- u- Bence geleceğin iş dünyasını bizler kuracağız. Gün geçtikçe iş sektörü değişime uğruyor. O yüzden gelecekte ne ölçüde uyuşacağından değil neler değişeceğinden bahsetmeliyiz. Onu değiştiren bizler olacağız. Tabii ki de her alanda değişim sağlanamayabilir ama neden olmasın. Artık gençler çok daha bilinçli, çok daha kitap okuyan, daha çok araştıran, daha çok tartışan fikir alışverişi yapan yeni fikirlere de açık bir gençlik var. Bundan 10-20 yıl sonra şirketleri daha açık görüşlü daha adaletli yöneticiler yönetebilir ya da artık şirketler bile internet üzerinden yönetiliyor olabilir.
- v- Birebir uyuşacağını düşünüyorum. Kuşak okulu bitirip iş sektörüne girince hem işçiler hem de yöneticiler zamanla değişeceği için bizim kuşağımız isteği ve beklentileri aynısı olacaktır. Kuşağın çalışma hayatını değiştireceğini düşünüyorum. Teknolojiyi kullanmayı çok iyi bildiğimiz için teknolojinin meyvelerini yiyeceğiz diye düşünüyorum. Zamandan tasarruf sağlanacaktır. Bizden önceki kuşak her iş için işe giderken bizim kuşağımız çoğu işi internet üzerinde yapabiliyor. Bu da gösteriyor ki çalışma hayatında büyük bir değişim içerisindeyiz.

- w- Kuşacağımın beklentilerinin gerçeklerden daha hayalci olduğunu düşünüyorum. İş hayatına atılma aşamasında ise büyük hayal kırıklığı yaşadığını söyleyebilirim. Olumlu olarak kuşacağımın iş ahlakı konusunda önceki nesle göre daha gelişmiş olduğunu söyleyebilirim. Teknolojik olarak zamanın farkında olan nesil, zekasını kullanmayı ve irade, azim gibi özelliklerini geliştirdiği takdirde iş hayatında olumlu değişimlere öncülük yapabilir.



ÖZGEÇMİŞ

Selim UYSAL 1985 yılında İstanbul’da doğdu. İlkokulu Mustafa Necati İlkokulu’nda, ortaokul ve lise eğitimini Büyükşehir Hüseyin Yıldız Anadolu Lisesi’nde tamamladı. 2004 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde başlamış olduğu Ekonometri lisans eğitimini tamamlamadı. 2014 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Bölümü’nde lisans eğitimini tamamladı. 2017-2018 yılları arasında İstanbul Kavram Meslek Yüksek Okulu Sosyal Hizmet Bölümünde öğretim görevlisi olarak görev yaptı. Burada, Sosyal Politika, Davranış Bilimleri, Özel Gereksinimli Bireyler dersleri verdi. 2015 yılında başladığı Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Sosyal Politika Tezli Yüksek Lisans eğitimine devam etmektedir.



