

Z KUŞAĞI VE KARIYER PLANLAMA

Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tezsiz Yüksek Lisans Projesi
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı

Sibel ABALI

Danışmanı: Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN

Temmuz 2023

DENİZLİ

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığım ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. 18/07/2023

Sibel ABALI

ÖN SÖZ

Kariyer planlaması bireylerin kendilerini geliştirmesine ilişkin bir süreç olarak tanımlanabilir. Söz konusu bu süreç kişilerin karakterinden başlayarak işi ile ilgili yeteneklerine sürekli olarak yenilerinin eklenmesiyle devam etmektedir. Ayrıca kariyer planlaması ile bireyler belirli bir statüye gelebilmek için gerekli olan fırsatların neler olduğunun farkına varabilmekte, bu statüden sağlayacakları faydayı öngörebilmekte, hedeflerinin gerçekleştirilmesini ve gerçekleşmesi için gerekli olan yeniliklerin neler olduğunu tespit edebilmekte ve bu sayede nitelikli birer çalışan haline gelmektedirler.

Z Kuşağı ve Kariyer Planlama ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada bana her zaman destek olan tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez süresince maddi manevi desteklerini esirgemeyen sevgili eşime ve kızlarıma da çok teşekkür ederim.

Sibel ABALI

ÖZET

Z KUŞAĞI VE KARIYER PLANLAMA

Sibel ABALI

Dönem Projesi

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Programı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN

Temmuz 2023, XIII+ 86 sayfa

Her yeni günle birlikte birçok değişime uyanan Z Kuşağı bireyleri bu hızı yakalayarak diğer kuşaklarla en büyük farkının bu değişimin bir parçası olduğunu kariyer planı yaparken de ortaya koymaktadır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler bireylerin ve örgütlerin kariyer yaklaşımlarında köklü farklılıklar meydana getirmektedir. Z kuşağı bireylerinin iş yaşamında yerini almaya başlamasıyla birlikte çalışma hayatında esneklik, dijitalleşme, rekabet, profesyonelleşme gibi konularda da değişiklikler gözlenmektedir.

Literatüre bakıldığında Z Kuşağı bireylerinin kariyer yaklaşımları üzerine yapılmış çalışmaların çok az sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmada Z Kuşağının kariyer planı üzerinde durulmakta, temel kuşaklar ve Z Kuşağı kavramsal olarak açıklanmaktadır. Lise eğitimi devam eden Z Kuşağı bireylerinin demografik bilgileri analiz edilerek güncel kariyer yaklaşımları incelenmektedir. “2005-2009” doğumlu 130 lise öğrencisinin anket verileri analiz edilerek değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Kariyer beklentisinin evlilik-aile boyutunda, cinsiyet ve anne mesleğine; din-toplum boyutunda ise cinsiyet anne eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Anahtar Sözcükler: Z Kuşağı, Kariyer, Kariyer Planı, Lise Öğrencileri

ABSTRACT

Z GENERATION AND CAREER PLANNING

Sibel ABALI

Term Project

Business Department

Management and Organization Programme

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Celaledin SERİNKAN

July 2023, XIII+ 86 Pages

Individuals of Generation Z, who wake up to many changes with each new day, catch this speed and reveal that their biggest difference with other generations is a part of this change while making their career plans. Globalization and technological developments create radical differences in the career approaches of individuals and organizations. With the beginning of generation Z individuals to take their place in business life, changes are observed in business life such as flexibility, digitalization, competition and professionalization.

When we look at the literature, it is seen that there are very few studies on the career approaches of Generation Z individuals. In this study, the career plan of Generation Z is emphasized, and the basic generations and Generation Z are explained conceptually. Current career approaches are examined by analyzing the demographic information of Generation Z individuals who continue their high school education. The survey data of 130 high school students born in 2005-2009 were analyzed and evaluated. As a result of the analysis, career expectation in terms of marriage-family, gender and mother's profession; in the religion-society dimension, it was revealed that gender differs according to the education level of the mother.

Keywords: Generation Z, Career, Career Plan, High School Students

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAK SINIFLANDIRILMASI

1.1. Kuşak Kavramı	2
1.2. Kuşak Kavramının Sınıflandırılması.....	6
1.2.1. Sessiz Kuşak (1925-1945).....	8
1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı	10
1.2.3. X Kuşağı (1965-1979).....	11
1.2.4.Y Kuşağı (1980-1995).....	14
1.2.5.Z Kuşağı (1995-2010)	15
1.2.6.Alfa Kuşağı (2010-2025).....	18
1.3. Kuşakların Kariyer Anlayışı.....	19
1.3.1. Sessiz Kuşak ve Kariyer Anlayışı	20
1.3.2. Bebek Patlaması Kuşağı ve Kariyer Anlayışı.....	20
1.3.3. X Kuşağı ve Kariyer Anlayışı	21
1.3.4. Y Kuşağı ve Kariyer Anlayışı	21
1.3.5.Z Kuşağı ve Kariyer Anlayışı.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE KARİYER ANLAYIŞI

2.1.Kariyer Kavramı ve Kariyer Planı.....	26
2.1.1. Kariyer Kavramının Tarihçesi	27
2.1.2.Kariyer Seçimi.....	28
2.1.3. Kariyer Planlama	28
2.1.4. Kariyer Boyutları.....	33
2.2.Kariyer Evreleri	32
2.2.1.Keşfetme (Tanıma) Aşaması (0-25)	32
2.2.2. Oluşturma (İşe Başlama) Aşaması (25-35)	33
2.2.3.Devam Ettirme (Gelişim) Aşaması (35-50 yaş)	33
2.2.4. Sona Erdirme (Emeklilik) Aşaması (50-65 yaş).....	34
2.3. Kariyer Yaklaşımları	35
2.3.1.Geleneksel Kariyer Yaklaşımları.....	35
2.3.2.Geleneksel Kariyer Yaklaşımından Güncel Kariyer Yaklaşımlarına Geçiş Nedenleri	37
2.3.3.Güncel Kariyer Yaklaşımları.....	38
2.3.3.1. Çok yönlü Kariyer Yaklaşımları	39
2.3.3.2. Sınırsız Kariyer Anlayışı	40
2.3.3.3. Esnek Kariyer Anlayışı.....	40
2.3.3.4. Portföy Kariyer Anlayışı	41
2.3.3.5. Örgütsel Kariyer Anlayışı (İki Basamaklı Kariyer Yolu)	42
2.3.3.6. Takım Kariyer Anlayışı	43
2.3.4. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER ANLAYIŞININ Z KUŞAĞI AÇISINDAN İNCELENMESİ: DENİZLİ'DE BİR FEN LİSESİNDE YAPILAN ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu.....	45
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	45
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
3.4. Araştırmada Veri Toplama Aracı ve Yöntemi	46
3.5. Araştırma Verilerin Analizi.....	46
3.6. Araştırmanın Hipotezleri	47
3.7. Bulgular	47
3.7.1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	47
3.7.2 Ölçek İfadelerine İlişkin Betimsel Bulgular	49
3.7.3 Normal dağılıma İlişkin Bulgular	52
3.7.4 Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	52
3.7.5 Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	54
7.6 Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular.....	55
3.7.7 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	56
3.7.8 Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular	58
SONUÇ	64
<u>KAYNAKLAR.....</u>	66
EKLER.....	84
EK-1 ANKET FORMU.....	84

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1 Kuşak sınıflandırmaları	7
Tablo 2 Z ve Alfa Kuşağı Dönemi Teknoloji Ve İnternet Alanındaki Gelişmeler	17
Tablo 3. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular.....	47
Tablo 4. Katılımcıların ebeveyn mesleklerine ilişkin bulgular.....	48
Tablo 5. Katılımcıların ebeveyn mesleklerine ilişkin bulgular.....	49
Tablo 6. İş ve eğlence boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130).....	50
Tablo 7. Evlilik ve aile boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130).....	50
Tablo 8. Sağlık ve yaşam boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130)	51
Tablo 9. Din ve toplum boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130)	51
Tablo 10. Normal dağılıma ilişkin bulgular.....	52
Tablo 11. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin bulgular	53
Tablo 12. Güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular.....	56
Tablo 13. Değişkenlerarası korelasyon analizine ilişkin bulgular	57
Tablo 14. Kariyer beklentisi boyutlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları.....	58
Tablo 15. Kariyer beklentisi boyutlarının aile durumuna göre t-testi sonuçları	58
Tablo 16. Kariyer beklentisi boyutlarının kardeş sayısına göre ANOVA sonuçları	59
Tablo 17. Kariyer beklentisi boyutlarının oturulan eve göre ANOVA sonuçları.....	60
Tablo 18. Kariyer beklentisi boyutlarının anne mesleğine göre ANOVA sonuçları.....	60
Tablo 19. Kariyer beklentisi boyutlarının baba mesleğine göre ANOVA sonuçları.....	61
Tablo 20. Kariyer beklentisi boyutlarının anne eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları	62
Tablo 21. Kariyer beklentisi boyutlarının baba eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları	63

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı.....	55
---	----

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

ABD :	Amerika Birleşik Devletleri
Ed :	Editör
İİBF :	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi.
İK :	İnsan Kaynakları
MÖ :	Milattan Önce
MBA :	İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı
OECD :	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SBE :	Sosyal Bilimler Enstitüsü.
T.C. :	Türkiye Cumhuriyeti
TDK :	Türk Dil Kurumu
vd :	Ve diğerleri.
yy:	yüzyıl.

GİRİŞ

Hızla gelişen ve değişen dünyada her bireyin dünyaya geldiği zaman aralığı farklı sınıflandırmalara sebep olmaktadır. Bu düşünceyle yıllar baz alınarak kuşakların sınıflandırılması yapılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan hareketle en genç kuşak kabul edilen Z kuşağı teknolojik gelişmenin kucağında doğmuş teknolojiyle birlikte büyüyüp gelişmektedir.

Yeni yeni iş yaşamında da aktif katılım gösteren Z kuşağı bireyleri teknolojik, ekonomik ve çevresel şartların değişiklik göstermesi bireylerin kişiliklerine ve kariyer planlamalarında etkili olduğu düşünülmektedir. Z kuşağı bireylerinin hayata bakış açıları, geleceğe yönelik tutum ve davranışlarının diğer kuşaklardan farkı buradan hareketle Z kuşağı bireylerinin kariyer ve gelecek planlarının ölçülmesi amaçlanmaktadır.

Tezin birinci bölümünde kuşak kavramı, kuşakların sınıflandırılmaları ve kuşakların kariyer anlayışından bahsedilmektedir. Literatürde bakıldığında kuşaklar üzerine yapılan çalışmaların özellikle de Z Kuşağının kariyer anlayışına yönelik çalışmaların az olduğu görülmektedir. Bu nedenle Z Kuşağının kariyer anlayışı bölümün de ve literatürde bulunan bilimsel çalışmalarda elde edilen yer verilmektedir. Tezin ikinci bölümünde ise kariyer kavramından bahsedilerek kariyer planlama, kariyer geliştirme, kariyer aşamaları, kariyer yaklaşımları verilmektedir. Bunun yanında kariyer anlayışı anlatılarak geleneksel ve günümüz kariyer anlayışları açıklanmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında Denizli İlinde bulunan Yaşar Kıvılcık Fen Lisesinde 588 tane lise öğrencisinden “2003-2009” tarihi aralığında doğan 130 unun demografik bilgileri analiz edilerek kariyer planlama yaklaşımlarına bakılmış ve bu doğrultuda oluşturulan hipotezler analiz edilerek değerlendirilmiştir

BİRİNCİ BÖLÜM

KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAK SINIFLANDIRILMASI

Bu bölümde; kuşak kavramı kuşakların tarihsel gelişimi incelenmektedir. Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı ve Alfa Kuşağı sınıflandırmalarına yer verilmektedir. Özellikle Z kuşağı üzerinde durularak kuşakların kariyer yaklaşımları ele alınmaktadır.

1.1. Kuşak Kavramı

Toplum bireyler için davranış düzeninin sağlanması için belli kurallar geliştirmektedir. Erken yaşlardan itibaren toplum kurallarını öğrenen bireylerde ortak öğrenme sonucunda benzer davranışlar sergilemektedir.(Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 67-68). Bununla birlikte toplumun ihtiyaçları dönemin şartlarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla bireyler arasında farklı davranışlar, beklentiler, öncelikler ve algılar oluşmaktadır. Meydana gelen bu farklılıklar da kuşak kavramıyla açıklanmaktadır (Taş ve Kaçar, 2019: 646).

Yaşadığı dönemin ekonomik ve sosyal olaylarından etkilenerek benzer davranışlarda gösteren, aynı zaman aralığında dünyaya gelenler için yapılan tanım kuşak kavramını ifade etmektedir (Adıgüzel v.d. 2014:166).Kuşak kavramı geleneksel olarak “ebeveynlerin ve çocuklarının doğumları arasındaki yaklaşık zaman aralığını” olarak ifade edilmektedir. Her bin yıllık dönemde 20-25 yıllık zaman aralıklarında bir kuşaktan söz etmek mümkündür (Keleş, 2013: 26).

Kuşak kavramının yalnızca biyolojik olarak ele alınması değil aynı zamanda sosyolojik açıdan sözlük anlamı; yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil(Parlatır vd. 2000: 615) olarak tanımlanmaktadır. Dil bakımından Yunan kökenli olan kuşak kavramı “genos (en iyi var oluş alanına çıkmak)” olarak tanımlanmaktadır. Kuşak kelimesinin kökü; biyolojik doğumdan daha çok toplumsal veya evrensel yaşamın sürekli değişimiyle beraber yeni bir şeyin ortaya çıkması anlamına gelmektedir (Clarke, 2012: 41).

Günlük dilde “bizim kuşak”, “eski kuşak”, “60 kuşağı (1960’lı yıllarda büyüyenler için)”, “yeni kuşak” veya “kuşak çatışması” vb. ifadelerle sıklıkla kullanılan

kuşak kavramı (Pilcher, 1994: 481), TDK' ya göre; “takriben özdeş yıllarda dünyaya gelmiş, aynı yüzyılın koşullarını, birbirine benzeyen sorunlarını, kaderlerini sırtlanmış, benzer ödevlerle mükellef olmuş bireyler topluluğu ve yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş gruplarını oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesep, batın, jenerasyon” şeklinde tanımlanmaktadır (www.sozluk.gov.tr/kuşak nedir, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2023).

Aynı zaman diliminde doğanların bazı sosyolojik nedenlere dayanarak gruplandırılma esasına dayanan kuşak kavramı Türkçede nesil veya jenerasyon kavramlarıyla da tanımlanmaktadır. (Köse, Oral ve Tetik, 2014:150).

Kuşak kavramıyla ilgili birçok tanım bulmak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

Kuşak, doğum yılını, yerini ve aynı zamanda yaşanan önemli olaylarını paylaşan insanlar topluluğudur (Kupperschmidt, 2000: 66).

Kuşak, aynı dönemde doğan ve ortak özelliklere sahip olan bireylerden Oluşan gruplara denilmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014: 169).

Kuşak, yakın dönemde doğmuş ve bu dönemde yaşanan koşullardan, sıkıntılardan Pozitif veya negatif olarak etkilenmelerin yanında birbirleriyle ortak özellikleri olan insan topluluğu olarak ifade edilmektedir (Ünlü ve Çicek, 2019: 448).

Kuşak, aynı zaman diliminde yaşayan kişilerin benzer olaylar, baskılar ve beklentileri olan insan topluluğudur (Yang ve Guy, 2006: 268). Kuşak, belirli zaman aralığında doğan, sosyalleşme sürecinde ortak sosyal, politik, ekonomik gibi olaylardan etkilenen, benzer sorumlulukları birlikte yüklendikleri için ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip gruplar olarak ifade edilebilir (Kon, 2017).

Kuşak, aynı zaman dilimindeki siyasi, kültürel vb. değişkenlerden olumlu ya da olumsuz etkilenen yaş grupları olarak tanımlanabilir (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 89). Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere kuşak kavramını; belirli bir zaman diliminde doğan, büyüyen ve hayatını sürdüren bireylerin yaşadıkları dönemdeki olaylardan etkilenerek ortak özellik ve tutumlara sahip olduğu düşünülen topluluk olarak ifade edilmektedir (Berkup, 2015: 51).

Özellikle ailenin, akrabaların, medyanın, popüler kültürün dolayısıyla sosyal çevrenin yaygın etkisi, belirli bir dönem aralığında büyüyen bireyleri, farklı zaman

aralığında doğan ve büyüyen bireylerden ayrılarak ortak değerler sistemi oluşturmaktadır.(Cooman ve Dries, 2012: 44).

Her kuşağın kendine has özellikleri, temel değerleri, davranış biçimleri, güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır. (Lower, 2008: 80). Dolayısıyla kuşaklar yaşadığı dönemde siyasi, kültürel ve kendine özgü sosyal kimlik geliştirmekte ve bir kuşak bir dönemin yaratıcısı olabilmektedir (Özmen, 2011: 33).

Kuşak kavramı toplumsal bir süreç olup altı özellik kuşağın kapsamını belirlemede etkili olmaktadır (Sessa vd., 2007: 49);

1. Savaş gibi travmatik veya biçimlendirici bir olay,
2. Toplumun demografik yapısındaki dağılımı etkileyecek bir değişim,
3. 1929 Büyük/Ekonomik Buhran gibi bir kuşağı başarıya veya başarısızlığa bağlayan aralık,
4. Woodstock olayları gibi aynı düşüncelerin birleştiği ve devam ettirdiği “kutsal bir alan” oluşturulması,
5. Çalışmalarıyla hız ve ses getiren mentorlar veya kahramanlar (örneğin Martin Luther King)
6. Birbirini tanıyan, destekleyen insanların çalışmaları (örneğin, Bill Gates, Steven Jobs).

Tarih boyunca toplumsal olaylara bağlı olarak kuşak araştırmaları ve sınıflandırılmaları sosyal bilimler alanında araştırma yapan araştırmacılar tarafından uzun bir süre araştırma ve tartışma konusu olmuştur. Kuşak kavramı yüzyıllardır sosyologlar, felsefeciler, sosyal psikoloji araştırmacıları, antropologlar, tarihçiler hatta günümüzde ekonomistler, pazarlamacılar tarafından araştırılan ve tartışılan kavramlardandır. Kuşakların kendine has özelliklerini anlamak ve araştırmak artık sosyal bilimlerin ilgi alanı olmaktan çıkmış disiplinler arası araştırma konusu haline gelmiştir. Her kuşağın bir önceki kuşaktan çalışma değer algıları ve tüketim alışkanlıkları farklılık kazanmaktadır (Solmaz, 2017: 77).

Kuşak çalışmalarının tarihsel süreci içindeki gelişimleri incelendiğinde birçok tanım yapıldığı, tarihin değişik dönemlerinde bu konularda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu konuda ilk çalışma olarak kabul görmüş olan Auguste Comte'un

“Cours de Philosophie Positive” adlı çalışması karşımıza çıkmaktadır (Solmaz, 2017, s. 81). 1830-1840 yılları arasında kuşaklar ile ilgili araştırmalara yürüten Auguste Comte’a (1974) göre “kuşaksal değişikliklerin tarihsel süreç içerisinde hareket eden kuvvetler olduğunu ortaya koyarak, sosyal ilerlemenin ancak bir kuşağın bir sonraki kuşağa aşılacağı birikimler ile mümkün olduğunu belirtmiştir” (Latif ve Serbest, 2014: 136).

Kuşak kavramını 20.Yüzyılda tanımlamaya çalışan bir diğer önemli isim olan Jose Ortega Gasset’in görüşü ve kuşak tanımlaması Mannheimin görüşüne benzerlik göstermektedir. Gasset’e (1961) göre “nesil kavramı çoğunluk (mass) ve birey arasında uzlaşma sağlayan dinamik ve tarihteki en önemli kavramlardan bir tanesidir. Yeni nesil önceki nesilden fikirler, değerler, normlar ve benzeri şeyleri hazır olarak bulurken, aynı zamanda kendi yaratıcılığı ile yeni fikirler, değerler vb şeyler ortaya koyabilir” (Arık ve Kütük, 2020: 22).

Yirminci yüzyılda modern kuşak teorisini Jose Ortega Gasset ve Alman Sosyolog Karl Mannheim yer almaktadır (Clarke, 2012: 43). Karl Mannheim 1928 yılında “On the Problem of Generations” adını taşıyan makalesinde ilk kez kuşakların sosyal sınıf ve coğrafya etrafında birleştiğini ileri sürmüştür (Mannheim, 1952; Aktaran Taylor, 2008: 4).

Mannheim kuşağı; ortak alışkanlık ve kültürü paylaşan insanlar topluluğu olarak açıklamıştır (Daloğlu, 2013: 31). 1961 de ise Jose Ortega Gasset’in yazdığı “The Modern Theme (Modern Zamanlar)” adlı kitabı da kuşağı felsefi bakış açısından inceleyerek, farklı karakteristik özelliklere rağmen zamanın ortak bağı ve günümüz tarihleri ile insanlar tarafından ayırt edilen farklılıklar olarak tanımlamaktadır (Gasset, 1961: 15).

Kuşak kavramı, kuşak teorisi olarak da adlandırılmaktadır ve kuşak teorisi sosyal kimliğin alt kümesini oluşturmaktadır (Yılmaz, 2019: 67). İlk defa 1979’da Henri Tajfel tarafından geliştirilen ve daha sonra John Turner tarafından genişletilen sosyal kimlik teorisi, insanların kendilerini ve başkalarını sosyal kategorilere ayırma eğiliminde olduğu öncülüne dayanmaktadır (Tajfel ve Turner, 1986: 285-286).

Alwin, kuşak kavramını yeniden tanımlanması için önce üç tane soruna açıklamak gerektiğini söylemektedir. Bunlar (Alwin, 2002: 43);

1. Aynı zaman aralığında doğan bireyler için kullanılan terimdir.
2. Bu bireylerin her bir aile içinde, bir konumları bulunmaktadır.

3. Kendileri veya başkaları tarafından tanımlanan, tarihi olarak sosyal bir gruba ait olan bireyleri ifade etmektedir (“hippi” neslinde olduğu gibi). Bu üç tanıma uygun sosyal bilimlerde birden fazla örneği görmek mümkündür ve bu durum birçok karmaşıklığa neden olmaktadır. Burada önemli olan jenerasyon, nesil ya da kuşak gibi kavramları kullanırken, hangi tanıma göre kullandığımız bununla birlikte neyi kastettiğimizdir (Yılmaz, 2019: 69). Z kuşağının daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle kuşak kavramı ve sınıflandırılan kuşaklara ait bilgi verilmesinde yarar vardır.

1.2. Kuşak Kavramının Sınıflandırılması

Kuşak sınıflarının güvenilir biçimde karşılaştırılabilmesi ve yapılan çalışmalarda verilerin ortaya doğru bir şekilde konulabilmesi için kuşağın birtakım sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir (İlhan, 2019: 14). Bu anlamda kuşak sınıflandırmaları yapılırken bireylerin doğdukları zaman diliminin yanında, içinde buldukları toplumun düşünceleri, değerleri ve deneyimleri dolayısıyla yaşam şekilleri önem kazanmaktadır (Zemke v.d. 2013:4).

Çoğunlukla birlikte anılan tarih ve kültür kavramları iç içe geçmiştir ve kuşaklar yaşadıkları tarih ve kültürden etkilenmektedir. Tarih, nedenlerinin açıklamasını içeren önemli olayların kronolojik olarak kaydetmektedir. Kültür ise geleneksel inançları, sosyal biçimleri ve maddi özellikleri ifade etmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak tarih bir süreçtir ve kültür bir üründür (Coomes, 2004: 18). Kuşak sınıflandırılması sırasında aynı tarih ve kültür döneminde doğmuş, benzer yaş aralığındaki insanların gruplandırılmasını tanımlamaktadır (Palese, Pantalı ve Saiani, 2006: 173). Kuşak sınıflandırılması için, 20 yıllık bir süre olarak yorumlansa da kültürler arasında farklılıklar meydana gelerek bu aralık kısalabilmekte veya uzayabilmektedir (Weingarten, 2009: 27).

Dünyada meydana gelen; teknolojik, ekonomik, politik, sosyal, kültürel vb. değişimlerden bütün toplumlar, farklı zamanda da etkilenebilmektedir. Bu nedenlerden farklı toplumlarda yaşayan kuşaklar ve bu konu üzerine çalışan araştırmacıların kuşak sınıflandırmalarında farklılıklar görülebilmektedir (İlhan, 2019: 15). Bununla birlikte her ülkede belirli dönemlerde yaşananlar, ülkeler içinde bulunan sosyal yapılarındaki farklılık nedeniyle ortak bir kuşak sınıflandırmasının mümkün olmayacağı görülmektedir (Çetinkaya, 2020:1).

Tablo 1. Kuşak sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Howe ve Strauss 1993	1925-1942	1943-1960	1961-1981	1982-	
Tapscott, 1998	-	1946-1964	1965-1975	1976-2000	
Spitznas, 1998	1925-1945	1946-1964	1965-1980		
Washburn. 2000	1926-1945	1945-1964	1965-1981	1982-2003	
Martin ve Tulgan. 2002	1925-1942	1946-1960	1965-1977	1978-2000	
Oblinger ve Oblinger 2005	< 1946	1947-1964	1965-1980	1981-1995	> 1994
Haeberle ve diğerleri. 2009	1930-1944	1945-1964	1965-1979	1980-1999	> 1998
Williams ve Page 2011	1930-1945	1946-1964	1965-1976	1977-1994	>1993

Tablo 1’ de yer verilen kuşak sınıflandırmalarında, literatürde yer alan araştırmacıların ortaya koyduğu doğum yılı aralıkları birbirinden farklı olsa da zaman aralıklarında önemli bir farklılık görülmemektedir.

Literatürde yer alan kuşak sınıflandırmalarında, araştırmacıların farklı görüşleri bulunmakla birlikte, başlangıç ve bitiş tarihlerinde dört kuşak üzerinde fikir birliğinin sağlandığı söylenebilir (De Cooman, Dries, 2012: 44). Bunlar:

1. Sessiz Kuşak (1925-1944),
2. Bebek Patlaması Kuşağı (1945-1964).
3. X Kuşağı (1965-1979),
4. Y Kuşağı (1980-2000) dır.

Her toplumun yaşadığı zaman dilimi içinde etkilendiği; sosyal, siyasi, kültürel, ekonomik olaylar ve bunların etkilerinin birbirinden farklı olduğunu belirtmektedir. Yılmaz (2019), Türkiye’de yapılan kuşak sınıflandırmalarının, uluslararası literatürde yer

alan kuşakların özellikleri ile benzerlikler göstermekle birlikte farklılıkların da olduğuna dikkat çekmektedir.

Örneğin Yılmaz (2019), Z Kuşağının başlangıç yılı olarak 1995, 2000, 2003 yıllarını ele alan çalışmaların olduğunu belirterek, Türkiye’de 1995 yılı ve sonrasında gelişen; siyasi, ekonomik, sosyal olaylar ve bunların etkilerinin Z Kuşağının karakterlerinin oluşmasında etkili olduğunu söylemektedir (Yılmaz, 2019:167).

Literatürde ki kuşak sınıflandırmalarına incelendiğinde, en son kuşak alfabenin son harfinden esinlenilerek belirtilen Z Kuşağı işaret edilmiş olsa da günümüzde teknoloji ve toplumlardaki hızlı değişim ve gelişim, gelecekte farklı kuşakların da sınıflandırılmasının gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda Z Kuşağından sonra Alfa Kuşağı yeni bir kuşak olarak literatürde yerini almaktadır (Yılmaz, 2019: 89).

Bilim insanlarının farklı görüşleri literatürde mevcut olmakla birlikte, genel olarak, her 15-20 yılı bir kuşak dönemi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre şu an hayatta olan 6 kuşak bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla;

1. Sessiz Kuşak (1925-1945)
2. Bebek Patlaması Kuşağı (1945-1965)
3. X Kuşağı (1965-1979)
4. Y Kuşağı (1980-1995)
5. Z Kuşağı (1995-2010)
6. Alfa Kuşağı (2010-2025)

Alfa Kuşağının 2025 yılından itibaren yerini Beta Kuşağına bırakacağı, ardından bu kuşağı Gama ve Delta Kuşaklarının izleyeceği belirtilmektedir (Çetinkaya, 2020:1).

1.2.1. Sessiz Kuşak (1925-1945)

1925-1945 yılları arasında dünyaya gelen Sessiz Kuşak, “gelenekçiler”, “gaziler”, “emektar kuşak”, “uyumlu kuşak”, “olgun kuşak”, “gelenekselci kuşak” gibi isimlerle literatürde bulunmaktadır (Yılmaz, 2019:73-74). Savaşlarda edindiği deneyimler, duygusal bastırılmışlıkları sonucu bu kuşağın sessiz olmalarına neden olmakta, literatürde

özellikle “ Sessiz Kuşak” olarak adlandırılmaktadır. (Berk, 2013: 12). 1925-1945 tarihleri arasında doğan ve iki dünya savaşı arasında yaşayan Sessiz Kuşak bireyleri (Tokabaş, 2012); “Gaziler”, “Uyumlu Kuşak”, “Sadık Kuşak”, “Gelenekçiler”, “Bebek Patlaması Öncesi Kuşak”, “Olgun Kuşak”, “En Büyük Kuşak”, “İnşaatçı Kuşak”, “Endüstri Kuşağı”, “Depresyon Bebekleri”, “Radyo Bebekleri”, “GI Joe Kuşağı” olarak da isimlendirilmektedir (Srinivasan, 2012: 51).

1925-1945 yılları arasında dünyanın içinde bulunduğu II. Dünya Savaşı ve 1929 yılında Büyük Buhran Sessiz Kuşağın üzerinde oldukça etkili olmuştur. Savaşın izlerini en fazla yaşayan bu kuşak; disiplin sahibi, çalışkan, risk almayan, tasarruflu, pratik zekâsı olan, günümüzün en yaşlı üyeleridir (Williams ve Page, 2011: 4). Savaşın bütün olumsuzlukları ve büyük buhran, bu kuşağın aile, din, iş ve devlete yönelik değerlerini ve görüşlerini büyük ölçüde etkilemiştir. Bu kuşak üyeleri, vatansever ve devletini destekleyen, çekirdek ailelerde yaşamış, resmi dini törenlere katılmış, okullarda doğruyu ve yanlış öğrenmişlerdir. Otoriteye saygılı ve kurallara bağlı olan Sessiz Kuşak bireyleri başarılı olmak için kurallara bağlı kalarak çok çalışmışlardır (Buahene ve Kovary, 2003:6)

Sessiz Kuşağın üyeleri 2023 yılı itibariyle 78-98 yaş aralığında işgücünde yer almayan ve emekli olmuş bireylerdir. Bu kuşağın bireyleri, tarım toplumdan sanayi toplumuna ve endüstriyel yaşama geçiş sağlamıştır (Gordon ve Steele, 2005: 27). Savaş dönemiyle yerleşen hiyerarşik düzen çalışma hayatında da etkisini göstermiştir. Baskı ve yönlendirmelerle yetişen ve hayatlarının her alanında baskıyı yaşayan sessiz kuşak üyeleri üstlerine karşı saygılı ve verilen görevleri sorgulamadan yerine getiren bireylerden oluşmaktadır. Bu kuşağın bireyleri değişime karşıdır (Stanley, 2007:40).

Sessiz Kuşağın üyeleri çalışma hayatında; kararlı, detay odaklı, sadık, çalışkan, dikkatli ve ayrıntıcı bireylerdir (Zemke vd., 1999: 44; Zemke vd., 2013: 46). Bağlılık ve sadakat duygularına sahip olan sessiz kuşağın bireyelerinin çalışma ahlakı; bağlılık, sorumluluk ve uygunluk üzerine kuruludur. Gelenekçi olan bu kuşak (Gulati ve Smith, 2009: 215) öngörülebilir kariyer yoluna sahiptir. Bu kuşak bireyleri genellikle bir veya iki şirket için çok çalışarak başarı merdivenlerini tırmanmakta aynı zamanda işverenlerine bağlı ve risk almadan uyum içinde çalışmaktadır (Nelson, 2007: 4).

Sessiz Kuşak dünya genelinde yaşanan ekonomik sıkıntılar, kıtlık, işsizlik, açlık, tasarruf etme gibi koşullarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu nedenlere bağlı olarak diğer

kuşaklara göre daha az risk almakta ve daha tedbirli davranışlar göstermektedir (Oltulu, 2019: 18). Yaşanan olumsuzluklar tüm dünya da olduğu gibi Türkiye’de de hissedilmiştir.

Türkiye’de, 1923 Türkiye Cumhuriyetinin (T.C.) kuruluşu, 1927-1945 Dünya Savaşı, Atatürk Devrimleri, bu dönemi etkileyen en önemli olaylar arasındadır (Yılmaz, 2019:162). Bu dönemde Türkiye, savaştan çıkmış tek partili siyasal bir otoriteye sahip olmakla birlikte çalışma hayatı ve ekonomik alanda, sanayi, üretim ve hizmet sektörlerinin yeniden inşa edildiği bir dönemdir (Demirkaya v.d. 2015: 186-204). Türkiye’de bu dönemde, toplumsal ve kültürel açıdan, geniş aile ve yakın komşuluk ilişkileri hâkim olduğu görülmektedir. Türkiye’de bu kültürel yapı içine doğan Sessiz Kuşak; otoriteyi kabul etme, itaat etme, bağlanma, gerektiğinden fazla çalışma, kendini vatana adama, içine kapanma, geleneksel, sabırlı ve dürüst olma özellikler göstermektedir (Akdemir v.d, 2013:11-42, Yılmaz, 2019:162).

1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı

(1945-1965) Adını savaş sonrası nüfusta meydana gelen yoğun artıştan alan Bebek Patlaması Kuşağı, ikinci dünya savaşı sonrası dünyaya gelen, 1945-1965 yılları arasında doğan bireylerin oluşturduğu kuşağı ifade etmektedir (De Cooman, Dries, 2012: 44). Bebek Patlaması Kuşağı, iki büyük dünya savaşında meydana gelen olumsuzluklarının silinmeye çalışıldığı ve bu amaçla refah politikalarının uygulandığı “altın çağ” dönemine denk gelen bireylerdir (Altuntuğ, 2012: 205). Bu kuşak, küresel boyuttaki önemli teknolojik ve ekonomik gelişmelere tanık (Manas, 2006). Bebek Patlaması Kuşağı, ikinci dünya savaşından sonra artan nüfus hızı ve diğer kuşaklardan sayısal olarak fazla olmaları nedeniyle, toplumları değiştirebilmesinin yanında “soğuk savaş dönemi çocukları” olarak da nitelendirilmektedir (Demir, 2017:109).

Dünyada Bebek Patlaması Kuşağını etkileyen olaylar; sivil hak kazanımları, Vietnam savaşı, kadın hakları hareketi, Rusya/soğuk savaş yılları, uzay seyahati, suikastlar, 70’lerin Radikalleri ve 80’lerin yuppileri olarak verilebilir (Integreon, 2013:3). Türkiye’de ise Bebek Patlaması Kuşağı, siyasal açıdan ihtilal ve çok partili dönemin sorunları içine doğan bireylerden oluşmaktadır (Kon, 2017:1). Dünya’da insan hakları hareketlerinin yaşandığı ve radyonun altın çağını yaşan Bebek Patlaması Kuşağı Türkiye’de ihtilal ve çok partili dönemde doğan bireylerden oluşmaktadır (Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016: 51). Çok partili hayata geçiş ve Türkiye’de 1950-1960 arasında Demokrat Parti iktidarı söz konusu olmuştur. Bu dönem de Türkiye’de hızlı

büyüme, yatırımlar ve tarıma dayalı kalkınmalar yaşanmaktadır. Hesapsız ve plansız ekonomi yönetimi sonucunda ekonomik kriz ve 27 Mayıs 1960'da askeri darbe meydana gelmiştir (Erin, 2019: 49). Ayrıca toplumun eğitim düzeyini artması, yükseköğretim kurumlarının yaygınlaşması ve üniversitelerin özzerkleştirilmesi, 1961 Anayasası ve 1986'de öğrenci ayaklanmaları Türkiye de yaşanan dönemsel olaylar arasında yer almaktadır (Yılmaz, 2019: 115-117).

Günümüzde Bebek Patlaması Kuşağının üyeleri; tutucu ve marjinallikten uzak ekonomik kaygılara olan bir anlayışla, hayatlarını sıradan bir tavır içinde devam ettirmektedirler. (İzmirlioğlu, 2008: 51-52). Bu kuşağın üyeleri; fedakâr, itaatkâr, kriz ortamında serinkanlı, iyimser, kuralcı ve idealisttir (Yılmaz, 2019:162). Bebek Patlaması Kuşağının bireyleri gençlik dönemlerinde; bireyci, özgürlüğüne düşkün, hayattan keyif almak gibi özelliklere sahiptir. Bu kuşağın üyelerinin davranışları; amaç odaklı, uyumlu, yenilikçi, pozitif tutumlar içermektedir (Altuntuğ, 2012:205).

1.2.3. X Kuşağı (1965-1979)

Litaratürde X Kuşağının başlangıç ve bitiş tarihleri farklı aralıklarla ifade edilse de bu çalışmada Strauss ve Howe (1991) ve Egri ve Ralston (2004) tarafından belirtilen 1965- 1979 yılları arasındaki aralık kullanılmaktadır (Murphy, Gibson ve Greenwood, 2010: 33). 1965- 1979 yılları arasında doğan ve Bebek Patlaması Kuşağı sonrasında gelen bireylere “Post- Boomer Generation (Patlama Sonrası Kuşak)” yada “X Kuşağı” denilmektedir (Fay, 1993: 54; Demirkaya vd., 2015: 189; Karasu, Aylaz ve Dadük, 2017: 181).

1965- 1979 yılları arasında, Bebek Patlaması döneminde yaşanan yüksek doğum oranlarında ciddi azalmalar nedeniyle bu kuşak “Baby Bust (Bebek Düşüşü)” olarak da anılmaktadır. (Roberts ve Manolis, 2000: 482). 1970’lerde ve 1980’li yılların başında yaşanan ekonomik durgunluk ve genç işsizlik bu kuşağın hayatlarını olumsuz etkilemiş ve onları “Kayıp Kuşak” olarak da anılmalarına neden olmuştur (Diepstraten, Ester ve Vinken, 1999: 94).

Litaratürde X Kuşağının başlangıç ve bitiş tarihleri farklı aralıklara gelse de bu çalışmada Strauss ve Howe (1991) ve Egri ve Ralston (2004) tarafından belirtilen 1965- 1979 yılları arasındaki aralık kullanılmaktadır (Murphy, Gibson ve Greenwood, 2010: 33). 1965- 1979 yılları arasında doğan ve Bebek Patlaması Kuşağı sonrasında gelen bireylere “Post- Boomer Generation (Patlama Sonrası Kuşak)” veya “X Kuşağı”

denilmektedir (Fay, 1993: 54; Demirkaya vd.2015: 189; Karasu, Aylaz ve Dadük, 2017: 181).

1965- 1979 yılları arasında, Bebek Patlaması döneminde yaşanan yüksek doğum oranlarında ciddi azalmalar nedeniyle bu kuşak “Baby Bust (Bebek Düşüşü)” olarak da ifade edilmektedir (Roberts ve Manolis, 2000: 482).

1970’lerde ve 1980’li yılların başında yaşanan ekonomik durgunluk ve genç işsizlik bu kuşağın hayatlarını olumsuz etkilemiştir. Bu kuşak aynı zamanda “Thirteenth Generation (On Üçüncü Kuşak)” olarak da isimlendirilmiştir (Strauss ve Howe 1991: 222).

Çalışan ebeveynleri tarafından evde bırakılan ve evin anahtarlarını kendisi taşıyan bu kuşağa “Latch-Key Kids” (Calloway, 2018: 4) ve çalışmaya Bebek Patlaması Kuşağına göre daha az önem verdiği için dolayı “Slackers Kuşak” olarak da tanımlanmaktadır (Tulgan, 1997: 55). Ayrıca bu kuşak, “TwentySomething”, “F-You Generation” ve “Why Me Generation” olarak da ifade edilmektedir (Fisher, 1997: 141; Williams ve Page, 2011: 8).

X kuşağının şekillenmesinde rol oynayan önemli gelişmeler etkili olmuştur. Dönemin önemli gelişmeleri;

- Kadınların kurtuluşu protestoları ve gösterileri (1970),
- Watergate skandalı ve enerji krizinin başlaması (1973),
- Tandy ve Apple’ın ilk kişisel bilgisayarlarını pazarlaması (1976),
- Guyana’nın Jonestown şehrinde toplu intihar girişimi (1978),
- İngiltere de ilk kadın başbakanın seçilmesi (Margaret Thatcher) ve Three Mile Island kazası (1979),
- AIDS hastalığının yaygınlaşması (1981),
- Challenger Uzay Mekiği ve Çernobil nükleer santral kazaları (1986),
- Borsanın çökmesi (1987),
- Exxon Valdez kazası ve Berlin Duvarı’nın yıkılması (1989) gibi olaylar sıralanmaktadır (Zemke vd., 1999: 90-94; Zemke vd., 2013: 95-98).

Bu kuşağın bireyleri; ekonomik belirsizliğe, Sovyet Birliği’nin çökmesine, ebeveynlerinin boşanmasına ve şirketlerin küçülmeye giderek iş kayıpları yaşanmasına tanıklık ettiler (Twenge vd., 2010: 1120). Yaşanan gelişmelere göre; “çeşitlilik”, “küresel

çapta düşünme”, “denge”, tekno okuryazarlığı”, “eğlence”, “samimiyet”, “özgüven” ve “pragmatizm” X Kuşağının temel değerleri arasındadır (Zemke vd., 1999: 90-94; Zemke vd., 2013: 95-98).

2022 yılı itibariyle 43-57 yaş aralığında olan X Kuşağı bireyleri girişimcidirler, liderlik rollünde olmak isterler, kontrol edilmekten hoşlanmazlar ve yaşamları boyunca tek bir şirket veya kamu kuruluşunda çalışmayı tercih etmezler (Williams ve Page, 2011: 9). Bu kuşağın yaşam felsefesi “yaşamak için çalışmak” tır (Özer vd., 2013: 126).

Türkiye’de X Kuşağının yaşadığı 1965-1979 döneminde meydana gelen ekonomik, siyasi ve toplumsal gelişmeler; 12 Mart 1971 tarihinde ordunun yönetimine el koyması ve 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile sona ermektedir. Türkiye tarihsel süreç içinde 27 Mayıs 1960 darbesini de yaşamıştır. Darbe sonucunda gelişen 1961 Anayasası ile yapılan düzenlemeler Türkiye’de özgürlükçü bir dönemi başlatmıştır.

Dünyada Amerika’nın Vietnam müdahalesi, ABD halkı ve Avrupa’nın bu duruma tepkisi ile başlayan protestolar, Fransa’da başlayan işçi ve öğrenci gösterileri, Türkiye’de 1968-1970 yıllarında öğrenci olayları ve işçi hareketlerinin yükselmesine yol neden oluştur (Bek Arat, 2007: 21-22). Bu olaylardan sonra ortaya çıkan 68 kuşağı gençleri, aralarında ideolojik olarak sağ-sol adı verilen kutuplaşmalar oluşturmuş ancak her iki grubun da asıl amacının memleketi kurtarmak olduğu gözlenmiştir (Bayhan, 2015:365-366).

Türkiye’de köyden kente göç ile meydana gelen kentleşme hareketleri ile oluşan ekonomik sıkıntılar, kuyruklar, gecekondulaşma, arabesk kültürü, X Kuşağının yaşadığı dönemi etkileyen olaylardan olmakla birlikte bu kuşağın üyeleri Türkiye’de sinemanın yükselişi, kadın işgücünde artışa da tanıklık etmiştir (Yılmaz, 2019:162).

X Kuşağı; Dünyada ve Türkiye’de televizyonun tanınması aynı zamanda yaygınlaşması, siyah-beyaz televizyondan renkli televizyona geçiş, teknolojik gelişmelerdeki artış ile bilgisayar kullanılmaya başlanması gibi önemli olayları deneyimlemiştir. Bu dönemde Türkiye’de liberal ekonomiye geçişte meydana gelen sıkıntılar, ekonomik kriz ve terörün etkisi, X Kuşağını olumsuz etkilemiştir (Atabay v. d., 2013:534).

X Kuşağı genel olarak; temkinli ve şüpheli davrandıkları, garantisi olan işleri tercih ettikleri, tasarruf eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu kuşağın bireylerinin mücadelecisi

ve dinamik bir kişilik yapısına sahip olmakla birlikte, işyerinde kanaatkâr ve sadakat duygusu yüksek bir tutum gösterdikleri aynı işyerinde uzun yıllar çalıştıkları gözlemlenmektedir.

Bu kuşağın üyeleri risk almamayı tercih ederek risk aldıklarında olabileceklerin hesabını yapmaktadır. Bununla birlikte cinsiyet eşitliği ile tanışan ilk kuşak olan X Kuşağı, bağımsız bir yaşam tarzı ve bireyci davranışlar sergilemektedir. İş yaşam dengesine önem verdikleri, kendilerinden önce gelen kuşağa göre daha az çocuk sahibi olmayı istedikleri gözlenmektedir (İzmirlioğlu, 2008: 44, Edinsel, 2018: 12-13, Adıgüzel v.d. 2014:173, Toruntay 2011: 74, Yılmaz, 2019:121-162).

1.2.4.Y Kuşağı (1980-1995)

1980-1995 yılları arasında dünyaya gelen Y Kuşağı bireyleri; “Milenyumcular” (Millennials), “Gelecek Kuşak” (Generation Next), “Dijital Kuşak” (Digital Generation), “www Kuşağı” (Generation www), “Sonrakiler” (Nexters) ve “Net Kuşağı” (Net Generation, Gen N) gibi isimlerle tanınmaktadır. (İlhan, 2019: 24).

Y Kuşağının karşılaştığı önemli olaylar arasında; 11 Eylül 2001 terör saldırısı, Columbine Lisesi Katliamı, çok kültürlülük, küreselleşme, internet, körfez savaşları ve yer almaktadır. Bu kuşak; kişisel diz üstü bilgisayarlar, internet erişimi ve sosyal ağların her yerde olması ile yüksek teknolojiye sahiptir (Edge, 2014: 140). X Kuşağı dönemi, bilgisayar kullanımı, internetin başlangıcı gibi dijital teknolojinin doğumuna tanıklık etmiş olmakla birlikte Y Kuşağı ise hızlı bir şekilde dijitalleşen dünyaya uyum sağlayarak, gelişen yüksek teknolojiyi ve geliştirilmiş teknolojik bilgiyi her yere ulaştırılabilir hale getirmiştir.

Bu kuşağın üyeleri, her konuda bilgi sahibi olma tecih etmekte, çalışma hayatında çoklu görevlerde olmayı istemekte, yüksek yeteneklere sahip özellikler taşımaktadır. (Meier v.d. 2010: 69; Kian, Yusoff, 2012:399).

Y Kuşağını şekillenmesinde etkili olan bazı gelişmeler; Berlin Duvarının yıkılması, Soğuk Savaşın bitmesi, Oklahoma City saldırısı, Clinton- Lewinsky Skandalı, Columbine Lisesi katliamı, 11 Eylül saldırıları, Occupy Wall Street (Wall Street’i İşgal Et), ekonomik kriz, teknolojinin yaygın kullanımı yer almaktadır. Bu gelişmelere göre bu kuşağın temel değerleri; “iyimser olmak”, “vatandaşlık görevini yerine getirmek”, “kendinden emin olmak”, “başarı”, “sosyalleşmek”, “ahlak”, “şehir yaşamına uyum

sağlamak (Street smarts)” ve “çeşitlilik” tir (Zemke vd., 1999: 129-132; Gordon ve Steele, 2005: 28; Zemke vd., 2013: 122-124).

Türkiye’de Y Kuşağı bireylerinin yetiştiği ekonomik ve siyasi ortamın, kendinden önce gelen kuşaklara göre daha rahat ve kolay olduğu söylenebilir. Bu dönemde Türkiye’de;1980 Askeri Darbesi, 24 Ocak Kararları, 1982 Anayasası, Turgut Özal’ın uyguladığı neo liberal politikalar ve kamu bürokrasisine karşı duruşu, teknolojik gelişmeler, bilgi toplumuna geçiş, çalışma koşullarındaki farklılaşma ve küreselleşme bu kuşağın davranışlarında etkili olmaktadır (Yılmaz, 2019:123-126).

Y Kuşağı üyeleri dünya ile eş zamanlı teknolojinin içine doğduklarından dünya genelinde kuşaklar arası fark; teknolojik gelişmeler, ülkeler arasındaki ulaşım ve bilgi akışı ile oldukça azalmıştır. Bu durum, Türkiye’de Y Kuşağının dünya genelinde paralel bir şekilde benzer davranışsal ve kişisel özellikler göstermesini sağlamıştır (Yalçın v.d., 2013:153).

Literatürde Y Kuşağı bireylerinin; özgürlüklerine değer verdikleri, her şeyi sorgulayıp koşulsuz itaat etmedikleri, kendilerini düşündükleri görülmektedir. Bunun birlikte teknoloji tutkun oldukları, , internet, sosyal medya ve teknolojiyi çok iyi kullanarak kültürler arası etkileşimde buldukları, gelişen teknoloji ile küresel dünyayı iyi tanıdıklarından her şeyin en iyisini elde etmeyi istedikleri gözlenmektedir. Rahat bir yaşam tarzını benimsemeleri, çalışmayı sevmekle birlikte yaşamın sadece işten ibaret olmadığını savunmaları, çalışma hayatında pratik davranmaları, iş konusunda seçici olmaları, iyi eğitim almaları, gelirden çok eğitim ve gelişim olanaklarına, esnek çalışmaya, yaptığı işin onaylanması gibi manevi ödüllere önem vermeleri Y Kuşağı üyelerinin ayırt edici özelliklerindedir. bununla birlikte yaptığı işe çabuk adapte olmak şartlar istediği gibi olmadığında hemen vazgeçebilen, sabırsız, sadakat eğilimi düşük ve a politik davranış eğilimlerine sahip oldukları da görülmektedir (Türk, 2017: 15, Yılmaz, 2019: 165, Hiçyılmaz, 2021: 14).

1.2.5. Z Kuşağı (1995-2010)

Yapılan çalışmalarda Z Kuşağının tarihsel gelişimine ait kesin bir görüş olmamakla birlikte çeşitli kaynaklarda 1993- 2005 (Turner, 2015: 103), 1995- 2012 (Schroer, 2008) 2000-2020 (Jones, Jo ve Martin, 2007: 888) veya 1995- 2010

(Bejtkovský, 2016: 29; Kartal ve Tatlı, 2020: 213) yılları arasında doğan kuşak olarak tanımlanmaktadır.

1995 ve sonrasında doğum oranlarının yükselmesi ve internet yaygınlaşmasıyla dünya çapında yeni bir döneme girilmiştir ve Z Kuşağının başlangıcı 1995 yılı olarak kabul edilmiştir (McCrinkle ve Wolfinger, 2009: 12; Horn, 2013: 12).

Nüfus Bilimci Bruce Tulgan (2013) , 1978 yılından başlayarak 2000’li yıllara kadar uzanan süreci, bir nesil için değerlendirmesinin çok geniş bir zaman aralığı olacağı düşünülmektedir. Tulgan’a göre 90’lı yıllarla birlikte başlayan teknolojik ilerlemenin akıllı telefonlara inen gelişimi, kablosuz internet, helikopter ebeveynlik yeni bir kuşağın ortaya çıkışını oluşturmaktadır. Tulgan bu nesli Z Kuşağı olarak ifade etmektedir (Tulgan, 2013:2-3).

1995 yılı ve sonrasında Türkiye’de meydana gelen siyasi, ekonomik ve sosyal olayların etkilerinin yeni bir neslin karakter oluşumunu ortaya çıkardığı, bu nedenle bu yeni neslin Z Kuşağı olup başlangıç yılının Türkiye’de 1995 yılı olarak ele alınması gerekmektedir (Yılmaz, 2019:146-167).

Bu kuşağı bireylerine “dijital yerliler”, “medya kuşağı”, “com kuşağı”, “net kuşağı” gibi adlarla anılmakla birlikte Z Kuşağı üyelerinin, “Kuşak I”, “internet kuşağı”, “Instant Online (her daim online)”, “Next Generation” ya da “i Gen” gibi isimlerle de nitelendirilmektedir (Akdemir v.d., 2013:15). Z Kuşağı üyeleri aynı anda birden fazla işi başarabilme özelliğine sahip olduklarından birçok kaynakta M kuşağı olarak da adlandırılmaktadır (Toruntay, 2011: 82).

Bu kuşağın üyelerinin aşırı bireyselleşmiş davranışları ve kendi başlarına yaşamaları “yeni sessiz kuşak” olarak nitelendirilmelerine de neden olmaktadır (Strauss ve Howa, 1991:335).

Türkiye’de Z Kuşağının gelişimini etkileyen olaylar şu şekilde verilmektedir;

- 28 Şubat Post Modern Darbesi,
- 27 Nisan e-muhtırası, 1999 Marmara Depremi, 2001 Krizi,
- Ak Parti İktidarı, Gezi Parkı Olayları, 15 Temmuz Darbe Kalkışması,
- Demokrasi Nöbetleri,
- Teknolojide meydana gelen gelişmeler,
- İnternetin ve sosyal medyanın yayılımındaki artış,

- Akıllı telefonlar, I-padlar (Yılmaz, 2019:146-162).

Bebekliklerinden itibaren teknolojik cihazlarla donatılan ve X Kuşağının çocukları olan Z Kuşağı üyeleri teknolojiye alışmak yerine teknolojinin içine doğdukları için PC, GSM, internet veya teknoloji çocukları olarak adlandırılır. Tekno küresel bir dünyaya doğan Z Kuşağı, dünyanın herhangi bir yerindeki herhangi bir kişiyle saniyeler içinde iletişim kurabiliyor ve ihtiyaç duydukları her türlü bilgiye internet üzerinden erişebiliyorlar. Bu nedenle Z Kuşağı diğer kuşaklara göre internetle en bağlantılı kuşak olarak kabul edilmektedir (Berkup, 2014: 223-224).

Dünyada ilk küresel ve sosyal kuşak olarak bilinen Z Kuşağı; teknoloji tarafından şekillendirilen, teknolojiye bağımlı ve ana dilleri teknolojik bir dil olan bireylerdir (Desai ve Lele, 2017: 807).

Tablo 2. Z ve Alfa Kuşağı Dönemi Teknoloji Ve İnternet Alanındaki Gelişmeler

YILLAR	TEKNOLOJİK VE İNTERNET ALANINDAKİ GELİŞMELER
1995	İnternetin Avrupa ve Amerika'da yaygınlaşmaya başlaması.
1998	Google şirketinin kurulması.
2000	Taşınabilir bellek olan USB flash sürücülerin kullanıma sunulması. Nokia 3310 piyasaya çıkması.
2001	İnternet ansiklopedisi olarak bilinen Wikipedia'nın açılması.
2002	LinkedIn iş dünyası iletişim platformunun kurulması.
2003	Sosyal medya paylaşım sitesi olan MySpace'in açılması.
2005	Sosyal medya video paylaşım sitesi Youtube'un açılması.
2006	Sosyal medya paylaşım sitesi olan Twitter ve Facebook'un açılması.
2007	Dijital veri depolama merkezi Dropbox'un kurulması, Kindle'ın (e- kitap okuma cihazı) çıkması, internete bağlantı sağlayan akıllı telefon I phone'un piyasaya çıkması.
2008	Tesla Roadster akülü (elektrik şarjlı) otomobil üretilmesi.
2009	Telefon üzerinden mesajlaşma uygulaması WhatsApp'in kurulması.
2010	Sosyal medya paylaşım sitesi Instagram'ın açılması.
2011	Mars uzay aracı Curiosity gezegenin yüzeyine bırakılması.
2012	Facebook'un 1 milyar aktif kullanıcıya ulaşması.
2013	insansı robot denemelerinin başlatılması. Biyonik göz üretilmesi

2014	Google Glass (Sanal Gerçeklik Gözlüğü) başlatılması. Kâğıt Mikroskop: Foldscope üretilmesi.
2015	3 D yazıcı temelli üretimin başlatılması. Periscope, Tesla/Powerball, Akıllı ev teknolojilerinin başlatılması.
2016	Tesla 3'ün tanıtılıp Mobil iletişimde 4.5 G'nin başlatılması.
2017	Bükülebilir teknolojik ürünlerin ortaya çıkması.
2018	Yapay embriyolar, 3 D yazıcılar, çeviri yapan kulaklığın ortaya çıkması.
2019	Katlanabilir akıllı telefonlar, 5 G teknolojisi. Bulut oyun servisleri, Tiktok akımı.
2020	Uzaya giden ilk özel şirket aracı, sağlık alanında dijital dönüşüm, dijital tıp, sanal tedavi, elektrikli hava araçları.
2021'de öne çıkması düşünülen teknolojiler	Yapay zekâ/Akıllı asistanlar. Yapay zekâ teknolojilerinin günlük hayatımızın parçası haline gelmesi, sanal gerçeklik, dronlar ile teslimat, akıllı tarım robotları, akıllı enerji sistemleri, robot evcil hayvanlar, akıllı sinema/dizi/film sektörü.

Z Kuşağı üyeleri; hayatın her alanında pratik ve gerçekçi, çalışma hayatında çoklu görevler alma eğilimde ve aynı anda birden fazla işi yapabilme kabiliyetine sahiptir. Yaptıkları çoklu görevlerde başarılı, internet ortamına ve sosyal ağlarda aktif, bireysel, yenilikçi, özgüveni yüksek, kendini iyi ifade edebilen ve iletişime açık olan Z Kuşağı üyeleri, görsel öğrenmeye yatkın, her alanda esnek, açık görüşlü, farklı kültürlerle hoşgörülü ve dürüst özellikleri ile de dikkati çekmektedir (Düzgün, 2020: 225, Yılmaz, 2019: 162).

Z Kuşağı bireylerinin hayattan beklentisi yüksektir. Z kuşağı bireyleri gelecekte umutlu, yaptıkları işi teknoloji ile destekleyen, bürokrasiden uzak, yalnız yaşama eğilimli davranışları ile yaşamlarını sürdürmektedir (Taş, v.d., 2017:1038)

1.2.6.Alfa Kuşağı (2010-2025)

Alfa Kuşağı adını Yunan alfabesinin ilk harfinden almakta olup her şeyin sıfırlandığı yeni bir dünya nesli olarak tanımlanmaktadır (Tarcan, 2021:1). Bu kuşak, iPad'in piyasaya sürüldüğü, Instagram'ın oluşturulduğu ve yılın kelimesinin App olduğu 2010 yılı ve sonrasında doğmaya başlamıştır (McCrindle ve Fell, 2020: 4-6).

Günümüzde en büyüğü 14 yaşında olan Alfa Kuşağı dijital dünyada ve internet döneminde doğmuştur. Bu kuşağın yaşam tarzını şekillendiren baskın unsur teknoloji ve

teknolojik gelişmelerdir ve bir önceki kuşak olan Z Kuşağı ile benzerdir. (Bağcı ve İçöz, 2019: 234). Dijital çocuklar olarak tanımlanan ve oyuncakları dahi elektronik olan bu kuşağın Z Kuşağından farklı olarak robotlarla arkadaşlık kurması ve onlarla vakit geçirmesi kısacası hayatlarının bir parçası haline gelmiştir (Erdör, 2018).

Yazar, araştırmacı ve kariyer uzmanı olan Dan Schawbel bir çalışmasında Alfa Kuşağının sahip olacağı beş özelliği şu şekilde sıralamıştır (Schawbel, 2014);

1. Alfa Kuşağı, hayatlarının erken dönemlerinde bilgiye, insanlara ve kaynaklara daha fazla ve hızlı erişim sağladıkları için önceki kuşaklara göre daha girişimci bir nesil olacaktır.
2. Alfa Kuşağı, teknoloji ile çok küçük yaşlarda tanıştığından, teknoloji Alanında en bilgili bireyler olacak ve sosyal ağların olmadığı bir dünyayı bilemeyecektir.
3. Alfa Kuşağı, çevrimiçi alışveriş yapacak ve önceki kuşaklara göre en bağlantılı kuşak olsalar da insanlarla iletişimi daha az olacaktır.
4. Alfa Kuşağı da önceki kuşaklar gibi arkadaşlarından, yabancılardan vb. kişi veya durumlardan ziyade ebeveynlerinden daha fazla etkilenmektedir.
5. Zengin ve fakir arasındaki ayrım alfa kuşağı ile daha belirleşecek ve küresel ısınma, açlık gibi zorlukların birçoğu ile karşılaşacağından dolayı bu kuşak kendi kendine yeten bir yapıya sahip aynı zamanda daha iyi eğitilmiş olacaktır.

Mark McCrindle ve Ashley Fell'in 2020 yılında "Understanding Generation Alpha (Alfa Kuşağını Anlamak)" adlı kitabında Alfa Kuşağından sonra Beta Kuşağı, 21.yüzyılın ikinci yarısına denk gelen Gamma Kuşağı (alfanın çocukları), ve Delta Kuşağının geleceğini ifade etmiştir (McCrindle ve Fell, 2020: 8).

1.3. Kuşakların Kariyer Anlayışı

Bireylerin hayatları boyunca bireysel ve örgütsel amaçlarına ulaşabilme yolunda çalışma hayatında edindikleri tecrübeleri içeren kariyer sürecinde (Aytaç, 1997: 19) bireyler, seçtikleri örgütte ilerlemek, daha fazla gelir elde etmek, çalıştıkları örgütte statü, güç ve saygınlık beklemektedirler (Bayraktaroğlu, 2008:137).

Günümüzde bilgiye önem veren bireyler, bireysel ve örgütsel alanda edindiği bilgi aracılığıyla uzmanlık becerilerini geliştirmek, kurumsal iletişim ağını (network) sürekli

güncel tutarak bir örgüte bağlanmadan edindikleri kariyer anlayışını kariyer süreçlerinin merkezine koymaktadır (Akın, 2005: 2).

Günümüzde yaşayan 6 kuşak bulunmaktadır. Bunlar; Sessiz Kuşak (1925-1945), Bebek Patlaması Kuşağı (1945-1965), X Kuşağı (1965-1979), Y Kuşağı (1980-1995), Z Kuşağı (1995-2010), Alfa Kuşağı (2010-2025) dır (Çetinkaya, 2020:1).

İncelemeler sonucunda birebir kuşaklar ve kariyer anlayışına yönelik yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu çalışmada, Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y ve Z Kuşağının kariyer anlayışlarına yer verilmektedir.

1.3.1. Sessiz Kuşak ve Kariyer Anlayışı

Sessiz Kuşak, yaşadığı dönemde (1925-1945) dünyayı etkisi altına alan işsizlik, ekonomik ve politik belirsizlikler ile karşılaşarak çalışma hayatında her alanda mücadeleci bir kariyer anlayışına sahiptirler. Tüm dünyayı etkisi altında kaldığı ikinci dünya savaşı ve ekonomik buhran sürecini takip eden yeniden toparlanma döneminde Sessiz Kuşağın üyeleri, kariyer süreçlerinde ekonomik faaliyetlere katılarak kariyer anlayışlarını savaş sonrası dönemde talep gören yöneticilik ve profesyonellik rollerine yöneltmişlerdir. Sessiz Kuşak üyelerinin, hazlarını geleceğe erteleyerek yaşamlarını çalışmaya adadıkları, gelenekselci kariyer anlayışına sahip olup muhafazakâr bir tutum takındıkları, sahip oldukları bilgi ve tecrübeyi genç bireyler ile paylaştıkları görülmektedir (Lysons, 2003:139). Çalışma değerleri “yaşamak için çalışmak” doğrultusunda olan (Yılmaz, 2019:162) bu kuşağın üyelerinin kariyer anlayışlarının da bu doğrultuda olduğu söylenebilir.

1.3.2. Bebek Patlaması Kuşağı ve Kariyer Anlayışı

Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin; çalışmaya önem verdikleri, bunun yanında sessiz kuşak üyelerine benzer şekilde gelenekselci bir kariyer anlayışı içinde olarak örgüt içinde otoriteyi kabul eden, örgütsel bağlılığı güçlü bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Her iki kuşağında teknolojik gelişmeler ile ilişkisi güçlü olmamakla birlikte örgüt içinde ekip çalışmasına yatkın ve paylaşımcı bir kariyer anlayışına sahip oldukları görülmektedir. Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin kariyer anlayışı; takım çalışmasına yatkın, örgütsel bağlılığı ve iletişimi yüksek, yaptığı işte sorumluluk alan

özellikler içermekle birlikte (Toruntay, 2011: 71) çalışma değerleri “çalışmak için yaşamak” şeklindedir (Yılmaz, 2019:162).

1.3.3. X Kuşağı ve Kariyer Anlayışı

X Kuşağı bireylerinin teknoloji ile ilişki kuran ilk kuşak olma özelliğiyle kariyer anlayışında kişisel gelişim ve iş ve yaşam dengesine sağlamaya çalıştığı, kariyerinde garanti işleri tercih ederek bireysel eğilimler gösterdiği, işyerinde özgünlük yaratarak fark edilme edildiği görülmektedir. X Kuşağının çalışma hayatına bakışı “yaşamak için çalışmak” şeklindedir. X Kuşağı kariyer anlayışında iş yaşam arasında dengesi üzerine kurulmaktadır. Aile, arkadaşlık ve iş ilişkilerini dengede tutmak X Kuşağı için önemlidir. Bununla birlikte X Kuşağının çalışma hayatında çalışkan, özgüveni yüksek ve gerçekçidir. Bu kuşağın üyelerinin kariyer anlayışı idealist olmakla birlikte yaptıkları işte fark edilme eğilimindedir (Toduk, 2014: 42; Gürbüz, 2015: 42).

1.3.4. Y Kuşağı ve Kariyer Anlayışı

Y Kuşağı bireylerinin; teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek internet ve sosyal medyayı çok iyi kullandığı, kariyer anlayışlarında esnek çalışma saatleri istediği, çoklu görevleri başarmada etkin olduğu görülmektedir. Çalıştıkları örgütte hızla terfi alma, yönetimde söz sahibi olma istediği, çalıştıkları örgütte istedikleri karşılanmadığında örgütsel bağlılıkları azalarak başka bir örgüte geçme düşüncesine girebildikleri görülmektedir (Çetin Aydın ve Başol: 2014:4).

Y Kuşağı bireyleri, yaptıkları işte yaratıcı ve sonuç odaklı davranışlar göstermekle birlikte sabırsız ve aceleci olduklarından iş değiştirme sıklığı nedeniyle sadakatsiz olarak görülebilmektedir. Kariyer anlayışlarında çalıştıkları örgütlerde yönetime katılarak yönetiminde etkin bir rol üstlenmek istemektedirler. Çalışma hayatında terfi olanaklarına odaklanan Y Kuşağı üyeleri, örgütte isteklerine uymayan olumsuz bir durumla karşılaştıklarında, örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Bu kuşağın üyelerinin eleştiriye karşı tahammül sınırları düşüktür. Bunun yanında iş yaşamında Y Kuşağı üyeleri, ekip çalışması, esnek çalışma, sürekli öğrenme, örgütte çoklu görevlerde yer alma gibi davranışsal özellikler sergilemektedir (Yılmaz, 2019:162-163, Hiç yılmaz, 2021: 14).

1.3.5.Z Kuşağı ve Kariyer Anlayışı

Z Kuşağı bireyleri, günümüzde Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak %39'unu oluşturmaktadır (INDIGO,2021). 2021 yılı sonu itibariyle Türkiye İstatistik Kurumu

(TÜİK) verilerine göre Türkiye nüfusu 84 milyon 680 bin 273 kişidir. 15-24 yaş aralığı olarak belirlenen genç nüfus ise 12 milyon 893 bin 750 kişi ile toplam nüfusun %15.4'dür. Genç nüfusun; %28.6'sı 15-17 yaş, %19.8'i 18-19 yaş, %31.3'ü 20-22 yaş, %20.4'ü 23-24 yaş grubundan oluşmaktadır.(TÜİK, 2022). Türkiye'de üniversite lisans eğitiminde olan çalışma hayatıyla ilgili kariyer anlayışları oluşmaya başlayan bireyler ülke nüfusunun bu grubunda yer almaktadır. Günümüzde Z Kuşağı, en büyüğü 27'li yaşlarında olup, kariyer süreçlerinde çalışma hayatına girmeye başlamıştır, yakın bir gelecekte çalışma hayatının çoğunluğunu oluşturacaklardır (Yılmaz,2020a:121).

Çetin ve Karalar (2016), "X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmada Edirne ve İstanbul illerinde eğitim gören X, Y ve Z Kuşağı öğrencilerinin çok yönlü ve sınırsız kariyer algılarını incelemiştir. Çetin ve Karalar yaptığı çalışmada Y Kuşağının X ve Z Kuşaklarına göre sınırsız kariyer yaklaşımına daha çok eğilimi olsa da çok yönlü kariyer yaklaşımını da benimsedikleri ve Z Kuşağının ise X ve Y Kuşağına göre çok yönlü kariyer yaklaşımına eğilimi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Çetin ve Karalar, 2016: 169-192).

Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasına yönelik yapılan çalışmalarda, (Lefevre vd. 2010; Sikora ve Sahara, 2009; Creed ve Patton, 2003; Dick ve Rallis, 1991) eğitimleri devam ederken kariyer planlamalarında kararsızdırlar. Çalışma hayatındaki iş alanlarını, eğitim aldıkları mesleklerden farklı pozisyonlarda değerlendirme eğilimde bir kariyer anlayışlarına sahip oldukları görülmektedir (Ahmetoğulları, Güneş, 2017: 68).

Bu sebeplerden kariyerinin başında olan bireyler için kariyer anlayışının oluşumunda kariyer planlaması son derece önemlidir. Çünkü kariyer planlamasıyla henüz eğitim sürecinde olan bireyler için bilgi, beceri ve ilgilerini keşfetmelerini sağlayacaktır. Part-time (yarı zamanlı) çalışma ya da staj yapma gibi aktiviteler oluşturulabilmektedir. Bu sayede daha eğitim sürecinde olan bireyler, iş ortamında iş için gereken bilgi edinimleri, kendilerinin sahip olduğu beceri ve isteklerin iş ortamı ile ne ölçüde uyumlu olduğunu görme şansı bularak kariyer anlayışlarını geliştirmektedir (Sharf, 2002:194).

Türkiye'nin En İyi İşverenleri Benchmark 2019 araştırmasına göre, Z Kuşağı üyelerinin çalışma hayatından beklentileri her gün aynı saatte işte olmak yerine esnek çalışma saatleri ile işlerini devam ettirmek yönündedir. Bu bağlamda esnek çalışma saatleri, genç çalışanların mutluluğunu pozitif yönde etki etki edecek bu uygulamalar İK

(İnsan Kaynakları) yöneticilerinin stratejileri arasında yerini almaktadır. Bunun yanında işyerlerinin fiziksel şartlarının uygunluğu ve işyerlerinde kendilerine sağlanacak teknolojik ekipmanlar, sosyal olanaklar, Z Kuşağı bireylerinin kariyer öncelikleri arasında bulunmaktadır. (İK Magazin, 2021).

Türkiye’de Ipsos tarafından 2021 yılında yapılan araştırmada, Z Kuşağı gençlerin kendilerinden önce gelen nesillere göre daha eğitilmiş olmalarını, kendi kararlarını verebilen karakteristik yapılarının baskın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 15-24 yaş grubu Z Kuşağı bireylerinin %60’ı kendi işini kurmayı hayal ederken, %90’ı Whatsapp ve Instagram gibi sosyal medya uygulamalarını kullanmaktadır. Gençlerin %5’i sosyal medyada vakit geçirmekten hoşlanmazken %95’i sosyal medyada vakit geçirmektedir. Z Kuşağı gençlerin en çok önem verdiği konular arasında %17 Eğitim, %14 İşsizlik ve %12 ile kadın erkek eşitliği yer almaktadır (Ipsos, 2021).

Z Kuşağı üyelerinin yaptığı işte mutluluk önemli bir yere sahip olmakla birlikte Z Kuşağı üyeleri yaptıkları işten keyif almak istemektedir. Z Kuşağı, işyerinde mutsuz olduğunda örgütsel bağlılıkları zayıflayarak iş değiştirmeyi tercih etmektedir. Teknolojik gelişmeleri sürekli takip ederek yaptıkları işte özgün olmayı hedeflemektedirler (Özkan ve Solmaz, 2015:479-480).

Randstad (2016) tarafından yapılan araştırmaya göre, Çalışma hayatında Z Kuşağını motive eden unsurlar sıralanmıştır. Buna göre; çalışma hayatında Z Kuşağının en önemli motivasyon aracı %32 ile para, %20 ile ilerleme fırsatları, %12 ile anlamlı çalışma ve %18 ile çalışma ile elde edilen fayda olduğu görülmektedir. Z Kuşağının kariyer anlayışında ücret önemli bir etken olmakla birlikte çalışırken sürekli öğrenme, yaptıkları işten tatmin ve mutlu olabilmeleri de önem arz etmektedir. Bunun yanında Z Kuşağı üyelerinin işyerinde teknolojinin etkisi ile yeteneklerini hızla geliştirme ve örgütlerin geleceğini belirleme yeteneği, işletmelerin Z Kuşağı üyelerini bünyelerinde tutabilmeleri için stratejik yaklaşımlar geliştirmeye zorlamaktadır (Taş v.d., 2017:1034).

Günümüz çalışma hayatında iş kavramının geleceği her zamankinden daha belirsiz bir yapıya dönüşmektedir. Endüstri 4.0 olarak adlandırılan bu dönemde, teknolojik gelişmelerin etkisiyle, akıllı robotik teknolojiler, yapay zekânın bilişsel gelişimi, siber fiziksel sistemler, bulut teknolojileri ile dijital bir dönüşüm yaşanmaktadır (Saracel ve Aksoy, 2020: 28-32). Bu durum toplumsal hayatın yanında çalışma hayatını, geleneksel işçi- işveren ilişkilerini de etkileyerek değiştirmektedir (Yılmaz, 2020b: 83).

Özkan ve Solmaz'ın (2017) 276 üniversite öğrencisi ile yaptığı araştırmada, Z Kuşağının;

- Ekip çalışmasına önem verdiği,
- Sosyal çevreden etkilendiği,
- Hiyerarşiden hoşlanmadığı,
- Örgütte bağımsızlığa önem verdiği,
- Otoriteden ve geleneksel anlayışlardan hoşlanmadığı,
- İletişime açık, konuşkan ve sağlıklı ilişkileri içeren bir işyeri istediği,
- Kendine güvenen ve geleceklerini garantiye alma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışacakları örgütte mutluluğun çok önemli bir faktör olduğu, mutsuz oldukları takdirde işi kolayca bırakabilecekleri, Görülmektedir (Solmaz ve Özkan, 2017:479-480). Araştırmada sonucunda Z Kuşağının çalışma hayatına yönelik bilinçli ve araştırmacı olduğunu göstermektedir. Z kuşağının kariyer anlayışının da elde edilen veriler ile aynı doğrultuda olduğu söylenebilir.

Z Kuşağı üyelerinin çalışacakları işyerinden beklentileri ve bu bağlamda oluşturacakları kariyer anlayışları aşağıda verilmektedir (Arar, 2016:104-105; Kılınç, Varol, 2021: 21, Kızıldağ, 2019: 35-36).

- Ofis ortamı; sade, çalışmayı cazip kılan modern etkenlerden oluşturulmalı, ofis ortamında tasarlanmış teknolojik ekipmanlar bulundurulmalıdır. Modern etkenler ve teknolojik ekipmanlar Z Kuşağı üyelerini ofis ortamında çalışmaya yönlendirmektedir. Aksi takdirde kariyer anlayışları esnek çalışma saatleriyle uzaktan çalışmaya yönelebilmektedir.
- Çalışma ortamında ve çalışma zamanında esneklik sağlanmalıdır.
- İşyerinde öncelik ücret ve kariyer gelişiminde ilerlemedir.
- İşyerinde rekabet ve başarıya odaklanılmalı aynı anda birden fazla kariyer hedeflenmelidir. Z Kuşağının bu anlayışında ekonomik krizler ve rekabetin yoğun olduğu bir dönemde dünyaya gelmelerinin etkisi büyüktür.

- Örgüt içinde yaptıkları iş anlamlı olmalıdır. Alacakları çoklu görevler ile Z Kuşağı yenilikçi ve yaratıcı yetilerini geliştirmek istemektedir.
- Yapılan iş anlamsız ve kişisel değerlerine uymadığında motivasyonu düşmekte örgütsel bağlılığı zayıflamaktadır.
- İşyerinde klasik bir yönetici yerine kendisini motive eden, rasyonel bir şekilde yönlendirebilen ve kendisine güvenen, mentorluk ve koçluk yapabilecek bir lider yönetici olmalıdır.

Maya Vakfı'nın (2020) yaptığı araştırmaya göre; Z Kuşağı üyeleri, üniversitede bölüm seçiminin çok önemli olduğunu ve kendi istedikleri bölümde eğitim almak istediklerini belirtmektedir. Z Kuşağı üyeleri, verilen eğitim ile iş yaşamının örtüşmediğini düşünmektedir (Marketing Türkiye, 2021). Z Kuşağı üyeleri aldıkları eğitimin, gerçek hayatta karşılaştıkları sorunların üstesinden gelebilmede yeterli olmadığını, yeterli becerileri sağlayamadığını da belirtmektedir. Bu nedenle kariyer anlayışlarında, mentorluk, sürekli öğrenme ve mesleki gelişim fırsatları veren örgütleri seçmektedirler (Agarwal, Vaghela, 2018:5). Z Kuşağı üyeleri işyerinde hiyerarşiden uzak, yatay ilişkileri tercih ederken kendi deneyimlerini de diğer çalışan ve yöneticiler ile paylaşabileceği tersine mentörlük anlayışını da gerekli görmektedir (Terzi ve Boylu, 2019: 3310).

İş gücü piyasasına yeni giren Z kuşağı bireylerinin (Yıldırım ve Güvenç, 2020:64) çalışma hayatından beklentilerini İnsan Kaynakları uzmanları; şeffaflık, fırsat eşitliği, kendini özgürce ifade edebilen ve hiyerarşiden uzak bir iş yeri olarak tanımlamaktadır (Çetinsaraç, 2015).

Literatürde yer alan kuşak sınıflandırmalarında Z Kuşağından önce gelen kuşaklar toplumdan topluma farklılık gösterirken günümüzde Z Kuşağı için farklılıktan çok benzerlikler üzerinde durulduğu görülmektedir. Toplumların gelişmişlik durumları, kültürel farklılıklarına rağmen Z Kuşağı üyelerinin evrensel bir kimlik kazandığı, hangi kültüre, hangi ideolojik kimliğe ait olursa olsun, dünyaya bakış açılarının birbirine benzediği, evrensel bir kuşak olma özelliğinin yanında küresel bir düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanında farklı ülkelerde Z Kuşağı üzerine yapılan çalışmalarda Z Kuşağının çalışma hayatından beklentilerinin, bu bağlamda oluşturdukları kariyer anlayışlarının da ortak olabileceğini söylemek mümkündür (Yılmaz, 2020a:140-141).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE KARİYER ANLAYIŞI

Bu bölümde kariyer kavramı ile birlikte kariyer anlayışından bahsedilmektedir.

2.1.Kariyer Kavramı ve Kariyer Planı

Kariyer, bireylerin davranışlarıyla şekillenerek, hayat boyu devam eden işlerin bütününe yansıyan bir iş hattında ilerleme, daha çok para, güç, saygınlık kazanma ve sorumluluklar bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2016:210).

Genellikle bir iş ya da meslekte yükselme, belirli bir makam, mevki ve statü sahibi olma, ilerleme ve en çok da prestijli bir meslek sahibi olma ile ilgili bir kavram olarak kullanılır (Güney, 2015).

Latin veya Roman kökenli olan kariyer kavramı Fransızca “carrière (yarış/araba yolu)” olarak ifade edilmekte ve bu kelime İngilizce de meslek anlamına gelen “career” okunuşuyla Türkçeye geçmiştir (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre kariyer ; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık”, “Donanımı çok güvenli, polis veya asker taşıma aracı” anlamlarına gelmektedir (TDK, 2021).

Özetle kariyer ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında;

- Kariyer, süreklilik taşıyan bir içeriğe sahiptir. Bireylerin çalışma hayatı boyunca yaptığı işleri ifade eder.
- Kariyer, çalışma hayatında yükselme anlamı taşımaktadır.
- Kariyer, çalışanın işle ilgili çalışma hayatı boyunca öğrenerek sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimlerin tümünü ifade eder.

Çalışanın geçmişteki iş deneyimi ile birlikte edindiği bilgi, tecrübe, deneyim, saygınlık, uzmanlık, yetenek ve gelecekte yapmayı hedeflediği işe dair; istek, umut ve beklentileri ifade etmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2012:419). Kariyer kavramıyla ilgili literatüre bakıldığında birçok tanım mevcuttur. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Kariyer, maddi hem de manevi, mesleki prestij ve mesleki statü sahibi olmayı ifade etmektedir (Demirbilek, 1994: 72). Kariyer, bireylerin tüm yaşamları boyunca uzun

bir zaman dilimini içine alan, bireyin değerlerinden, hayatını devam ettirecekleri şehre kadar birçok alanda kendini hissettiren bir süreçtir. Kariyer, bireyin, yalnızca iş anlamında değil hayattan beklentisi, amacı ve aldığı riskleri de kapsar (Akkoç, 2012: 50).

Kariyer, bireylerin, yaşamları boyunca elde ettikleri konumları, aynı meslek dalında ilerlemeleri, maddi anlamda getiriler kazanmaları aynı zamanda sorumluluk almaları olarak tanımlanmaktadır (Bakioğlu ve İnandı, 2001: 513).

Kariyer, bireyin hayatı boyunca çalışma hayatına ilişkin edindiği deneyimi ve faaliyetleri olarak sergilediği tavır ve tutumlar serisi olarak tanımlanabilir (Yavuz, 2006:8). Kariyer, bir kişinin yaşamı süresince mesleki etütler ve davranışlarından kazandığı tecrübelerin tümüdür (Güney, 2015).

Kariyer, bir bireyin iş hayatının tamamında, aynı veya farklı organizasyonlar içerisinde değişik görevler alarak yükselmeyi ifade eder (Aydın, 2007). Kariyer kavramıyla ilgili yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere; kariyer, meslek seçimi ve mesleğe başlangıç olarak gelişen ve tüm yaşamı etkileyen bir süreçtir.

2.1.1. Kariyer Kavramının Tarihçesi

Günlük hayatta ve çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan kariyer kavramı 16. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Bilimsel olarak ise, ilk kez 1956 yılında Anne Roe'nun yazdığı "Meslekler Psikolojisi" kitabında kullanılmıştır (Çelik, 2007: 5). 1957 yılında Donald E. Supper'in "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve Ohara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişimi Teorisi" ve 1966 yılında John Holland'ın "Meslek Tercih Teorisi" eserlerinde kariyer konusu tartışılır hale gelmiştir. Kariyer kavramı 1970'li yıllardan sonra daha fazla gelişmeye başlamıştır (Özgen ve Yalçın, 2015: 185).

1963 yılında Tiedman ve Ohara "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ni ortaya atmıştır. Bu teoride meslek seçimine karar verme, mesleki kimliğin oluşması ve gelişme sürecindeki benliğin önemi üzerinde konuları üzerinde durulmuştur. 1980 sonrası uluslararası rekabetin yoğunlaştığı dönemde gündeme gelen küreselleşme kavramı ülke ekonomilerinin birbirlerine bağımlı hale gelmesi anlamındadır ve toplumların değişiminde önemli rol oynamıştır. 1980'lerin ikinci yarısından sonra çokuluslu şirketler ve uluslararası açıdan başarılı olmuş şirketlerin

değerlendirildiği çalışmalarda başarının sırrının şirket kültürü olduğu görülmüştür” (Selamoğlu, 1998: 47).

2.1.2.Kariyer Seçimi

Kariyer seçimi; bireyin ihtiyaçları, ilgi ve yetenekleri, beklentileri, isteklerinden oluşan bireysel özelliklerini en iyi yansıtan mesleğin seçilmesiyle kariyer kararının verilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2004: 323-324).

Kariyer seçimi, seçilen meslek; bireyin gelir ve geçim durumu, yaşam şekli, sürekli iletişim halinde olacağı arkadaşları ve eş seçimini etkilemektedir (Tan, 1992:122).

2.1.3. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, kariyer gelişimi stratejilerin uygulanması, öz değerlendirme ve olanakların analiz edilmesi sonrasında ise sonuçların değerlendirilmesini hedefleyen sistematik bir süreçtir (Antoniou, 2010: 14).

Kariyer planlaması, örgütte kariyeri ile ilgili seçmiş olduğu yolda ilerlemeye başlayan bireyin planlarını ve bu planları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir (Taşlıyan vd., 2011: 231)

Kariyer planlama; bireylerin kendilerini tanıyıp değerlendirerek, kuvvetli ve zayıf yönlerini tespit etmesi, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimleri doğrultusunda geleceği ile ilgili beklenti, plan ve hedeflerini oluşturması ve bunlara hangi yol ve yöntemlerle ulaşılabileceği konusunda bir plan ve program yapma işlemidir (Güney, 2015).

Bireyin kendi hedefleri ve örgütün geleceğe yönelik hedefleri arasında uyum sağlayarak, sahip olduğu işi daha iyi yapabilmek adına, var olan yeteneklerini geliştirmesi, çalışma hayatında daha üst pozisyonlar için gereken yeni yeteneklerin bireye kazandırılması sürecine de kariyer planlama olarak verilmektedir (Human Resource,1996:31).

Bireysel Kariyer Planlama; bireylerin kendini değerlendirmesi ve kariyer gelişim sürecini planlaması olarak tanımlanmaktadır (Pilavcı, 2007: 10). Bireysel kariyer planlaması yapılırken bireyler, öncelikle kabiliyetlerinin farkına vararak ilgi olduğu alanları bulmalı, yapmak istediklerini ve çalışma hayatında kendi konumunu belirlemelidir (Acar ve Özdaşlı, 2017: 305). Bireysel kariyer planlama bireylerin bilgisi,

becerisi, ilgisi ve hedefleri üzerine kurulmuştur ve içsel ve dışsal faktörlerden etkilenmektedir (Moralıoğlu, 2020: 51). Bireysel kariyer planlama ile bireyler, örgüt içinde ya da örgüt dışında (Seçer, 2013: 47) kariyer başarısı, örgütte yükselme ve beklentilerini karşılayan bir yaşam tarzı umut etmektedir (Özgen ve Yalçın, 2015: 197).

“Özellikle, erken kariyer dönemi olarak bilinen öğrencilik yıllarından itibaren bireylerin belli mesleklere veya iş alanlarına yönlendirilerek kariyer yollarının belirlenmesi, hem bireysel yaşamda hem de genel istihdam politikaları çerçevesinde önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Kariyer seçiminde bireyin kişiliği, ilgi alanları, kültürel kimliği, küreselleşme ve sosyalleşme gibi pek çok faktörden etkilendiği bilinmektedir.” (Kozalak & Dalkıranoglu, 2013).

Bireylerin özellikle de öğrencilerin kariyer seçimlerinde demografik özellikler oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireylerin yaş, cinsiyet, kişisel özellik ve yetenekleri, aile hayat döngüsü, gelir düzeyi, eğitimi onların kariyer planlarında etkili rol oynamaktadır (Seçer,2003).

Kariyer planlaması yaparken başarıyı yakalayabilmiş bireylerde mesleki tercihte çocuğun ailesi tarafından yönlendirilmesinden çok çocuğun kişilik özellikleri dikkate alınarak bilinç oluşturulması konusunda destek aldıkları görülmektedir. Mesleki seçimde çocuğa doğrudan etki eden ailede başarısız sonuçlarla karşılaşmak kaçınılmazdır.

Aile çocuğa mesleki rehberlik yaparken çocuğa doğrudan yönlendirmek yerine çocuğun kişisel özellikleri ve yetenekleri doğrultusunda mesleği tanınması ve öğrenmesi için destek olması ve çocuğu araştırmaya yönlendirmesi daha etkili bir tutum olacaktır. Aile mesleki rehberlik yaparken, mesleğin gelecekteki geçerliliği, iş sahasının genişliği durumları hakkında da doğru bir yönlendirme yapmalıdır. Bunlar yapılırken sadece kişisel fikirlerini değil aynı zamanda araştırmaya yönlendirerek de doğru bir tutum sergilemiş olacaktır (Kaya, 2017).

Kadın ve erkeğin toplum içerisinde sorumluluk ve rolleri cinsiyete bağlı olarak değişmektedir. Bu farklılıklar kariyer planlarına da etki edebilmektedir. Bunlar içinde en çok karşılaşılan durum ise cinsiyete bağlı olarak örgüt içindeki yükselme imkânlarının sınırlanmasıdır. Farklı uygulamaların yapıldığı bir diğer konu da ücretlerde karşımıza çıkmaktadır. Erkek çalışanlara daha fazla ücret ödenirken aynı işi yapan kadın çalışanlara daha az ücret ödenmektedir (Bay, 2017).

Kişilerin kariyer planlaması çocukluk dönemlerinde başlayıp ölüme kadar devam eder. Fakat küçük yaşlarda okul öncesi dönemlerde ve ilkokul çağlarında kariyer planlaması gerçeklikten uzak ve biraz da hayalci dir. Yaş ilerledikçe daha gerçekçi kariyer planları yaparlar. Bireyler bu sayede istedikleri pozisyonlara gelerek tecrübe kazanırlar. Ve tecrübe kazandıkça ilerleyen yaşlarında danışmanlık yaparak tecrübelerini kendinden sonraki kuşaklara aktarırlar (Geyhanlıoğlu, 2018).

Çalışma hayatına yeni başlayan genç bireylerin bireysel kariyer planında beş basamaktan söz edilmektedir. Bunlar:

1. Birey, kariyer gelişim planında, kendi kendini değerlendirek sorumluluk alabilmeli,
2. Olanaklarını (ekonomik, sosyal çevre vb.) araştırmalı,
3. Bu etkenler doğrultusunda kendisine bir kariyer planı oluşturmalı,
4. Planı doğrultusunda harekete geçmeli,
5. Ortaya çıkan sonuçları değerlendirmeli, şeklinde dir (Tahiroğlu, 2002:142-143).

Kariyer sözcüğü planlama olarak da değerlendirilmektedir. Kariyer planlama kişinin iş hayatında sahip olduğu veya olmak isteyeceği ve olumlu olarak kullanıldığında ise duymaktan hoşlanabileceği bir sözcüktür (Atay, 2006). Bu sözcük planlama bağlamında da değerlendirilmektedir. Kariyer planlaması, iş hayatında arzu ettiği sonuçları başarabilmesi için amaçların belirlenmesini içermektedir. Kariyer planlaması, kişilerin yapmış oldukları işlerde daha verimli ve mutlu olmalarını sağlayabilmektedir (Aydemir, 2018).

Bir kariyer planını uygun bir şekilde yapılmış olması sayesinde bir yönetim, daha gelişmiş olan ve hedef odaklı çalışanların desteğinden keyif alarak, çalışanlarının kaygılarını inceleyerek onların iş performanslarını arttırabilmelerine ve gelecekte bu fırsatlardan yararlanabilmelerine imkan sağlamaktadır (Tanoli, 2016).

Kariyer planlaması motivasyon ve kaliteyi bunların yanında ise bireyin ve işletmenin hedeflerini ortak bir noktada buluşturarak bunun sonucunda ise verimliliğin arttırılması için insan kaynakları departmanının vazgeçilmez bir uygulaması haline gelmiştir. Kariyer planlamasının temel amacı olarak örgütün etkinlik ve verimliliğinin arttırılması olduğunu söylenebilir (Taşlıyan vd., 2011). Kariyer gelişimi, bireyin kendi ait

kariyer planlarına ulaşmasını ve başarıyı elde edebilmesini sağlayacak bir anlamı ifade etmekle birlikte kariyer planının başarılı olarak uygulanabilmesi için gerekli olan faaliyetleri içermektedir (Aşkun, 2006).

Örgütsel Kariyer Planlama; çalışanların örgüt içindeki eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Eryiğit, 2007: 42). Örgütsel kariyer planlama, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda, kariyer hedeflerine yönelik, örgüt içinde ilerlemenin planlanması olarak tanımlanmaktadır (Ergün, 2007: 42).

Amacının örgütün faaliyet ve verimliliğini artırmak ve aynı zamanda, örgütün amaçladığı hedeflere ulaşmak için bireysel kariyer planlamasının sağlanması olarak değerlendirilmektedir (Özgen ve Yalçın, 2015: 199; Sevinç ve Sabuncu, 2018: 588). Örgütsel kariyer planlaması doğru yapıldığında örgüte önemli ölçüde fayda sağlamaktadır. Örgütte önyargıların asgari düzeye getirilmesinde, işe alma, terfi kararları, ücretlendirme ve performans değerlendirmelerinde adaletin sağlanması gibi konularında kariyer planlaması fayda sağlamaktadır (Barutçugil, 2004: 322).

Palmer'a göre örgütsel kariyer geliştirme stratejileri şunlardır (Palmer, 1995: 89):

1. Örgüt içinde, çalışanların mesleki ihtiyaçlarını doğru şekilde belirlemek,
2. Çalışan için yükselme programı sunmak,
3. Çalışanları, ilgi ve becerilerine uygun işlere yerleştirmek,
4. Çalışanlara mesleki danışmanlık hizmetleri sağlamak,
5. Çalışanlara eğitim olanakları sağlamak.

2.1.4.Kariyer Boyutları

Bireyin kariyeri; öznel algılarından oluşan içsel boyut, realist ve nesnel algıların oluşturduğu dışsal boyut olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Çelik, 2007:15). İki boyut da bireyin kariyer başarısını değiştirmektedir (Ng vd. 2005: 368).

Kariyerin İçsel Boyutu; bireyin kariyerinde ilerlemesini öznel olan bu boyut, bireylerin tutum ve davranışlarına yön veren, kariyerlerine ait algı ve beklentileridir (Çelik, 2007: 15). Birey bu boyutta kendi kişiliğini sorgulayarak, kendini tanımakta ve geleceğe dair hedefler belirlemektedir (Adıgüzel, 2008: 9).

Kariyerin Dışsal Boyutu; bireyin çalıştığı örgüt içindeki durumunu esas olan bu boyut, belirli bir işe yönelmiş olan bireyin nesnel olarak ilerlediği aşama olarak tanımlanabilir (Çelik, 2007: 16).

Bu boyuta göre, çalışan birey ile örgüt, hedef ve beklenti uyumunu yakalamaya çalışır. Bunu gerçekleştirebilen örgütler, objektif kariyer planı oluşturarak örgüt ile çalışan birey arasındaki amaç ve beklentileri sağlamış olmaktadır (Ömer ve Alkan, 2020: 95).

2.2.Kariyer Evreleri

Bireylerin kariyerleri insan yaşamıyla birlikte başlayarak ilerlemekte ve son bulmaktadır (Güney, 2015: 148). Her aşamada geçirilen zaman, bireylerde farklılık gösterirken beklenti ve ihtiyaçlarda farklılık gösterebilmektedir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 213). Çalışma hayatında bireyin kariyer aşamaları; keşfetme, oluşturma, devam ettirme ve sona erdirme aşaması olarak sınıflandırılmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 53).

2.2.1.Keşfetme (Tanıma) Aşaması (0-25)

Bireyin kariyerinde seçimler yaptığı, kendini tanıdığı ve ispatladığı, okul hayatından çalışma hayatına kadar olan süreyi kapsamakta ve genelde on beş yaşlarında başlayıp yirmili yaşların sonuna doğru sona ermektedir (Güney, 2015: 148).Kısacası, bireyin eğitim hayatından çalışma hayatına geçiş dönemidir (Özgödek, 2016:254).

Bu evrede, bireyin güvenlik, emniyet ve fizyolojik ihtiyaçları ön plandadır. Bireyleri, çevrenin istekleri ile ailenin finansal kaynakları yönlendirmektedir (Uzunbacak, 2004:22). Bireyin kendini ispatladığı ve önüne çıkan seçenekleri değerlendirdiği dönemdir (Budak, 2016: 313

Çalışma hayatına yönelik istek ve beklentilerin gerçeklikten uzak olduğu keşfetme (tanıma) döneminde eğitim sürecinde olan bireyin bir işte çalışması, kariyer anlayışının oluşmasında oldukça önemlidir. Keşfetme dönemi, bireyin çalışma hayatına hazırlık yaptığı faaliyetleri kapsar (Işık ve Çetin, 2019:172).

2.2.2. Oluşturma (İşe Başlama) Aşaması (25-35)

Birey, oluşturma (işe başlama) aşamasında kariyer seçimini yapmaktadır. Yaptığı kariyer seçiminin ne denli doğru bir tercih olduğuyla ilgili kariyer hedefi ve gerçek durumunu sürekli olarak karşılaştırma yapmaktadır.

Bu dönemde birey işyerinde oldukça üretkendir, kariyer gelişimi de etkin bir biçimde oluşmaktadır. Birey işyerinde kendisini kanıtladıkça kariyer anlayışındaki ilgi, iş güvencesinden daha çok başarı, saygınlık ve bağımsızlık ihtiyaçlarına doğru yönelmektedir (Aytaç,1997: 65).

Kendi becerileri ve organizasyonun hedefleri arasında denge kurmaya çalışması vardır (Şimşek vd, 2004: 18). Oluşturma aşamasında, idealler üzerine kurulmuş eğitim hayatı sonucunda çalışma hayatında var olan gerçekler ile yüz yüze gelen birey, idealler ve gerçekler arasında çatışmayla karşı karşıya kalabilmektedir (Aytaç 2005: 97).

2.2.3. Devam Ettirme (Gelişim) Aşaması (35-50 yaş)

Kariyerinde belirli bir seviyeye gelmiş, çalıştığı alanda söz sahibi olan birey, kariyer sürecinde devam ettirme (gelişim) aşamasındadır. Bu aşamada bireyin örgüt içinde sorumlulukları ve görevleri artmıştır. Birey çalıştığı örgütte inisiyatif kullanabilen uzmandır (Dündar, 2009: 270).

Devam ettirme (gelişim) aşamasında birey, kariyerini ve yaşamını yeniden değerlendirmektedir. Kariyer hedeflerine ulaşarak, iş tatmini ve mutluluk düzeyini yükseltebildiyse mevcut kazanımlarını korumayı ve performansını geliştirme yolunu seçer. Ancak kariyer sürecinde başarısız olduğunu düşünüyorsa kariyerinde düzeltmeler yapmaya, yeni bir iş arama yoluna gidebilmektedir. Bu aşamada birey; işyerindeki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, yaşamında olgunluk dönemi yaşıyor olması, ailesine daha fazla zaman ayırma isteği, hastalık, boşanma, ölüm gibi örgütsel ve bireysel etmenlerle de karşı karşıya kalabilmektedir (Aytaç, 1997: 67). Bu nedenle, devam ettirme aşamasına gelen bireyin kariyerindeki ilerleme sona ererek kariyeri, kendisinden ya da örgütten kaynaklanan, düzleşme ya da kariyer platosu adı verilen tek düze bir yaşam sürecine de girebilmektedir.

Bu durumda birey, başarısını sürdürebilmek için bir şeyler yapma isteğiyle, daha fazla sorumluluk alarak kariyer basamaklarında ilerlemeye devam etmekte, böylece saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını gidermiş olmakta ya da bireysel ve

örgütsel kaynaklı; psikolojik ve fizyolojik gerilemelere teslim olup verimliliği azalarak kariyerinde düşüş yaşamaktadır(Özdemir, 2006: 61).

2.2.4. Sona Erdirme (Emeklilik) Aşaması (50-65 yaş)

Bireylerin, çalışma hayatındaki sorumlulukları kariyerleri ile birlikte bu aşamada azalmaktadır. Sona erdirmeye aşaması bir diğer ifadeyle emeklilik; çalışma hayatındaki bireyin kariyerinin sona ermesidir. Bu dönemde oluşan iş kaybı, bireyin yaşamında boşluğa neden olmakta, bu durum bireyde şok etkisi yapabilmektedir. Bunun yanında çalışma hayatının son dönemine gelen bireyler emekli olurken bazı üst düzey bireyler öğretici pozisyonunda kalarak bilgi ve tecrübelerini gelecek kuşaklara aktarmak istemektedir (Aytaç, 2005: 73-74).

Günümüzde kariyer aşamalarının (keşfetme, oluşturma, devam ettirme ve sona erdirmeye) başlangıcından bitişine kadar olan süreçlerinin, doğrusal olarak ilerlemediği görülmektedir. 1980'lerde şirketlerin yaşadığı ekonomik problemler ile erken emeklilik kararı alarak emekli olan orta yaş çalışanların bazılarının, ikinci kariyerlerine başlaması dikkat çekici bir durumdur (Aytaç, 2005:135).

Günümüz çalışma hayatına yeni giren ya da girecek genç bireylerin, esnek, yarı zamanlı, geçici ve güvencesiz çalışma gibi günümüz çalışma biçimleriyle çalışacak durumda olmaları nedeniyle kariyer aşamalarının nasıl bir doğrultuda devam edeceği ve kariyer süreçlerinin nasıl sonuçlanacağı belirsizlik kazanmaktadır. Tüm bu nedenler ile günümüz çalışma hayatında kariyer sorunları yaşamaları da kaçınılmazdır. Bunlar;

Ay Işığı: Çalışma hayatında bireyin tecrübe edinme, maddi yetersizlikler, yoksulluk gibi nedenlerle asıl işinin yanında ek iş yapmasıyla meydana gelen kariyer sorunlarıdır. Birey ek yaptığı işte enerjisini harcadığı için, asıl işinde verimli olamamakta, bu durum işyerine sorun olarak yansımaktadır (Öztürk, 2020: 29)

Çift Kariyerlilik: Çalışma hayatında bireylerin aynı anda iki ayrı kariyere ya da uzmanlık alanına sahip olması, bu alanlardan deneyim kazanmasıdır. Çift kariyerlilikte önemli olan, bireyin hangi alanın kendisi için önemli olduğuna karar vererek bu alana yönelmesidir. Çünkü her iki alan içinde çaba sarf ettiğinde verimi ve başarısı düşecektir (Öztürk, 2020: 28-29).

Kariyer Şoku: Birey, çalışma hayatında iş ararken çok yüksek beklentilere girerek çalışmaya çok anlam yüklemektedir. Ancak çalışma hayatında karşılaştığı düşük

pozisyonda işe başlama, düşük ücret gibi olumsuzluklarla literatür de kariyer şoku olarak nitelendirilen kariyer sorunu ile karşılaşabilmektedirler (Gürbüz, 2017:256).

2.3. Kariyer Yaklaşımları

Küreselleşme, yaşanan değişimlerin sonucunda işin niteliği, çalışma hayatı ve sosyal hayat değişmekte, rekabet ortamı artmakta, dijital ekonomi olgusuyla birlikte bilgi toplumuna geçilmektedir. Bu bağlamda, yaşanan değişim ve gelişmeler neticesinde farklı kariyer yolları ve yeni kariyer yaklaşımları ortaya çıkmıştır (Aytaç, 2005: 231-232).

Kariyer yaklaşımları; geleneksel kariyer yaklaşımı ve güncel kariyer yaklaşımı şeklinde iki alt başlık altında ele alınmaktadır. (Atalay, 2021: 385).

2.3.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımları

Geleneksel kariyer yaklaşımı; “eski kariyer yaklaşımı”, “klasik kariyer yaklaşımı”, “bürokratik kariyer yaklaşımı” veya “örgütsel kariyer yaklaşımı” olarak adlandırılmaktadır. Bu kariyer yaklaşımında hiyerarşik ve düşük hareketlilikten söz edilmektedir (Gubler vd. 2013: 23).

Geleneksel kariyer anlayışında; düzenli, durağan ve önceden tahmin edilebilen işlerde yapılan ve sadece tek bir örgütte gerçekleştirilen kariyerden bahsedilebilir. Bunun nedeni çalışma hayatında geleneksel kariyer anlayışının hâkim olduğu dönemde standart bir üretim ve tek tip çalışan mevcuttur. Geleneksel kariyer anlayışında, çalışanın örgüt tarafından örgüt içinde belirlenen bir yolda ilerletilip, uzmanlığının artmasıyla birlikte terfi edeler. Sorumluluklarının artırılması, kariyer planlama ve yönetiminin örgüt tarafından sürdürülmesi hedeflenmektedir (Mc Donald ve Hite, 2005:420)

Geleneksel kariyer anlayışında; örgütlerin durağan bir çalışma hayatı içerisinde faaliyet gösterdikleri düşünülmektedir. Çalışanların kariyerleri, örgüt işleyişi içerisinde değerlendirilmekte ve kariyerleri süresince aynı örgütte kalacakları varsayılmaktadır. (Jablonski, 2005:12).

Geleneksel kariyer anlayışında; ödüllendirmenin hiç yok denecek kadar az olduğu ast-üst ilişkisine dayanan hiyerarşik bir sistemsel anlayış bulunur. Bu basamakları tırmanmak, çalışanın kariyer anlayışında başarının göstergesi olarak kabul edilmekte ve yeterli görülmektedir. Zamanla bu görüş değişime uğrayarak bireylerin kariyer anlayışında görüş ve istekler önem kazanmaya başlamaktadır (Baruch, 2006: 126).

Geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer kavramı, olanaklar, ilerlemeler ve başarılarla ilişkili “bir iş” olarak tanımlanmaktadır (Anafarta, 2001: 3). Bu tanımdan yola çıkarak geleneksel kariyer yaklaşımının genel özellikleri şu şekilde sıralanabilir. (Seçer ve Çınar, 2011: 51- 52; Dikili, 2012: 474-475; Özdemir, 2013: 259-260; Erdoğan, 2014:177-180; Gürbüz, 2017: 246);

- Kariyer merdivenleri yukarıya doğru olan çalışanlar örgüt içinde doğrusal ve dikey ilerlemektedir.
- Bireyler, belirli bir alanda eğitim gördükten sonra eğitimleriyle paralel bir pozisyonda bir örgütte çalışmaya başlayarak o örgüt içinde emekli olana kadar istihdam edilmektedir.
- Sorumluluk işveren merkezlidir.
- Çalışanların kariyeri örgüte bağlıdır.
- Makam ve mevki kariyer gelişiminin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple bireyler örgütten; ücret, terfi, unvan veya pozisyon gibi unsurlar beklemektedir.
- Bireyler çalıştıkları örgüte bağlıdır.
- Çalışanların kariyer anlayışı; bürokratik ve örgütle sınırlıdır.

Buradan hareketle geleneksel kariyer anlayışı çalışan bireylerin aynı meslek veya örgütte, hiyerarşi ve süreklilik esasında dikey olarak hareket ettiği kariyer yolu olarak da açıklanabilir (Dikili, 2012: 474; Cigara, 2019:100).

Bireylerin örgütte gelebileceği statünün önceden belirli olduğu geleneksel kariyer yaklaşımında; çalışanların kariyerleri örgütün kontrolündedir. Bireylerin motivasyonu insan kaynakları seçimi, geliştirilmesi ve terfilerle sağlandığı düşünülse de başka bir seçeneğin olmaması bazı çalışanlar açısından motivasyon kaybı yaşamasına ve örgütsel bağlılığının azalmasına neden olmaktadır (Bayram, 2008: 29; Seçer ve Çınar, 2011: 51).

2.3.2. Geleneksel Kariyer Yaklaşımından Güncel Kariyer Yaklaşımlarına Geçiş Nedenleri

Geleneksel kariyer yaklaşımı, küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin arttığı ve yaklaşık 1990'lı yıllara kadar kabul görmüştür (Tarhan, 2019: 11). 1990'lı yıllarda bireyler, bilgi ve becerilerini gelişmesiyle örgütlerin önemi azalmasıyla, bireysellik ön plana çıkmıştır (Brousseau vd. 1996: 52). Gelişmelerle beraber kariyer planlarında ve örgüt yapılarında değişimler gözlemlenmeye başlamıştır ve bunun sonucunda bürokratik ve örgüte bağlılığı yüksek olan geleneksel kariyer yaklaşımı, yerini, bireyin mesleğine bağlılığının ve profesyonelliğinin arttığı, güncel kariyer yaklaşımlarına bırakmıştır (Özdemir, 2013: 259; Misican ve Bedir, 2017: 80).

Geleneksel kariyer yaklaşımından, güncel kariyer yaklaşımına geçilmesinin nedenleri (Seymen, 2004: 93-99):

- İşletmeler dikey örgütlenmelerden yatay örgütlenmeye geçmektedir.
- Globalleşme etkisi giderek artmaktadır.
- İstihdam ilişkilerinin yapısı değişmektedir.
- Bireylerin değerleri değişmektedir.
- Okul ve iş hayatı arasındaki bağ giderek azalmaktadır.
- İşletmelerin ömrü kısalmaktadır.
- Çift kariyerli eşlerin artmasıyla birbirine bağlı kariyer hareketliliği de artmaktadır.

Geleneksel kariyer yaklaşımlarından güncel kariyer yaklaşımlarına geçişin nedenleri dört temel başlık altında toplanabilir (Çakmak, 2011: 48):

- 1-Örgütsel bağlılığın azalması,
 - 2- Örgüt yapılarındaki değişiklikler,
 - 3-İş güvencesinin azalması ve istihdam ilişkilerinin kesintiye uğraması
 - 4-Kariyer imkânlarının ve yatay kariyer hareketliliğinin artması şeklindedir.
- Güncel kariyer yaklaşımlarına ihtiyaç duyulmasına neden olan bu faktörlerin birbiri ile bağlantılı olduğu ve aynı zamanda bu faktörlerden birinin meydana gelmesi

sonucunda diğ er faktör veya faktörler ortaya çı kmaktadır.

2.3.3. Güncel Kariyer Yaklaşı mları

Değ iş en ç alış ma hayatına uyum sağ layabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için sürekli değ iş im ve yenilenen bir ç alış ma anlayışı içine giren örgütler rekabet edebilmek için şirketlerin küçük, akıllı ve hızlı olması gerekmektedir. Bu nedenle günümüzde, örgütlerin ve çalışanların eşit ölçüde esnek ve uyumlu olmaları beklenmektedir (Hall ve Moss, 1998: 22).

Bu nedenle günümüz ç alış ma hayatında meydana gelen değ iş ikliklerden; esneklik, yarı zamanlı ç alış ma, uzaktan ç alış ma, istihdam güvencesinin ortadan kalkması, küçülme gibi güncel ç alış ma biçimleri ile günümüz çalışanlarının karşılaş ma olasılığı oldukça yüksektir. Bu ç alış ma biçimlerinin kariyer alanına etkisi, geleneksel kariyer anlayışında olan örgütlerin, kariyer geliş im sorumluluğunu kendilerinden çalışanlara yükleme şeklinde kendisini göstermektedir. Bu durum, günümüz çalışanlarının kariyer anlayışında, “bireycilik” kavramını gündeme getirmektedir. Günümüz ç alış ma hayatında bireyciliğ in ön plana çıkması ile yapılan iş te, ücret, terfi gibi nesnel kariyer başarı ölçütlerinin yanı sıra, bireyin kendine has özelliklerinin de ön plana çıktığı; kişilik, ilgi, yetenek, özgünlük gibi öznel kariyer başarı ölçütleri de ç alış ma hayatı sürecinde etkisini göstermeye başlamıştır. Bunun sonucunda ç alış ma hayatında meydana gelen değ iş imler ile geleneksel kariyer anlayışının yanı sıra, bireyciliğ in etkisiyle ortaya çıkan çok yönlü ve sınırsız kariyer anlayışı gibi yeni kariyer anlayış biçimlerinin literatürde yerini aldığı görülmektedir (Briscoe vd., 2006 30-47).

Güncel kariyer yaklaşımalarının özellikleri (Bayraktaroğ lu, 2015: 207);

- Profesyonellik ve mesleğ e bağlılık söz konusudur,
- Birey merkezlidir,
- Bireyin inisiyatif sahibi olduğu bir süreç esastır,
- Çok yönlü ve yatay ilerlemeler mevcuttur,
- Kariyerin sübjektif/öznel yönü vurgulanmaktadır,
- Bireylerin bilgi ve yetenekleri kariyer geliş im unsuru haline gelmiştir,

- Bireylerin aldığı eğitim ve kariyer yolu paralel değildir, şeklinde sıralanabilir.

Aşağıda günümüz kariyer anlayışlarını oluşturan; çok yönlü kariyer anlayışı, sınırsız kariyer anlayışı, esnek kariyer anlayışı, portföy kariyer anlayışı, örgütsel kariyer anlayışı ve takım kariyer anlayışına yer verilmektedir.

2.3.3.1. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımları

Çok yönlülüğün İngilizce karşılığı olan “protean” kelimesi Homeros’un ünlü eseri İlyada ve Odyessia Destanı’nda adı geçen Yunan mitolojisinde bir deniz tanrısı olan ve gerektiği zaman şekil değiştirebilen “Proteus’tan” gelmektedir. Bireylerin değişen koşullara kolay uyum sağlaması nedeniyle Hall 1976 yılında “Proteus Destanı’ndan” esinlenerek çok yönlü (değişken) kariyer kavramını ortaya çıkarmıştır (Inkson, 2006: 51).

Ancak çok yönlü kariyer kavramı 1976 yılında ortaya atılmış bir kavram olsa da 1990’lı yılların sonuna doğru kariyer kavramı işletmeler ve çalışanlar tarafından önemsenip daha fazla kabul görmeye başlamış beraberinde popüler olmuştur (Baruch, 2014: 2703).

Çok yönlü kariyeri sürdürmek, öz farkındalık ve kişisel sorumluluğun yüksek düzeyde olmasını gerektirir (Hall, 1996: 10). Bireyin yönettiği bir süreç olduğundan eğitim, öğretim, çeşitli şirketlerde çalışma, mesleki alandaki değişiklikler gibi konularda bireyin çeşitli deneyimlerinden oluşan çok yönlü kariyer yaklaşımı, değişken yapıdaki bireyin kendini gerçekleştirme ve kariyer seçimi arayışında hayatındaki birleştirici ve bütünleştirici unsurlardan oluşmaktadır (Hall ve Moss, 1998: 25).

Çok yönlü kariyer yaklaşımında, bireyler anlaşmayı örgüt yerine kendisiyle yapmakta ve bu yeni anlaşmada örgütün rolü; çalışanların kariyerlerini geliştirmek için koçluk, eğitim gibi fırsatları ve kaynakları sağlamak, bireylerin kariyer sorumluluk almalarına yardımcı olmak, devam eden öğrenme için ortam oluşturarak bireyleri çalışmaya teşvik etmek şeklindedir (Aytaç ve Keser, 2017: 229).

Çok yönlü kariyerin başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi için uyumluluk ve kimlik olmak üzere iki unsura ihtiyacı vardır (Çetin ve Karalar, 2016: 165). Bu yaklaşıma göre, birey yeni koşullara uyum sağlama becerisi ve isteğinin olması gerekmektedir (Gubler

vd., 2014: 25). Sadece uyumluluk yeterli değildir. Çok yönlü kariyer algısına sahip olan bireyler kişisel kimliklerini, kariyer kararları için bir rehber olarak değerlendirmektedir (Volmer ve Spurk, 2011: 209). Çünkü bireylerin, kişisel davranışları; örgüt içinde yukarı doğru ilerleme, terfi alma amacı taşımamaktadır. Bu çalışanların kariyer anlayışı; işinde gelişerek mutlu olma odaklıdır (Seçer, 2007: 23).

2.3.3.2. Sınırsız Kariyer Anlayışı

Kariyer kavramının, örgüt sınırlarının dışında kavramsallaştırmak için esnek bir çerçeve sunan sınırsız kariyer yaklaşımı, 1994 yılından bu yana araştırılmaktadır (Pringle ve Mallon, 2003: 839).

“Sınırlı (bounded)” veya “örgütsel (organizational)” kariyerin tam tersi olan sınırsız kariyer, örgütsel kariyer ilkelerinden bağımsızdır (Arthur, 1994: 296). En basit ifadeyle sınırsız kariyer yaklaşımı, kariyerin örgütsel sınırlarla sınırlandırılmamasıdır (Gunz, Evans, ve Jalland, 2000: 26).

Sınırsız kariyer anlayışında birey, örgütsel sınırlarını aşarak aktif ilişkiler oluşturma ve bu ilişkileri sürdürme konusunda isteklidir. Sınırsız kariyer anlayışı, temelde psikolojik olmanın yanı sıra örgütler arası, fiziksel istihdam hareketliliğini de içermektedir. Bu nedenle örgütsel hareketlilik eğilimi yüksek olan bir birey, birçok işveren arasında kariyerini sürdürme konusunda kendisini rahat hissetmektedir. Bu nedenle sınırsız kariyer anlayışında olan bireyin çalıştığı iş yerinde uzun yıllar kalıp işini devam ettirme yerine sürekli gelişme ve ilerlemeye odaklanmaktadır. Bu bağlamda kariyer gelişiminde dikey yönde hareketlilik önemlidir. Sınırsız kariyer anlayışındaki bireyler, bulunduğu örgüt içinde bir üst pozisyona geçebilmek için bireysel çıkarları doğrultusunda, her türlü davranışı göstermektedir. Bu bireyler, çıkarlarına uygun, daha iyi şartlarda bir iş teklifi aldığında kolayca iş değişimi yapabilmektedir. Bu nedenle bu bireylerin kariyer anlayışlarında örgütsel bağlılıkları zayıftır (Briscoe vd., 2006: 31).

2.3.3.3. Esnek Kariyer Anlayışı

Esnek kariyer anlayışına sahip bireyler, kariyer süreçlerinde proje bazlı çalışarak kariyer gelişimlerini sağlamaktadır. Bu nedenle tek bir örgütte çalışma, bu anlayışa sahip bireyler için geçerli değildir. Bu bireyler, kariyer süreçlerinde birçok örgütte çalışabilecekleri esnek bir anlayışta. Çalışma hayatındaki gelişmeleri yakalayabilmek adına bilgi ve deneyimlerini sürekli geliştirme eğilimindedirler (Pilavcı,2007: 21).

Yapılan iş kapsamında bireyler, esnek kariyer anlayışlarıyla örgütün ihtiyacı olan beceri ve davranışları incelerken bunun yanında kendi sahip oldukları güçlü ve zayıf yönleri de değerlendirmektedir. Bu sayede örgüt içinde uzun dönemli istihdamlarının sağlanmasına yönelik planlar yapabilmekte, yapılan işte kendilerini gözlemleyerek rekabetçi yeteneklerini geliştirebilmektedirler (Waterman vd.1994: 87-95 Akt. Erdoğan, 2003:169). Esnek kariyer anlayışına sahip bireylerin kariyer anlayışı, her ne kadar proje bazlı olsa da, hedef ve amaçlarına uygun bir örgüt bulduklarında, uzun süre istihdam edilmeye yönelik bir davranış eğilimi sergiledikleride görülmektedir.

2.3.3.4. Portföy Kariyer Anlayışı

Handy (1994)' nin geliştirdiği portföy kariyer anlayışına sahip bireyler, çalışma hayatında bir örgütte tam zamanlı çalışan ve düzenli maaş alan birisi olmaktan yerine, bağımsız ve özerk çalışmayı tercih etmektedir. Bu anlayışa sahip bireyler yaptıkları işi “müşteri” olarak algılamaktadır. Bu bağlamda aynı anda birçok müşteri ile çalışan kişiler olmanın yanında bir örgütte bulunmadan kendi hesaplarına çalışmaktadırlar(Erdoğan, 2003:170).

Portföy kariyer anlayışına sahip bireyler, çalışma hayatında bir örgüt içinde işe alınmak yerine, belirli bir görev için sözleşmeli olarak işe başlar. Kariyer süreçleri içinde bilgi, yetenek ve beceri geliştirme, çalışma hayatı içinde yer bulma, bunun sonucunda oluşacak kişisel portföy inşası bütünüyle bu anlayışa sahip bireyin kendi sorumluluğundadır (Aytaç 2005:246-247).Portföy kariyer kavramını ilk kez Handy kullanmıştır (Mallon, 1999: 359). Bu kavramı Handy, günümüzde büyük ya da orta ölçekli kuruluşların üç tür çalışana sahip olacağını savunan ve 1989 yılında üç yaprakten oluşan “shamrock organization -yonca organizasyon” modeli ile açıklamıştır (Morgan, 2003: 35). Bu model de birinci yaprak; profesyonel çalışanlardan oluşan ve örgütün ayakta kalmasını sağlayan temel yapı taşlarını oluşturan çekirdek kadrodur. İkinci yaprak ise proje bazında sözleşmeli olarak işe alınan yarı zamanlı profesyonel çalışanlardan, üçüncü yaprak ise rutin işleri yapan geçici ve kısmi çalışanlardan oluşmaktadır (Born ve Witteloostuijn, 2012: 25). Bu anlamda Handy kaçınılmaz olan değişim ve belirsizlik karşısında yeteneklerin bir portföyünün kurulması ve bireyler kariyerleri ile ilgili sorumluluğu üzerlerine alması gerektiğini bildirmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 226).

Bireyler tam zamanlı istihdam etmekte ve tek bir örgüte bağlı olmaktan ziyade profesyonel hizmet vermeyi benimsemekte ve örgüt tarafından ödüllendirme yerine

verilen görevi başarıyla yerine getirmenin sağladığı motivasyonu değerlendirmek istemektedir (Bakioğlu ve Aksoy, 2013: 13-14). Bu doğrultuda, birey kariyeri ile ilgili sorumlulukları üstelenerek kendi yeteneklerinden bir portföy oluşturur (Aktaş, 2015: 29).

Kariyer geliştirme aracı ve bireylerin yansıması olan portföyler, kişilerin bireysel kariyer hedeflerine göre uyarlanmaktadır (Williams, 2016: 1). Portföy kariyer yaklaşımında önemli olan müşteri ve müşteri talebi olduğu için çalışan talepler karşısında yetersiz kalmamak için kendini geliştirmektedir (Güney, 2015: 174). Bu kariyer yaklaşımının amacı, bireylerin profesyonel olarak performans artırmasını sağlamaktır (Williams, 2016:14).

Portföy kariyer yaklaşımını ayırt eden üç unsur bulunmaktadır. Bunlar; (Fenwick, 2006: 68)

- a. “Stop-gap (ara/geçici boşluk)” dan ziyade bir yaşam biçimi,
- b. Geliştirilen ve sunulan uzmanlık anlayışı,
- c. Herhangi bir örgüte veya bireye bağlı olmadan benzersiz kimlik duygusuyla çalışan kişilerdir.

Portföy çalışma, Uzun süreli çalışma anlayışı yerine müşteri ya da işverenlerle parça başı işler karşılığında çalışmayı ve üretilen mal ya da gerçekleştirilen performans karşılığında gelir elde etmeyi amaçlamaktadır. Portföy çalışma, bireyin birden fazla müşteri ya da işveren için çeşitli işler yapmasına dayalı bir çalışma biçimidir (Erdoğan ve Çiğdem, 2017: 139).

2.3.3.5. Örgütsel Kariyer Anlayışı (İki Basamaklı Kariyer Yolu)

Çalışma hayatı içinde yer alan; teknik çalışan, uzman çalışan, araştırma geliştirme alanlarında çalışanların kariyer problemlerinin önüne geçmek, örgütsel kariyer anlayışının (iki basamaklı kariyer yolu) amacını oluşturmaktadır. Çünkü teknik mesleki alanlarda (mühendis, doktor vb.) çalışan bireylerin kariyer anlayışı, kariyer süreçlerinde mesleki bir olgunluğa ulaştığında, kariyerlerine yönetici olarak devam etme yönünde olabilmektedir. Bu bireyler, teknik uzman bir yönetici pozisyonuna geldiğinde teknik becerilerinin yerini, çalışanlar arası ilişkiler, farklı yönetimsel beceriler almaktadır. Bu durumda başarılı bir teknik eleman, yönetici pozisyonunda başarısız olabilmekte, bunun yanında eski teknik yetkinliklerini de kaybedebilmektedir (Erdoğmuş, 2003:166-167).

Örgütsel kariyer anlayışıyla (iki basamaklı kariyer yolu), örgüt içinde çalışan bireylerin, teknik ya da yönetsel alanda ilgi ve ihtiyaçlarına yönelik düzenlenmiş ikili bir terfi sistemine gidilmektedir. Bu sayede teknik elemanların gelişimleri doğrultusunda uzmanlıklarında yukarıya doğru sağlanan ilerlemenin adı konulmakta (mühendis, şef mühendis, baş mühendis vb.), yaptıkları iş işlevsel bir yönetim boyutu kazanmaktadır. Bu durum teknik elemanın iş tatminini olumlu etkilemektedir. Ayrıca çalışana yönetsel alanda sorumluluk alabilmeleri için örgüt içinde yaratılan fırsatlardan haberdar olma ve fırsatlara ulaşma imkânı sağlanmaktadır (Göktaş, 2017:379)

2.3.3.6. Takım Kariyer Anlayışı

Takım kavramı; belirli bir amacı gerçekleştirmek için toplanan bireylerin, olumlu bir sinerji oluşturarak bir arada bulunmaları olarak tanımlanmaktadır. Bu grubun yaptığı çalışmalar ise takım çalışması olarak nitelendirilmektedir (Robbins, 1997:294).

Takım kariyer anlayışına sahip birey, kendi kariyer gelişiminin sağlanabilmesi için, takımın genel anlamda performans düzeyinin yükseltilmesine yönelik bir anlayış sergilemektedir. Çünkü takım kariyer anlayışında takımın ortak hedeflere ulaşmasıyla ortaya çıkan sinerji, takım üyelerinin her birinin kariyer gelişimini etkileyecektir (Cianni, Wnuck, 1997:112).

Tarihsel süreç içerisinde 19.yüzyılda bürokratik örgütlenmelerde ortaya çıkan geleneksel kariyer anlayışı, değişen çalışma hayatı, değişen bireysel ve örgütsel unsurlar ile dönüşerek günümüz kariyer anlayışlarını ortaya çıkarmaktadır. Geçmişten günümüze farklılaşarak gelen kariyer anlayışları kuşaklar bazında değerlendirildiğinde, her kuşağın kendi yaşadığı dönemin çalışma anlayışından etkilendiğini, her birinin farklı kariyer anlayışlarına sahip olduğu görülmektedir.

2.3.4. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları

Son zamanlarda işin değişen doğası ve "post-kurumsal dünyada" başarılı olmak için ne gerektiği hakkında çok fazla araştırmalar yapılmakta ve araştırmacılar, örgütlerdeki kariyerlerin geleceğini değerlendirirken teknoloji, belirsizlik ve karmaşıklıklarla birlikte meydana gelen büyük değişiklikler hakkında uyarı çanlarını çalarak artık başarıya giden ana yollarda büyük şirketlerin olmayacağını belirtmektedir.

Çağdaş kariyer yaklaşımlarıyla birlikte kariyer yolları örgütlerin dışında yer almakta ve bireysellik ön plana çıkmaktadır. Örgütlerin dışından kariyerlerini belirleyen

bireyler aynı zamanda ayrıldıkları örgüte de hizmet edebilmektedir. Şekil 6’da büyük örgütlerden ayrılan bireylerin, ayrıldıkları örgüte yapacağını kabul ettiği işlerin bölümü gösterilmektedir (Peiperl ve Baruch, 1997: 11-12).

Geçici kariyerler bireylere bağımsızlık kazandırırken fırsat ve taleplere de hızlı bir şekilde yanıt verebilmeleri için esneklik sağlamaktadır (Akın, 2005: 7). Çağdaş kariyer yaklaşıma göre çalışan bireyler hem özel hem de çalışma hayatları arasında dengeli bir yaşam kurabilirlerse başarılı olabilir (Arıcı, 2019: 122).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER ANLAYIŞININ Z KUŞAĞI AÇISINDAN İNCELENMESİ: DENİZLİ'DE BİR FEN LİSESİNDE YAPILAN ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın konusu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmayı oluşturan evren ve örneklem grubu verilmekle birlikte araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi, araştırmanın hipotezleri, araştırma verilerinin analizi ve bulgular yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Konusu

Toplumu derinden etkileyen, ekonomik, siyasi ve toplumsal olaylar sonucu dönemsel olarak belirlenen zaman sınırları içine doğan bireylerin oluşturduğu kuşaklar, yaşadıkları dönemin etkileriyle birbirlerinden ayrılarak farklı anlayışlara sahip olabilmektedir.

Günümüzde küreselleşmenin yanında teknolojiye meydana gelen gelişmeler, toplumsal yapıları, çalışma hayatını, örgütlerin yapısını değiştirmekle birlikte bireylerin çalışma hayatına karşı oluşturduğu kariyer anlayışını da etkilemektedir. Bu bağlamda günümüzde lise eğitiminde ve yakın bir zamanda çalışma hayatına girecek olan Z Kuşağı bireylerinin kariyer anlayışı araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma üniversite eğitiminde olan Z Kuşağı bireylerinin, kariyer anlayışlarının hangi yönde olduğu, cinsiyet ve kariyer anlayışları arasında farklılık olup olmadığının tespitine yöneliktir. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde Z Kuşağı ile ilgili çalışmaların yapıldığı ancak lise eğitiminde olan Z Kuşağı bireylerinin kariyer anlayışlarına yönelik çalışmaların sayıca az olduğu görülmektedir. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve değişen çalışma hayatı çalışanların çalışmaya olan bakışlarını değiştirmektedir.

3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Değişen ve yenilenen çevre koşullarının da etkisiyle insan yaşamında önemli bir yere sahip olan kariyer, bireylerin gelecekle ilgili beklentilerinin belirlenimlesin de vazgeçilmez bir yere ve öneme sahip kavramdır.

Bu önem doğrultusunda hazırlanmış olan bu çalışmanın evrenini Denizli İlinde bulunan 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında Yaşar Kımıl Fen Lisesinde 588 tane lise öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme için 9. ve 10. Sınıfta öğrenim gören öğrenciler belirlenmiştir. Bu araştırmanın örneklemini Yaşar Kımıl Fen Lisesinde öğrenim görmekte olan 9. Ve 10. Sınıfta bulunan öğrencilere uygulanmış ve geçerli 130 veri setine ulaşılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır.

3.4.Araştırmada Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Araştırmada McWhirter ve McWhirter (2008) tarafından geliştirilen FESA (Future Expectations Scale for Adolescents) ölçeğinin Türkçeye uyarlaması olan Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği (EGBÖ) kullanılmıştır (Ünlü ve Çiçek, 2019: 452; Tuncer, 2011: 1269). Orijinal ölçek 25 maddeden ve dört boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu olan bu boyutlar; iş ve eğitim, evlilik ve aile, din ve toplum, sağlık ve yaşamdır. Bu dört faktörlü yapının Cronbach Alfa katsayısı 0,922 olarak bulunmuştur. Araştırmada beşli Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır (1: Hiç katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum).

Araştırma için Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun E-93803232-622.02-369204 sayılı ve 17/05/2023 tarih ve 10-10 toplantı/karar nolu etik kurul onayı ile izin alınmıştır.

3.5. Araştırma Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 20. paket programından yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerini ifade eden bulgular sunulmuş ve frekans analizi yapılmıştır. Sonrasında ölçeğin güvenirlik katsayısını bulmak için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

Ardından ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktörler arası ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak değişkenler arasındaki farklılıkları tespit etmek için bağımsız örneklem T testi ve Anova testleri yapılmıştır.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri

H1:Kariyer beklentisi ile demografik değişkenler arasında ilişkiler vardır.

H2:Katılımcıların cinsiyetleri açısından kariyer beklentilerinde farklılık vardır.

H3: . Kariyer beklentisi boyutlarında anne mesleğine göre farklılık vardır.

H4: Kariyer beklentisi boyutları anne eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

3.7. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde saha araştırmasından elde edilen veri analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu bölüm çerçevesinde; ölçek ifadelerine, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine, açıklayıcı faktör analizine, doğrulayıcı faktör analizine, farklılık analizlerine ve korelasyon analizine ilişkin bulgular üzerinde durulmuştur.

3.7.1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Aşağıda, araştırma örneklemine dâhil edilen VE Denizli’de bulunan Yaşar Kımıl Fen Lisesi öğrencilerinin cinsiyet, yaş, sınıf, kardeş sayısı, oturulan ev ve aile durumu gibi sosyo-demografik değişkenlerin özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarının bulunduğu tablo yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde gruplara ait dağılımların birbirlerine yakın olması açısından homojen olduğu öne sürülebilir. Buna rağmen katılımcıların çoğunluğunu (f=69; %53) erkek, yaşları 16-17 arasında değişen (f=112; %86,2), 11.sınıf (f=69; %53,1), kardeş sayısı iki (f=74; %23,8), kendi şahsi evinde ikamet eden (f=99; 76,2) ve ailesi birlikte yaşayan öğrencilerin (f=114; %87,7) oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Gruplar	f	%
Cinsiyet		
Erkek	69	53,1
Kadın	61	46,9
Yaş		
16-17 yaş	112	86,2
14-15 yaş	11	8,5
18-19	6	4,6

20-21 yaş	1	,8
Sınıf		
11. sınıf	69	53,1
10. sınıf	60	46,2
9. sınıf	1	,8
Kardeş Sayısı		
İki kardeş	74	56,9
3 kardeş	33	25,3
Tek çocuk	16	12,3
Dört ve fazlası	7	5,5
Oturulan Ev		
Şahsi	101	77,7
Kira	25	19,25
Diğer	4	3,05
Aile Durumu		
Aile birlikte yaşıyor	114	87,7
Anne-baba boşanmış	14	10,8
Diğer	2	1,5
Total	130	100,0

Araştırma çerçevesinde değerlendirmeye alınan bir diğer ölçüt öğrencilerin ebeveynlerinin mesleklerine ilişkin bulgulardır (Tablo 4). Bulgular incelendiğinde Yaşar Kımıl Fen Lisesi'nde araştırma kapsamına dâhil edilen öğrencilerin ebeveynlerinden baba mesleğinin ağırlıklı olarak öğretmen (f=21; %16,2) ve mühendis (f=11; %8,5); anne mesleğinin ise öğretmen (f=20; %15,4) ve ev hanımı (f=48; %16,9) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların ebeveyn mesleklerine ilişkin bulgular

Meslek	Baba		Anne	
	f	%	f	%
Öğretmen	21	16,2	20	15,4
Mühendis	11	8,5	1	0,8
Memur	6	4,6	2	1,5

Polis	4	3,1	3	2,3
İşçi	3	2,3	5	3,8
Ev Hanımı	1	,8	48	36,9
Avukat	1	,8	-	-
Diğer	83	63,8	51	39,2
Toplam	130	100,0	130	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin ortaya koyulmaya çalışılan bir diğer özellik, ebeveynlerinin eğitim durumları olmuştur. Betimsel analiz sonuçları öğrencilerin babalarının ağırlıklı olarak üniversite (f=73; %56,2) mezunu bunu sırasıyla lise (f=29; %22,3), ilkokul (f=14; %10,8), ortaokul (f=9; %6,9) ve son olarak lisansüstü (f=5; %3,8) mezunu olduğu görülmüştür. Betimsel analiz sonuçları öğrencilerin anne eğitim durumlarının, baba eğitim durumlarına paralellik gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna göre öğrencilerin annelerinin çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu (f=51; %39,2), bunu sırasıyla lise (f=35; %26,9), ilkokul (f=24; %18,5), ortaokul (f=16; %12,3), lisansüstü (f=4; %3,1) mezuniyetinin takip ettiği belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Katılımcıların ebeveyn mesleklerine ilişkin bulgular

Eğitim Durumu	Baba		Anne	
	f	%	f	%
Üniversite	73	56,2	51	39,2
Lise	29	22,3	35	26,9
İlkokul	14	10,8	24	18,5
Ortaokul	9	6,9	16	12,3
Lisansüstü	5	3,8	4	3,1
Toplam	130	100,0	130	100,0

3.7.2 Ölçek İfadelerine İlişkin Betimsel Bulgular

Kariyer beklentisi ölçeği, 25 ifade ve dört boyuttan oluşmaktadır. Aşağıda yer alan tabloda Yaşar Kıymıl Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer beklentileri ölçeğinin iş ve eğlence boyutu ifadelerine verdikleri yanıtların sıklık ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir (Tablo 6). Buna göre iş ve eğlence boyutuna öğrencilerin baskın çoğunluğu olumlu yanıt

verirken “hedeflediğim eğitim düzeyine ulaşacağım” ve “işim bana kendimle gurur duymam için fırsatlar verecek” boyutlarının nispeten daha fazla öne çıktığı belirlenmiştir. Verilen yanıtlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde ise öğrencilerin iş ve eğlence boyutu açısından kariyer beklentilerinin yüksek olduğu öne sürülebilir.

Tablo 6. İş ve eğlence boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130)

İş ve Eğlence Boyutu İfadeleri	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hayatımla ilgili başarmak istediğim şeyleri başarmış olacağım	5	3,8	3	2,3	5	3,8	42	32,3	75	57,7
İstedğim şeyleri satın alabileceğim	5	3,8	2	1,5	7	5,4	42	32,3	74	56,9
İyi bir iş bulacağı	2	1,5	6	4,6	11	8,5	35	26,9	76	58,5
Hedeflediğim eğitim düzeyine ulaşacağım	4	3,1	1	,8	8	6,2	36	27,7	81	62,3
Hoşlanacağım bir iş bulacağım	3	2,3	3	2,3	17	13,1	33	25,4	74	56,9
İstikrarlı bir iş bulacağım	2	1,5	6	4,6	19	14,6	38	29,2	65	50,0
Geçimimi her zaman sağlayacağım	3	2,3	3	2,3	20	15,4	33	25,4	71	54,6
Kendimi güvende hissedeceğim	4	3,1	7	5,4	21	16,2	32	24,6	66	50,8
Kazandığım para bana ve hayat arkadaşşıma yeterli gelecek	7	5,4	5	3,8	17	13,1	32	24,6	69	53,1
İşim bana kendimle gurur duymam için fırsatlar verecek	2	1,5	2	1,5	16	12,3	29	22,3	81	62,3
Mutlu bir hayatım olacak	5	3,8	5	3,8	23	17,7	32	24,6	65	50,0

1= Hiç Katılmıyorum; 2= Kısmen Katılmıyorum; 3= Fikrim yok; 4= Kısmen Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Öğrencilerin kariyer beklentileri ile ilgili belirlenmeye çalışılan bir diğer boyut, evlilik ve aile olmuştur. Buna göre ölçme aracında toplam yedi ifade ile ortaya koyulmaya çalışılan boyuta ilişkin verilen yanıtların dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 7). Yanıtlar incelendiğinde ilk dört ifadeye verilen yanıtların oldukça benzer bir dağılım gösterdiği belirlenirken; çocuklarla ilgili son üç ifadeye verilen yanıtların ağırlıklı olarak “kısmen katılıyorum” ile “tamamen katılıyorum” şeklinde olumlu yönde olduğu anlaşılmıştır. Buradan hareketle kariyer beklentilerinde evlilik ve aile kurumuna ilişkin beklentilerinin düşük olduğunu sürmek mümkündür.

Tablo 7. Evlilik ve aile boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130)

Evlilik ve Aile Boyutu İfadeleri	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

Evleneceğim	17	13,1	4	3,1	38	29,2	34	26,2	37	28,5
Çocuklarım olacak	22	16,9	11	8,5	40	30,8	26	20,0	31	23,8
25 yaşından önce evli olacağım	43	33,1	21	16,2	48	36,9	9	6,9	9	6,9
Evliliğim hep sürecek	19	14,6	9	6,9	51	39,2	25	19,2	26	20,0
Çocuğuma güvenli bir ortam sağlayacağım	8	6,2	-	-	14	10,8	26	20,0	82	63,1
Çocuğum daima barış içinde yaşayacak	8	6,2	3	2,3	26	20,0	19	14,6	74	56,9
Çocuğumun uzun bir hayatı olacak	9	6,9	1	,8	41	31,5	22	16,9	57	43,8

1= Hiç Katılmıyorum; 2= Kısmen Katılmıyorum; 3= Fikrim yok; 4= Kısmen Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Sağlık ve yaşam boyutuna yönelik verilen yanıtlar incelendiğinde “spor yapacağım” ifadesine ilişkin dağılımların diğer ifadelere kıyasla daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir (Tablo 8). Yanıtlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde ise öğrencilerin kariyer beklentileri içerisinde sağlık ve yaşam boyutuna yönelik algılarının olumlu bir eğilim gösterdiğini ifade etmek mümkündür.

Tablo 8. Sağlık ve yaşam boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130)

Sağlık ve Yaşam Boyutu İfadeleri	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sağlığım iyi olacak	4	3,1	8	6,2	38	29,2	33	25,4	47	36,2
Uzun bir hayat yaşayacağım	5	3,8	14	10,8	51	39,2	22	16,9	38	29,2
Sağlıklı bir diyet yapacağım	14	10,8	9	6,9	26	20,0	43	33,1	38	29,2
Spor yapacağım	5	3,8	2	1,5	11	8,5	41	31,5	71	54,6

1= Hiç Katılmıyorum; 2= Kısmen Katılmıyorum; 3= Fikrim yok; 4= Kısmen Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Öğrencilerin kariyer beklentileriyle ilgili olarak değerlendirilen son boyut din ve toplum olmuştur. Üç ifade ile değerlendirilen din ve toplum boyutuna verilen yanıtların homojen bir dağılım gösterdiği görülmektedir (Tablo 9). Buna göre öğrencilerin din ve toplum bağlamındaki kariyer beklentilerine ilişkin olumlu veya olumsuz bir yargıya varmanın güç olduğunu ifade etmek gerekmektedir.

Tablo 9. Din ve toplum boyutuna ilişkin betimsel bulgular (n=130)

Din ve Toplum Boyutu İfadeleri	1	2	3	4	5
---------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Dini aktivitelere katılacağım	14	10,8	20	15,4	45	34,6	27	20,8	24	18,5
Düzenli olarak toplumsal ve dini hizmetlere katılacağım	22	16,9	15	11,5	48	36,9	27	20,8	18	13,8
Topluluğumda lider olacağım	17	13,1	14	10,8	33	25,4	31	23,8	35	26,9

3.7.3 Normal dağılıma İlişkin Bulgular

Bilimsel araştırmalarda ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri gibi merkezi eğilim ve yayılım ölçütlerinin normal dağılımın değerlendirilmesinde sıklıkla kullanıldığı bilinmektedir. Öğrencilerin kariyer beklentilerinin çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen mevcut çalışmada, elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı bu ölçütler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Buna göre yapılan analizlerde elde edilen ilk sonuçlara göre çarpıklık ve basıklık değerinin normal dağılım için olması gereken eşiğin üzerinde olduğu görülmüştür. Normal dağılımı bozan anketin belirlenmesi amacıyla histogram grafiğine bakılmış ve sonuç olarak 128, 129 ve 130 numaralı anketlerin normallikten sapmaya neden olan anketler olduğu belirlenmiştir. İlgili anketler değerlendirme dışı bırakılarak yeniden analiz gerçekleştirilmiş ve sonuçta Tablo 10'da sunulan değerlerden anlaşılacağı üzere çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olması yönüyle normallik koşulunu sağladığı ortaya koyulmuştur (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 10. Normal dağılıma ilişkin bulgular

<i>İfadeler</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
İş ve Eğlence	4,36	,584	-,886	,278
Evlilik ve Aile	3,574	,844	-1,168	1,944
Sağlık ve Yaşam	3,574	,8448	-1,168	1,944
Din ve Toplum	3,233	,9896	-,073	-,571

3.7.4 Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Kariyer beklentisi ölçeği uluslararası alanyazında geliştirilen ve ulusal yazında ise Türkçeye uyarlanan bir ölçme aracıdır. Mevcut araştırmada ölçeğe açımlayıcı faktör analizi uygulanmış, elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda raporlanmıştır. Buna göre

ölçme aracının dört boyutlu bir yapıyı ölçtüğü, her bir ifadenin faktör yükünün olması gereken eşik aralıklarında yer aldığı görülmüştür. Örneklem yeterliliğini değerlendirmek amacıyla değerlendirmeye alınan Kaiser-Meyer-Olkin değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülürken ölçme aracının kariyer beklentisini ölçme yeteneğinin yaklaşık %60 olduğu tespit edilmiştir.

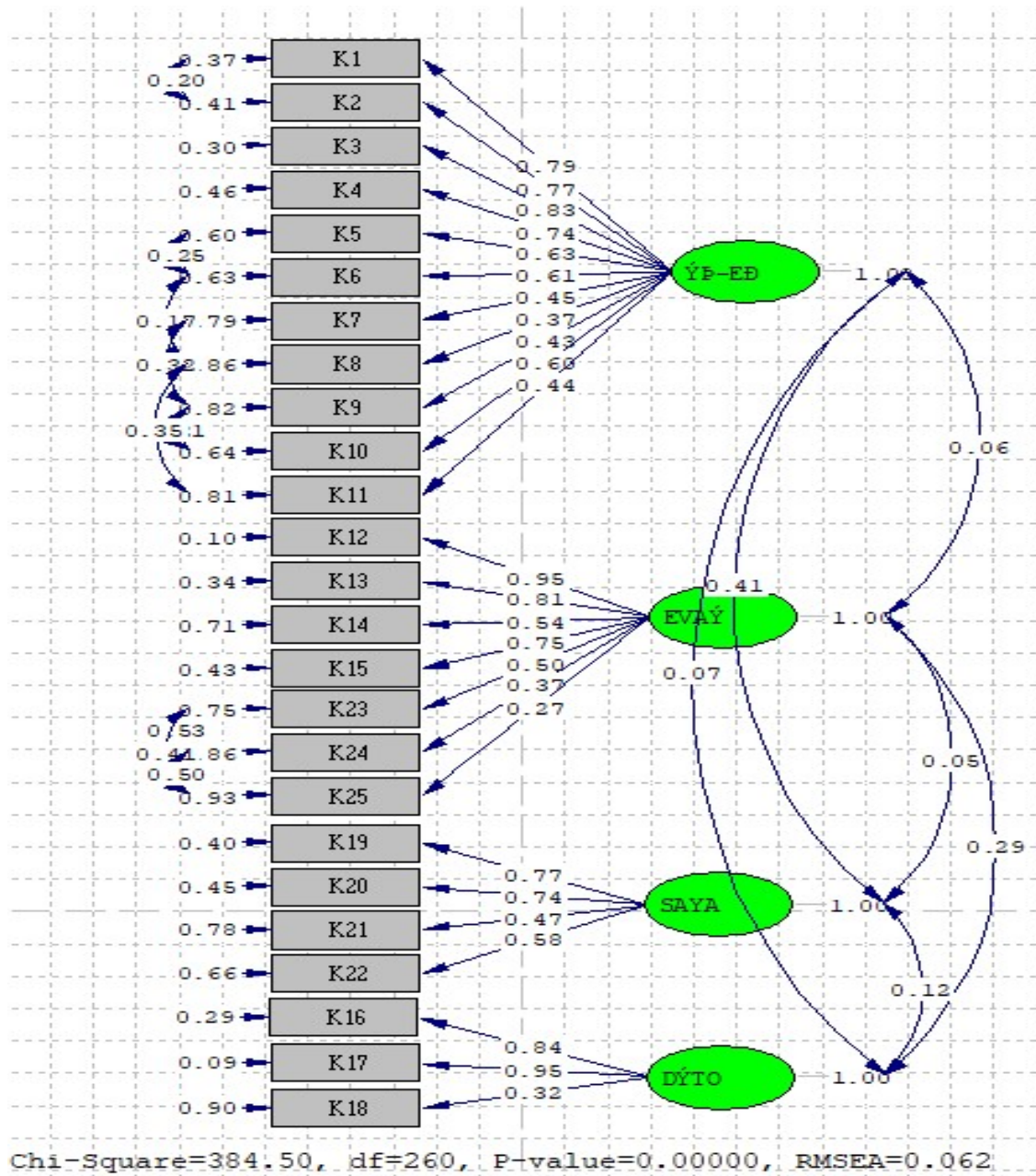
Tablo 11. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular

İfadeler	1	2	3	4
Hayatımla ilgili başarmak istediğim şeyleri başarmış olacağım	,646			
İstediğim şeyleri satın alabileceğim	,659			
İyi bir iş bulacağım	,725			
Hedeflediğim eğitim düzeyine ulaşacağım	,589			
Hoşlanacağım bir iş bulacağım	,570			
İstikrarlı bir iş bulacağım	,564			
Geçimimi her zaman sağlayacağım	,600			
Kendimi güvende hissedeceğim	,520			
Kazandığım para bana ve hayat arkadaşıma yeterli gelecek	,579			
İşim bana kendimle gurur duymam için fırsatlar verecek	,653			
Mutlu bir hayatım olacak	,601			
Evleneceğim		,731		
Çocuklarım olacak		,681		
25 yaşından önce evli olacağım		,554		
Evliliğim hep sürecek		,652		
Çocuğuma güvenli bir ortam sağlayacağım		,447		
Çocuğum daima barış içinde yaşayacak		,404		
Çocuğumun uzun bir hayatı olacak		,454		
Dini aktivitelere katılacağım			,520	
Düzenli olarak toplumsal ve dini hizmetlere katılacağım			,534	
Topluluğumda lider olacağım			,322	
Sağlığım iyi olacak				,488
Uzun bir hayat yaşayacağım				,543
Sağlıklı bir diyet yapacağım				,519
Spor yapacağım				,495
Açıklanan Toplam Varyans	%24,5	%15,4	%9,3	%7,0
Toplam	%56,28			
Kaiser-Meyer-Olkin	,782			
Bartlett's Test of Sphericity	1606,644			

1= İş ve eğlence; 2= Evlilik ve Aile; 3= Din ve Toplum; 4= Sağlık ve Yaşam

3.7.5 Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Bilimsel araştırmalarda doğrulayıcı faktör analizi, keşfedilen bir yapının doğrulanması veya geçmiş araştırmalarda geçerli ve güvenilir olduğu saptanmış ölçme araçlarının yapısını ortaya koymak amacıyla kullanılabilir. Geçmiş araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da faktör yapıları ortaya koyulmuş dört faktörlü bir yapıya sahip bir ölçme aracı olan Kariyer Beklentisi Ölçeğinin yapısı doğrulayıcı faktör analizi lamda değerleri ile χ^2/sd , RMSEA, CFI, GFI, NFI, NNFI, IFI, RFI, AGFI ölçütleri dikkate alınarak test edilerek doğrulanmıştır. Buna göre RMSEA=0,062; CFI=0,95; NNFI=0,94; IFI=0,95; ölçütlerinin iyi uyum düzeyinde GFI=0,80; RFI=0,84 ölçütlerinin ise iyi uyum eşiğinin altında kaldığı saptanmıştır. Örneklem sayısı ile ilgili olduğu düşünölen bu durumda, elde edilen sonuçlar ve lamda değerleri dikkate alındığında ölçme aracının dört faktörlü kariyer beklentisini ölçtüğü öne sürülebilir.



Şekil 1. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı

7.6 Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmalarda ölçme aracının ölçülmek istenen konuyu test etmesinin diğer bir yolu olarak sıklıkla kullanılan Cronbach's Alpha iç tutarlılık kat sayısı yer almaktadır. Ölçme aracının her bir boyutunun ve ölçme aracının bir bütün olarak tutarlılığının değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analiz sonuçları, her bir boyutun ve ölçeğin tamamının iyi ve yüksek güven düzeyinde değişen aralıklarda istatistiksel olarak güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 12. Güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular

Değişken	İfade sayısı	Cronbach's Alpha
İş ve eğlence	11	,922
Evlilik ve Aile	7	,836
Din ve Toplum	3	,695
Sağlık ve Yaşam	4	,756
Kariyer Beklentisi	25	,894

3.7.7 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer beklentisi ölçeğine verdikleri yanıtlar ve sosyo-demografik değişkenler arasında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 13). Buna göre sınıf ile yaş; kardeş sayısı ile sınıf, anne mesleği ile kardeş sayısı ve baba mesleği; baba eğitim durumu ve mesleği; anne eğitim durumu ile baba eğitim durumu; evlilik-aile boyutu ile iş-eğlence boyutu; din-toplum ile iş-eğlence ve evlilik-aile boyutları; sağlıklı yaşam ile iş-eğlence ve evlilik-aile boyutları arasında 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan, anne eğitimi ile baba mesleği; oturulan ev ile anne eğitim durumu; evlilik aile boyutu ile cinsiyet; din-toplum boyutu ile cinsiyet ve anne eğitim durumları arasında ise 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durumda H1 hipotezimiz kabul edilmiştir.

Tablo 13. Değişkenlerarası korelasyon analizine ilişkin bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Cinsiyet	1													
2. Yaş	-,023	1												
3. Sınıf	,050	,238**	1											
4. Kardeş sayısı	,071	,020	,317**	1										
5. Baba meslek	-,094	,046	-,020	-,062	1									
6. Anne meslek	,002	-,118	-,103	-,187*	,391**	1								
7. Baba eğitim	,006	,075	-,033	-,125	-,372**	-,153	1							
8. Anne eğitim	,123	,096	-,058	-,170	-,173*	,051	,476**	1						
9. Ailenin durumu	-,018	,120	,021	-,165	,073	,035	,031	,029	1					
10. Oturulan Ev	-,076	-,103	,103	,042	-,132	,069	-,016	-,278**	,159	1				
11. İş Eğlence	,041	-,141	,000	-,056	-,027	,080	-,006	,046	-,033	-,091	1			
12. Evlilik Aile	-,215*	,139	,119	,047	,077	,004	-,083	-,207	,006	,050	,244**	1		
13. Din Toplum	-,182*	,038	-,062	,032	,008	-,042	,079	-,210*	,002	-,001	,237**	,420**	1	
14. Sağlıklı Yaşam	-,066	,006	-,004	-,098	,028	,007	-,057	-,062	-,016	,002	,508**	,297**	,213	1

* 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır

**0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır

3.7.8 Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer beklentileri ve sosyo-demografik değişkenlerinin her biri için bağımsız örneklem t-testi ve varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu analizlerden ilki kariyer beklentisi boyutlarının öğrencilerin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasıdır. Analiz sonucunda; evlilik ve aile ile din ve topluma yönelik tutumlarının cinsiyete göre 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak fark gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağına bakıldığında her iki boyut için de erkeklerin kadınlara göre daha olumlu bir tutum içinde oldukları belirlenmiştir (Tablo 14). H2 hipotezimiz kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 14. Kariyer beklentisi boyutlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>Sig.</i>
İş Eğlence	Erkek	67	4,355	,559	-,180	125	,858
	Bayan	60	4,374	,615			
Evlilik Aile	Erkek	67	3,780	,752	2,987	125	,003*
	Bayan	60	3,345	,888			
Din Toplum	Erkek	67	3,412	1,054	2,190	125	,030*
	Bayan	60	3,033	,880			
Sağlık Yasam	Erkek	67	3,966	,716	1,149	125	,253
	Bayan	60	3,804	,873			

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen bir diğer analiz, öğrencilerin kariyer beklentilerine yönelik tutumlarının aile durumlarına göre karşılaştırılmasıdır. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda öğrencilerin kariyer beklentilerine yönelik tutumları ve aile durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Tablo 15).

Tablo 15. Kariyer beklentisi boyutlarının aile durumuna göre t-testi sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ailenin Durumu</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>Sig.</i>
İş Eğlence	Birlikte	112	4,340	,601	-1,282	125	,202
	Boşanmış	15	4,545	,405			
Evlilik Aile	Birlikte	112	3,574	,838	-,030	125	,976
	Boşanmış	15	3,581	,920			

Din Toplum	Birlikte	112	3,220	,962	-,414	125	,679
	Boşanmış	15	3,333	1,208			
Sağlık	Birlikte	112	3,881	,789	-,311	125	,756
Yasam	Boşanmış	15	3,950	,867			

Öğrencilerin kariyer beklentilerinin kardeş sayısına göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçları incelendiğinde ise sonuçların 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği ortaya koyulmuştur. Buna rağmen sonuçlar matematiksel olarak değerlendirildiğinde, evlilik ve aile boyutunda dört ve üzeri kardeşi olan öğrencilerde diğerlerine kıyasla daha olumlu bir tutum olduğu görülebilmektedir (Tablo 16).

Tablo 16. Kariyer beklentisi boyutlarının kardeş sayısına göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Kardeş sayısı	N	Ort.	ss	Kareler ort.	sd	F	Sig.
İş Eğlence	Tek	15	4,448	,433	,201	3	,193	,901
	2	75	4,351	,580	42,799	123		
	3	30	4,378	,627				
	≥ Dört	7	4,259	,801				
	Toplam	127	4,364	,584				
Evlilik Aile	Tek	15	3,720	,999	2,630	3	1,235	,300
	2	75	3,510	,806	87,308	123		
	3	30	3,538	,898				
	≥ Dört	7	4,102	,545				
	Toplam	127	3,574	,844				
Din Toplum	Tek	15	3,466	1,139	5,803	3	2,023	,114
	2	75	3,057	,948	117,600	123		
	3	30	3,466	1,02				
	≥ Dört	7	3,619	,650				
	Toplam	127	3,233	,989				
Sağlık Yasam	Tek	15	3,900	,890	1,650	3	,866	,461
	2	75	3,973	,692	78,057	123		
	3	30	3,708	1,021				
	≥ Dört	7	3,750	,456				
	Toplam	127	3,889	,795				

Varyans analizinin gerçekleştirildiği kariyer beklentisi boyutlarına göre karşılaştırmalardan biri de oturlan evin durumu olmuştur. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde öğrencilerin oturdukları evin durumu ve kariyer beklentisi boyutları arasında 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanılmamıştır (Tablo 17).

Tablo 17. Kariyer beklentisi boyutlarının oturulan eve göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Oturulan ev	N	Ort.	ss	Kareler Ort.	sd	F	Sig.
İş Eğlence	Şahsi	100	4,403	,543	1,544	2	2,310	,104
	Kira	23	4,146	,739	41,456	124		
	Diğer	4	4,636	,234				
	Total	127	4,364	,584				
Evlilik Aile	Şahsi	100	3,565	,887	1,762	2	1,239	,293
	Kira	23	3,503	,605	88,175	124		
	Diğer	4	4,214	,828				
	Total	127	3,574	,844				
Din Toplum	Şahsi	100	3,256	,978	,589	2	,297	,743
	Kira	23	3,101	,986	122,814	124		
	Diğer	4	3,416	1,47				
	Total	127	3,233	,989				
Sağlık Yasam	Şahsi	100	3,922	,819	,756	2	,593	,554
	Kira	23	3,728	,639	78,951	124		
	Diğer	4	4,000	1,08				
	Total	127	3,889	,795				

Aşağıdaki tabloda (Tablo 18), anne mesleğinin öğrencilerin kariyer beklentisine göre farkını ortaya koyan ANOVA sonuçlarına ait istatistikler yer almaktadır. Analiz sonuçları, öğrencilerin kariyer beklentilerinin anne mesleğine göre yalnızca evlilik ve aile boyutunda 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak farklılaştığını göstermektedir. Anlamli farkın kaynağını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen post-hoc analizlerinde anlamli farkın kaynağı tespit edilememiştir. Bu duruma bazı meslek gruplarındaki örneklem yetersizliğinin yol açtığı düşünülmektedir. Bu durumda H3 hipotezimiz kabul edilmiştir.

Tablo 18. Kariyer beklentisi boyutlarının anne mesleğine göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Anne Mesleği	N	Ort.	ss	Kareler Ort.	sd	F	Sig.
İş Eğlence	İşçi	4	4,204	,309	2,104	6	1,029	,410
	Mühendis	1	5,000	.	40,896	120		
	Öğretmen	20	4,495	,426				
	Polis	3	4,090	,909				
	Ev Hanımı	47	4,243	,676				
	Memur	2	4,27	,514				
	Diğer	50	4,445	,538				
	Total	127	4,364	,584				
Evlilik Aile	İşçi	4	3,321	,985	8,939	6	2,207	,047
	Mühendis	1	1,000	.	80,998	120		
	Öğretmen	20	3,521	,792				
	Polis	3	3,523	,872				
	Ev Hanımı	47	3,735	,827				
	Memur	2	4,071	,303				
	Diğer	50	3,500	,821				

	Total	127	3,574	,844				
Din Toplum	İşçi	4	2,750	,917	10,677	6	1,894	,087
	Mühendis	1	4,333	.	112,726	120		
	Öğretmen	20	2,916	,843				
	Polis	3	3,777	1,17				
	Ev Hanımı	47	3,524	,984				
	Memur	2	3,500	,707				
	Diğer	50	3,060	,998				
	Total	127	3,233	,989				
Sağlık Yasam	İşçi	4	3,937	,239	1,588	6	,407	,873
	Mühendis	1	3,000	.	78,119	120		
	Öğretmen	20	3,937	,692				
	Polis	3	4,250	,500				
	Ev Hanımı	47	3,861	,960				
	Memur	2	3,500	,353				
	Diğer	50	3,905	,724				
	Total	127	3,889	,795				

Kariyer beklentilerinin farklılaşacağı düşünülen bir diğer değişken öğrencilerin baba mesleğidir. Bunun için yapılan ANOVA testinin sonuçları, öğrencilerin kariyer beklentilerinin baba mesleğine göre fark göstermediğini ortaya koymuştur (Tablo 19).

Tablo 19. Kariyer beklentisi boyutlarının baba mesleğine göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Baba Mesleği	N	Ort.	ss	Kareler Ort.	sd	F	Sig.
İş Eğlence	İşçi	3	4,2424	,429	3,464	7	1,489	,177
	Mühendis	11	4,3471	,512	39,536	119		
	Öğretmen	21	4,4329	,577				
	Polis	4	3,5000	1,064				
	Ev Hanımı	1	4,6364	.				
	Memur	6	4,3485	,540				
	Diğer	1	4,8182	.				
	Total	80	4,3886	,562				
Evlilik Aile	İşçi	127	4,3644	,584	8,485	7	1,771	,099
	Mühendis	3	3,3333	1,438	81,452	119		
	Öğretmen	11	3,0909	1,146				
	Polis	21	3,5918	,886				
	Ev Hanımı	4	3,8214	,703				
	Memur	1	4,0000	.				
	Diğer	6	3,8333	,608				
	Total	1	1,4286	.				
Din Toplum	İşçi	80	3,6357	,755	11,413	7	1,733	,108
	Mühendis	127	3,5748	,844	111,990	119		
	Öğretmen	3	4,0000	,881				
	Polis	11	3,0606	1,15				
	Ev Hanımı	21	3,1270	,833				
	Memur	4	3,0000	1,51				
	Diğer	1	2,3333	.				
	Total	6	3,9444	,611				
Sağlık Yasam	İşçi	1	1,0000	.	1,732	7	,378	,914

Mühendis	80	3,2542	,971	77,974	119
Öğretmen	127	3,2336	,989		
Polis	3	4,1667	,721		
Ev Hanımı	11	3,8636	,809		
Memur	21	3,6905	,918		
Diğer	4	3,8750	1,01		
Total	1	4,2500	.		

Aşağıda, öğrencilerin kariyer beklentilerinin anne eğitim durumuna göre farkını değerlendiren ANOVA sonuçlarına ilişkin değerler yer almaktadır (Tablo 20). Analiz sonuçları, öğrencilerin kariyer beklentilerinin anne eğitim durumuna göre 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak yalnızca din ve toplum boyutunda farklılaştığını göstermektedir. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla gerçekleştirilen post-hoc analiz sonuçları anlamlı farkın anne eğitim durumları, üniversite ve ilkokul ile lise arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre annesi üniversite mezunu olan öğrencilerin din ve toplum boyutundaki kariyer beklentisi tutumlarının düşük; annesi ilkokul ve lise mezunu olan öğrencilerin ise daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 20. Kariyer beklentisi boyutlarının anne eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Anne Eğitim	N	Ort.	ss	Kareler Ort.	sd	F	Sig.
İş Eğlence	İlkokul	23	4,312	,578	,250	4	,178	,949
	Ortaokul	17	4,326	,590	42,750	122		
	Lise	33	4,432	,610				
	Üniversite	50	4,360	,582				
	Lisansüstü	4	4,318	,649				
	Total	127	4,364	,584				
Evlilik Aile	İlkokul	23	3,869	,855	5,035	4	1,809	,131
	Ortaokul	17	3,579	,568	84,902	122		
	Lise	33	3,658	,736				
	Üniversite	50	3,437	,918				
	Lisansüstü	4	2,892	1,28				
	Total	127	3,574	,844				
Din Toplum	İlkokul	23	3,652	1,17	9,245	4	2,470	,048
	Ortaokul	17	3,156	,825	114,159	122		
	Lise	33	3,404	,896				
	Üniversite	50	2,946	,919				
	Lisansüstü	4	3,333	1,36				
	Total	127	3,233	,989				
Sağlık Yaşam	İlkokul	23	4,097	,647	2,972	4	1,181	,322
	Ortaokul	17	3,602	,948	76,735	122		
	Lise	33	3,954	,925				
	Üniversite	50	3,875	,712				
	Lisansüstü	4	3,562	,515				
	Total	127	3,889	,795				

Bu bölümde son olarak gerçekleştirilen analiz, kariyer beklentisi boyutları ile öğrencilerin baba eğitim durumları arasındaki farklılıkları tespit etmek için yapılan ANOVA olmuştur. Analiz sonuçları, öğrencilerin baba eğitim durumları ile kariyer beklentileri arasında 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Tablo 21. Kariyer beklentisi boyutlarının baba eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları

Değişkenler	Baba Eğitim	N	Ort.	ss	Kareler Ort.	sd	F	Sig.
İş Eğlence	İlkokul	14	4,409	,627	,250	4	,051	,995
	Ortaokul	9	4,333	,582	42,750	122		
	Lise	27	4,348	,610				
	Üniversite	72	4,361	,587				
	Lisansüstü	5	4,436	,469				
	Total	127	4,364	,584				
Evlilik Aile	İlkokul	14	3,602	,877	5,035	4	,470	,757
	Ortaokul	9	3,714	,371	84,902	122		
	Lise	27	3,730	,766				
	Üniversite	72	3,507	,914				
	Lisansüstü	5	3,371	,836				
	Total	127	3,574	,844				
Din Toplum	İlkokul	14	2,809	,747	9,245	4	1,028	,395
	Ortaokul	9	3,259	,939	114,159	122		
	Lise	27	3,456	1,09				
	Üniversite	72	3,217	,983				
	Lisansüstü	5	3,400	1,11				
	Total	127	3,233	,989				
Sağlık Yaşam	İlkokul	14	4,035	,619	2,972	4	1,820	,129
	Ortaokul	9	3,750	,790	76,735	122		
	Lise	27	4,083	,877				
	Üniversite	72	3,763	,789				
	Lisansüstü	5	4,500	,500				
	Total	127	3,889	,795				

Araştırmanın bu bölümü ile ilgili yapılan analizlerin sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kariyer beklentisi ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir yapıya ve konuyu açıklama yeteneğine sahip olduğu; verilerin ise normallik koşulunu sağladığı görülmektedir. Buna ek olarak sonuçlar, kariyer beklentisinin evlilik-aile boyutunda cinsiyet ve anne mesleğine; din-toplum boyutunda ise cinsiyete ve anne eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Buradan hareketle öğrencilerin kariyer beklentilerinde anne rolünün daha fazla ön planda olduğunu öne sürmek mümkündür.

SONUÇ

Kariyer planlama bireylerin kendisini geliştirmesine sıkı sıkıya bağlı olmakla birlikte, bu sürece faktörlerde büyük önem taşımaktadır. Özünde bireylerin karakterlerinden başlayarak, iş ilgili olan yetilerine ve sürekli yeniklerin eklenmesiyle oluşan yolun tümüdür denilebilir. Çünkü yenilenmek insanın doğası gereği uzun zamanlara ihtiyaç duyar.

Öte yandan kariyer planlaması kurum çalışanlarının belirli bir statüye gelmeleri için ihtiyaç duydukları fırsatların neler olduğunu anlamaları ve bu statüden kendileri için ortaya çıkacak sonuçları öngörmenin yanında, planladıkları hedeflerin ulaşılabilirliğini tespit edebilmeleri ve bu durumların tümünün gerçekleşebilmesi için ihtiyaç duydukları yetkinliklerin neler olduğunu fark ettikleri bir süreçtir. Çalışanlar sağlıklı bir kariyer planlaması gerçekleştirdiklerinde kendilerine uygun meslek gruplarında daha üretken olacaklardır.

Elde edilen bulgular kapsamında Z kuşağı bireylerinin, cinsiyet ile kariyer planlaması anlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar kariyer beklentisinin evlilik ve aile boyutunda cinsiyet ve anne-baba mesleğine; din ve toplum boyutunda ise cinsiyet ve anne eğitim durumuna farklılık göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda öğrencilerin kariyer beklentilerinde anne rolünün ön planda olduğunu öne sürmek mümkündür. Elde edilen bulgular, literatürdeki Kaya (2012), Bay (2017), Koçer (2019), Karaman ve Efeoğlu (2022), çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Bu araştırmada ayrıca evlilik-aile boyutu ile iş-eğlence boyutu; din-toplum ile iş-eğlence ve evlilik-aile boyutları; sağlıklı yaşam ile iş-eğlence ve evlilik-aile boyutları arasında 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan, anne eğitimi ile baba mesleği; oturulan ev ile anne eğitim durumu; evlilik aile boyutu ile cinsiyet; din-toplum boyutu ile cinsiyet ve anne eğitim durumları arasında ise 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlardan hareketle hipotezlerin kısmen kabul edildiğini belirtebiliriz.

Bu araştırma, Z Kuşağı bireylerinin kariyer planlamasının demografik faktörlere göre farklılıkların incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Daha iyi bir kariyer planlaması yapılabilmesi için gelecek nesillere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin kariyer planlarında annelerin daha çok rollerinin olması

nedeniyle anne eğitimlerinin daha iyi hale getirilmesi için ülke olarak çaba sarf edilmesi gerekir. Bu araştırmada tek bir lisede yapıldığı için başka araştırmacılara örneklemin daha geniş tutularak başka illerdeki Fen liselerinde de yapılarak iller arasında karşılaştırmalar da yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, R. Özdaşlı, K. (2017). “Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9, Sayı 21, ss. 301-314.*
- Adıgüzel, O., Batur, H.Z., Ekşili, N. (2014). “Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi S.B.E. Dergisi, Sayı. 19, 2014/1, Ss.165-182.*
- Adıgüzel, O. (2008). “Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, T.C. Dumlupınar Üniversitesi, S.B.E. Kütahya.
- Agarwal, H., Vaghela, P.S. (2018). “Work Values Of Gen Z: Bridging The Gap To The Next Generation”, National Conference On Innovative Business Management Pravitces in 21 St Century, Faculty Of Management Studies, Parul University, Gujarat, India, Ss.1-26.
- Ahmetoğulları, K., Güneş, M. (2017). “Myo Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Hilvan Örneği”, *International Journal Of Academic Value Studies (Javstudies), Vol 3, Issue 13, Ss.166-177.*
- Akdemir, A., Gönül Konakay, Harun Demirkaya ve diğerleri (2013). “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, *Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, ss. 11-42*
- Akın, A. (2005). “Takım Kariyer Modeli İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı 25/ss. 1-18.*
- Akkoç, F. (2012). “Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları İle Kariyer İnançları Arasındaki İlişki”, *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 32, /ss. 49-70.*
- Aktaş, K. (2015). “Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları”, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, ss. 26-36.*
- Altuntuğ, N. (2012). “Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu Ve Geleceğin Tüketici Profili”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4/ Sayı 1, ss. 203-212.*

- Alwin, D. F. (2002). Generations X, Y and Z: Are they Changing America? *Contexts*, 1(4), 42–51. <https://doi.org/10.1525/ctx.2002.1.4.42>
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı 2, ss. 1-17.
- Antoni, E. (2010). “Career Planning Process And Its Role İn Human Resource Development”, *Annals Of The University Of Petros Ani Economics*, Volume 10, Issue 2, P. 13-22.
- Arar, T. (2016). “Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, S.B.E. Kırıkkale. Arasında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarının İçerik Analizi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Arıcı, S. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Öğrenmek İsteyenler İçin!*, İstanbul, Artikel Yayıncılık.
- Atabay, G., Penbek, Ş., Zaptçioğlu, D.; Uçel, E.B. (2013). “Clash Of Generations At Workplace: What Does Business Ethics Mean To Different Generations in Turkey?”, *Academic Journal Of Interdisciplinary Studies*, Cilt 2, Sayı 9, ss.532-538.
- Aydemir, M., Dinç, M.S. (2015). “İş Ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının Ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması,” 23. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Düzenleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İ.İ.B.F. Muğla.
- Aydın, E. B. (2007). “Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Pamukkale Üniversitesi, S.B.E. Denizli
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, 1.Bs., İstanbul, Epsilon Yayıncılık
- Atalay, E. (2021). “Kariyer Yönetimi ve Güncel Kariyer Sorunları”, *Yönetim Strateji-Organizasyon: Teoride ve Uygulamada*, Ed.: Şahin Karabulut, Ankara, Gazi Kitapevi, ss. 381-395
- Aytaç, S.; A. Keser (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, 3.bs., İstanbul, Umuttepe

Yayınları.

- Bağcı, E. İçöz, O. (2019). “Z ve Alfa Kuşağı İle Dijitalleşen Turizm”, *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ss. 232-256.
- Bakioğlu, A.; M. Aksoy (2013). “Farklı Kariyer Basamaklarında Bulunan Öğretmenlerin, Değişen Sistem Bağlamında Kariyer Yönelimleri”, Kariyer Geliştirme Kongre Bildirisi, İstanbul, T.C. Marmara Üniversitesi, ss. 1-38.
- Bakioğlu, A.; Y. İnandı (2001). “Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 28, Sayı 28, Ss. 513-529.
- Baruch, Y. (2006). “Career Development In Organizations And Beyond. Balacing Traditional And Contemporary View Points”, *Human Resource Management Review*, Vol 16, Pp.125-138.
- Baruch, Y. (2014). “The development and validation of a measure for protean career orientation”, *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 25, Issue 19, p. 2702-2723.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Bayhan, V. (2014). Yeni Toplumsal Hareketler Ve Gezi Parkı Direnişi, *Birey Ve Toplum Dergisi*, Cilt 4, Sayı.7/ss.23-57.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. b., Adapazarı, Sakarya Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5.bs., İstanbul, Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, C. (2008). *Kariyer Planlama ve Yönetim*, 1.bs., İstanbul, Kum Saati Yayınları.
- Bejtkovský, J. (2016). “The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y And Z In The Context Of Human Capital Management Of The 21st Century İn Selected Corporations İn The Czech Republic”, *Littera Scripta*, Volume 9, Issue 2, P. 25-45.
- Bek Arat, G. (2007). “1970-1980 Yılları Arasında Türkiye’de Kültürel Ve Sanatsal Ortam”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, S.B.E. Ankara.

- Berk, R. A. (2013). “Multigenerational Diversity In The Academic Workplace:Implications For Practice”, *Journal Of Higher Education Management*, Vol.28, No 1, Pp.10-23.
- Berkup, S.B. (2015). “Sosyal Ağlarda Bireysel Mahremiyet Paylaşımı: X Ve Y Kuşakları Arasında Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, S.B.E. İzmir.
- Born, A. V., A. V. Witteloostuijn (2012). “Drivers Of Freelance Career Success”, *Journal Of Organizational Behavior*, P. 24-46. DOI: 10.1002/job.1786.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., Demuth, R.L. (2006). “Protean And Boundarylesscareers: An Empirical Exploration”, *Journal Of Vocational Behavior*, 69 (1), Pp. 30-47.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling And Career Development*, Alyn And Bacon, Usa.
- Brousseau, R. Kenneth R., Michael J. Driver, Kristina Eneroth, Rikard Larsson. (1996). “Career Pandemonium: Realigning organizations and individuals”, *The Academy of Management Executive*, Volume 10, Issue 4, p. 52-66.
- Buahene, A. K., G. Kovary (2003). “The Road To Performance Success: Understanding And Managing The Generational Divide”, *N-Gen People Performance Inc*, P. 1-18.
- Budak, G. (2016). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3.bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Calloway, C. (2018). Recruiting And Retaining Generations X And Y in Organizations. Wright State University, Ohio. “Çevrimiçi”, <https://core.ac.uk/download/pdf/212663519.pdf>, Erişim Tarihi 25/12/2021.
- Can, H., Kavuncubaşı, Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6.bs., Ankara, Siyasal Kitapevi.
- Cianni, M., Wnuck, D. (1997). “Individual Growth And Team Enhancement: Moving Toward A New Model Of Career Development”, *The Academy Of Management*, 11(1), Pp.98-110.

- Cigara, İ. (2019) “Güncel Kariyer Yaklaşımları: Türkiye’de 2012-2019 Yılları yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarının İçerik Analizi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Clarke, B. P. (2012) *Din Sosyolojisi: Kuram Ve Yöntem*, Çeviren: İlhan Çapçioğlu, İmge Kitabevi, Ankara.
- Cooman, R. , Dries, N. (2012). “Attracting Generation Y: How Work Values Predict Organizational Attraction in Graduating Studets in Belgium”, Ed. Eddy S. Ng, Lyons T. Sean, Vd., Uk, *Managing The New Workforce*, Pp.42-63.
- Coomes, M. D. (2004). “Understanding The Historical And Cultural Influences That Shape Generations”, *New Directions For Student Services*, Ed.: Michael D. Coomes, Robert Debart, San Farnisco, P. 17-32.
- Çakmak, K.Ö. (2011). “Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları Ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *İstanbul Üniversitesi, S.B.E.*
- Çalık, T., Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi, 33.
- Çelik, A. (2007) “Kariyer Kavramı, Kapsamı Ve Temel Boyutları”, *Kariyer Yönetimi Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Ed.: M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik, Ayten Akatay, 2.Bs., Ankara, Gazi Kitapevi, Ss. 1-30.
- Çetin Aydın, G., Başol, O. (2014) “X Ve Y Kuşağı Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?”, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Ss.1-15.
- Çetin, C., Karalar, S. (2016) “X, Y Ve Z Kuşağı Öğrencilerinin Çok Yönlü Ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 14/ Sayı 28, Ss.157-197.
- Çetinkaya B. K. (2020). X.Y.Z Kuşağı... Peki Ya Ötesi? “Çevrimiçi”, <https://bilimgenc.tubitak.gov.tr/makale/x-y-z-alfa-kusagi-peki-ya-otesi>, Erişim tarihi, 09.04.2023.
- Çetinsaraç, M. (2015). İş Dünyasının En Yenileri: Z Kuşağı, “Çevrimiçi”, <https://www.Kariyer.Net/İk-Blog/İs-Dunyasinin-En-Yenileri-Z-Kusagi/>, Erişim Tarihi 25/12/2021.

- Daloğlu, E. S. (2013). “Çalışma Algısı Üzerine Kuşaklararası Bir Analiz”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Yaşar Üniversitesi, S.B.E. İzmir.
- Demirbilek, T. (1994). “Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri”, *Dokuz Eylöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, ss. 71-85.
- Demir Askeroğlu, E. (2017). “Dijitalleşme Sürecinde Dönüşen Kültür Ve Yaşam Tarzları: Kuşaklar Üzerine Bir Tipoloji Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Maltepe Üniversitesi, S.B.E. İstanbul.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E., Atan, Ö. (2015). “Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Sayı 1/ Cilt 7, Ss.186-204.
- Desai, S. P., V. Lele (2017). “Correlating Internet, Social Networks And Workplace –A Case Of Generation Z Students”, *Journal Of Commerce & Management Thought*, Volume 8, Issue 4, P. 802-805.
- Diepstraten, I.; P. Ester, P.; H. Vınken (1999). “Talkin’ ’Bout My Generation. The Netherlands”, *Journal Of Social Sciences*, Volume 35, Issue 2, P. 91-109.
- Dikili, A. (2012). “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, Cilt 17, /Sayı 2, Ss. 473-484.
- Dündar, G. (2009). *Kariyer Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4.Bs., İstanbul, beta yayıncılık.
- Düzgün, A. (2020) “Y Ve Z Kuşaklarının İş Hayatından Beklentilerinin Karşılaştırılması”, *Hitit Üniversitesi, SBE Dergisi*, 13 (1)/ Ss.218-241.
- Edinsel, S. (2018). “Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E. Isparta.
- Erdoğan, E., Çiğdem, S. (2017). “Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Portföy Çalışma”, *International Congress on Politic, Economic and Social Studies*, Sayı 2, ss.135-152.

- Erdoğmuş, N. (2003) *Kariyer Geliştirme Kuram Ve Uygulama*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğmuş, N. (2014) “Yeni Kariyer Paradigması: Sınırsız, Çok Yönlü ve Esnek” Yeni Paradigma, Optimist Yayınevi, ss. 175-191.
- Erdör, M. (2018). Alfa Kuşağı Geliyor, “Çevrimiçi”, <https://www.techinside.com/Alfa-Kusagi-Geliyor/>, Erişim Tarihi 12/01/2022
- Ergün, E. (2007). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, S.B.E. İstanbul.
- Erin, B. (2019). “Türkiye’de İşveren Markasının Önemi Ve İşveren Markasının, Y Ve X Kuşağı Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, S.B.E.
- Eryiğit, N. (2007). “Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi, S.B.E. Konya.
- Fay, W. B. (1993). “Understanding "Generation X", *Marketing Research*, Volume 5, Issue 2, P. 53-54.
- Fenwick, T. J. (2006). “Contradictions in Portfolio Careers: Work Design And Client Relations”, *Career Development International*, Volume 11, Issue 1, P. 66-79.
- Fisher, A. (1997). “Why Are Gen Xers So Uppity?... Is My Boss A Big Liar?... And Otherqueries”, *Fortune*, January 13, 141.
- Gasset, J. O. (1961.) *The Modern Theme*, United States Of America; New York, Harper.
- Gordon, V. N.; M. J. Steele (2005). “The Advising Workplace: Generational Differences And Challenges”, *Nacada Journal*, Volume 25, Issue 1, P. 26-30.
- Göktaş, P. (2017). “Kuşakların Kariyer Yaklaşımları ile İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 16, ss. 373-393.
- Gubler, M., J. Arnold; C. Coombs (2014). “Reassessing The Protean Career Concept: Empirical Findings, Conceptual Components, And Measurement”, *Journal Of Organizational Behavior*, Volume 35, Issue 1, P. 23-40.

- Gulati, R., R. Smith (2009). *Maintenance And Reliability Best Practices*, New York: Industrial Press Inc.
- Gunz, H., M. Evans; M. Jalland (2000). "Career Boundaries in A 'Boundaryless' World", *Career Frontiers: New Conceptions Of Working Lives*, Ed.: Maury Peiperl, Michael Arthur, Rob Goffee, Tim Morris, U.S.A., United Kingdom: Oxford University Press, P. 24-53.
- Güney, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2015). "Kuşak Farklılıkları: Mit Mi? Gerçek Mi?" *İş Ve İnsan Dergisi, Ekim Sayısı*, 2 (1),/Ss.39-57.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*, 1.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Gündüz, Ş., Pekçetaş, T. (2018). "Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik", *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, Cilt 6, Sayı 1, ss. 89-115.
- Hall, D. T., J. E. Moss (1998). "The New Protean Career Contract: Helping Organizations And Employees Adapt", *Organizational Dynamics*, Volume 26, Issue 3, Winter 1998, Pages 22-37.
- Hall, D. T. (1996). "Protean Careers of the 21st Century", *Academy of Management Executive*, Volume 10, Issue 4, p. 8-16.
- Hiçyılmaz, G. (2021). "Kuşak Dostu Okul: Kuşaklar Arası Alan, Dayanışma Ve Bilgi Paylaşımı İle Kuşaklar Arası Öğrenme Arasındaki İlişki," Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, S.B.E. Kocaeli.
- Inkson, K. (2006). "Protean and Boundaryless Careers as Metaphors", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 69, Issue 1, p. 48-63.
- Integreon (2013). Consumers Of Tomorrow Insights And Observations About Generation Z, "Çevrimiçi" <https://slideshare.net/Jonyvo/Consumers-Oftomorrowinsightsandobservationsaboutgenerationz-252226677>, Erişim 14/05/2021

- Işık, M. ve Çetin, M. (2019). Farklı Kariyer Evrelerindeki Okul Yöneticilerinin Profesyonel Öğrenme Düzeyleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27 (2) , 823-836 . DOI: 10.24106/kefdergi.2848.
- İK Magazin (2021). Z Kuşağı Esnek Çalışmayı Tercih Ediyor, “Çevrimiçi” [Http://Www.İkmagazin.Com/İsveren-Markasi/Z-Kusagi-Esnek-Calismayi-Tercihediyor/](http://www.ikmagazin.com/isveren-markasi/z-kusagi-esnek-calismayi-tercihediyor/) Erişim 28/06/2023.
- İlhan, Ü. D. (2019). “Kuşaklar Arası Çalışma Değerleri Algısı Ve Örgüte Duygusal Bağlılık: X Ve Y Kuşakları Arasındaki Farklılıklar Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E. İzmir.
- İzmirlioğlu, K. (2008). “Konumlandırmada Kuşak Analizi Yardımıyla Tüketici Algılarının Tespiti: Türk Otomobil Sektöründe Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, B. (2019). *Türkiye’de Kuşaklar Ve Çalışma Değerleri*, 1.Bs., Ankara, Gazi Kitabevi.
- Jablonski, J. (2005). “Seeing Technical Communication From A Career Perspective: The Implications Of Career Theory For Technical Communication Theory, Practice And Curriculum Design”, *Journal Of Business And Technical Communication*, Vol:19, No:5.
- Jones, V., Jung Hyung Jo, Philippe Andre Martin (2007). “Future Schools and How Technology can be Used to Support Millennial and Generation-Z Students” ICUT 2007 (Proceedings B, pp. 886-891), 1st International Conference of Ubiquitous Information Technology, 891.
- Kağıtçıbaşı, Ç., Z. Cemalcılar (2014). *Dünden Bugüne İnsan Ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*, 16.Bs., İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karasu, F., Aylaz, Dadük S. (2017). “X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişki”, *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, ss. 180-189.
- Kartal, A., Tatlı, E.(2020). “Yeşil Reklamların Z Kuşağı Tüketicilerin Satın Alma Kararları Üzerine Etkisi”, *International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS)*, Cilt 6, Sayı 1, ss. 208-224.

- Kaya, A. (2018). “Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Test Edilmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, S.B.E. Çorum.
- Keleş, H. N. (2013). “Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı 26, ss. 23-43.*
- Keser, A. (2012). *Çalışma Psikolojisi*, 3. Bs., Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kılınç, E., Varol, F. (2021.) Z Kuşağının İş Hayatına İlişkin Beklentileri Ve Kariyer Algıları, Covid-19 Pandemi Sonrası İş Dünyası İçin Turizm, İşletme, Yönetim Bilişim Ve Sağlık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kızıldağ, D. (2019). “Z Kuşağı Hangi Beklentilerle İş Yaşamına Giriyor? Seçme Ve Yerleştirme Sürecine İlişkin Bir Değerlendirme”, *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12 - C-İASOS ÖZEL SAYISI, 32 - 46,*
- Kon, B. (15 Mayıs 2017). Kuşakları Anlamak Ve Yönetmek, “Çevrimiçi”, <https://www.humanica.com.tr/kusaklari-anlamak-yonetmek/>, Erişim Tarihi 10/05/2023
- Köse, S., L. Oral, H. T. Tetik (2014). “Y Kuşağının Birinci Ve İkinci Yarısında İş Değerlerinin Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma”, *Humanitas, Cilt 2/ Sayı 3, Ss. 149-166.*
- Kupperschmidt, B. R. (2000). “Multigeneration Employees: Strategies For Effective Management”, *Health Care Manager, Volume 19, Issue 1, P. 65-76.*
- Latif, H., S. Serbest (2014). “Türkiye’de 2000 Kuşağı Ve 2000 Kuşağının İş Ve Çalışma Anlayışı”, *Gençlik Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 4, Ss. 132-163.*
- Lefevre, J., Roupret, M., Kerneis, S., Karıla, L. (2010). “Career Choices Of Medical Students”, *Medical Education, 44 (6), Pp.603-612.*
- Lower, J. (2008). “Brace Yourself Here Comes Generation Y”, *Critical Care Nurse, Volume 28, Issue 5, p. 80-84.*

- McCrinkle, M., Wolfinger, E. (2009). *The ABC of XYZ Understanding The Global Generations*, Australia, McCrinkle Research Pty Ltd.
- McCrinkle, M., Fell, A. (2020). *Understanding Generation Alpha*, Australia, McCrinkle Research Pty Ltd.
- Mcdonald, K., Hite, L. M. (2005). "Reviving The Relevance Of Career Development in Human Resource Development", *Human Resource Development*, Vol 4, Pp.418-439.
- McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2008). Adolescent Future Expectations of Work, Education, Family, and Community Development of a New Measure. *Youth & Society*, 40(2): 182-202.
- Mallon, M. (1999). "Going Portfolio: Making Sense Of Changing Careers", *Career Development International*, Volume 4, Issue 7, p.358-370.
- Moralioğlu, K. A. (2020). "Bireysel Kariyer Yönetimine Kalite Odaklı Yaklaşım", Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, S.B.E. İstanbul.
- Morgan, R. E. (2003). "Outsourcing: Towards the 'Shamrock Organization'", *Journal of General Management*, Volume 29, Issue 2, p. 35-52.
- Manas, A. (2 Ekim 2006) Yeniden "Baby-Boomers", "Çevrimiçi", <https://www.alphanmanas.com/2006/10/>, Erişim Tarihi 13/12/2021
- Meier, J., Austin, S.F., Crocker, M. (2010). "Generation Y in Workface: Managerial Challenges", *The Journal Of Human Resource And Adult Learning*, Vol 6, No 1, Pp.68-78.
- Misican, D. Ö.; Bedir, E. (2017). "Değişimin Ortaya Çıkardığı Yeni Kuşağın Değişen Kariyer Algısı: Bilişim Sektörü Uygulaması", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, ss. 78-99.
- Morgan, R. E. (2003). "Outsourcing: Towards the 'Shamrock Organization'", *Journal of General Management*, Volume 29, Issue 2, p. 35-52.

- Murphy, E. F., J. W. Gibson, R. A. Greenwood (2010) “Analyzing Generational Values Among Managers And Non-Managers For Sustainable Organizational Effectiveness”, *Sam Advanced Management Journal*, P. 33-55.
- Nelson, B. (2007). “Tips And Techniques To Bridge The Generation Gaps”, *Health Care Registration: The Newsletter For Health Care Registration Professionals*, Volume 16, Issue 4, P. 3-5.
- Ng, Thomas w. H., Lillian T. Eby, Kelly l. Sorensen, Daniel C. Feldman (2005) “Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis”, *Personnel Psychology*, Volume 58, Issue 2, p. 367-408.
- Oltulu, M. S. (2019). “İş Değerleri Bağlamında Öğretmenler Arasındaki Kuşak Farklılıkları (İstanbul İli Örneği)” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, SBE.
- Ömer, T.; Z. Alkan (2020). “Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2/ Ss. 90-107.
- Özdemir, Ş., Kılınç, D. (2019). *Geleceğin Meslekleri*, 4. Bs., İstanbul, Abaküs Kitap.
- Özdemir, Y. (2013). “Marmara Bölgesi'ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, ss. 257-274.
- Özer, P. S. , Engin Deniz Eriş, Ömür Neczan, Timurcanday Özmen. (2013) “Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 38, ss.123-142.
- Özer, P. S.; Ö. Özmen; Ö. Saatçioğlu (2004) “Bilgi Yönetiminin Etkililiğinde Kilit Bir Faktör Olarak Bilgi İşçileri Ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Farklılaşan Özellikleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, Ss. 254-275.
- Özgen, H., A. Yalçın (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*, 3.Bs., Ankara, Akademisyen Kitapevi.
- Özgödek, M. F. (2016). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Geliştirme”, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ed.: Azize Ergeneli, 2.Bs., Ankara, Nobel Akademik

- Özkan, M., Solmaz, B. (2015). “The Changing Face Of The Employeesgeneration Z And Their Perceptions Of Work (A Study Applied To University Students)”, *Procedia Economics And Finance*, 26, Pp.476-483.
- Özmen, F. A. (2011) “Alevi Gençliğinin Siyasi Ve Sosyo-Kültürel Kimlik Mücadelesi I”, *Alternatif Politika*, Cilt 3, Sayı 1, Ss. 31-54.
- Sessa, V. I. Ve Diğerleri (2007). “Generational Differences İn Leader Values And Leadership Behaviors”, *The Psychologist- Manager Journal*, Volume 10, Issue 1, P. 47-74.
- Öztürk, M. (2020). “Üniversite Kariyer Gelişim Programının, Öğrencilerin Kariyer Farkındalığı, Karar Verme Yetkinliği Ve Stresi Üzerindeki Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Palese, A., G. Pantalı; L. Saiani (2006). “The Management Of A The Management Of A With Differing Qualifications A Qualitative Study”, *The Health Care Manager*, Volume 25, Issue 2, P. 173-193.
- Peiperl, M., Y. Baruch (1997). “Back To Square Zero: The Post-Corporate Career”, *Organizational Dynamics*, Volume 25, Issue 4, P. 6-22.
- Arıcı, S. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Öğrenmek İsteyenler İçin!*, İstanbul, Artikel Yayıncılık.
- Pilavcı, D. (2007). “Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Çukurova Üniversitesi, S.B.E. Adana.
- Pilcher, J. (1994) “Mannheim's Sociology Of Generations: An Undervalued Legacy”, *The British Journal Of Sociology*, Volume 35, Issue 3, P. 481-495.
- Pringle, J. K., M. Mallon (2003). “Challenges For The Boundaryless Career Odyssey”, *International Journal Of Human Resource Management*, Volume 14, Issue 5, P. 839-853.
- Roberts, J. A., C. Manolis (2000). “Baby Boomers And Busters: An Exploratory Investigation Of Attitudes Toward Marketing, *Advertising And Consumerism*”, *Journal Of Consumer Marketing*, Volume 17, Issue 6, P. 481-499.

- Roberts, J. A.; C. Manolis (2000). “Baby Boomers And Busters: An Exploratory Investigation Of Attitudes Toward Marketing, Advertising And Consumerism”, *Journal Of Consumer Marketing*, Volume 17, Issue 6, P. 481-499.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1 Bs., Bursa, Ezgi Kitapevi.
- Saracel, N., Aksoy, I. (2020). “Toplum 5.0: Süper Akıllı Toplum 5.0: Süper Akıllı Toplum” *Social Sciences Research Journal*, Cilt 9, /Sayı 2,/ Ss.26-34.
- Saruhan, Ş. C., Yıldız, M.L. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori Ve Uygulama*, 1. Bs., İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Schawbel, D. (17 Temmuz 2014). “5 Predictions For Generation Alpha”, “Çevrimiçi”, <https://Danschawbel.Com/Blog/5-Predictions-For-Generation-Alpha/>, Erişim Tarihi 12/01/2022.
- Seçer, B. (2007). “Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E. İzmir.
- Seçer, B., E. Çınar (2011). “Bireycilik Ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, Ss. 49-62.
- Seçer, H. (2013). “Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversite'nde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Pamukkale Üniversitesi, S.B.E. Denizli.
- Sessa, V. I. Vd., (2007). “Generational Differences İn Leader Values And Leadership Behaviors”, *The Psychologist- Manager Journal*, Volume 10, Issue 1, P. 47-74.
- Sevinç, E., . Sabuncu, N. (2018). “Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Bir Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri”, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Sayı 6, ss. 585-6060.
- Seymen, O. A. (2004). “Geleneksel Kariyerde, Sınırsız Ve Dinamik/ Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1/ Ss.79-114.

- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmanlığına Uygulanması*, Çev. F.Bacanlı, K. Öztemel, Ankara, Pegem Akademi.
- Ipsos (2021). Z Kuşağının Hayali Kendi İşini Kurmak, “Çevrimiçi” [Http://www.İpsos.Com/Tr-Tr/Z-Kusaginin-Hayali-Kendi-İsini-Kurmak](http://www.İpsos.Com/Tr-Tr/Z-Kusaginin-Hayali-Kendi-İsini-Kurmak) Erişim [17.02.2021](http://www.İpsos.Com/Tr-Tr/Z-Kusaginin-Hayali-Kendi-İsini-Kurmak)
- Sikora, J., Sahara, L. J. (2009). “Gender And Professional Carrer Plans Of High School Students in Comparative Perspective”, *Educational Research and Evaluation*, 15 (4), pp.385-403.
- Srınıvasan, V. (2012) “Multi Generations İn The Workforce: Building Collaboration”, *IIMB Management Review*, Volume 24, Issue 1, P. 48-66.
- Stanley Garvey, H. L. (2007). “Differences İn Resistance To Change Between Generations İn The Workplace”, Thesis, Capella University, Minnesota.
- Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The History Of America’s Future,1584 To 2069*, New York, William Morrow and Company Inc., pp.335-336.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemcit, T., Sosyal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Tahiroğlu, F. (2002). *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*, İstanbul, Hayat Yayıncılık.
- Tan, H. (1992). *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik: Teori Ve Uygulama*, 1.Bs. İstanbul, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Tarhan, E. (2019). “Kadın Akademisyenlerin Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumları: Kişilik ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Bir İnceleme”, Doktora Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi, S.B.E. Ankara.
- Taş, H. Y., Kaçar, S. (2019). “X, Y, Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları Ve Bir İşletme Örneği”, *Opus-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, /Sayı18, Ss.643-675.
- Taş, H.Y., Demirdöğmez, M., Küçükoğlu, M. (2017). “Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, Ss.1031-1048.

- Taşlıyan, M., N. Ü. Arı; B. Duzman (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 3,/Sayı 2,/ Ss.231-241*.
- Taylor, C. J. (2008). Whither March The Cohorts: The Validity Of Generation Theory As A Determinant Of The Sociocultural Values Of Canadian Forces Personnel, *Canadian Forces College, Canada*.
- Terzi, E., Boylu, Y. (2019). “Türkiye Ve Dünya’da Tersine Mentorluk: Kuşaklar Bazında Farklılaşan İş Değerleri Ve Gençlerin İşten Ayrılma Niyeti Açısından Bir İnceleme”, *İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 11, Sayı 4, Ss.3283-3322*.
- Toduk, Y. (2014). *2023 Lideri*, İstanbul, Ceo Plus Yayıncılık.
- Tokabaş, E. (2012). Kuşak Kuşak Teknoloji ve Sosyal Hayat, “Çevrimiçi”, https://www.academia.edu/5573000/Ku%C5%9Fak_Ku%C5%9Fak_Sosyal_Medya, Erişim Tarihi 25/12/2021.
- Töröcsik, M., K. Szűcs; D. Kehl (2014). “How Generations Think: Research On Generation” , *Acta Universitatis Sapientiae, Communicatio*, Volume 1, Issue 1, P. 23-45.
- Toruntay, H. (2011). “Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi, S.B.E. İstanbul.
- Tulgan, B. (2013) “Meet Generation Z: The second generation within the giant" Millennial" cohort”, *Rainmaker Thinking*.
- Tulgan, B. (1997). “Generation X: Slackers? Or The Workforce Of The Future?”, *Employment Relations Today*, Volume 24, Issue 2, P. 55-64.
- Tuncer, M. (2011). Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, *Electronic Turkish Studies*, 6(3).
- Turner, A. (2015). “Generation Z: Technology And Social Interest”, *The Journal Of Individual Psychology*, Volume 71, Issue 2, P. 103-113.
- Türk, A. (2017). *Değişimi Değiştiren Geleceği Dönüştüren Y Kuşağı*, 3.bs., İstanbul: Kafe Kültür Yayıncılık.

- Twenge, J. M. Ve Diğerleri (2010). “Generational Differences In Work Values: Leisure And Extrinsic Values Increasing, Social And Intrinsic Values 7Decreasing”, *Journal Of Management*, Volume 36, Issue 5, P. 1117-1142
- Uzunbacak, H. (2004). “Türk Emniyet Teşkilatı'nın Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E. Isparta.
- Ünlü, G.; H. Çicek (2019) “Z Kuşağının Kariyer Beklentileri: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 22 Sayı 2, Ss. 447-458.
- Volmer, J.; Spurk, D. (2011). “Protean and Boundaryless Career Attitudes: Relationships with Subjective and Objective Career Success”, *ZAF*, 43, 207–218. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0037>.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., Collard, B.A. (1994). Toward Acareer Resilient Workface, *Harword Business Review*, July-Agust, Pp.87-95
- Weingarten, R.M. (2009). “Four Generations, One Workplace: A Gen X-Y Staff Nurse’s View of Team Building in the Emergency Department”, *Journal of Emergency Nursing*, 35, 27-30. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2008.02.017>
- Williams , K. C., R. A. Page (2011) “Marketing To The Generations”, *Journal Of Behavioral Studies In Business*, P. 1-17.
- Yang, S. B., M. E. Guy (2006). “Genxers Versus Boomers Work Motivators And Management Implications”, *Public Performance & Management Review*, P. 267-284.
- Yalçın, O., Sökmen, A. B.; Kulak, H. (2013). Kuşakların Temel Özellikleri ve Hava Harp Okulu Uygulamaları, *Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları*, Cilt 12, Sayfa 24, ss.133-179.
- Yavuz, S. (2006). “İşletmelerde Kariyer Yönetimi Ve Uygulamadan Bir Örnek”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, S.B.E.
- Yıldırım alp, S., D. Güvenç (2020). “Z Kuşağı'nın Çalışma Ortamını Beklentilerine İlişkin Bir Araştırma”, *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, Ss. 57-76.

- Yılmaz, B. (2019). *Türkiye'de Kuşaklar Ve Çalışma Değerleri*, 1 Bs., Ankara, Gazi Kitapevi.
- Yılmaz, B. (2020b) “Çalışma Hayatında Z Kuşağı”, *İktisat Literatürüne Teorik ve Ampirik Katkılar*, Ed.:Salih Öztürk, Ankara, İksad Yayınevi, ss. 117-146.
- Zemke, R., C. Raines; B. Filipczak (2013). *Generations At Work: Managing The Clash Of Boomers, Gen Xers, And Gen Yers In The Workplace*, 2.Bs., New York, New York, American Management Association.

EKLER**EK-1 ANKET FORMU****ANKET FORMU****Sayın Katılımcı,**

Bu araştırma Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılan yüksek lisans tez projesi kapsamında gerçekleştirilmektedir. Öğrencilerin kariyer eğilimlerinin araştırıldığı bu çalışmada, özel bilgiler sorulmamakta ve elde edilen veriler, genel değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Aşağıdaki sorulara doğru cevaplar vermeniz, araştırmanın güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Çalışmaya verdiğiniz destek için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN
Pamukkale Üniversitesi Öğretim üyesi (Danışman)
Öğrencisi

Sibel ABALI
Yüksek Lisans

DEMOĞRAFİK ÖZELLİKLER BİLGİ FORMU

Bu bölümde genel (demografik) sorular bulunmaktadır. Size ait olan kutucuğu işaretleyiniz.

- 1) Okulun Adı:
- 2) Cinsiyetiz: Erkek Bayan
- 3) Yaşınız: 14-15 16-17 18-19 20-21
- 4) Sınıfınız: 9 10 11 12
- 5) Toplam kaç kardeşsiniz: Tek çocuk İki Üç kardeş Dört ve fazlası
- 6) Babanızın mesleği:
- 7) Annenizin mesleği:
- 8) Babanızın eğitim durumu: İlkokul Ortaokul Lise Üniversite
 Lisansüstü
- 9) Annenizin eğitim durumu: İlkokul Ortaokul Lise Üniversite
 Lisansüstü
- 10) Ailenin durumu: Aile birlikte yaşıyor Anne-baba boşanmış
 Diğer:....
- 11) Oturulan ev: Kendimize ait Kira Diğer:.....

Bu bölüm kariyer değerlerinizi anlamamıza yardımcı olmak için hazırlanmıştır. Okuduğunuz her cümle için, düşüncenize en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe 'X' işaretini koyunuz.

