
Y KUŞAĞI İŞ YAŞAMINDAN NE BEKLİYOR

Mustafa TAŞLIYAN* Ahmet Melih EYİTMİŞ** Enise GÜNDOĞDU***

ÖZET

21.yüzyıl çalışma hayatının dinamiklerinde köklü değişikliklerin yaşandığı, bilginin, küreselleşmenin, rekabetin ve yeni nesillerin ortaya çıktığı eskisinden hayli farklı bir yaşam biçimini beraberinde getirmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Y kuşağı olarak tanımlanan kuşağın geleceğe dönük iş yaşamından beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesi ve bu beklentilerin X kuşağı yöneticilerine aktarılmasıdır.

Araştırmada, yerli ve yabancı literatürün incelenmesi sonucunda hazırlanan anket formunun KSÜ Avşar yerleşkesinde okuyan son sınıf öğrencilerine uygulanmasıyla elde edilen veriler kullanılmıştır. İki bölümden oluşan anket sorularının birinci bölümünde, anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, öğrencilerin gelecekte çalışmayı düşündüğü işyerlerinden beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler:Y Kuşağı, İşyeri gelecek beklentileri, çalışma hayatı

WHAT DOES GENERATION Y EXPECT FROM BUSINESS LIFE

ABSTRACT

The 21st century -together with the radical changes in the work life dynamics and the emergence of conceptual knowledge, globalization, competition and new generations- has brought highly different lifestyle compared to previous ones.

The aim of this study to determine what the future expectations of the Generation Y from business life and transfer this expectations to generation X managers.

In this research, prepared survey derived from the literature applied to the graduate students of KSÜ. The survey consists of two sections in the first part of the survey questions, the respondents' demographic characteristics are asked. In the second part, the expectations of the graduate students from their future workplace have been tried to determine.

Keywords: Y Generation, future prospects for the workplace, working life.

* Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF., İşletme Bölümü.

** Öğr.Gör. , Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF., İşletme Bölümü.

*** Arş.Gör. ,Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,İİBF.,İşletme Bölümü.

**** Bu çalışma 26-27 Kasım 2014 tarihlerinde Antalya' da, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Değişim ve gelişimin dinamiklerini oluşturduğu günümüz kurum ve kuruluşları temel üretim girdilerinden insanı bünyelerinde barındırmak zorundadır. Bir işletmenin kurulmasından itibaren sürekli olacağı varsayılarak planlar yapılır ve uygulanır. Stratejiler günün koşullarına ve şartlarına göre yenilenmek ya değiştirilmek zorundadır. Ulusal ve uluslar arası rekabet ürün ve hizmetle müşteri beklenti ve isteklerine göre yeniden düzenlenmesini mecbur kılmaktadır. Bu ortamda işletmelerin mevcut üretim anlayışıyla mal ve hizmet üretemeyeceği gibi, çalışanlarını eski yönetim anlayışı da idare edemeyecektir. Nasıl ki mal ve hizmetlerden beklentiler değişiyorsa, temel üretim girdilerinde olan insanın işyerinden beklentileri de değişmektedir. İşveren ve Yöneticiler işyerinin bütünlüğünü sağlamak ve onları azami ölçüde teşvik edebilmek için, kuşakların özelliklerini anlamalı, kültür farklılıkları ve iletişim farklılıkları tespit ederek çözümler üretmelidir (Adıgüzel ve diğerleri, 2014;170)

2. KUŞAK KAVRAMI

Y kuşağı olarak adlandırılan yeni jenerasyon, geleceğin çalışanlarını ve yöneticilerini oluşturacak yeni toplum yapısını da barındırdığı için son derece önemlidir. Kuşak belirli bir zaman aralığında doğan, benzer yaş ve hayat dönemlerini paylaşan ve belirli bir dönemin olayları, eğilimleri tarafından şekillendirilmiş insan topluluğunu ifade etmektedir (Albayrak, 2013;17). Bu nesil 1980-2000 arasında doğanlara verilen ortak addır (Akdemir ve diğerleri, 2013;14). Sheahan (2009)' a göre ise, 'internet kuşağı' olarak bilinen Y kuşağı 1978-1994 yıllarında doğan insanları temsil eder. Y kuşağı tutum ve davranışlarıyla diğer kuşaklardan ayrılmaktadır (Keleş, 2011;131). Y kuşağının en belirgin özelliği jenerasyonlar arası bilgi teknolojisi ve okuryazarlığa olan yüksek yatkınlığıdır (Maxwell and Broadbridge, 2014:548). Kariyer olanaklarının yüksek olması ve girişimcilik ruhları bu nesli diğerlerinden bariz bir şekilde ayırmaktadır (Ayhün, 2013;105).

Kuşaklar arasındaki farklılıkları şu şekilde özetlemek mümkündür,

	Baby Boomers 1943-1964	X Kuşağı 1965-1979	Y Kuşağı 1980-2000	Z Kuşağı 2000+
Özellikleri ve Değerleri	-Sadakat duyguları yüksek - İşkolik - Takım çalışmasına önem veren - Kanaatkâr - Rekabetçi - Teknolojiye uzak	-Sadakat duyguları değişken - Otoriteye saygılı - Topluma duyarlı - İş motivasyonları yüksek - Kanaatkâr - Kaygılı - Teknolojiyle ilişkisi düşük	-Sadakat duyguları az - Otoriteyi zor kabullenen - Bağımsızlığına düşkün - Çok sık iş değiştiren - Bireyci - Teknolojiyle büyüyen	-İşbirlikçi -Yaratıcı -Teknoloji ile doğan

Kaynak: Deneçli ve Deneçli, www.iku.edu.tr.

Bu kuşağın temel özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir (Çatalkaya, 2008: Ülker, 2013)

- Çok kanallı TV ile büyümüşler, internet'i tanıyıp hemen adapte olmuşlar.
- Uzun süreli sadakat göstermeyen ve kolay kolay tatmin olmayan bir yapıya sahipler.
- Kendilerinde ve işvereninden beklentileri oldukça yüksek
- Eğitimin ve öğrenmenin sürekli olmasına inanıyorlar, şirket içi eğitimleri önemsiyorlar
- Sorumluluk almaya çok hevesliler ve hemen kendilerini ispat etmek istiyorlar
- Kendini ve tercihlerini rahatlıkla ortaya koyabiliyorlar, daha girişimciler.
- Direkt emir almaktan ve ast olmaktan hoşlanmıyorlar.
- Yüksek otorite karşısında çok rahatsız oluyorlar, daha esnek ve anlayışlı patronlar/yöneticiler istiyorlar
- Kendi fikirlerine çok önem veriyorlar ve fikirlerinin mutlaka sorulmasını istiyorlar.
- İleriye dönük olarak eski kuşaklara göre daha hırslılar, çok çabuk yükselmek istiyorlar.
- Statü istiyorlar, ama masaya bağlılığı ve hiyerarşiyi reddediyorlar.
- Memnuniyetten, beklemekten, sabır ve şükürden hoşlanmıyorlar.
- Motive edilmeyi, eğlenerek çalışmayı, emir almak yerine katılmayı arzuluyorlar.

Y kuşağı insanları özellikle bir takımın parçası olmak isterler, aynı zamanda ilgi odağı olmayı da arzu ederler. Takım çalışmasına değer verdiklerinden başkalarının da takıma girmelerini tasvip eder bunun için çaba harcarlar. Genel anlamda takıma sadakatle kendilerini adadıklarından her işe dahil olmak isterler (www.education-portal.com).

3. Y KUŞAĞININ BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMASI

Ülkemiz her yıl 600 bin gencin iş hayatına girdiği, dinamik bir ekonomidir. Her yıl birçok işyeri çalışma hayatında yer alırken bir çok firma da nitelikli işçi ya da işyerini geleceğe taşıyacak beyinler bulamamaktan yakınmaktadır. Bir şirketin, daha verimli, daha kaliteli, daha yenilikçi olabilmesinin temel şartı, çalışanlarını anlaması ve işyerinde onların beklentilerine göre düzenlemeler yapmasıyla mümkün olabilir. Bu çalışmanın temel amacı şirketlerin şu an karşısına gelen ve iş isteyen gençlerin beklentilerini önemsemeleri gerektiğini, düzenleyici kurumlarında bu konuda çalışma yapması gerektiğini vurgulamaktır.

Bu bağlamda, Y kuşağının işyerlerinden gelecek beklentilerini Mazuki'nin çalışmasında yer alan kriterlere göz önünde bulundurularak tespit edilmeye çalışılmıştır (2011; 521). Çalışmada yer alan değişkenler Türkçeye çevrilmiş, hazırlanan anket formu Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Avşar yerleşkesinde okuyan İİBF son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. İki bölümden oluşan anket sorularının birinci bölümünde, anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, öğrencilerin gelecekte çalışmayı düşündüğü işyerlerinden Kültür, İletişim, Takım Çalışması, Karar verme, Motivasyon, Gelişme ve Yöneticilerinden beklentileri tespit edilmiştir. Araştırmanın temel değişkenleri çoklu önermeler (multiple items) ile ölçümlenmiş ve SPSS'e veri girişi yapıldıktan sonra, her bir değişkeni ölçen soruların güvenilirlik ölçümlenmeleri yapılmıştır. Alfa güvenilirlik testinde güvenilirlikleri ispatlanan değişkenler için sorulan sorular SPSS'te "compute mean" seçeneği kullanılarak birleştirilmiş ve karşılaştırma analizlerine (t-testi, ANOVA gibi) elverişli olan araştırma değişkenleri oluşturulmuştur.

3.1. Ankete Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

Tablo 1. Ankete Katılan Y Kuşağının Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sayı	%	Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet			Yetiştirilme tarzı		
Bayan	157	60,6	Çoğunlukla Baskıcı	18	7,0
Bay	102	39,4	Çoğunlukla serbest	17	6,6
			Aile kontrolünde serbest	223	86,4
Okudukları Bölüm			Yaş		
Kamu Yönetimi	40	6,9	21 ve altı	23	9,1
İşletme	40	15,4	22	61	24,2
İktisat	161	62,2	23	97	38,5
Diğer	40	15,4	24 ve üstü	71	28,2
Çalışma Deneyimi					
Öğrenciyim hiç çalışmadım	100	38,6			
Öğrenciyim ara sıra çalıştım	110	42,5			
Öğrenciyim hep çalıştım	49	19,9			

Anketi cevaplandırmaya gönüllü öğrencilerin öncelikle demografik soruları yanıtlamaları istenmiştir. Ankete katılan yeni mezun olacak olan bireylerin çoğunluğunun Bayan (%60,6), yetiştirilme tarzı olarak Aile Kontrolünde serbest(%86,4) oldukları gözlemlenmiştir. Aynı grubun çoğunluğunun 23 yaş ve üstünde olması Y kuşağı tanımlarına uymaktadır. Ayrıca öğrencilerin Büyük çoğunluğunun ara sıra (%42,5) çalışarak iş piyasası hakkında tecrübeleri olduğu ya da hep çalıştıkları (%19,9) tespit edilmiştir. Yukarıda belirtilen tüm grupların iş yaşamından beklentileri hakkında yapılan analizlerde bir farklılığa ulaşılamamıştır.

Tablo 2. Ankete Katılan Bireylerin Yaşam ve Yetiştirilme Yerleri

Yaşam Alanları	Doğduğunuz yer		12-19 yaş arası en uzun yaşadığınız yer		Yaşadığınız Şehir	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %		
					Kahramanmaraş	37,5
Köy-Mezra	23	8,9	14	5,6	Adana	10,8
Kasaba- ilçe	85	32,8	71	28,3	Gaziantep	8,5
Şehir Merkezi	95	36,7	100	39,8	Hatay	5,0
Büyük Şehir	55	21,2	66	26,3	Diğer şehirler	38,2

Ankete katılan bireylerin Büyük çoğunluğu şehir merkezinde (%36,7) dünyaya geldiği ve gençlik yıllarını geçirdikleri belirlenmiştir. Her iki durumun iş yaşamından beklentiler üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Üniversite Kahramanmaraş'ta olduğu için en büyük grup şehirli gençlerden oluşurken, çevre illerden gençler de sonraki sıraları almaktadır.

Tablo 3. Ankete katılan bireylerin Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyleri

Eğitim Durumu	Anne		Baba	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
Okur yazar	40	15,6	4	1,6
İlkokul	147	57,4	129	50,8
Lise	60	23,4	87	34,3
Yüksek Okul	3	1,2	7	2,8
Fakülte	5	2,0	20	7,9
Yüksek Lis.- Dok.	1	0,4	7	2,8
Toplam	256	100	254	100

Tablo 3’de görülebileceği gibi annelerin babalara göre daha düşük bir eğitim almasına karşın anne ve babanın gençlerin iş yaşamından beklentileri üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir.

Tablo 4. Ankete Katılan Bireylerin Anne ve Babalarının İş Yaşamı Boyunca En Uzun Süreli İcra Ettiği Meslekler

Eğitim Durumu	Anne		Baba	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
Hiç Çalışmadı	201	79,8	4	1,9
Özel Sektör	19	7,6	58	23,0
Devlet Kurumu	12	4,9	68	27,2
Tarım Sektörü	10	4,1	37	15,1
Kendi işi	9	3,6	82	32,8
Toplam	245	100	249	100

İİBF öğrencilerinin vermiş oldukları yanıtlara göre annelerin büyük çoğunluğunun hiç çalışmadığı raporlanmıştır. Yapılan analizde ebeveynlerin çalışma hayatından beklentileri etkilemediği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Ankete Katılan Bireylerin Ailelerine Ait Gelirler ve Gelir Beklentileri

Ailenin elde ettiği gelir seviyesi			Bireyin gelir beklentisi		
	Sayı	%		Sayı	%
0-900	23	10,0	0-1999	22	9,1
901-1800	72	31,3	2000-2500	119	49,2
1801-2400	53	23,0	2501-3000	61	25,2
2401 ve üstü gelir elde edenler	82	35,7	3001 ve üstü beklentisi olanlar	40	16,5
Toplam	230	100	Toplam	242	100
Ortalama Gelir	2325		Ortalama Gelir Beklentisi	2794	

Y kuşağı ekonomik olarak ailelerinin elde ettiği gelirden daha fazla bir beklenti içerisindedir. Bu beklentinin sebepleri başka bir çalışmanın temelini oluştursa da yeni işe başlayan devlet memurunun aldığı ücret olan 2000 TL, Sendikalar Kanunu’nun belirlediği açlık sınırı ve Beşeri sermaye kanunu bu rakamın yükselmesinin sebepleri arasında gösterilebilir.

3.2. İşyerinden Beklentiler

Tablo 6. Ankette Kullanılan Ölçek Değişkenlerine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ölçek sayısı	\bar{x} s	Cronbach Alfa Değeri
• İş hayatımda kültür	6	4,58 1,42	,8446
• İş hayatımda yönetici	6	4,84 1,42	,8745
• İş hayatımda iletişim	6	5,26 1,07	,7013
• İş hayatımda Karar verme	6	5,27 1,02	,6771
• İş hayatımda Takım çalışması	6	5,43 1,24	,8562
• İş hayatımda Motivasyon	6	6,19 1,05	,8783
• İş hayatımda Gelişme	6	6,28 1,08	,8943

Ankette kullanılan ölçek Mazuki (2011:512)' den alınmıştır. Didem (2012) ve Mazuki (2011) de kullanılan ölçeğin maddelerindeki güvenilirlik Kahramanmaraş'ta yapılan çalışmayla benzerlik göstermektedir. Ankette yer alan ölçeğin tüm alt değişkenleri uluslar arası literatürde yer alan güvenilirlik analizi kriterlerini sağlamaktadır. Bu değişkenler içerisinde en az katılım işyerindeki kültür'de belirlenirken, Kişisel gelişim y kuşağının en çok dikkat ettiği unsur olarak tespit edilmiştir.

Tablo 7. Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Değişkeni Kültür ve Yöneticiden Beklentiler Önermelerine Verilen Yanıtlar

İş hayatında Kültür Beklentileri										
Değişkenler	1* % N	2 % N	3 % N	4 % N	5 % N	6 % N	7 % N	T % N	\bar{x}	S
İş hayatındaki bireyler birbirini umursarlar	10,9 28	7,8 20	15,6 40	18,4 47	12,5 32	7,8 20	27,0 69	100 256	4,4 5	2,03
İşletmeler müşterilerini dinler ve ihtiyaçlarına cevap verir	6,2 16	4,6 12	10,4 27	22,8 59	14,7 38	13,9 36	27,4 71	100 259	4,8 6	1,81
İşletmeler firma içerisinde olan biteni çalışanlarıyla paylaşır	19,1 49	11,7 30	15,6 40	15,6 40	17,1 44	8,2 21	12,8 33	100 257	3,7 6	1,98
İşletmeler çalışanlarının daha verimli olabilmesi için yollar arar	4,3 11	1,9 5	8,2 21	10,9 28	15,2 39	19,1 49	40,5 104	100 257	5,5 0	1,69
Çalışanlar takım halinde uyumlu çalışabilmektedirler	4,7 12	3,5 9	12,8 33	14,3 37	19,4 50	15,9 41	29,5 76	100 258	5,0 6	1,74
İşletmeler çalışanlarının kişisel problemlerini dinler ve çözüm arar	20,2 52	12,8 33	12,0 31	16,7 43	9,3 24	10,5 27	18,6 48	100 258	3,8 8	2,15

İş Hayatında Yöneticiden beklentiler											
Değişkenler	1*	2	3	4	5	6	7	T	\bar{x}	S	
	% N	% N	% N	% N	% N	% N	% N	% N			
Yöneticilerim benim için bir rol modelidir	0,9 28	8,1 21	8,9 23	14, 0 36	13, 2 34	22, 1 57	22, 9 59	10 0 25 8	4,6 8	2,00	
Yöneticim çalışma hayatında yol göstericidir	7,8 20	5,8 15	11, 2 29	13, 6 35	22, 5 58	15, 5 40	23, 6 61	10 0 25 8	4,7 8	1,84	
Gelecekte karşılaşılabileceğim fırsatlar için vizyon oluşturur	5,3 16	5,1 13	10, 2 26	12, 5 32	19, 5 50	22, 3 57	24, 2 62	10 0 25 6	4,9 8	1,78	
Yaptığım işte hatalarımı göstererek doğruları yapmama yardımcı olur	4,7 12	3,9 10	9,3 24	14, 0 36	17, 1 44	19, 8 51	31, 1 80	10 0 25 7	5,1 9	1,74	
Yöneticilerim ödül alamam için gereken bilgileri sağlar	3,1 21	8,5 22	13, 6 35	17, 1 44	17, 1 44	15, 9 41	19, 8 51	10 0 25 8	4,5 3	1,87	
Yöneticiler standartları yakalamam için beni uyarır	5,4 14	3,5 9	13, 2 34	16, 7 43	17, 4 45	18, 2 47	25, 6 66	10 0 25 8	4,9 4	1,75	

* 1 hiç katılmıyorum... 7 tamamen katılıyorum

Yapılan araştırmada her alt değişkeni oluşturan önermeler ayrı ayrı değerlendirilerek tablolaştırılmıştır. İşyerindeki kültürel beklenti en düşük katılımı elde ederken, y işçisi, işverenin tutum ve davranışlarının kültürü olumsuz etkilediğini beyan etmektedirler. İşverenin çalışanlarını bilgilendirme (3,76 ile tüm önermeler içerisinde en düşük katılım) ve problemleriyle yakından ilgilenme konularına çok önem vermeyeceklerini düşünmektedirler. Bununla birlikte karlılığı artırıcı faaliyetlere katılarak kültüre işçinin değil işverenin olumsuz yaklaştığını vurgulamaktadırlar. Y kuşağı, Yöneticilerden daha çok bireyi olgunlaştırıcı ve tecrübe kazandırıcı eylemlerde yardım beklemektedirler.

Tablo 8. Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Değişkeni İletişim ve Karar Verme Önermelerine Verilen Yanıtlar

İş hayatında İletişim Beklentileri										
Değişkenler	1* % N	2 % N	3 % N	4 % N	5 % N	6 % N	7 % N	T % N	\bar{x}	S
Görüşlerimi rahatça başkalarıyla paylaşabileceğime inanıyorum	6,9 18	4,6 12	8,5 22	11, 2 29	16, 2 42	18, 1 47	34, 4 89	10 0 25 9	5,1 7	1,8 7
Çalışma arkadaşarımla konuşurken nazik ve destekleyici olurum	1,6 4	1,2 3	4,3 11	5,0 13	10, 9 28	26, 0 67	51, 2 13 2	10 0 25 8	6,0 5	1,3 3
Çalışma arkadaşarımla sohbet etmek beni mutlu edecektir	1,6 4	1,6 4	5,1 13	6,7 17	11, 0 28	23, 1 59	51, 0 13 0	10 0 25 5	5,9 7	1,4 1
Ben genellikle aklıma ilk geleni söylerim	16,0 41	10, 5 27	15, 2 39	17, 9 46	13, 6 35	12, 1 31	14, 8 38	10 0 25 7	3,9 8	1,9 9
İş arkadaşarımlarımın problemlerini dinleyeceğimi düşünüyorum	4,7 12	2,7 7	6,2 16	10, 9 28	12, 4 32	27, 5 71	35, 7 92	10 0 25 8	5,4 9	1,6 7
İş arkadaşarımlarıma uzun ve kesin yönlendirmelerde bulunurum	4,7 12	7,0 18	9,3 24	14, 7 38	19, 8 51	22, 5 58	22, 15 7	10 0 25 8	4,9 4	1,7 3

İş Hayatında Karar verme											
Değişkenler	1* % N	2 % N	3 % N	4 % N	5 % N	6 % N	7 % N	T % N	\bar{x}	S	
İçgüdülerime güvenirim ve onlara göre karar veririm	7,3 19	8,5 22	10, 4 27	17, 0 44	15, 1 39	12, 4 32	29, 3 76	10 0	4,7 8	1,9 4	
Mantıklı ve sistematik bir şekilde karar aldığımda kendimi daha rahat hissedirim	1,2 3	,4 1	2,7 7	6,2 16	10, 4 27	25, 9 67	53, 3 138	10 259	6,1 5	1,2 0	
Kararlarımı alırken hislerimden ziyade gerçekleri göz önünde bulundururum	1,2 3	2,0 5	4,0 10	6,3 16	16, 2 41	24, 1 61	46, 2 117	10 253	5,9 2	1,3 5	
Karar alırken rasyonel sebeplerden çok hislerime güvenirim	16,3 42	13, 2 34	15, 6 40	14, 0 36	13, 6 35	14, 0 36	13, 2 34	10 257	3,9 0	2,0 1	
Veriler doğru olduğunu gösterse de tam olarak inanmadığım bir konuda karar vermem	5,4 14	3,9 10	7,3 19	10, 4 27	20, 1 52	21, 2 55	31, 7 82	10 259	5,2 6	1,7 4	
Gerçek verilerin detaylı analizine dayanarak kararlar alırım	2,7 7	1,9 5	6,2 16	9,7 25	17, 4 45	23, 2 60	39, 0 101	10 259	5,6 3	1,5 3	

* 1 hiç katılmıyorum... 7 tamamen katılıyorum

Araştırmada katılımcılardan iletişim ve karar verme ile ilişkili önermeleri 7'li skalaya göre değerlendirmeler istenmiştir. Genel anlamda her iki alt değişkeninde katılımcılar tarafından iş hayatında beklenen özellikler olduğu aritmetik ortalamalarla tespit edilmiştir. Önermelerden bazılarında denekler diğerlerine göre daha az katıldıklarını beyan etselerde, gelecekte açık bir iletişim imkanına sahip, hislerin yerine mantıklı ve sistematik kararların alındığı bir şirkette çalışmak istediklerini beyan etmektedirler.

Tablo 9. Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Değişkeni Takım Çalışması, Motivasyon ve Gelişme Önermelerine Verilen Yanıtlar

İş hayatında Takım Çalışması Beklentileri										
Değişkenler	1* % N	2 % N	3 % N	4 % N	5 % N	6 % N	7 % N	T % N	\bar{x}	s
Toplantılarda takımıma yön vermek konusunda sorumluluk alırım	3,9 10	3,1 8	5,8 15	12,7 33	14,7 38	19,7 51	40,2 104	10,25 9	5,5 1	1,6 7
Takım arkadaşlarımla anlaşmazlıklarında yardımcı olurum	2,7 7	2,7 7	3,9 10	10,8 28	15,1 39	27,8 72	37,1 96	10,25 9	5,6 4	1,5 1
Takımda olan bitenden herkesin haberdar olmasını sağlarım	5,8 15	3,5 9	6,2 16	14,7 38	18,1 47	20,1 52	31,7 82	10,25 9	5,2 3	1,7 4
Takımda tartışmaların nasıl yapılacağını yön veririm	4,2 11	3,1 8	9,3 24	13,5 35	19,7 51	25,1 65	25,1 65	10,25 9	5,1 7	1,6 4
Takım arkadaşlarımla farklılıkları görmesine yardımcı olurum	2,3 6	4,7 12	4,3 11	11,7 30	18,7 48	26,5 68	31,9 82	10,25 7	5,4 7	1,5 5
Toplantılarda söz alma veya not almayı severim	3,5 9	2,7 7	6,2 16	10,5 27	13,6 35	20,9 54	42,6 110	10,25 8	5,6 1	1,6 4

İş Hayatında Motivasyon Beklentileri										
Değişkenler	1*	2	3	4	5	6	7	T	\bar{x}	s
	% N	% N	% N	% N	% N	% N	% N	% N		
Arkadaşlarım bana arkadaşça davranırlarsa daha çok motive olurum	3,5 9	2,7 7	1,9 5	4,6 12	13,1 34	20,5 53	53,7 139	100 259	5,97	1,52
Yeteneklerimi ve yapabileceklerimi geliştirmek beni motive eder	1,2 3	1,9 5	2,7 7	3,9 10	8,2 21	18,7 48	63,4 163	100 257	6,26	1,28
İş yaparken özgür olmak beni daha çok motive eder	1,9 5	2,3 6	1,9 5	6,2 16	8,9 23	22,8 59	56,0 145	100 259	6,10	1,38
Değerli bir şeyleri başarma imkanının verilmesi beni motive eder	,4 1	2,7 7	2,3 6	2,7 7	9,7 25	19,8 51	62,4 161	100 258	6,28	1,22
Terfi ya da daha iyi bir iş beni motive eder	,4 1	,4 1	2,7 7	7,0 18	8,5 43	16,7 22	64,3 166	100 258	6,30	1,15
Yöneticimin beni takdir etmesi beni motive eder	1,5 4	2,3 6	1,5 4	5,0 13	6,2 16	17,4 45	66,0 171	100 259	6,28	1,32

İş Hayatında Gelişme Olanakları										
Değişkenler	1*	2	3	4	5	6	7	T	\bar{x}	s
	% N	% N	% N	% N	% N	% N	% N	% N		
Şirketimin imkanlarıyla bana yeni yetenekler kazandırmasını isterim	3,1 8	2,3 6	1,9 5	3,1 8	9,7 25	13,6 35	66,3 171	100 258	6,20	1,47
Şirketimin bana yükselme şansını vermesini isterim	1,9 5	1,9 5	1,6 4	2,7 7	8,9 23	14,3 37	68,6 177	100 258	6,32	1,31
Şirketimin bana daha fazla teknik bilgi sağlamasını isterim	,8 2	,8 2	3,9 10	3,9 10	8,9 23	15,2 39	66,5 171	100 257	6,31	1,22
Şirketim ürün ve hizmetler konusunda bana daha fazla bilgi sağlamasını isterim	,8 2	,8 2	1,6 4	3,9 10	8,6 22	19,2 49	65,1 166	100 255	6,37	1,10
Şirketimin yabancı dil yeteneklerimi arttırmam için destek olmasını beklerim	2,3 6	1,9 5	3,5 9	3,1 8	8,9 23	14,3 37	65,9 170	100 258	6,21	1,42
Eğitimi tamamlamam için bana fırsatlar sunmasını isterim	2,3 6	1,9 5	1,6 4	3,9 10	7,8 20	11,2 29	71,3 184	100 258	6,32	1,37

* 1 hiç katılmıyorum... 7 tamamen katılıyorum

Çağımızın şirketler literatürde, birlikte çalışan, inovasyonel ve entelektüel sermayesi güçlü kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Bireyin şirketini benimsemesine dönük çalışmalarda ise genellikle iş doyumunu ve şirkete ilişkin güvenilirlik algılarının yüksek olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada literatürdeki çalışmalarını destekler nitelikte sonuçlara erişilmiştir. Geleceğin çalışanları işletmelerinde takım çalışmasına önem verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bulgu Deloitte eğitim

vakfının yaptığı çalışmayla örtüşmektedir (2013;14) . Ayrıca Y çalışanları takdir, başarı hırsı ve yeteneklerine göre iş verilmesinin motivasyonlarını arttıracığını beyan etmişlerdir. Yine bu çalışmadan çıkarılabilecek bir başka bulgu ise yeni neslin sürekli aynı işyerinde ve aynı işi yapmak istememeleridir. Sürekli gelişme, yeni şeyler öğrenerek hızlı terfi ve fırsatlar sunulması araştırmaya katılan bireylerin en çok katıldığı önermeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

4. SONUÇ

Y kuşağı olarak tanımlanan ve bu gün ilk doğanlarının 34 yaşında olduğu, bir kısmının iş hayatına girdiği günümüz toplumunda çalışanların iş ve işyerine bakış açıları değişmektedir. Bu kuşağın temel özellikleri nedeniyle iletişim, teknoloji, özgürlükler çalışma arkadaşları ve takımlara bakış açıları önceki nesillerden farklıdır ve motive edip daha iyi bir verim alabilmenin yolu onların özelliklerini ve davranış biçimlerini tahlil etmekten geçecektir.

Bu çalışmada, Y kuşağının Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde okuyan son sınıf öğrencilerine yapılan bir uygulamayla iş hayatından beklentileri ölçümlenmiş, özellikle kişisel gelişim ve motivasyonun diğer değişkenlere göre daha önemli olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca bu çalışma sonucunda araştırmaya katılan Y kuşağının doğdukları yer, yetiştikleri yer, elde ettikleri gelir gibi etkenlerin iş hayatından beklentilerini değiştirmediği bulgusuna ulaşılmıştır. İstatistiksel olarak gruplar arasında farklı sonuçlara ulaşılamamıştır. Yine bu çalışmada katılımcıların cevaplarından elde edilen bir başka bulguda ailelerin Y kuşağının beklentileri üzerinde bir etkisinin olmadığıdır. Annenin çalışmamış olması ya da daha iyi bir eğitim alması bireylerin çalışma hayatından beklentilerini farklılaştırmamıştır.

Gerçekleştirilen araştırmada katılımcı Y kuşağının X kuşağından farklı olarak ve literatürde yer almayan ve başka çalışmalarca desteklenmesi gereken bir başka bulgu ise göreceli olarak daha yüksek bir ücret beklentisi içinde olmalarıdır. Her ne kadar X nesli bulduğunu kabullenirken Y nesli daha fazlasını ister özelliğine paralel bir bulgu olsa da bu konuda başka hedef kitleler ve bölgelerde çalışma yapılması bu çalışmadan çıkabilecek bir başka öneridir.

Bu çalışma ile yapılacak bir başka öneri ise yabancı literatürde belirlenmiş olan ölçekler ülkemiz iş ortamına uygun hale getirilerek Y kuşağının düzenli olarak işyerlerinden beklentilerini tespit edilmeli ve ilgililerle paylaşılmalıdır. Aynı şekilde benzer bir çalışmada işyerlerinin Y kuşağından beklentileri tespit edilerek, Y kuşağına ulaştırılacak alanlarda ilan edilmeli ya da eğitimler verilmelidir. Bu her iki neslin birbirini anlamasını sağlayacak ve en etkin ve verimli işyerlerinin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Burada tartışılmayan ancak sonraki çalışmaların konusu olabilecek "farklı gelişmişlik seviyelerine ait bölgelerde kuşakların yaş aralıkları da değişebilir" önermesi de araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H.Z. ve Ekşili, N., 2014, Kuşakların Değişen Yüzü ve y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(19), 165-182
- Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Aral Noyan, Bülent Demir, Cengiz Ağ, Çağlar Pehlivan, Eşref Özdemir, Gülbeniz Akduman, Hanife Eregez, İlksen Öztürk, Oktay Balcı, 2013, Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 2(2), 11-42
- Albayrak, A. Ve Özkul, E., 2013, Y kuşağı Turistlerin Destinasyon İmaj Algıları Üzerine Bir Araştırma, İnternational Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish or Turkic, 8(6), 15-31
- Ayhün, S.E., 2013, Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları, Ekonomi ve Yönetim Araştırmalar Dergisi, 2(1), 93-112.
- Çatalkaya, C., 2008, Y kuşağı ve İnsan Kaynakları, 12.4.2008, Erişim tarihi: 04.11.2014 <http://www.yetenekvekariyer.com/y-kusagi-ve-insan-kaynaklari/>
- Deloitte Eğitim Vakfı, 2013, Y Kuşağı İnovasyon Araştırması; Erişim tarihi: 4.11.2014 http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/Other/TR_Y_Kusagi_Inovasyon_Arastirmasi_11072014.pdf
- Deneçli, C. Ve Deneçli S. Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması Ve Kuşaklar, Erişim tarihi: 04.11.2014 http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc
- İşçimen, D. S., 2012, Y Kuşağı Çalışanların İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılama Düzeyi İle Kurumsal Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Uygulama, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, YL Tezi, İstanbul.
- Jasoh, M., Simun, M. ve Chong, S.C., 2011, Expectation Gaps, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Of Fresh Graduates: Roles of Graduates, Higher Learning Institutions and Employers, Education+Traning, Vol.53(6), 515-530.
- Keleş, H.N., 2011, Y kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 129-139.
- Maxwell, G.A. and Broadbridge, A., 2014, Generation Y Graduates and Career Transitions: Perspectives by Gender, European Management Journal, 32, 547-553.
- Mazuki, J., Simun, M. and Chong, S.O., 2011, Expectation Gaps, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Fresh Graduates, Education + Training Journal, Vol.53, No.6, pp.515-530.
- Sheahan, P., 2009, Generation Y: Thriving and surviving with generation Y at work, New York: Hardie Grant Books.
- Ülker, H. 2013, Y KUŞAĞI DA NEYİN NESİ? Erişim Tarihi; 04.11.2014 <http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/791/Y%20kusagi.pdf>
- Chevette, A. ,Generation Y:Definition,Characteristics & Personality Traits ,Erişim Tarihi: 15.11.2014 <http://education-portal.com/academy/lesson/generation-y-definition-characteristics-personality-traits.html#lesson>