



Nisa Ekşili

Akdeniz University, nisaeksili@akdeniz.edu.tr, Antalya-Turkey

Ömer Lütfi Antalyalı

Süleyman Demirel University, omerantalyali@sdu.edu.tr, Isparta-Turkey

<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2017.12.3.4C0219>

**TÜRKİYE'DE Y KUŞAĞI ÖZELLİKLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ÇALIŞMA:
OKUL YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

ÖZ

Bu çalışmada Türkiye'de Y kuşağının nasıl tanımlandığı araştırılmaktadır. Yapılan literatür taramasında, Türkiye'deki Y kuşağını tanımlamak için genellikle yurtdışı çalışmaların referans alındığı ve yurtdışında geliştirilen ölçeklerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Araştırmada Türkiye'deki Y kuşağının özelliklerini belirlemek amacıyla Ekşili ve Antalyalı (2016) tarafından geliştirilen dört boyuttan oluşan "Türkiye'de Y Kuşağı Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek Y kuşağı ile yakın iletişim halinde olan lise yöneticilerine uygulanmıştır. Antalya ili merkez ilçelerini kapsayan araştırmanın analizleri 211 anket ile yapılmıştır. Sonuçta okul yöneticilerinin Y kuşağını yoğun teknoloji kullanan, orta düzeyde proaktif, yüksek düzeyde depresif benmerkezci olmakla birlikte yüksek düzeyde sosyal bir yapıya sahip bireyler olarak tanımladıkları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, proaktiflik ve depresif benmerkezilik noktasında Türkiye'deki Y kuşağı özelliklerinin yabancı akranlarından farklılaştığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kuşaklar, Y Kuşağı, Türkiye'de Y Kuşağı, Kültürlerarası Farklılaşma, Lise Yöneticileri

A STUDY TO DETERMINE THE CHARACTERISTICS OF GENERATION Y IN TURKEY: A SURVEY ON SCHOOL ADMINISTRATORS

ABSTRACT

In this study, it is surveyed that how the Y Generation in Turkey is described. When the literature is reviewed to describe the Y generation in Turkey, it is determined that non-national scales in the studies that are performed abroad are taken as references. In this study to determine the qualifications of Y generation in Turkey, "The scale of perception of Y generation in Turkey" consisting of four dimensions developed by Ekşili and Antalyalı (2016) was used. The scale is performed on the high school administrators who are in a close communication with Y generation. The analyses of the surveys, which are covering the city center of Antalya is performed with 211 questionnaires. As a result, it was shown that the school administrators describe the Y generation as moderate proactive, intensive technology users and high level of depressive egocentric individuals. These results show that the characteristics of the Y generation in Turkey differ from the foreign peers in terms of proactivity and depressive self-centeredness.

Keywords: Generations, Y Generation, Y Generation in Turkey, Cross-Cultural Differences, High School Administrators

How to Cite:

Ekşili, N. ve Antalyalı, Ö.L., (2017). Türkiye'de Y Kuşağı Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, **Humanities Sciences (NWSAHS)**, 12(3):90-111, DOI: 10.12739/NWSA.2017.12.3.4C0219.



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Gerek özel gerek sosyal yaşamlarında farklı davranış biçimleri sergilemeleri ve kendilerinden öncekilere benzememeleri sebebiyle onlar tarafından "fark edilen", anlaşılmaya ve tanımlanmaya çalışılan, hatta bu süreç içerisinde çokça da eleştirilen insanlar grubu olarak da ifade edilen kuşak kavramını tanımlama çabaları Batı toplumlarında yirminci yüzyılın ikinci yarısında ağırlık kazanmıştır. Türkiye’de ise kuşak kavramı iki binli yılların başından itibaren araştırmacıların gündemini oluşturan konular arasındadır. Çok hızlı bir şekilde ilerleyen teknolojinin yaşam standartlarına etkisi ve Türk toplumunun sosyo-kültürel yapısındaki hızlı değişikliklerle birlikte kendini diğer kuşaklara nazaran oldukça fazla hissettiren ve iş yaşamında sayısal üstünlük elde eden Y kuşağını yönetme çabaları da araştırmacıları bu kuşağı tanımaya yönelten sebeplerdendir. Kuşak konusu ile ilgili bilimsel araştırmaları başlatan sosyolog Auguste Comte kuşakların tarihsel süreç içerisinde hareket eden kuvvetler olduğunu, toplumsal ilerlemenin ancak bir kuşağın bir sonraki kuşağa aktaracağı birikimler ile mümkün olduğunu belirtmiştir (1974:635-641). Karl Mannheim ise kuşaklar ile ilgili olarak 1950 yılında yaptığı çalışmasının sonucunda kuşakları, ortak alışkanlıkları, kültürü ve tarihsel süreci paylaşan insanlar topluluğu olarak tanımlamıştır. Anlamlı bir bütünlük oluşturabilmenin, sadece sosyal etkileşimden ibaret olmadığını, aynı zamanda belirli bir tarihsel ve sosyal zamanda doğmaktan, yaşlanmaktan ve ölmekten de geçtiğini belirten Mannheim, kuşakların, toplumsal durumundan bahsederken, duruma göre uygun davranış biçimlerine eğilim gösterdiklerini de belirtmiştir (1952:286-293). Son iki yüzyılın en önemli kuşak yazarlarından olan John Stuart Mill, August Comte ve Karl Mannheim’in kuşaklar üzerinde yapmış olduğu çalışmalardan yola çıkarak, William Strauss ve Neil Howe (1991) kuşakları tanımlamak için aşağıdaki ölçütleri temel almışlardır;

- Kuşak üyeleri tarihte ortak bir yaş dönemini paylaşırlar. Dolayısıyla hayatlarının aynı dönemini yaşarlarken, aynı tarihi olaylar ve sosyal eğilimler ile karşılaşırırlar.
- Kuşak üyeleri, çocuk ya da genç yetişkinler olarak, karşıladıkları dönemin özelliklerine göre kalıcı olarak şekillenirler. Ayrıca risk alma, kültür ve değerler, sivil katılım ve aile hayatı gibi tutumlar da dâhil olmak üzere ortak inançları ve davranışları paylaşma eğilimindedirler.
- Yaşıtları ile paylaştıkları deneyim ve becerilerin farkındadırlar ve aynı kuşağa ait oldukları bu kişiler ile ortak algılanan üyelik duygusuna sahip olma eğilimindedirler.

Kuşak sınıflandırmaları çalışmalarında farklı araştırmacılar ve uzmanlar çözüm arayışı içinde olduğundan, terminolojide standart kuşak isimleri bulunmamaktadır. Ayrıca, bazı yazarlar arasında bir kuşağın yaş aralığının hangi yılları kapsayacağı konusunda belirgin görüş farklılıkları da vardır (Reeves ve Oh, 2008:295). Yirminci yüzyıldan başlayarak, bu konuda çalışmış araştırmacıların elde ettiği bulgulara göre, farklı bir biçimde sınıflandırılmış çeşitli kuşak sınıflandırmaları mevcuttur. Bu kuşaklar genel olarak Gelenekçiler (1943 ve öncesi doğanlar), Bebek Patlaması (1944-1960), X Kuşağı (1961-1980), Y Kuşağı (1981-1999) ve Z Kuşağı (2000-...) olarak ifade edilmektedir (Reeves ve Oh, 2008: 296; Zemke vd., 2013:4; Howe ve Strauss, 2007:3; Senbir, 2004:22-26; Crumpacker ve Crumpacker; 2007:351). Gelenekçiler Kuşağı (1943 Öncesi Doğanlar), Bunalım Bebekleri, En Büyük Kuşak ve Yetişkinler olarak da adlandırılır. Özellikle Amerika ve Avrupa’da döneme damga vuran vatanseverlik, aile kavramı, Büyük Buhran, İkinci Dünya Savaşı, yeniden yapılanma, Kore Savaşı, radyonun altın çağı, sinema ve işçi sendikalarının yükselişi



gibi olaylar Gelenekçiler kuşağının şekillenmesinde rol oynamıştır (Zemke vd., 2013:19-24). Bebek Patlaması Kuşağı (1944-1960), ismini II.Dünya Savaşı'nın sonra ermesiyle rahatlık ve güven ortamında özellikle Amerika'da belirgin bir şekilde artan doğum oranlarından almaktadır (Census, 2006:2; Zemke vd., 2013:24; Johnson ve Johnson, 2010: 7) Amerika Birleşik Devletleri'nde yaklaşık olarak 75 milyon nüfusa sahip olan bu kuşak, hayatları boyunca ekonomiyi, finansal dengeleri, iş hayatını, kültürel değişimleri etkilemişlerdir (Macunovich, 2000:8-9; Callanan ve Greenhaus, 2008:72).

X Kuşağı (1961-1980), nüfus olarak Bebek Patlaması Kuşağı'na oranla daha küçük bir boyutta olduğundan aynı zamanda "bebek düşüşü-baby bust" olarak da adlandırılmaktadır. Hiçbir zaman Bebek Patlaması kuşağı kadar ilgi çekmeyen bu kuşak, son zamanlara kadar, kendinden önceki kuşağın özellikleri altında ezilmiş, fark edilmeyen bir kuşak olmuştur. Toffler'in tanımladığı Endüstri Çağı'nın farkında olarak büyüyen X kuşağı üyeleri, Bilgi Çağı'nın başlangıcına ise oldukça duyarlı olmuşlardır (Zemke vd., 2013:89).

Y Kuşağı (1981-1999), dünyanın ilk küresel kuşağı olan bu kuşak Milenyum Kuşağı, Gelecek Kuşak, www Kuşağı, Dijital Kuşak, Net Kuşağı, Neden Kuşağı (Gen Why), Sonrakiler (Nexters) veya Patlama Kopyası (Echo Boomers) olarak da adlandırılmaktadırlar. Onlara Patlama Kopyası denmesinin sebebi, yaşlı ebeveynleri olan Bebek Patlaması kuşağında olduğu gibi, doğum oranlarında yaşanan artıştır. Çoğunluğu orta yaşlı anne ve babaların çocukları olan Y kuşağı üyeleri de, X kuşağı üyeleri gibi çift gelirli boşanmış ailelerde, çalışan annelerinden uzak büyümüşlerdir. Bunun yanında ebeveynleri onları dünyanın neden olduğu üzüntülerden korumaya çalışmıştır (Gravett ve Throckmorton, 2007:44; Tolbize, 2008:5-6; Lower, 2008:81; Johnson ve Johnson, 2010:102; Türk, 2013:9).

Bu bilgiler ışığında, yirminci yüzyılda kuşak tanımlamaları ve sınıflandırmaları üzerine yapılan çalışmaların referans noktasının Batı kültürü olduğu görülmektedir. Kuşakları şekillendiren tarihsel olaylar ve yaş dönemleri göz önüne alındığında Gelenekçiler, Bebek Patlaması, X ve Y Kuşaklarının birebir Türk kültürünün özelliklerini sergiledikleri söylenemez. Bununla birlikte tüm kültürlerin birbirlerini etkilediği, özellikle Batı kültürünün diğer kültürleri etkisi altına aldığı, geleneksel kültür yapılarının bozulduğu bir süreç olarak tanımlanan küreselleşmenin etkisiyle son dönemlerdeki kuşak özelliklerinin tüm dünyayı kapsadığı da görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye'deki Y kuşağının hangi özelliklerinin yabancı akranlarıyla benzeştiği, hangi özelliklerinin ise farklılaştığı merak konusudur. Çalışmada bu merak giderilmeye çalışılmıştır.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Çalışma hayatına girmesiyle birlikte birçok araştırmacının da dikkatini çeken Y kuşağı hakkındaki çalışmalar son yıllarda artmıştır. Medya ortamını, nasıl yönetilecekleri ve nasıl yönlendirilecekleri konusu meşgul ederken, temel sorun onların ne ölçüde tanındığıdır. Türkiye nüfusunun yaklaşık %33'ünü, Türkiye'deki öğrenci nüfusunun ise yaklaşık %50'sini oluşturan Y kuşağının seçmen nüfusu içindeki oranı ise %40 civarındadır. Durum böyleyken pazarlamadan politikaya, eğitimden insan kaynaklarına kadar birçok alanda tanınmaya çalışılmaktadırlar. Ancak 1981-1999 yılları arasında doğan bireylerden oluşan ve yabancı literatürlerde Y kuşağı olarak tanımlanan kuşağın özellikleri ile Türkiye'deki Y kuşağının özelliklerinin ne ölçüde örtüştüğü tartışma konusudur. Bununla birlikte yerli literatürde yapılan çalışmaların çoğu yurtdışı yayınları referans almakta ve sonuçlarını bu yayınlara göre değerlendirmektedir. Bu noktada



Türkiye'deki Y kuşağının özelliklerinin belirlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çalışma Türkiye'deki Y kuşağını, kültüre özgü geliştirilmiş olan bir ölçek ile tanımlamaya yönelik yapılan bilinen ilk çalışma olması nedeniyle önem arz etmektedir.

3. YABANCI LİTERATÜRDE Y KUŞAĞI (1981-1999) (GENERATION Y IN THE FOREIGN LITERATURE (1981-1999))

Dünyanın ilk küresel kuşağı olan bu kuşağın doğum yılları aralığı, hiçbir parametreye girmemekle birlikte, bu kuşak genellikle 1980-1999 yılları arasında doğan kişilerin oluşturduğu kuşaktır. Milenyum Kuşağı, Gelecek Kuşak, www Kuşağı, Dijital Kuşak, Net Kuşağı, Neden Kuşağı (Gen Why), Sonrakiler (Nexters) veya Patlama Kopyası (Echo Boomers) olarak da adlandırılmaktadırlar. 1980'lere gelindiğinde çalışma hayatından fırsat bulamayan Bebek Patlaması kuşağı çiftleri, biyolojik vakitlerinin dolması endişesi ile otuzlu yaşlarından sonra çocuk sahibi olmaya başlamışlardır. Çoğunluğu bu orta yaşlı anne ve babaların çocukları olan Y kuşağı üyeleri boşanmış ailelerde, çalışan annelerinden uzak büyümüşlerdir. Ayrıca çok farklı yetiştirilme tarzlarına maruz kalmışlardır. Zaman aşımı yöntemi onları disiplin altında tutmak için kullanılırken, dayak atma çocuğa kötü muamele olarak görülmüştür. Ebeveynleri onları dünyanın neden olduğu üzüntülerden korumaya çalışmıştır (Gravett ve Throckmorton, 2007:44; Tolbize, 2008:4-5; Lower, 2008:81; Johnson ve Johnson, 2010:102). Y kuşağı kendinden önceki kuşaklara göre daha stresli ortamlarda, ailesinin kendince geliştirdiği programlar ile aşırı korumacı ve çok yakın ilişkiler içerisinde büyütülmüştür. En meşgul kuşak olmasının yanında yetenekli, sosyal, iyimser, iyi eğitilmiş, işbirlikçi, açık görüşlü, etkili ve başarı odaklıdırlar (Raines, 2003:152-153).

Dijital ortamların çekiciliğiyle büyüyen ilk kuşak olan Y kuşağı üyelerinin yarısından fazlası ilköğretim öncesi bilgisayarla tanışmıştır. Ailelerine, arkadaşlarına, bilgilere ve eğlenceye istedikleri her an ulaşabilen bu gençler, ilgi odağı olmaya alışıklardır. Küresel ekonomik krizden diğer kuşaklara oranla daha fazla etkilenmelerine rağmen beklentilerini yüksek tutarak iyimserliklerini korumuşlardır. Y kuşağı üyeleri, hedeflerini de net olarak tanımlamaktadırlar (Zemke vd., 2013:120). Terörün, doğal felaketlerin yanında obezite gibi biyolojik değişikliklerin endişe yarattığı ve aynı zamanda kanıksandığı bir dönemde (Weingarten, 2009:28), özellikle Amerika'da tarih boyunca hiçbir kuşağın görmediği sayıda ırksal ve etnik çeşitliliğe şahit olmuşlardır. Bu etnik çeşitlilik, var olan ekonomik sınıfların farklılaşmasına sebep olmuş, dolayısıyla orta sınıf küçülürken, yüksek gelir seviyeli aileler ile düşük gelir seviyesi aileler arasındaki uçurum artmıştır. Kendilerini zengin ya da fakir ailelere mensup olarak bulan Y Kuşağı üyeleri, her şeye rağmen iyimserlik, vatandaşlık görevlerini yerine getirme, güven, başarı, sosyallik ve çeşitlilik gibi değerleri sahiplenerek adaptasyon güçlerini ve çoklu görev yapabilme yeteneklerini arttırmışlardır (Weingarten, 2009:29; Lower, 2008:82; Zemke vd., 2013:123).

Yaptıkları işlerden, önceki kuşaklara oranla daha kolay sıkılabilen bir yapıları olması sebebiyle, çok yönlü düşünebilme ve hızlı bilgi edinme yeteneğine sahip olmuşlardır. Değişimi benliklerinde yaşayarak, değişim için istekli ve sürekli yeni yaklaşımlar geliştirme düşüncesindedirler (Lower, 2008:82; Zemke vd., 2013:123). Alışılmış hiyerarşi yapısında pozisyonları ve unvanları dikkate almamaktadırlar. Toplumun bir parçası olduklarını hissetmek istemelerinden dolayı çoğunluğu sosyal ve eğlenceli olunabilecek işyerlerini seçmektedirler. Büyürken, kazansalar da kaybetseler de her zaman ödüllendirildikleri ve muhtemelen aileleri onları sabırla



dinleyerek, ailesel kararlar almadan önce onları da karar alma sürecine dâhil ettikleri için, işyerinde sıkı bir hiyerarşik düzen olmasına anlam verememektedirler. Hiyerarşiyi anlamakta güçlük çekmelerinin nedeni, onunla büyümemiş olmalarından kaynaklanmaktadır. Birçok Y kuşağı üyesi işyerinde meritokrasinin hâkim olması gerektiğine inanmaktadır. Bu görüşe göre, bir iş yerinde çalışan bireyler, kıdemine bakılmaksızın, performansları ve liyakatleri doğrultusunda değerlendirilmelidir (Schawbel, 2012; Alsop, 2008:29).

Mesajlaşma ve sosyal medya ile gündeme gelen bu kuşağının çalışma hayatı ile ilgili en belirgin özellikleri; belki de sabırsızlıklarının sonucu olan hiper bağlantılara ve teknolojik bilgiye sahip olmaları, girişimci ve işbirlikçi olmaları olarak sayılmaktadır. Ayrıca hızlı çalışma ortamını sevmeleri ve hızlı terfi beklentisi içinde olmaları da onları önceki kuşaklardan ayıran özelliklerin başında gelmektedir. (Schawbel, 2012). İnternet teknolojilerine olan hâkimiyetleri Y kuşağı üyelerini tüketici özellikleri olarak da diğer kuşaklardan farklılaştırmaktadır. Birçok bilgiye internet sayesinde hızlıca ulaşabilmeleri neticesinde tercihleri, modası ve marka bağlılıkları geçici olabilmektedir. İnternet sayesinde kolay kıyaslama ve marka değişikliği yapabilmektedirler (Arnould vd., 2004:506). Y kuşağının çalışma hayatında hızla yükseleceği düşünülmektedir. Bu yükselişin ana nedeni Y kuşağının iyi eğitim almış olmasının yanında, çağın getirdiği teknolojilere de hâkim olmasından kaynaklanmaktadır (Puybaraud, 2010:17). Diğer kuşaklarla kıyaslandığında sadakat duygusu az olan bu kuşağın işletmeye bağlılığını sağlayabilmek için esnek çalışma saatleri oluşturmak, internet teknolojilerini kullanmaya fırsat veren eğitimler düzenlemek, onları işletmeye bağlı kılacak vizyon belirlemek ve güçlü bir iletişim ağı oluşturarak geri bildirimlerde bulunmak gerekmektedir (UNJSPF, 2008:12-13).

4. YERLİ LİTERATÜRDE Y KUŞAĞI (1981-1999)

(GENERATION Y IN THE LOCAL LITERATURE (1981-1999))

Türkiye’de “80 Sonrası Kuşak” olarak adlandırılan Y kuşağı üyelerinin çocukluk yılları Avrupa ve Amerika’daki yaşlılarından farklı geçmiştir. Ebeveynlerinin çoğu geç dönem Bebek Patlaması kuşağı ve erken dönem X kuşağıdır. Bu iki kuşağın gençlik dönemleri, Türkiye’de ekonomik sıkıntılar, petrol krizleri, sağ sol çatışmaları, darbeler ve yokluklarla geçmiştir. 1980 yılında yapılan darbenin etkisiyle ebeveynleri daha kontrolcü ve tasalı hale gelmiş, bu tutum erken dönem Y kuşağının büyütülme tarzına etki etmiştir. Türkiye’de kadının çalışma hayatında varlığını göstermeye başladığı bu dönemde, Y kuşağının çocukluğu çift gelirli ailelerde ve başkaları tarafından büyütülerek, çoğu zaman da evde yalnız kalarak geçmiştir. Bir kısmı çocukluğunda Berlin Duvarı’nın yıkılışına (duvarın varlığına anlam veremeseler de), Sovyetler Birliği’nin dağılmasına, Amerika’nın Irak’ı işgal etmesine ve Körfez Savaşı’na tanık olmuştur. Bir kısmı hem anadolu lisesine, hem de üniversiteye giriş sınavının ertelendiği yıllarda sınava girmiş, çocukluklarında ve ergenliklerinde yaşadıkları bu güvensizlik kişiliklerini oluşturan anılar arasında yer almıştır. Türkiye’nin kabuğunu kırıp, dünyaya açılmasında büyük pay sahibi olan Cumhurbaşkanı Turgut Özal’ın görev başındayken şaibeli ölümüne üzülüşler, ülkenin ilk kadın başbakanının seçilmesinde rol oynamasalar da, bu duruma heyecanlanmışlardır. Onların çocukluğunda ülkeye giren fast food kültürü ve bu kültürün en belirgin temsilcisi Mc Donald’s beslenme anılarını ve alışkanlıklarını etkilemiştir (Türk, 2013:5). Dünyada bilgisayarın yaygınlaşmaya başladığı bir dönemde doğan Y kuşağı üyeleri, Türkiye’de tek kanallı dönemi



hatırlamamaktadırlar. Tek bir televizyon kanalına bağımlı olmanın verdiği çaresizliği hiçbir zaman yaşamamışlardır. Onlar için her zaman var olan veya aileleri tarafından sunulan alternatifler, hayatı çoktan seçmeli yaşayarak öğrenmelerine sebep olmuştur. Küreselleşmenin, onların rahatına adanmış hayatlar yaşayan ebeveynlerinin, konformist bir yaşam odaklı ağabeylerinin ve ablalarının da etkisiyle, Y kuşağı çocukları, kendilerini markaların hâkimiyetini ispatlamaya başladığı, her gün yeni bir şarkıcının piyasaya çıktığı, özel televizyon ve radyoların tüketim kültürünü ve alışkanlıkları değiştirdiği bir ortamda bulmuşlardır (Lüküslü, 2013:120-125; Türk Gençliği 98 Suskun Kitle Büyüteç Altında, 1999; Türk, 2013:6). Geç dönem Y Kuşağı ise 90'lı yılların sonunda ve 2000'lerin başlarında çocuk olmuş, ekonomik krizler çocukluk yaşlarına tesadüf ettiği için erken dönem Y'ler kadar etkilenmemişlerdir. Ancak Türkiye'de onların döneminde sık sık değişen eğitim ve sınav sistemi bu gençlerin tüm eğitim hayatına etki etmiştir.

İnterneti en çok arkadaşlarıyla muhabbet etmek ve haber almak için kullanan Y kuşağının üçte ikisi internette olmanın kendilerini daha fazla sosyalleştirdiğini düşünmektedirler. Bu yoğun kullanım sonucunda, bireyselleşmekle birlikte topluluk değerlerine de önem veren bir kitle haline dönüşmektedirler. Tüketim kültürünün içinde doğup büyümeleri marka ve modayı önemsemelerine, hedonist ve narsist değerlerinin yıllar içinde artmasına zemin hazırlamıştır. Ancak aynı zamanda aile değerlerine de önem vermektedirler (Intel, 2012:2-3; Konda Araştırma, 2011:23; Bayhan, 2013:137). Özel bilgiden ziyade herkesle paylaşabilecekleri türden bilgiye önem vermekte ve kendilerini bağımsız, teknoloji odaklı ve kendi kendine yeten olarak tanımlamaktadırlar (Eriş vd., 2013:155). Fırsat bulduğu her an ve her yerde internete bağlanan (Toruk, 2008:479), sosyalleşme ihtiyaçlarını sosyal medya üzerinden gideren gençler için bu mecra özgürlük, güvenilirlik ve paylaşımcılık anlamına gelmektedir (T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2013:79-80). Bu gençlere göre Türkiye'de Y kuşağının en önemli sorunu eğitimidir (SEKAM, 2014:80-85; Zeylan, 2007:60). Bunun yanında kendilerini sırasıyla, ülke sorunlarından uzak apolitik, maddiyatçı, gerekli bilgi ve donanıma sahip, toplumsal konularda hassas, çalışkan ve hırslı, maneviyatçı olarak tanımlamışlardır (Bayhan, 2014:22). Bununla birlikte Y kuşağının, olduklarını iddia ettikleri kimliklerle, o kimliklerin yansıttığı davranış, düşünce, tutum ve tavırlar arasında ciddi bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Bu durum gençlerin kendileriyle ilgili bilinçsizce oluşan algılayışları neticesinde; kimliklerinin sloganlaşmış olduğunu, gençlerin kimlik konusunda şizofren bir tutum ve tavır sergilediklerini ve bunalım yaşadıklarını da ortaya koymaktadır (SEKAM, 2014:50-55, Assmann, 2001:130).

Yaklaşık her üç Y kuşağı üyesinden ikisi, insanlara ilişkin bir güven sorunu yaşamaktadır. Gençlerin yüzde altmış sekizi insanlara güvenmemekte, insanları güvenilir bulmamaktadır. Bu sonuçlar, gençler arasında bireyselliğin önem kazandığını akrabalık, toplumsal bağların ve dayanışmanın çözülme noktasına geldiğini göstermektedir (SEKAM, 2014:85-86; Doğan ve Özer, 2013:511). Toplumu oluşturan bireylerde bulunan dürüstlük, güven, bilgi paylaşımı gibi sosyal faziletlerin, kişileri birlik halinde çalışmaya, ortak hareket etmeye ve toplumsal dayanışmaya yönlendirdiği bir olgu anlamına gelen sosyal sermaye kavramı (Gerşil ve Aracı, 2011:64-65) Y kuşağının belirleyici özelliklerindedir. Ancak Türkiye'de şehirlerde yaşayan Y kuşağı üyelerinin sadece yüzde beşinin son bir yıl içinde herhangi bir ücret almadan başkalarına yarar sağlayacak bir işte çalıştığı (Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı, 2008:38) göz önüne alındığında; sosyal



ağlar, güven, toplumsal hayatta işbirliği, sivil toplum kuruluşlarına üyelik konularıyla ölçülebilen kavrama, Türkiye’de Y kuşağı üyelerinin katılımının oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Çoğunluğu X kuşağına mensup ebeveynlerinin yönlendirmesine maruz kalan Y kuşağı, ilgi ve yeteneklerine göre meslek tercihi yapmayı istemektedir. Ancak ebeveynlerinin önceliği mesleğin ekonomik imkânları olmaktadır (Erdem ve Kayran, 2013:97). Sonuç itibariyle Türkiye’de Y kuşağı kariyer müdahaleleriyle, kazancının fazla olduğu ve kolay iş bulabileceğini düşündüğü mesleklere yönelmektedir. Ancak gençlerin ücretli iş sahibi olmaları, ekonomik özgürlüklerini kazandıkları anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla çalışan Y kuşağının yarısından fazlasının “çalışan yoksul” durumunda olması, ailelerine olan bağımlılıklarını da arttırmaktadır (Çelik, 2013:34). Türkiye’deki Y kuşağı kendisini, gelecekle ilgili karamsar, kısa vadeye odaklanmış olarak görmektedir. Ayrıca kendilerini sırasıyla ailesine, sağlığına ve kariyerine önem veren bireyler olarak görmekte ve karar verme konusunda ailelerinin, arkadaşlarının fikirlerini dikkate almaktadırlar. İş yaşamında karamsar, bencil, açgözlü, bağımsız, cesur, kendine güvenen, yeniliklere kolay uyum sağlayan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Sabırsız, kolayca iş değiştiren, çok dinlenmek, hızlı terfi etmek ve ailelerinden gördükleri desteği iş yerinden de görmek isteyen bir yapıları vardır. Karşılığında alacakları bir şey yoksa takım üyesi olmak istememektedirler (Eriş vd., 2013:157). Yapılan başka bir araştırma da, sabırsız olduğunu düşünmeyen, topluma katkıdan ziyade para kazanmaya önem veren, sık iş değiştirmeyeceğini öngören, işyerinde ilerlemek için uzun mesai saatlerine hayır demeyen bir kuşak profili çizmektedir (Yüksekbilgili, 2013:350).

Tablo 1. Türkiye’de Y kuşağının özellikleri
(Table 1. The characteristics of generation Y in Turkey)

Sosyal Yaşam	Teknoloji İle Uyum	İş Yaşamı
Kimlik Karmaşası Yaşayan	Hız Tutkunu	Rehberlik Bekleyen
Bireysel	Yenilikçi	Paraya Önem Veren
Özgürlükçü	Meraklı	Aşırı Özgüvenli
Aile Değerlerine Önem Veren	Teknoloji Tüketen	İç Girişimci
Sosyal Sermayesi Düşük	İnternet Tutkunu	Takım Oyuncusu
İnternet Ortamında Sosyalleştiğini Düşünen	Dijital Cihazlara Sosyal Statü Algısı Yükleyen	Emir Almak İstemeyen Esnek Çalışma Koşulları İsteyen
Hedonist		Geribildirim Bekleyen
Ahlaki Yozlaşmadan Şikâyetçi Güvenmeyen		Farklı Fikirlerin Gelişim Olduğunu Düşünen
Karamsar		
Maddiyatçı Şiddet Eğilimli		

Yapılan bazı araştırmalar Türkiye’deki Y kuşağı çalışanlarının iş yaşamında yabancı akranlarına benzerlik gösterdiğini ortaya koymuştur. İşi yapan kişi olarak planlayanın da kendileri olması gerektiğini savunurken, yöneticinin işin ana hatlarını belirlemesinin yeterli olacağını düşünmektedirler. Grup içinde ise iş paylaşımı konusunda kendilerine net müdahalelerin yapılmaması gerektiğini savunmaları, işle ilgili konularda tamamen özgür olmaları gerektiğini düşünmeleri; iş tanımlarında ve çalışma koşullarında esneklik beklentisi içinde olduklarını göstermektedir. Uyuşmazlıkların yeni fikirlerin üretiminde etkili olduğunu düşünmektedirler (Akdemir vd.,



2013:37; Keleş, 2011:136). Yapılan literatür araştırmasının sonucunda Türkiye’de Y kuşağının özelliklerinin kültür yapısı etkisiyle de yabancı akranlarından farklı olduğu tespit edilmiştir. Özellikle kimlik karmaşası yaşayan bu bireylerin özellikleri sosyal yaşamları, iş yaşamları ve teknoloji ile uyumları başlıkları altında Tablo 1’de özetlenmiştir. Türkiye’de gerek kültürel, gerek ekonomik gerekse coğrafi sebeplerden dolayı Batı’da yaşanan gelişmeler yaşanmamıştır. Türkiye hem siyasal hem de kültürel manada Doğu ile Batı arasında kalmıştır. Ancak küreselleşmeyle birlikte Doğu ile Batı arasındaki fark da gittikçe azalmaktadır. Böyle bir konumdayken kuşakların da farklı özellikler göstermesi olağandır. Yurt dışında orta yaş üstü, çift gelirli aşırı korumacı ve boşanmış ebeveynlerle yetişen Y kuşağına karşılık, Türkiye’de genç, çalışmayan anne ile darbe yaşayıp sindirilmiş ailelerde yetişmişlerdir. Yurt dışında çocuğa dayak atmanın kötü muamele olarak kabul edildiği o dönemde Türkiye’deki ailelerde dayak atmak olağan bir davranıştır. Çoğunluğu ilkököl öncesi bilgisayarla tanışan yabancı Y kuşağı üyelerine karşılık Türkiye’deki akranları ergenliklerinde bilgisayar edinebilmişlerdir. Çocuklukları refah içinde geçen yurt dışındaki Y kuşağına karşılık, Türkiye’de ard arda ekonomik krizler yaşamıştır. Bu gerçeklerle şekillenen Türkiye’deki Y kuşağı, gelecekle ilgili oldukça karamsardır. İnsanlara güven seviyesi ve sosyal sermayesi düşüktür. Güven sorunu yaşamalarından dolayı yol göstericiye de yurt dışındaki akranları kadar sıcak bakmamaktadırlar. Yurt dışındaki Y kuşağı üyeleri ise iyimser, toplumsal sebep odaklıdırlar. Bununla birlikte teknolojiye olan düşkünlükleri, yeniliklere adaptasyon yetenekleri, interneti kullanma sebepleri, girişimcilikleri, çoklu iş yapabilme yetenekleri, takım ruhları, arkadaşlarını önemsemeleri, başarılarını vurgulama istekleri ortak yönleridir.

5. YÖNTEM (METHOD)

Anket yöntemi kullanılan araştırmanın evrenini, Antalya ili merkez ilçelerde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bulunan liselerin yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma orta öğretimde sekiz farklı kategoriye ayrılan liseler bazında gerçekleştirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2015 öğretim yılı itibariyle bu kategorileri Anadolu, Fen, Sosyal Bilimler, Meslek ve Teknik Anadolu (MTAL), Anadolu İmam Hatip (AİHL), Spor ve Güzel Sanatlar olarak belirlemiştir. Toplamda iki tane olan Spor ve Güzel Sanatlar liseleri değerlendirmeye alınmamış, Anadolu Fen ve Sosyal Bilimler Liseleri (AFSL) tek bir kategori altında toplanmıştır. Sonuç itibariyle üç farklı okul türü araştırma kapsamına girmiştir. Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı ve Muratpaşa ilçelerinden oluşan merkez ilçelerdeki 62 adet lisede 299 yönetici bulunmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden araştırma için izin alınmış ve araştırmada onaylı anket formları kullanılmıştır. Anket formları tüm yöneticilere iki farklı yoldan ulaştırılmıştır. Öncelikle Fen ve Sosyal Bilimler Liselerine bizzat gidilerek anket uygulanmıştır. Bunun dışında kalan okullar ilçe ve tür bazında TEOG yerleştirme puanlarına göre incelenmiş, her ilçenin en yüksek ve en düşük puanlı okulları seçilmiş ve bu okullara bizzat gidilerek anket uygulanmıştır. İkinci olarak İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Şubesi Ar-Ge Birimi tarafından okullara üst yazı ile anket formu gönderilmiştir. 299 anketten 215 adedi geri dönmüştür. Bunlardan da 211 adedi kullanılmıştır. Anket doldurma çalışması 2015 Mayıs ayında tamamlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek Ekşili ve Antalyalı (2016) tarafından geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi’nde sunulmuştur. İki bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde 5’li likert ölçeği



kullanılarak hazırlanmış olan "Türkiye'de Y Kuşağı Algısı Ölçeği" bulunmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha=0.70 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan dört boyuttun güvenilirlik katsayıları ise, Teknoloji Kullanımı için 0.80 olarak, Depresif Benmerkezcilik için 0.67 olarak, Proaktiflik için 0.66 olarak ve Sosyallik faktörü için 0.68 olarak saptanmıştır. Cronbach's Alpha değerleri güvenilir bulunmuştur (Kayış, 2010). İkinci bölüm ise yedi adet demografik sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Değişkenler Kolmogorov-Smirnov (normallik) testine tabi tutulmuştur. Normal dağılım testi sonucu verilerin normal dağıldığı hipotezi reddedilmiştir ($p < 0.05$). Ancak verilerin çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) değerlerine bakıldığında, bu değerlerin -1,50 ve +1,50 aralığında kaldığı görülmüştür. Bu durumda verilerin normal dağıldığı kabul edilerek (Tabachnick ve Fidell, 2013) araştırma verileri analiz edilirken parametrik yöntemler kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek Yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Nonparametrik testlerden ikiden fazla grup için karşılaştırma yapmayı sağlayan Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla, nonparametrik testlerden iki bağımsız grup arasında verilerin karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whithney U Testi kullanılmıştır. Araştırmanın, Antalya ilinin merkez ilçelerinde MEB'e bağlı liselerin yöneticilerini kapsaması kısıtlarını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki, Antalya ili merkez ilçelerdeki lise yöneticilerinin Y kuşağı algısının gerçeği yansıttığı varsayılmıştır. Aynı zamanda geliştirilen ölçeğin, Y kuşağı algısını doğru ölçtüğü varsayılmıştır.

6. BULGULAR VE TARTIŞMA (FINDINGS AND DISCUSSION)

Bu bölümde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik özellikleri sunulmuş, yöneticilerin Y kuşağı algısı ile birlikte Y Kuşağı algılarının demografik verilere göre ortalama farkları tablolar halinde gösterilmiştir. Ayrıca boyutlar arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına da yer verilmiştir. Araştırma örneğine ilişkin demografik veriler sırasıyla cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kuşak, görev yapılan ilçe, okul türü ve pozisyondaki çalışma süresi bakımından frekanslar ve oranlar olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 211 katılımcıdan %24.2'si kadın, %75.8'i erkektir. %10.4'ü bekar, %89.6'sı evli olan katılımcıların %81.5'i lisans, %18.5'i ise yüksek lisans mezunudur. Okul yöneticilerinin %9'u Bebek Patlaması kuşağı üyesi, %80.6'sı X kuşağı üyesi iken %10.4'ü Y kuşağı üyesidir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin %2.8'i Aksu'da, %14.2'si Döşemealtı'nda, %40.3'ü Kepez'de, %8.1'i Konyaaltı'nda, %34.6'sı ise Muratpaşa ilçesinde görev yapmaktadır. Bu yöneticilerinin %74'ü AFSL'de, %112'si MTAL'de, %25'i ise AİHL'de çalışmaktadır. Okul yöneticilerinin %48'i 1 yıl ve altı sürelerde yöneticilik yapmaktadır. 1-5 yıl arasında yöneticilik yapanların sayısı 62, 5-10 arasında görev yapan yöneticilerin sayısı 37, 10 yıl ve üstü yöneticilik yapanların sayısı ise 64'dür.

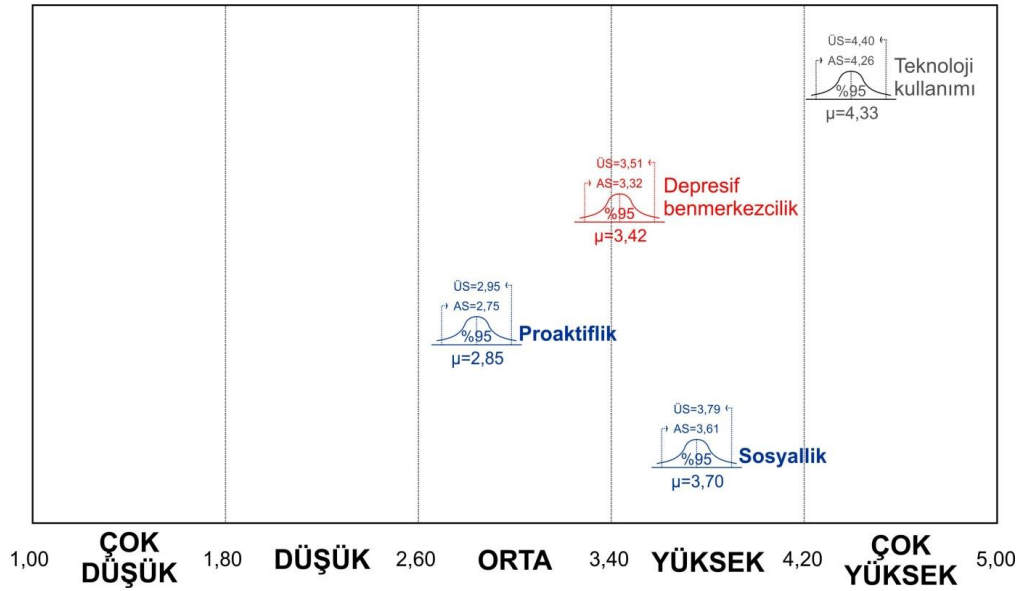
Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin Y kuşağı algılarından "Teknoloji Kullanımı" algısı düzeyi (4.33); "Depresif Benmerkezcilik"

algısı düzeyi (3.42); "Proaktiflik" algısı düzeyi (2.85); "Sosyallik" algısı düzeyi ise (3.70) olarak saptanmıştır. %95 güven düzeyinde boyutların güven aralığı sınırları Teknoloji Kullanımı (4.26-4.40), Depresif Benmerkezcilik (3.32-3.51), Proaktiflik (2.75-2.95) ve Sosyallik (3.61-3.79)'dur.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algısı
(Table 2. Generation Y perceptions of school administrators)

Boyutlar	N	Ort.	Ss	Min.	Max.
Teknoloji Kullanımı	211	4.33	0.527	2.000	5.000
Depresif Benmerkezcilik	211	3.42	0.715	1.000	5.000
Proaktiflik	211	2.85	0.744	1.000	4.750
Sosyallik	211	3.70	0.651	1.600	5.000

Şekil 1'de %95 güven aralığında boyutların ortalama değerleri gösterilmektedir. Şekile göre Y kuşağının Proaktiflik düzeyi orta, Depresif Benmerkezcilik düzeyi orta ile yüksek arasında, Sosyallik düzeyi yüksek ve Teknoloji Kullanımı düzeyi ise çok yüksek bulunmuştur.



Şekil 1. %95 güven aralığında boyutların ortalama değerleri
(Figure 1. The mean values of dimensions in 95% confidence interval)

Teknoloji Kullanımı algısının çok yüksek düzeyde olması okul yöneticilerinin Y kuşağını yoğun teknoloji tüketen bireyler olarak algıladıklarını göstermektedir. Y kuşağının teknolojiye olan düşünlüğü isteklerinin hemen olması beklentisinden de kaynaklanmaktadır. İnternetsiz bir yaşam düşünememeleri, yeni teknolojileri araştırmaları, yeniliklere kolayca adapte olabilmeleri, günlük işlerinde teknolojiyle iç içe olmaları ve 7/24 ulaşılabilir cihazlara sahip olmaları, onların hızla akan hayatta geride kalmamaları için buldukları çözümdür. Türkiye'deki Y kuşağı üzerine yapılan birçok araştırma (Gökaliiler vd., 2011:46; Keleş, 2011:137; Konda Araştırma, 2011:24; SEKAM, 2014; Intel, 2012:3; Ipsos, 2012; Toruk, 2008:483; Tufur, 2011:34-36; Yüksekbilgili, 2013:351; Çakır ve Demir, 2014:235; Çelik M., 2014:103) da bu görüşü desteklemektedir. Türkiye'deki Y kuşağının bu konuda yurt dışındaki akranlarıyla paralellik gösterdiği ortadadır. Bununla birlikte, Y kuşağının,



kültürün bir yansıması olarak bireylerde fırsatları önceden görme, algılama ve peşinden koşma, farklı durumlar karşısında çabuk harekete geçme (Çetinkaya Bozkurt, 2011) olarak tanımlanan proaktiflik düzeyinin orta derecede olduğu düşünülmektedir. Bu durumda gerek girişimcilik, gerek beceriklilik ve gerekse siyasete katılım noktasında çok başarılı olamayan Türkiye'deki Y kuşağının hedeflerini net bir biçimde tanımladığı da tam olarak söylenemez. Oysa yabancı literatürde Y kuşağını önceki kuşaklardan ayıran önemli özelliklerden birinin proaktiflik olduğu vurgulanmaktadır (Alsop, 2008:30-35; Raines, 2003:153; Puybaraud, 2010:20; Weston, 2006; Zemke vd., 2013:123).

Türkiye'deki Y kuşağın orta yüksek arasında bir düzeyde depresif benmerkezci olması Türkiye'deki Y kuşağı literatürü ile de örtüşmektedir. Geleceklerinden umutsuz olmakla birlikte topluma fayda sağlamayı da umursamayan, yakın çevrelerinde farklı fikirlere yer vermek istemeyen bu kuşak üyelerinin kendilerine yol gösterici istemedikleri de anlaşılmaktadır. Bu noktada yine yurt dışındaki akranlarıyla çelişen bir sonuç ortaya çıkmıştır. Çünkü yurtdışı yazınlarda Y kuşağı iyimser, sosyal sermayesi yüksek, kendisine mentorluk yapılmasını isteyen ve farklı fikirlerle bir arada yaşamayı bilen bir profil çizmektedir (Zemke vd., 2013:123, Raines, 2003:152; Lower, 2008:82; Lancaster ve Stillman, 2003; Alch, 2000:45-46). Sosyallik düzeyleri de yüksek olan, ortak bir amaç için bir araya gelebilen, ekibin üyesi olmayı seven, deneyimlerini paylaşmaktan hoşlanan bu kuşak üyeleri daha çok arkadaşlarıyla paylaşabilecekleri türden bilgileri önemsemektedirler. Türkiye'de bu kuşak üyelerinin hem depresif benmerkezci hem de sosyal olabilmesi sosyalliği büyük ölçüde teknoloji kullanarak yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuçlar ışığında Türkiye'deki Y kuşağının yabancı akranlarından farklılıklar gösterdiğini söylemek mümkündür. Son zamanlarda yapılan bazı çalışmalar da bu sonucu desteklemektedir (Yüksekbilgili, 2013:353; Eriş vd., 2013:158; Süral Özer vd., 2014:5). Dolayısıyla bu kitleyi tanımlayabilmek için ölçek ithal etmekten ziyade, onlara özgü bir ölçek geliştirmek daha doğru bir yöntemdir. Nitekim elde edilen boyutlarda yer alan ifadelerden bir kısmı yabancı literatürde farklı boyutlarda yer almaktadır.

Y Kuşağını tanımlama çalışmalarında kullanılan ölçeklerden biri Smith ve Smith (2005) tarafından akademisyenlerin Y Kuşağı öğrenci özellikleri ile ilgili algılarını belirlemek için geliştirilmiştir. İş Yönelimi, Teknoloji Yönelimi, İletişim Yönelimi, Eğitim Yönelimi isimli dört boyut ve altmış ifadeden oluşan ölçek Mücevher (2015) tarafından kullanılmıştır. Öğretmenlerin Y Kuşağı Öğrencilerinin Özellikleri Algısı Ölçeğinde "Toplumsal katkısı olan sosyal yetenekler sergilerler", "Diğerlerine saygı gösterirler", "İyimserdirler", "İnisiyatif alırlar, girişimcidirler", "Takım çalışması ve işbirliğini yaparlar" ve ifadeleri İş Yönelimi boyutunda, "Teknolojiye uyumludurlar", "Yeni teknolojilere ilgi duyarlar" ifadeleri Teknoloji Yönelimi boyutunda yer almıştır. Türkiye'de Y Kuşağı Algısı Ölçeği'nde ise, bu ifadelerle benzer ifadelerden ilk üçü Depresif Benmerkezci boyutunda diğerleri sırasıyla Proaktiflik, Sosyallik boyutunda, son ikisi de Teknoloji Kullanımı boyutunda yer almaktadır.

Diğer bir ölçek ise Kamanu vd.'nin (2014) geliştirdiği "Y Kuşağı'nın İş Tutumunu Etkileyen Faktörler Ölçeği" dir. Bu ölçekte "Y kuşağının teknolojiyi en iyi kullanan kuşak" ifadesi Hırs boyutunun altında, "Bilgiye hızlıca ulaşırlar" ifadesi Teknoloji Dostu boyutu altında, "Yeni yöntem ve teknolojilere kolayca uyum sağlarlar" ifadesi Uyum Yeteneği boyutu altında, "Kendi yaşlılarıyla özellikle de kendi dillerinde iletişim kurarlar" ifadesi Kurnazlık boyutu altında yer

almıştır. Türkiye’de Y Kuşağı Algısı Ölçeği’nde ise, bu ifadeler benzer ifadelerden ilk üçü Teknoloji Kullanımı boyutu altında, diğeri ise Sosyallik boyutunda yer almaktadır. “Türkiye’de Y kuşağı nasıl tanımlanmaktadır?” sorusuna yanıt ararken, sonuçların, anketi yanıtlayan kitlenin demografik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğinin araştırılması için fark testleri gerçekleştirilmiştir. Fark testlerinde herhangi bir farkın çıkmaması beklenmektedir. Farkın çıkmaması, anket uygulanan kitlenin demografik özelliklerinden bağımsız Y kuşağının tanımlanmasına ilişkin nispeten objektif sonuçlara ulaşıldığı yargısına ulaştıracaktır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek Yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin Teknoloji Kullanımı, Depresif Benmerkezcilik, Proaktiflik ve Sosyallik puanları ortalamalarının kuşak değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Farklı kuşak yöneticilerin Y kuşağını algılamalarında fark yoktur.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algılarının kendi kuşaklarına göre ortalamaları

(Table 3. The mean of school administrators' Y generation perceptions by their generation)

Açıklama	Kuşak	N	Ort	Ss	F	p
Teknoloji Kullanımı	Bebek Patlaması Kuşağı	19	4.25	0.464	2.559	0.080
	X Kuşağı	170	4.37	0.500		
	Y Kuşağı	22	4.12	0.718		
Depresif Benmerkezcilik	Bebek Patlaması Kuşağı	19	3.36	0.961	0.182	0.834
	X Kuşağı	170	3.42	0.699		
	Y Kuşağı	22	3.49	0.613		
Proaktiflik	Bebek Patlaması Kuşağı	19	2.76	0.963	1.233	0.294
	X Kuşağı	170	2.89	0.731		
	Y Kuşağı	22	2.64	0.615		
Sosyallik	Bebek Patlaması Kuşağı	19	3.52	0.575	1.506	0.224
	X Kuşağı	170	3.74	0.643		
	Y Kuşağı	22	3.57	0.753		

Tablo 4. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algılarının çalışma süresine göre ortalamaları
(Table 4. The mean of school administrators' Y generation perceptions by working time)

Açıklama	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Teknoloji Kullanımı	1 Yıl ve Altı	48	4.31	0.451	1.350	0.259
	1-5 Yıl	62	4.25	0.591		
	5-10 Yıl	37	4.32	0.548		
	10 Yıl ve üstü	64	4.44	0.497		
Depresif Benmerkezcilik	1 Yıl ve Altı	48	3.31	0.817	0.563	0.640
	1-5 Yıl	62	3.45	0.629		
	5-10 Yıl	37	3.42	0.620		
	10 Yıl ve üstü	64	3.47	0.768		
Proaktiflik	1 Yıl ve Altı	48	2.73	0.746	2.468	0.063
	1-5 Yıl	62	2.71	0.767		
	5-10 Yıl	37	3.04	0.691		
	10 Yıl ve üstü	64	2.96	0.724		
Sosyallik	1 Yıl ve Altı	48	3.70	0.702	0.384	0.764
	1-5 Yıl	62	3.66	0.736		
	5-10 Yıl	37	3.80	0.505		
	10 Yıl ve üstü	64	3.69	0.606		

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin Teknoloji Kullanımı, Depresif Benmerkezcilik, Proaktiflik ve Sosyallik puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Okul yöneticilerinin çalışma süresi Y kuşağını tanımlamakta herhangi bir farklılığa yol açmamaktadır.

Tablo 5. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algılarının cinsiyete göre ortalamaları
(Table 5. The mean of school administrators' Y generation perceptions by gender)

Açıklama	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Teknoloji Kullanımı	Kadın	51	4.36	0.524	0.451	0.653
	Erkek	160	4.32	0.530		
Depresif Benmerkezcilik	Kadın	51	3.25	0.861	-1.924	0.098
	Erkek	160	3.47	0.656		
Proaktiflik	Kadın	51	2.96	0.873	1.198	0.289
	Erkek	160	2.81	0.698		
Sosyallik	Kadın	51	3.75	0.744	0.660	0.510
	Erkek	160	3.69	0.620		

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin Teknoloji Kullanımı, Depresif Benmerkezcilik, Proaktiflik ve Sosyallik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu durum cinsiyet değişkeninin, Y kuşağının tanımlanmasında fark yaratmadığını göstermektedir.

Tablo 6. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algılarının eğitim durumuna göre ortalamaları

(Table 6. Mean of school administrators' Y generation perceptions by their educational status)

Açıklama	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Teknoloji Kullanımı	Lisans	172	4.36	0511	1.346	0.180
	Yüksek Lisans	39	4.23	0.590		
Depresif Benmerkezcilik	Lisans	172	3.46	0.723	1.930	0.055
	Yüksek Lisans	39	3.22	0.653		
Proaktiflik	Lisans	172	2.81	0.764	-1.501	0.135
	Yüksek Lisans	39	3.01	0.632		
Sosyallik	Lisans	172	3.70	0.647	-0.008	0.994
	Yüksek Lisans	39	3.70	0.678		

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin Teknoloji Kullanımı, Depresif Benmerkezcilik, Proaktiflik ve Sosyallik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Dolayısıyla yöneticilerin eğitim düzeyleri, Y kuşağının tanımlanmasında fark yaratmamıştır.

Tablo 7. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algılarının görev yapılan ilçeye göre ortalamaları

(Table 7. The mean of school administrators' Y generation perceptions by task province)

Açıklama	Grup	N	Ort	Ss	p
Teknoloji Kullanımı	Aksu	6	4.10	0.390	0.115
	Döşemealtı	30	4.38	0.514	
	Kepez	85	4.24	0.590	
	Konyaaltı	17	4.54	0.386	
	Muratpaşa	73	4.40	0.474	
Depresif Benmerkezcilik	Aksu	6	3.60	0.420	0.011
	Döşemealtı	30	3.21	0.697	
	Kepez	85	3.57	0.707	
	Konyaaltı	17	3.20	0.534	
	Muratpaşa	73	3.36	0.758	
Proaktiflik	Aksu	6	2.96	0.534	0.005
	Döşemealtı	30	2.78	0.591	
	Kepez	85	2.67	0.711	
	Konyaaltı	17	2.74	0.615	
	Muratpaşa	73	3.10	0.819	
Sosyallik	Aksu	6	3.83	0.497	0.108
	Döşemealtı	30	3.62	0.559	
	Kepez	85	3.59	0.689	
	Konyaaltı	17	3.86	0.533	
	Muratpaşa	73	3.82	0.660	

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin Teknoloji Kullanımı, Depresif Benmerkezcilik, Proaktiflik ve Sosyallik puanları ortalamalarının görev yapılan ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Aksu ilçesinin



örneklem sayısının düşük olması göz önüne alınarak nonparametrik testlerden ikiden fazla grup için karşılaştırma yapmayı sağlayan Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Test sonucunda Teknoloji Kullanımı ve Sosyallik boyutlarında grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Ancak Depresif Benmerkezcilik ve Proaktiflik grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0.011<0.05$, $p=0.005<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla, nonparametrik testlerden iki bağımsız grup arasında verilerin karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whithney U Testi (Gürbüz ve Şahin, 2016: 246) yapılmıştır. Görev yapılan ilçe Kepez olanların Depresif Benmerkezcilik puanları (3.57) görev yapılan ilçe Döşemealtı olanların Depresif Benmerkezcilik puanlarından (3.21) yüksek bulunmuştur. Görev yapılan ilçe Kepez olanların Depresif Benmerkezcilik puanları (3.57), görev yapılan ilçe Konyaaltı olanların Depresif Benmerkezcilik puanlarından (3.20) yüksek bulunmuştur. Antalya'nın İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'dan en çok göç alan ilçesi olan Kepez ilçesinde görev yapan yöneticiler, gelişmekte olan, en az göç alan ve sosyo-ekonomik düzeyi nispeten daha iyi olan Döşemealtı ve Konyaaltı ilçelerinde görev yapan yöneticilere oranla Y kuşağını daha depresif benmerkezcilik bulmaktadırlar.

Görev yapılan ilçe Muratpaşa olanların Proaktiflik puanları (3.10) görev yapılan ilçe Döşemealtı olanların Proaktiflik puanlarından (2.78) yüksek bulunmuştur. Görev yapılan ilçe Muratpaşa olanların Proaktiflik puanları (3.10), görev yapılan ilçe Kepez olanların Proaktiflik puanlarından (2.67) yüksek bulunmuştur. Görev yapılan ilçe Muratpaşa olanların Proaktiflik puanları (3.10) görev yapılan ilçe Konyaaltı olanların Proaktiflik puanlarından (2.74) yüksek bulunmuştur. Antalya ilinin şehir merkezi olarak bilinen ilçesi olan Muratpaşa, aynı zamanda sosyo-ekonomik açıdan Antalya'nın en gelişmiş ilçesidir (TUİK, 2014). Dolayısıyla yeni sayılabilecek bir yerleşim yeri olan Döşemealtı, sosyo-ekonomik düzeyi nispeten daha düşük düzeyde olan Konyaaltı ve Antalya'nın en çok göç alan ilçesi olan Kepez'e oranla Proaktiflik düzeyinin yüksek algılanması anlamlı olarak yorumlanabilir.

Tablo 8. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algılarının okul türüne göre ortalamaları

(Table 8. The mean of school administrators' Y generation perceptions by school)

Açıklama	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Teknoloji Kullanımı	AFSL	74	4.41	0.544	1.903	0.152
	MTAL	112	4.31	0.539		
	AİHL	25	4.19	0.382		
Depresif Benmerkezcilik	AFSL	74	3.16	0.730	9.101	0.000
	MTAL	112	3.60	0.676		
	AİHL	25	3.37	0.616		
Proaktiflik	AFSL	74	3.05	0.658	4.654	0.011
	MTAL	112	2.72	0.790		
	AİHL	25	2.84	0.660		
Sosyallik	AFSL	74	3.76	0.585	2.637	0.074
	MTAL	112	3.62	0.698		
	AİHL	25	3.92	0.566		

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin Teknoloji Kullanımı, Depresif Benmerkezcilik, Proaktiflik ve Sosyallik puanları



ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda, Teknoloji Kullanımı ve Sosyallik grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda Depresif Benmerkezcilik ve Proaktiflik grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0.000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Okul türü MTAL olanların Depresif Benmerkezcilik puanları (3.60), okul türü AFSL olanların Depresif Benmerkezcilik puanlarından (3.16) yüksek bulunmuştur. MTAL'de görev yapan yöneticiler, AFSL'de görev yapan yöneticilere oranla Y kuşağını daha Depresif Benmerkezcilik tanımlamaktadır. Okul türü AFSL olanların Proaktiflik puanları (3.05), okul türü MTAL olanların Proaktiflik puanlarından (2.72) yüksek bulunmuştur. AFSL'de görev yapan yöneticiler, MTAL'de görev yapan yöneticilere oranla Y kuşağını daha Proaktif tanımlamaktadır.

Y kuşağının tanımlanmasının anketi yanıtlayan kitlenin demografik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğinin araştırılması sonucunda, anketi yanıtlayanların kuşaklarının, cinsiyetlerinin, eğitim durumlarının ve çalışma sürelerinin cevaplarını etkilemediği tespit edilmiştir. Bu durumda Y kuşağının tanımlanmasına yöneticilerin kişisel özelliklerinden kaynaklanan bir fark olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, görev yapılan ilçe ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Proaktiflik düzeyinde görev yapılan ilçe etkili olmuş Muratpaşa ilçesinde görev yapan yöneticilerin, Döşemealtı ve Kepez ilçelerinde görev yapan yöneticilere göre Y kuşağını daha proaktif tanımlamıştır. Okul türü değişkeni Depresif Benmerkezcilik ve Proaktiflik düzeylerinde anlamlı farklılıklar içermektedir. Buna göre okul türü MTAL olan yöneticiler, okul türü AFSL olan yöneticilere göre Y kuşağını daha depresif benmerkezcilik bulmaktadır. AFSL'de görev yapan yöneticiler ise MTAL'de görev yapan yöneticilere oranla Y kuşağını daha proaktif tanımlamıştır. Bunun sebebi muhtemelen yöneticilerin -her ne kadar sorular genel sorulmuş olsa da- içinde buldukları çevreyi düşünerek soruları yanıtlamış olmalarından kaynaklanmaktadır.

Bu çalışma yurt dışındaki Y kuşağı tanımlamasının Türkiye'deki Y kuşağını yansıtmayabileceği varsayımıyla gerçekleştirilmiş olsa da ilginç bir bulguya daha ulaşılmıştır. Başarı düzeyleri farklı lise türlerine ve sosyo-ekonomik düzeyleri farklı ilçe türlerine göre Türkiye içerisinde Y kuşağı tanımlamaları da değişmektedir. Yani Türkiye'nin kendi içerisinde bile tek tip bir Y kuşağı olmadığı söylenebilir. Teknoloji kullanımı ve sosyallik açısından yapılan araştırma kapsamında herhangi bir fark olmasa da, proaktiflik ve depresif benmerkezcilik açısından farklılıklar tespit edilmiştir. Y kuşağını tanımlayan faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Okul yöneticilerinin Y kuşağı algı faktörleri arasındaki ilişki

(Table 9. The relationship between school administrators generation perceptions of generation Y factors)

Açıklama		Teknoloji Kullanımı	Depresif Benmerkezcilik	Proaktiflik	Sosyallik
Teknoloji Kullanımı	r	1.000			
	p	0.000			
	N	211.000			
Depresif Benmerkezcilik	r	0.106	1.000		
	p	0.124	0.000		
	N	211.000	211.000		
Proaktiflik	r	0.116	-0.350	1.000	
	p	0.093	0.000	0.000	
	N	211.000	211.000	211.000	
Sosyallik	r	0.415	-0.130	0.406	1.000
	p	0.000	0.060	0.000	0.000
	N	211.000	211.000	211.000	211.000

Tablo 9'a göre teknoloji kullanımı ile ne depresif benmerkezcilik ne de proaktiflik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ancak sosyallik ile teknoloji kullanımı arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.415$; $p=0.000<0.05$). Y kuşağı, sosyal medya ortamlarında arkadaşları ve aileleri ile gerçekleştirdikleri paylaşımları, geleneksel biçimde aynı mekânlarda bulunarak gerçekleştirilen paylaşımlardan farksız bulmaktadırlar. Bu kuşak üyeleri, eski kuşakların aksine teknoloji kullanarak sanal ortamlarda sosyalleştiklerini düşünmektedirler (Intel, 2012:3, Konda Araştırma, 2011:20-25). Aynı şekilde sosyallik düzeyi arttıkça birbirlerinden etkilenerken teknoloji kullanımı da arttıran Y kuşağı, tek yönlü bilgi paylaşımından ziyade eş zamanlı ve çift yönlü bilgi paylaşımına olanak sağlayan sosyal medya ortamlarında da etkileşim halindedirler. Okul yöneticilerinin algıları da bu anlayışla uyumludur.

Proaktiflik ile depresif benmerkezcilik arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.35$; $p=0.000<0.05$). Bu sonuç, daha fazla depresif benmerkezci olan bireylerin proaktiflik düzeylerinin düşmesine veya proaktiflik düzeyleri artan bireylerin depresif benmerkezcilikten uzaklaşmaları şeklinde yorumlanabilir. Topluma fayda sağlamayı önemsemeyen, umutsuz, farklı düşüncelere tahammül edemeyen bireylerin girişimci, siyasi görüşü ve hedefleri olması da beklenemez. Sosyallik ile proaktiflik arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.406$; $p=0.000<0.05$). Buna göre sosyallik düzeyleri yüksek olan Y kuşağı üyelerinin proaktiflik düzeyleri de yüksek veya proaktiflik düzeyleri yüksek olan üyelerin sosyallik düzeyleri de yüksektir. Nitekim girişimci, siyasi görüşü ve hedefleri olan Y kuşağı üyelerinin aynı zamanda arkadaşlık ilişkilerinin gelişmiş, ekip ruhu taşıyan, deneyimlerini paylaşan kişiler olması da anlamlıdır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND RECOMMENDATION)

Bir kuşağı diğerinden ayıran başkaları tarafından farklı algılanmasıdır. Bu yüzden kuşak tanımlaması yaparken diğerlerinin onları nasıl algıladığı sorusu önem kazanmaktadır. Çalışmada lise yöneticilerinin algılarından yola çıkılarak Türkiye'de Y kuşağının nasıl tanımlandığı sorusuna yanıt aranmıştır. Teknoloji Kullanımı, Depresif



Benmerkezcilik, Proaktiflik ve Sosyallik boyutlarından oluşan ölçek araştırmanın evrenini oluşturan Antalya İli merkez ilçelerde görev yapan tüm lise yöneticilerine uygulanmıştır. 299 anketten 215'i geri dönmüş, analizlerde 211 tanesi kullanılmıştır. Y kuşağının tanımlanmasının anketi yanıtlayan kitlenin demografik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğinin araştırılması sonucunda, anketi yanıtlayanların kuşaklarının, cinsiyetlerinin, eğitim durumlarının ve çalışma sürelerinin cevaplarını etkilemediği tespit edilmiştir. Bu durumda Y kuşağının tanımlanmasına yöneticilerin kişisel özelliklerinden kaynaklanan bir fark olmadığını söylemek mümkündür.

Bununla birlikte, görev yapılan ilçe ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıkların yöneticilerin görev yaptıkları çevreyi düşünerek soruları yanıtlamış olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu da farklılıkların örneklerden değil Y kuşağının özelliklerinden kaynaklandığı fikrini doğurmuştur. Türkiye'nin kendi içinde tek tip bir Y kuşağı olmadığı, kültürel, ekonomik, eğitim düzeyi vs. özelliklerine göre değişkenlik gösterebilecek bir Y kuşağı profili olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan okul yöneticileri Y kuşağını yoğun teknoloji kullanan bireyler olarak tanımlamışlardır. Teknolojinin insan hayatını kolaylaştıran, insana hız kazandıran her türlü bilgi ve yetenek olduğu göz önüne alındığında ilk kez yirmi birinci yüzyılda iş yaşamında boy gösteren Y kuşağının sahip olduğu bu imkânı iş yaşamından sosyal yaşamına kadar birçok alanda kullanarak kendini avantajlı konuma getirdiği ortadadır.

Y kuşağını yoğun teknoloji kullanan bireyler olarak tanımlamanın yanında sosyal olarak da tanımlayan yöneticiler, bu iki boyut arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki kurmaktadır. Teknoloji kullanımının artmasıyla sosyallik düzeyinin de arttığını düşünen yöneticilerin bu görüşleri, internet ortamında sosyalleştiğini düşünen Y kuşağının kendisini tanımlama şekliyle de örtüşmektedir. Aynı şekilde sosyallik düzeyi arttıkça birbirlerinden etkilenecek teknoloji kullanımı da arttıran Y kuşağı, tek yönlü bilgi paylaşımından ziyade eş zamanlı ve çift yönlü bilgi paylaşımına olanak sağlayan sosyal medya ortamlarında da etkileşim halindedirler. Okul yöneticileri sosyal olmalarının yanında Y kuşağını depresif benmerkezcilik olarak da tanımlamaktadırlar. Geleceklerinden umutsuz, toplumsal faydayı önemsemeyen, farklı düşüncelere tahammül edemeyen bir kuşak profili çizen bu algı, yurtdışında tanımlanan Y kuşağı profiline uymamaktadır. Bu bulgu, Türkiye'deki Y kuşağının özelliklerinin farklı olması anlamına gelebileceği gibi, araştırma her ne kadar eğitim kurumlarının yöneticileri ile gerçekleştirilmiş olsa da, algısal bir farklılık da olabilir.

Bununla birlikte, Y kuşağının, bireylerde fırsatları önceden görme, algılama ve peşinden koşma, farklı durumlar karşısında çabuk harekete geçme (Çetinkaya Bozkurt, 2011) olarak tanımlanan proaktiflik özelliğine orta düzeyde sahip olduklarını düşünen okul yöneticileri bu kuşağı kısmen girişimci bulmaktadırlar. Aynı zamanda proaktiflik özelliği ile depresif benmerkezcilik arasında ters yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuçla, proaktiflik düzeyinin artmasıyla daha az depresif benmerkezcilik ya da depresif benmerkezcilik düzeyinin artmasıyla daha az proaktif bir Y kuşağından bahsetmek mümkündür. Bu araştırma özellikle diğer kuşakların Y kuşağını nasıl algıladığı konusunda önemli sonuçlar barındırmaktadır. Türkiye'deki Y kuşağı özellikleri ile yabancı literatürlerde tanımlanan Y kuşağı özellikleri farklılaşmaktadır. Buna ek olarak Türkiye içinde dahi-kültürel, ekonomik, eğitim vs. sebeplerle-tek tip Y kuşağından söz etmek yanlış olur.



Bu çalışma sonucunda aşağıdaki önerilerde bulunulacaktır:

- Schaie (1965)'nin vurguladığı gibi kuşakların tanımlamaları genellikle belli bir tarihte farklı yaşlardaki kişilerden toplanan veriler aracılığıyla yapılmaktadır. Oysa bir önceki kuşağın verilerini daha objektif değerlendirebilmek adına, geçmiş tarihte bu çalışmayı onlar üzerinde yapmış olmak gerekmektedir. Böylece, kuşaksal farklılığın yaş veya kariyerdan mi yoksa kuşak farklılığından mı kaynaklandığını ayırt edebilmek mümkün olabilir. Bundan sonraki kuşaklar için yapılacak tanımlamalarda bu ayrıntının göz önüne alınması gerekmektedir.
- Litertürdeki en büyük eksiklik Türkiye'deki Y kuşağını tanımlamaya çalışırken, algılarına başvurulmuş önceki kuşakların özelliklerini yabancı literatürden referans almaktır. Türkiye yakın tarihi incelendiğinde; siyasal, ekonomik ve kültürel sebeplerle gerek Bebek Patlaması kuşağı ve gerekse X kuşağı tanımlamalarının Türkiye'deki bireyleri yansıtmadığı düşünülmektedir. Bu yüzden bu kuşaklar için Türkiye'ye özgü tanımlamalar yapılmalıdır.
- Türkiye'deki Y kuşağının farklı yönlerini tanımlamak için farklı ölççekler geliştirmesi gerekmektedir.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma "Y Kuşağı Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

- Adenauer, K., (1999). Türk Gençliği 98 Suskun Kitle Büyüteç Altında. Ankara: Konrad Adenauer Vakfı.
- Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., ve vd., (2013). Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı beklentilerinin Araştırılması. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, ss:11-42.
- Alch, M., (2000). The Echo-Boom Generation: A Growing Force in American Society. The Futurist, Cilt:34, Sayı:5, ss:42-48
- Alsop, R., (2008). The Trophy Kids Grow Up: How The Millennial Generation Is Shaking Up The Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.
- Arnould, E., Price, L., and Zinkhan, G., (2004). Consumers1 (2. Basım b.). New York: McGraw Hill.
- Assmann, J., (2001). Kültürel Bellek. (A. Tekin, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bayhan, V., (2013). Gençlik ve Postmodern Kimlik Örüntüleri- Üniversite Gençliğinin Sosyolojik Profili. Gençlik Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, ss:134-157.
- Bayhan, V., (2014). Milenyum Veya (Y) Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı. Gençlik Araştırmaları, Cilt:2, Sayı:3, ss:8-25.
- Callanan, G. and Greenhaus, J., (2008). The Baby Boom Generation and Career Management: A Call to Action. Advances in Developing Human Resources, Volume:10, pp:70-85.
- Census., (2006). Selected Characteristics of Baby Boomers 42 to 60 Years Old in. Chicago: US Census Bureau.
- Cohen, J., (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2 b.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.



- Comte, A., (1974). The Positive Philosophy (Blumberg, Abraham S. b.). New York: AMS Pres.
- Crumpacker, M. and Crumpacker, J., (2007). Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider Age-Based Values and Attitudes a Relevant Factor or a Passing Fad? Public Personal Management, Volume:36, Number:4, pp:349-396.
- Çakır, F. ve Demir, N., (2014). Üniversite Öğrencilerinin Akıllı Telefon Satın Alma Tercihlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:29, Sayı:1, ss:213-243.
- Çelik, K., (2013). Genç Olmak Zor İş: Türkiye’de Genç Olmayı Etkileyen Bazı Unsurlar. Gençlik Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, ss:26-44.
- Çelik, M., (2014). Hizmet Sektöründeki Y Kuşağı Çalışanlarının İş Hayatındaki Beklentileri (İstanbul Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Çetinkaya Bozkurt, Ö., (2011). Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Doğan, B. ve Özer, F., (2013). Neoliberal Akılsallık, Y Kuşağı ve Sosyal Sermaye:Türkiye’de X ve Y Kuşaklarının İç ve Dış Gruplara Olan Güveni. 21. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi. Kütahya, Bildiriler Kitabı, ss:509-513.
- Ekşili, N. ve Antalyalı, Ö.L., (2016). Türkiye’de Y Kuşağının Yabancı Arkanlarından Farkının Okul Yöneticileri Perspektifiyle İncelenmesi, 15.Ulusal İşletmecilik Kongresi, İstanbul, Bildiriler Kitabı, ss:113-124.
- Erdem, B. ve Kayran, M.F., (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, ss:81-106.
- Eriş, E.D., Süral Özer, P., Timurcanday Özmen, Ö.N., Çakır, Ö., and Tozkoparan, G., (2013). Generation “Y” In Turkish Context: Multible Foci Research. International JournalL of Business and Management Studies, Volume:5, Number:1, pp:150-161.
- Gerşil, G.S., ve Aracı, M., (2011). Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İşgörenlerin Performansı. Çalışma ve Toplum, Cilt:28, Sayı:1, ss:39-74.
- Gökalliler, E., Aybar, A., and Göker, G., (2011). Bir Statü Tüketimi Göstergesi Olarak Iphone Markalı Akıllı Telefon Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Selçuk İletişim Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, ss:36-48.
- Gravett, L., (2007). Bridging The Generation Gap How to Get Radio Babies, Boomers, Gen Xers, and Gen Yers to Work Together and Achieve More. New Jersey: Career Press Inc.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri.3.Baskı. Ankara: Seçkin.
- Howe, N. and Strauss, W., (2007). The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve. Harvard Business Review, pp:1-13.
- Howe, N. and Strauss, W. (1991). What Is A Generation? Mart 28, 2014 tarihinde Lifecourse Associates: www.lifecourse.com.
- Intel., (2012). Genç Türkiye Araştırması. www.carettailletisim.com (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2015).



- Ipsos., (2012). AYNA: Onlar Y Kuşağı. Ipsos Kalitatif Araştırmalar Birimi: www.ipsos.com.tr. (Erişim Tarihi: 15 Mart 2015).
- Johnson, M. and Johnson, L., (2010). Generations, Inc From Boomers to Linksters Managing the Friction Between Generations at Work. New York: Amacom.
- Keleş, H.N., (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, ss:129-139.
- Konda Araştırma., (2011). Türkiye Gençliği Araştırması. www.konda.com.tr. (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2015).
- Lancaster, L. and Stillman, D., (2003). When Generation Collide: Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work. New York: Harper Collins.
- Lower, J., (2008). Brace Yourself Here Comes Generation Y . Critical Care Nurse, Volume:28, Number:5, pp:80-85.
- Macunovich, D., (2000). The Millennial Generations: Another Baby Boomer. www.newstrategist.com. (Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2014).
- Mannheim, K., (1952). Essay on The Sociology Knowledge. London: Routledge&Kegan Paul Ltd.
- Mücevher, M.H., (2015). X ve Y Kuşağının Birbirlerine Karşı Algılarının İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Puybaraud, M., (2010). Generation Y and the Workplace: Annual Report. London: Johnson Controls Global Workplace Solutions.
- Raines, C., (2003). Connecting Generations: The Sourcebook for a New Workplace. Menlo Park, California: Crisp Publications.
- Reeves, T. and Oh, E., (2008). Generational Difference. J. M. Spector içinde, Handbook of Research on Educational Communications and Technology (3 b., pp:295-303). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schaie, K., (1965). A General Model for The Study of Developmental Problems. Psychological Bulletin, Volume:64, pp:92-107.
- Schawbel, D., (2012). Millennials vs. Baby Boomers: Who Would You Rather Hire?. <http://business.time.com>. (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2014).
- SEKAM., (2014, Haziran). Türkiye Gençlik Raporu: Gençliğin Özellikleri, Sorunları, Kimlikleri ve Beklentileri. İstanbul. (Erişim Tarihi: 17 Mart 2015).
- Senbir, H., (2004). Z Son İnsan mı? . İstanbul: Sena Ofset.
- Strauss, W. and Howe, N., (1991). Generations: The history of America's future. New York: Perennial.
- Süral Özer, P., Eriş, E.D. ve Timurcanday Özmen, Ö.N., (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejilerinin Yeni Kuşağın Farklılaşan İş Değerleri Açısından Değerlendirilmesi, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Konya, Bildiriler Kitabı, ss:3-6.
- T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı., (2013). Gençlik ve Sosyal Medya Araştırma Raporu. Ankara: Afşar.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S., (2013). Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson.
- Tapscott, D., (2009). Growing Up Digital: How The Net Generation is Changing Your World. New York.: Mc Graw Hill.



- Tolbize, A., (2008). Generational Differences In The Workplace. Research and Training Center on Community Living: University of Minnesota.
- Toruk, İ., (2008). Üniversite Gençliğinin Medya Kullanma Alışkanlıkları Üzerine Bir Analiz. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:19, ss:475-488.
- Tufur, M., (2011). Türkiye'nin Y Kuşağı. İstanbul: Contento. http://www.conento.com.tr/uploads/Conentodan_Trkiyenin_Y_Kua_Arma_Raporu.pdf.
- Türk, A., (2013). Y Kuşağı. İstanbul: Kafekültür Yayıncılık.
- Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı., (2008). Türk Gençlerinde Sorumluluk ve Sosyal Sermaye. İstanbul: İnfakto.
- UNJSPF., (2008). Traditionalists, Baby Boomers, Gen X,Y (and Z) Working Together. New York: Casey Carlson & Deloitte & Touche Study. <http://www.un.org/staffdevelopment/pdf/Designing%20Recruitment,%20Selection%20&%20Talent%20Management%20Model%20tailored%20to%20meet%20UNJSPF%27s%20Business%20Development%20Needs.pdf>. (Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2014).
- Weingarten, R., (2009). Four Generations, One Workplace: A Gen X-Y Staff Nurse's View of Team Building in The Emergency Department. Journal of Emergency Nursing, Volume:35, Number:1, pp:27-30.
- Weston, M., (2006). Integrating Generational Perspectives in Nursing. The Online Journal of Issues in Nursing, Volume:11, Number:2. <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volu>.
- Yüksekbilgili, Z., (2013). Türk Tipi Y Kuşağı. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:12, Sayı:45, ss:342-353.
- Zemke, R., Raines, C., and Filipczak, B., (2013). Generations at Work : Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace (2nd Ed. b.). USA: Amacom.
- Zeylan, U.S., (2007). Eğitim Değeri ve Gençlik; Eğitimli İstanbul Gençliğinin Değerler Dünyası. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.