

Y Kuşağının Kariyer Yönelimi Üzerine Bir Uygulama*

Ozen Husham Mustafa ALBAIRAQDAR

Yüksek Lisans Öğrencisi, İşletme, Selçuk Üniversitesi
Master Student, Business Administration, Selçuk University
ozen_bayraktar@yahoo.com.tr

Burcu DOĞANALP

Dr. Öğr. Üyesi, İşletme, Selçuk Üniversitesi
Asst. Prof. Dr., Business Administration, Selçuk University
burcudoganalp@selcuk.edu.tr

Öz

Modern toplum dönüşümü, toplumların ve dolayısıyla bu toplumu oluşturan bireylerin özelliklerini değiştirmiş, bu durum da kuşak değişimlerine neden olmuştur. Bu kuşaklardan Y Kuşağı'nın yakın zamanda iş yaşantısı için belirleyici olacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın amacı Y Kuşağı bireylerinin kariyer yönelimlerini Bulanık TOPSIS yöntemi ile bir karar verme modeli oluşturarak saptamaktır. Çalışma Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören ve Y Kuşağı bireyleri olan İşletme ve İktisat Bölümü son sınıf öğrencileri ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan 123 öğrenciden olası kariyer yönelimleri düşünülerek belirlenmiş iş alanlarını, Y Kuşağı'nın iş hayatına yansıyan özellikleri dikkate alınarak ortaya

* Bu çalışma, "Y Kuşağı'nda Kariyer Yönelimi Üzerine Bir Uygulama" adlı tez çalışmasının bir özetidir.

konmuş olan 16 karar kriterine göre değerlendirmeleri istenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, tamamı Y Kuşağı'ndan oluşmuş olan çalışma grubunun tercih edecekleri iş alanlarına ilişkin olarak; adalet, etik ve iş güvencesi kriterlerini ön plana aldıkları, karar alma hakkı, eğitim ve kişisel gelişim olanakları, farklı yetenekler ile yenilikçi görüşleri uygulama, monoton olmama, inovasyon ve teknoloji gibi kriterleri de önemsedikleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, öğrencilerin kendilerine sunulmuş olan iş alanı alternatiflerinden ilk olarak kendilerine ait işyeri kurmaya, ikinci olarak akademik alana, üçüncü olarak özel sektöre ve son olarak da kamu sektörüne yöneldikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kuşak, Y Kuşağı, Kariyer Yönelimi, Kariyer Seçimi, Bulanık TOPSIS Yöntemi

An Application on the Career Orientation of Generation Y

Abstract

The transformation of the modern society has changed the characteristics of the societies, and therefore the individuals that make up this society, and this has led to generation changes. Among these generations, Generation Y is expected to be determinative for business life in the near future. In this context, the aim of the study is to determine the career orientations of Generation Y individuals by forming a decision making model with Fuzzy TOPSIS method. The study is conducted with the fourth year students of the Department of Business Administration and Economics, who are members of Generation Y, and studying at the

Faculty of Economics and Administrative Sciences of Selçuk University. 123 students who participate in the study are asked to evaluate the determined work areas according to the 16 determined criteria by taking into account the characteristics of the Generation Y reflected in work life. According to the results obtained from the study, it is found that in relation to the working areas to be preferred by the working group, all of which are composed of Y Generation; justice, ethics and job security criteria are in the forefront, and the right to decision, education and personal development opportunities, implementation of innovative skills with different abilities, non- monotonism, innovation and technology criteria are given importance. In addition, it is determined that from the working area alternatives suggested to them, the students orient firstly to working in their own business, secondly in the academic field, thirdly in the private sector and finally in the public sector.

Key Words: Generation, Generation Y, Career Orientation, Career Choice, Fuzzy TOPSIS Method

1. Giriş

Günümüz işgücünü büyük oranda Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı oluşturuyor olsa da Sessiz Kuşağın sayılı bireyleri hala çok kıdemli çalışanlar olarak çalışma hayatında var oldukları için tarihsel süreçte ilk kez farklı dört kuşağın bir arada çalıştığı görülmektedir (Aka, 2017, s. 9). Y kuşağı, teknolojiyi iyi kullanması, nitelikli eğitim alma isteği, iletişim becerisi (Aydın Çetin ve Başol, 2014, s. 3-4), sahip olduğu özgüven ve dönüşümcü birey olmaya olan inancı ile iş yaşamında ve sosyal yaşamda

bir dönüşüm meydana getirmiştir (Islam, Cheong, Yusuf ve Desa, 2011, s. 1803). Y kuşağının meydana getirdiği dönüşümün önemi ve kariyer yöneliminin toplum ve iş yaşantısı için belirleyici olması, bu kuşağın kariyer yönelimlerini araştırmayı gerekli kılmaktadır. Özellikle İşletme ve İktisat gibi alanlarında eğitim alan Y kuşağı bireyleri, hem kamu hem özel sektör örgütlerin iş süreçlerinde önemli bir rol üstlenecektir. Buradan yola çıkarak bu çalışma, İşletme ve İktisat Bölümlerinde öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencilerinin kariyere yönelim süreçlerini modellemeyi ve bu yönelimin hangi kariyer alanına doğru olduğunu saptamayı amaçlamaktadır. Çalışmada Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme ve İktisat Bölümlerinde öğrenim gören ve 2018-2019 eğitim öğretim yılı itibari ile mezun olacak öğrencilerin kariyere yönelim süreçleri bulanık çok kriterli karar verme (BÇKKV) açısından incelenmektedir.

2. Kuşak Kavramı ve Kuşak Sınıflandırması

Kuşak kavramı, sosyolojik açıdan en kapsamlı ve en sistematik şekilde ilk olarak Mannheim (1952)'in "Kuşakların Problemi" isimli eserinde işlenmiştir (Bengtson, Furlong ve Laufer, 1974, s. 2; Pilcher, 1994, s. 481-482). Kuşak kavramı toplumda bulunan yaş grupları arasındaki farklılıkları anlamak için yaygın bir biçimde kullanılmaktadır (Pilcher, 1994, s. 481). Yapılan araştırmalara göre bireyler, doğum yılı aralıklarında meydana gelen sosyal ve kültürel değişim ile teknolojik olayların etkisinde kalarak farklı karakteristik özellikler göstermektedir. Her birey yaşadığı dönemin özelliklerinden etkilenmektedir (Kuyucu, 2017, s. 847). Dünya genelinde belirli zaman aralıklarında oluşan

ekonomik ve sosyal hareketlere bağılı olarak değişim gösteren bireyler kuşak olarak adlandırılmaktadır (Keleş, 2011, s. 129; Aka, 2017, s. 12; Kuyucu, 2017, s. 847). Kuşaklar ortak tarihsel deneyim ve kitlesel seferberliğin büyük bir parçası olarak görülmektedir (Bako, 2016, s. 6).

Kuşak kavramının sosyolojik olarak belirli tarihlerde doğan, sosyalleşme sürecinde ortak sosyal, politik ve ekonomik olaylardan etkilenen, koşullara bağılı olarak benzer sorumlulukları yüklenmesinden dolayı ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip olan gruplar olarak tanımlandığı görülmektedir (Metin ve Kızıldağ, 2017, s. 342; Süral Özer, Eriş ve Timurcanday-Özmen, 2013, s. 125). Her kuşak kendisine özgü özelliklere sahiptir. Her kuşağın kendine özgü değer yargıları, tutumları, beklentileri, güçlü ve zayıf yönleri vardır (Keleş, 2013, s. 27; Yüksekbilgili, 2015, s. 260).

Kuşak kavramı insanoğlunun var oluşundan beri süregelmesine karşın, kuşakların özelliklerine göre sınıflandırılmaları ancak son yüzyıl içerisinde gerçekleşmiştir. Teknolojinin son yüzyıl içerisinde çok hızlı bir biçimde gelişmiş olması bu duruma neden olarak gösterilmektedir. Çünkü teknolojik gelişimle son yüzyılda kuşaklar arası değişim çok hızlı gerçekleşmiş ve çok net bir biçimde gözlenebilmiştir (Aka, 2017, s. 9).

Kuşakların sınıflandırılması kültürden kültüre ve disiplinden disipline farklılık göstermektedir. Literatür incelendiğinde, kuşaklara ilişkin tarih aralıklarının ve kuşak özelliklerinin farklılaştığı görülmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014, s. 167, 170). Literatürde en sık rastlanan tarih aralıklarına göre kuşak sınıflandırması ise şu şekildedir: 1925 ile 1945 yılları arasında doğanlar Sessiz Kuşak ya da

Geleneççiler; 1946 ile 1964 yılları arasında doğanlar Bebek Patlaması Kuşuğı; 1965 ile 1980 yılları arasında doğanlar X Kuşuğı; 1981 ile 2000 arasında doğanlar Y Kuşuğı; 2001 yılı ve sonrasında doğanlar ise Z Kuşuğı ya da Dijital Nesil olarak ifade edilmiştir (Crampton ve Hodge, 2009, s. 1; Parry ve Urwin, 2011, s. 79; Williams ve Page, 2011, s. 38; Akçakanat, Mücevher ve Demirgil, 2017, s. 139; Desy, Reed ve Wolanskyj, 2017, s. 245).

3. Y Kuşuğı, Özellikleri ve İş Hayatına Yansımaları

Y Kuşuğı (Milenyum Kuşuğı), X Kuşuğı'nı takip eden gruptur. Sayıları neredeyse Bebek Patlaması Kuşuğı kadar fazladır. 1980 ile 2000 yılları arasında dünyaya gelmiş bireylerden oluşmuştur. Milenyum Kuşuğı terimi ilk kez Strauss ve Howe (1991) tarafından kaleme alınan "Kuşaklar: Amerika'nın Geleceğı, 1584'den 2069'a" isimli kitapta kullanılmıştır. Bu tarihten itibaren ise bu kuşak bireylerinin nasıl davrandıkları, etkileşim kurdukları, öğrenmeyi nasıl kabul ettikleri gibi konularda birçok çalışma yapılmıştır. Y Kuşuğı aynı zamanda "Dijital Yerliler", "Anlık Mesajlaşma Nesli" ve "Ödül (Kupa) Çocukları" gibi isimlerle de anılmaktadır (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244).

Y Kuşuğı'nı tanımlamak için sorumluluk sahibi, iyimser, iş yaşam dengesini kuran, sabırsız, umutlu, takım odaklı, iddialı ve kendini beğenmiş terimleri kullanılmaktadır (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244; DeVaney, 2015, s. 13). Kendisinden önceki nesillere göre dijital teknolojilere hâkim olma yeteneğıyle Y Kuşuğı, tercih ettiğı iletişim metotları ve etkileşim beklentileri bağlamında diğer kuşaklardan ayrılmaktadır (DeVaney, 2015, s. 12). Y Kuşuğı yüz yüze iletişim yerine dijital iletişim kurmayı tercih ederler (Dewanti ve Indrajit, 2018, s. 57). Y

Kuşağı bireyleri dijital olarak birbirlerine bağlı, yaratıcı, çözüm odaklı, kendi kendine organize, açık ve şeffaftırlar (DeVaney, 2015, s. 13).

Y Kuşağı bireyleri küresel hale gelen teknolojik ve elektronik bir dünyada doğmuşlardır. Y Kuşağı bireyleri çift kariyerli ve çift gelirli aile ortamlarında büyümüşlerdir. Her şeyin mümkün görüldüğü farklı bir evrene alışkınlardır. Bu nedenle etnik ve kültürel çeşitliliği normal karşılamaktadırlar. Y Kuşağı bireyleri güçlü bir bağımsızlık duygusu ile kendinden emin bir tutum sergilemektedir. Sonuç odaklılardır; ancak bu sonuca ulaştıran nedenler ile pek ilgilenmezler. Aynı zamanda imaj odaklılardır. Sosyal paylaşım ağlarına daha fazla gereksinim duyarlar. Y Kuşağı bireyleri açık fikirli, iyimser, hedefe yönelik atılım yapan bireylerdir ve başarı odaklıdırlar. Birden fazla işi aynı anda yapabilmeleri nedeni ile etkili çoklu görevlerde yer almak isterler (Williams ve Page, 2011, s. 44). Ayrıca Y Kuşağı bireyleri çalışma ve iş hayatında oldukça verimlidir (Kolnhofer-Derecskei, Reicher ve Szeghegyi, 2017, s. 108).

Günümüzde lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğu 1982 ile 2000 yılları arasında doğan bireyler olarak tanımlanan Y Kuşağı'ndan oluşmaktadır. Bu nesil tarihteki en eğitilmiş kuşak olma yolunda ilerlemektedir (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244). Aka (2017, s. 66)'ya göre "Y Kuşağı üyeleri eğitim anlayışları açısından hayat boyu öğrenmenin faydasına inanmaktadırlar. Kendi aldıkları eğitimin dışında işyerini de öğrenme yeri olarak gören Y Kuşağı üyeleri, daima öğrenme peşinde koşan, araştırma yapmayı seven kişilerdir ve elde ettikleri bilginin kendilerini güçlü ve bağımsız hissettirmesini beklemektedirler". Y Kuşağı bireyleri teknoloji

okuryazarıdır, özgüvenlidir ve kişisel çıkarları için derinlemesine fedakârlık yapabilecek konumdadır (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244).

Y Kuşaağı bireyleri çalışma ve iş hayatında oldukça verimlidir (Kolnhofer-Derecskei ve diğerleri, 2017, s. 108). Y Kuşaağı'nın çalışma hayatına yansıyan özellikleri ise şöyle ifade edilebilir: sadakat duygularının az olması nedeniyle sık sık iş değiştirmeleri beklenebilir, sorumluluk almak istemelerine karşın çabuk sıkılırlar, odaklanmada güçlük çekerler, bağımsızlıklarına düşkün olmaları hiyerarşinin ve otoritenin kabulünü zorlaştırır, teknoloji ile büyüdükleri için teknolojiyi rahatlıkla kullanırlar, amaçlarına erişebilmek adına ilişki ağlarından yararlanırlar, özgüvenleri yüksektir, farklılık yaratmak isterler ve değişime açıktırlar, girişimcidirler ve gelecek ile ilgili iyimser bir bakış açısına sahiptirler (Kanbur ve Şen, 2017, s. 121-122), birden fazla işi aynı anda yapabilmeleri nedeni ile etkili çoklu görevlerde yer almak isterler (Williams ve Page, 2011, s. 44).

Y Kuşaağı bireyleri iş ortamında otoriter ve hiyerarşik bir düzenden daha ziyade, daha demokratik ve çalışanların fikirlerini özgürce söyleyebildikleri bir ortamı tercih etmektedirler. Bu kuşak geleneksel hiyerarşiden, unvanlardan ve pozisyonlardan etkilenmemektedir. Bu yüzden verimli çalışabilmeleri için kendilerine inanan ve güven duygusunu hissettiren yöneticilere gereksinim duymaktadır. İş hayatında mentorluğun önemine inanan Y kuşaağı üyeleri, her ne kadar bireysel çalışmayı sevseler de mutlaka kariyerlerini ilerletmelerini sağlayacak bir danışmana, rehberine ihtiyaç duymaktadırlar. İş hayatında amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olabilecek insanların varlığına ihtiyaç duyan bu

kuşak çalışanları, iş arkadaşı olarak akranlarını istemekle birlikte, kariyer danışmanları olarak kendilerinden büyükleri özellikle ebeveynlerinin kuşağı olan Bebek Patlaması Kuşağı üyelerini tercih etmektedirler. Kendilerinden yaşça büyük birinden kariyer konusunda destek ve koçluk beklemelerinin temel nedeni, aile ilgisiyle büyümüş ve ailesi tarafından yönlendirilmiş bir kuşak olmalarıdır. İş ortamında eğlenerek çalışmak ve akranlarıyla eğlenceli iş ortamları kurmak isteyen Y kuşağı üyeleri için en iyi iş kendilerine kişisel tatmin sağlayan iştir. Bir Y kuşağı çalışanın, işinden tatmin olabilmek için; eğlenceli ve değişken bir iş ortamı, esnek çalışma saatleri, dış görünüşte ve davranışlarda rahatlık, iş yerinde daha fazla kişisel zaman, çalışma saatini ve yerini belirleme inisiyatifi, parlak ve yaratıcı fikirleri olan kişilerle bir arada çalışmak gibi beklentileri olmaktadır (Berkup, 2015, s. 102-103).

Y Kuşağı bireyleri kendilerini çok yetenekli bulmaktadır ve yükselmek için çalışma fikrine sıcak bakmamaktadır. Pek çok Y Kuşağı bireyi uygulama sürecinde etkin olabileceği ve daha büyük etki oluşturabilecekleri daha küçük işletmelerde çalışmayı tercih etmektedir. Bununla birlikte çalışmış oldukları işte mutlu olmak istemektedir. Y Kuşağı bireylerinin daha fazla iş değiştirdikleri görülmektedir (DeVaney, 2015 , s. 13).

Kultalahti ve Viitala (2015, s. 108) çalışmalarında Y Kuşağı'nı iş hayatında motive eden unsurları incelemişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda elde edilmiş olan bu sonuçların literatürde yer alan pek çok çalışma ile benzerlik gösterdiğini ve farklı ülkelerde çok benzer olduğunu

ifade etmişlerdir. Elde etmiş oldukları sonuçlara göre Y Kuşağı'nı motive eden faktörler şu şekilde sıralanmaktadır;

- İşyerinde sürekli öğrenme ve gelişim sağlama,
- İlginç, zorlu ve çeşitlilik gösteren görevleri üstlenme,
- Sosyal iletişim,
- Yöneticilerin davranış biçimleri,
- Çalışma saatlerinin esnek olması sayesinde iş-yaşam dengesinin kurulabilmesi

4. Kariyer ve Kariyer Seçimi Kavramları

Çağımızda kariyer, hayat kalitesinin en önemli belirleyicilerinden birisidir. Bu yüzden, birey için oldukça önemlidir. Bir bireyin bilinçli hale gelmesi ve kendine ait kariyer planı oluşturabilmesi önemli görülmektedir. Kariyer kavramı düşünüldüğünde, merkezinde insanın yer aldığı, birey gereksinimlerinin karşılandığı bir kapsam karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar kariyer kavramı iş yaşamı ile ilgili düşünülse de, bireylerin iş dışı yaşamı ve rolleri ile de yakından ilişkilidir. Kariyer, bireylerin kimliğini ve sosyal statüsünü oluştururken, aynı zamanda onların diğer insanlarla etkileşimini artırarak, önemli bir sosyalleşme süreci de sağlamaktadır. Bireyin çalışmış olduğu iş alanı kendisini gerçekleştirme boyutunda önemli bir alan olmakla birlikte, bu iş alanı aynı zamanda bireyin yaşamsal tatmin durumunu da etkilemektedir. Geleneksel anlamda kariyer; gelir, sosyal statü, dikey hareketlilik gibi kavramlarla açıklansa da, günümüzde çok yönlü kariyer söz konusu olup kariyer bir psikolojik tatmin kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, kariyer bireyin yaşantısını sosyolojik ve ekonomik olarak

etkilemenin yanında, psikolojik açıdan da etkilemektedir (Tuna, 2018, s. 7-8).

Kariyer bireyin sadece sahip olduğu işi değil, aynı zamanda çalışma ortamında kendisine verilmiş olan iş rolüne ilişkin olarak beklentiler, amaç, duygu ve arzular çerçevesinde eğitilmesini; bu sayede sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile işyerinde ilerlemesini kapsayan geniş bir kavramdır (Bayraktaroğlu, 2008, s. 117). Erdoğan (2008, s. 159-160)'a göre kariyer, bireyin uzmanlık alanı olan bir meslekte ya da çalışma alanında yükselmesini betimlemektedir. Daha geniş anlamı ile kariyer; bir bireyin yürütebileceği mesleğe ilişkin olarak yıllar süresince edinmiş olduğu bilgi, beceri ve tecrübeleri kullanmasını, toplum nezdinde üstlenmiş olduğu iş rolüne yönelik beklenti ve amaçları gerçekleştirebilmesi için eğitilmesini ve geliştirilmesini kapsayan bir süreçtir.

Kariyer seçimi ise, bireylerin kendilerine uygun meslekleri, çeşitli yönleriyle değerlendirip, kendi ihtiyaçları açısından istenilen yönleri fazla olanları az olanlara tercih etmesi şeklinde ifade edilebilir (Aytekin, 2005, s. 68). Pehlivan'a (2008, s. 51) göre kariyer seçimi, bireylerin mümkün olan meslekleri değerlendirip kendilerine en uygun olanı seçme konusunda karar vermesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin kendilerini, mevcut iş imkânlarını ve meslekleri belirleyip bunları çeşitli açılardan değerlendirmeler yaparak birinde karar vermesi ve bunun için gereken çabayı göstermesidir (Aytaç, 2005, s. 91).

Kariyer seçimi, kişinin yaşamında beklentilerini, ihtiyaçlarını, isteklerini, ilgi ve yeteneklerini en iyi biçimde karşılayan mesleğin

seçilmesi ile ilgili alacağı karardır. Doğru bir kariyer seçimi hayati öneme sahiptir. Doğru bir kariyer seçiminin hem bireysel hem de örgütsel birçok olumlu yansıması bulunmaktadır. İhtiyaç, beklenti, istek ve yeteneğine uygun kariyere yönelmesi ile işten tatmin duyan bireyin özgüveni artar. Bunun sonucunda bireyin işine olan bağlılığı, performansı, işe adanmışlık derecesi de artış gösterir (Barutçugil, 2004, s. 323-324).

5. Metodoloji

Çalışmada, Bulanık TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. BÇKKV yöntemlerinden birisi olan Bulanık TOPSIS Yöntemi ilk olarak Chen ve Hwang (1992) tarafından çalışılmıştır. Yöntemin temelini TOPSIS oluşturmaktadır. TOPSIS yöntemi uzmanların düşüncelerini nicel veriler ile ele alan bir matematiksel modeldir. Bulanık TOPSIS yöntemi ise bu düşünceleri belirli aralıkta ifade etme özgürlüğü tanıdığı ve nicel verilere çevirme gereksinimi olmaksızın çözümleme yapılabildiği için TOPSIS yöntemine göre daha üstün görülmektedir (Erginel, Çakmak ve Şentürk, 2010, s. 83).

Bulanık TOPSIS yöntemi ile karar matrisi ve kriter ağırlıkları bulanık dilimler tarafından sunulan dilsel değişkenler kullanılarak değerlendirilir ve böylece ideal seçeneğe benzerlik yöntemi ile problemlerin üstesinden gelinir (Farzami and Vafaei, 2013, s. 451). Bu dilsel değişkenlerin sayı karşılıkları üçgen, yamuk, Gaussian ve genelleştirilmiş Bell şeklinde olabilmektedir (Erginel ve diğerleri, 2010, s. 83). Bu çalışmada kriter ve alternatif değerlendirmeleri için C.-T. Chen (2000)'in çalışmasında yer alan dilsel değişkenler ve üçgensel karşılıkları kullanılmıştır (Tablo 1-Tablo 2).

Tablo 1. Kriterler Değerlendirmesi Ölçeği

Çok Düşük (ÇD)	(0, 0, 0.2)
Düşük (D)	(0, 0.2, 0.4)
Orta (O)	(0.3, 0.5, 0.7)
Yüksek (Y)	(0.6, 0.8, 1)
Çok Yüksek (ÇY)	(0.8, 1, 1)

Tablo 2. Alternatif Değerlendirmesi Ölçeği

Çok Kötü (ÇK)	(0, 0, 2)
Kötü (K)	(0, 2, 4)
Orta (O)	(3, 5, 7)
İyi (İ)	(6, 8, 10)
Çok İyi (Çİ)	(8, 10, 10)

Bulanık TOPSIS yönteminde karar vericilerin kriterler ve alternatifler hakkında yapmış olduğu değerlendirmeler bulanık sayılara dönüştürüldükten sonra her bir alternatifin yakınlık katsayısı hesaplanır. Bu katsayılar yardımı ile alternatifler sıralanır. Bu şekilde alternatiflerin değerlendirilmesi sürecinde oluşabilecek subjektifliğin oluşturacağı sorunlar ortadan kaldırılır ve daha doğru karar verme olanağı sağlanır (Ecer, 2007, s. 30).

Bu çalışmada Chen (2000) tarafından geliştirilen Bulanık TOPSIS algoritması kullanılmıştır. Algoritmanın adımları ise şöyledir:

Adım 1: \tilde{x}_{ij}^K i. alternatifin j kriterine göre bulanık değerlendirme skorunu ifade eder ve K sayıda bireyden meydana gelen bir karar verme grubunda Eşitlik (1) yardımıyla hesaplanır.

$$\tilde{X}_{ij} = \frac{1}{K} [\tilde{x}_{ij}^1 (+) \tilde{x}_{ij}^2 (+) \dots (+) \tilde{x}_{ij}^K]$$

(1)

Adım 2: \tilde{w}_j^k ; j. kriterin önem derecesini ifade eder ve K sayıda bireyden meydana gelen bir karar verme grubunda Eşitlik (2) yardımıyla hesaplanır.

$$\tilde{w}_j = \frac{1}{K} [\tilde{w}_j^1 (+) \tilde{w}_j^2 (+) \dots (+) \tilde{w}_j^K]$$

(2)

Bir BÇKKV probleminin matris olarak gösterimi

$$\tilde{D} = \begin{matrix} & C_1 & C_2 & \dots & C_n \\ \begin{matrix} A_1 \\ A_2 \\ \vdots \\ A_m \end{matrix} & \begin{bmatrix} \tilde{x}_{11} & \tilde{x}_{12} & \dots & \tilde{x}_{1n} \\ \tilde{x}_{21} & \tilde{x}_{22} & \dots & \tilde{x}_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ \tilde{x}_{m1} & \tilde{x}_{m2} & \dots & \tilde{x}_{mn} \end{bmatrix} \end{matrix}, \tilde{W} = [\tilde{w}_1 \quad \tilde{w}_2 \quad \dots \quad \tilde{w}_n]$$

(3)

şeklinde. Burada A_1, A_2, A_m karar vericilerin aralarında seçim yaptıkları alternatifleri; C_1, C_2, \dots, C_n alternatiflerin performanslarının ölçüldüğü karar kriterlerini; x_{ij} A_i alternatifinin C_j kriterine göre değerini ve w_j ise C_j kriterinin ağırlığını göstermektedir. \tilde{D} matrisi bulanık karar matrisi, \tilde{W} matrisi ise bulanık ağırlıklar matrisi olarak adlandırılmaktadır.

Adım 3: Bulanık karar matrisi normalize edilir. Normalize edilmiş bulanık karar matrisi

$$\tilde{R} = [\tilde{r}_{ij}]_{m \times n} \quad (4)$$

şeklinde ifade edilir. Burada, \tilde{r}_{ij} değeri, kriterin fayda kriteri olması durumunda Eşitlik (5) ve maliyet kriteri olması durumunda ise Eşitlik (6) kullanılarak hesaplanır.

$$\tilde{r}_{ij} = \left(\frac{a_{ij}}{c_j^*}, \frac{b_{ij}}{c_j^*}, \frac{c_{ij}}{c_j^*} \right), \quad j \in B, \quad c_j^* = \max_i c_{ij},$$

(5)

ya da

$$\tilde{r}_{ij} = \left(\frac{a_j^-}{c_{ij}}, \frac{a_j^-}{b_{ij}}, \frac{a_j^-}{a_{ij}} \right), \quad j \in C, \quad a_j^- = \min_i a_{ij},$$

(6)

Adım 4: Karar kriterlerinin birbirinden farklı önem derecelerine sahip oldukları dikkate alınarak normalize edilmiş bulanık karar matrisi ağırlıklandırılır.

$$\tilde{V} = \left[\tilde{v}_{ij} \right]_{m \times n} \quad i=1,2,\dots,m ; j=1,2,\dots,n$$

(7)

Burada,

$$\tilde{v}_{ij} = \tilde{r}_{ij}(\cdot) \tilde{w}_j$$

(8)

değerleri Eşitlik (8) kullanılarak hesaplanır.

Adım 5: Her bir kriter için bulanık pozitif ideal çözüm (FPIS),

$$A^* = (\tilde{v}_1^*, \tilde{v}_2^*, \dots, \tilde{v}_n^*),$$

(9)

ve bulanık negatif ideal çözüm (FNIS)

$$A^- = (\tilde{v}_1^-, \tilde{v}_2^-, \dots, \tilde{v}_n^-), \quad (10)$$

belirlenir. Burada, $\tilde{v}_j^* = (1,1,1)$ ve $\tilde{v}_j^- = (0,0,0)$ 'dır.

Adım 6: Her bir alternatifin bulanık pozitif ve negatif ideal çözümden uzaklığı sırasıyla Eşitlik (11) ve Eşitlik (12) yardımıyla bulunur.

$$d_i^* = \sum_{j=1}^n d(\tilde{v}_{ij}, \tilde{v}_j^*) \quad , \quad i=1,2,\dots,m \quad (11)$$

$$d_i^- = \sum_{j=1}^n d(\tilde{v}_{ij}, \tilde{v}_j^-) \quad , \quad i=1,2,\dots,m \quad (12)$$

Burada iki bulanık sayı arasındaki uzaklığı ifade eden $d(.,.)$ Vertex Metodu kullanılarak hesaplanmaktadır. $\tilde{a} = (a_1, a_2, a_3)$ ve $\tilde{b} = (b_1, b_2, b_3)$, üçgensel bulanık sayıları ifade etmek üzere, aralarındaki uzaklık Chen'in önermesine göre Eşitlik (13) kullanılarak bulunur.

$$d(\tilde{a}, \tilde{b}) = \sqrt{\frac{1}{3} [(a_1 - b_1)^2 + (a_2 - b_2)^2 + (a_3 - b_3)^2]} \quad (13)$$

Adım 7: Her bir alternatifin yakınlık katsayısı Eşitlik (14) yardımıyla elde edilir.

$$CC_i = \frac{d_i^-}{d_i^* + d_i^-}, \quad i=1,2,\dots,m$$

(14)

0 ile 1 arasında yer alan yakınsaklık katsayıları yardımıyla alternatifler sıralanır. Sıralama, en büyük yakınlık katsayısına sahip alternatiften en küçük yakınlık katsayısına sahip alternatife doğru yapılır ve alternatifler arasından en yüksek katsayıya sahip alternatif seçilir. Çünkü yakınlık katsayısının büyüklüğü, alternatifin pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak alternatif olduğu anlamına gelir.

Tablo 3. Yakınlık Katsayısına Göre Alternatifin Kabul Durumu

Yakınlık Katsayısı (C _i)	Durum Değerlendirmesi
C _i ∈ [0, 0.2)	Kabul edilmesi önerilmez.
C _i ∈ [0.2, 0.4)	Yüksek risk ile kabul edilebilir.
C _i ∈ [0.4, 0.6)	Düşük risk ile kabul edilebilir.
C _i ∈ [0.6, 0.8)	Kabul edilebilir.
C _i ∈ [0.8, 1.0)	Kabul edilebilir ve kesinlikle tercih edilebilir.

Kaynak: Chen, Lin ve Huang, 2006, s. 296.

Son olarak, alternatifin yakınlık katsayısına göre her bir alternatifin kabul durumu incelenir (Chen ve diğerleri, 2006, s. 295). Bu değerlendirme Tablo 3'te ifade edilmektedir.

6. Y Kuşağı İle İlgili Araştırmalar

Literatür incelendiğinde Y Kuşağı ve kariyer yönelimine ilişkin yapılmış çalışmalar şu şekildedir: Kahveci (2018) çalışmasında Y Kuşağının işyeri seçimini etkileyen faktörleri incelemek için 338 üniversite öğrencisine anket uygulamıştır ve analizlerini SPSS programında yapmıştır. Usta (2016)

çalışmasında Y Kuşuğunun kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisini incelemiştir. Araştırma 386 öğrenciye anket uygulanarak yapılmıştır ve verilerin SPSS programında analizi yapılarak kişilik özellikleri ve kariyer eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Akdemir vd. (2013) çalışmalarında Y Kuşuğunun kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerini araştırmıştır. Araştırmaya katılan tüm bireyler çalışan kişilerdir ve 18- 32 yaş grubunda yer almaktadır. Uygulama toplam 543 kişi üzerine anket uygulanarak gerçekleştirmiştir. Anket analizlerini SPSS programı ile yapan Akdemir vd., Y Kuşuğunun kişilik özellikleri ile kariyer algısı ve değişimi ve liderlik tarzı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Kariyer seçimine ilişkin literatürde yer alan çalışmalar ise şöyledir: Akın ve Akyıldız (2018) çalışmalarında fen lisesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörleri ve meslek tercihlerini Bulanık TOPSIS yöntemi ile incelemiştir ve araştırması sonucunda faktörler ve tercihler arasındaki ilişkinin sırasıyla insanlara faydalı olma, eğitim imkânı, sosyal güvence, yüksek maaş, çalışma ortamı, işin toplumda gördüğü itibar, işin garantisi, yükelebilme imkânı, kolay iş bulabilme ve yeteneklerin kullanabileceği işe bağlı olduğunu vurgulamıştır. Akın ve Akyıldız'ın (2018) çalışması bu çalışmaya yakın görünse de kuşakları ele almadığı ve özellikle Y kuşuğunun kişilik özellikleri çerçevesinde değerlendirme yapmadığı ve mesleklere ilişkin bir analiz gerçekleştirdiği için bu çalışmayla farklı olduğu ifade edilebilir. Gülücü ve Taslak (2019) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihleri ile kişilik tipleri arasında uyum

olup olmadığını incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda, Holland'ın mesleki kişilik kuramına dayanılarak öğrencilerin kişilik tipleri ile meslek tercihleri arasında bir uyumsuzluk olduğu belirlenmiştir. Mercan (2016) çalışmasında akademik kariyer yöneliminin belirlemede karar verme sürecini ele almıştır. Çalışmada akademisyen adaylarının yollarının başında etkilendikleri kişisel ve toplumsal faktörler incelenerek kariyer kararı verme süreci araştırılmıştır. Bunun sonucunda da katılımcıların kararlarını kişisel ve toplumsal açılardan değerlendirerek dikkatle karar verdikleri belirtilmiştir. Gür (2012) çalışmasında aile şirketi algısı ve kariyer seçimine etkisini ele almıştır. Güven algısının kariyer seçimi üzerinde ayrıştırıcı bir etkisinin bulunduğu ve kariyer seçimini tahmin etmede etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Gökdeniz ve Merdan (2011) kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve beş faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

7. Y Kuşağı'nda Kariyer Yönelimi: Bir Uygulama

Kural (2018)'in aktardığı bilgiye göre, Y Kuşağı dünya nüfusunun 1,8 milyarını oluşturmaktadır ve 2025 yılı itibariyle işgücünün %75'ini meydana getirecektir. Y kuşağının önümüzdeki yıllarda iş hayatında yer alan en kalabalık kuşak olacak olması ve bu bağlamda kariyer yöneliminin iş yaşantısı için belirleyici olması konunun araştırılmasını önemli kılmaktadır. Y Kuşağı bireyleri hem kamu hem de özel sektör örgütlerinde önemli roller üstleneceklerdir.

Y Kuşağı içerisinde yer alan bireylerin kariyer planlaması yaparken kendi bireysel özelliklerini dikkate aldıkları, iş hayatından ve çalışma ortamından ne beklediklerinin ve istediklerinin bilincinde

olmaları ve iş alanı seçeneklerini bu hususlar doğrultusunda değerlendirip kendilerine en uygun alanı seçebilmeleri önemli bir konudur. Çünkü böyle bir bilinçli planlama birey-iş uyumunu beraberinde getirerek hem çalışan mutluluğu ve yüksek performansı hem de bunların yansması olarak yüksek işletme performansı ile sonuçlanacaktır. Bununla birlikte kariyere ilişkin bu yönelim sürecinin modellenmesi, iş örgütleri için de potansiyel insan kaynağının kendilerini nasıl gördüğünü ve değerlendirdiğini anlamaları, nitelikli insan kaynağını kendilerine çekmede hangi unsurlara dikkat etmeleri gerektiği ve eğer kendilerine yönelim azsa hangi noktalarda eksiklikleri olup bunları gidermesi gerektiği noktalarında katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, Y Kuşuğu bireylerinin ön plana çıkan kariyer değerleri ve kariyer yönelimlerinin hangi iş alanına doğru olduğunun Bulanık TOPSIS yöntemi ile belirlenmesidir.

Çalışma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören ve Y Kuşuğu bireyleri olan toplamda 123 İşletme ve İktisat Bölümü son sınıf öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma için gerekli olan veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Öğrencilerden ilk önce kariyer seçimlerinde ön planda olacağı düşünülen karar kriterlerinin önem derecesini, daha sonra ise kariyer yönelimleri düşünülerek belirlenmiş iş alanlarını bu kriterler doğrultusunda değerlendirmeleri istenmiştir.

Karar kriterleri belirlenirken literatür taraması yapılmış ve Y Kuşuğu'nun iş hayatına yansıyan özellikleri referans olarak alınmıştır. Bu bağlamda, ilk önce 18 adet karar kriteri ve 12 farklı iş alanı alternatifi

oluşturulmuştur. Karar kriterlerinin ve alternatif iş alanlarının son hali verilmeden önce alandaki uzmanlardan ve kariyer merkezlerinden fikir alınmaya çalışılmıştır. Belirlenen karar kriterleri ve iş alanı alternatifleri, ulaşılabilen ve çalışmaya yardım etmeyi kabul eden Ankara, TED ve Anadolu Üniversitelerinin Kariyer Merkezleri'nden elde edilen bilgiler ve bu konu ile ilgili projelerde yer alan akademisyenlerin görüşleri çerçevesinde revize edilmiştir. Uzmanlardan gelen görüşler çerçevesinde, karar kriteri sayısı "C1: Esnek çalışma saatleri", "C2: Otoriteden bağımsız çalışma", "C3: Farklı alanlarda sorumluluk almaya olanak tanıma", "C4: Adalet ve etik konularına duyarlı olma", "C5: Farklı yetenekleri/ yaratıcı ve yenilikçi görüşleri uygulamaya açık olma", "C6: Teknolojiyi kullanmaya yoğunluklu olarak olanak tanıma", "C7: Monoton olmama, yeniliklere açık olma", "C8: Karar alma hakkına sahip olma", "C9: İleride idari pozisyonda yer alabilme olanağı", "C10: Eğitim/kişisel gelişim olanakları", "C11: Zorlayıcı/rekabetçi/yoğun olma", "C12: Sağlanan ekonomik kazanç", "C13: Seyahatlere açık olma", "C14: Takım çalışmasına olanak tanıma", "C15: Uluslararası görevlendirme olanakları" ve "C16: İş güvencesi sağlama" olmak üzere 16'ya indirilmiştir. İş alanı alternatifleri ise öğrencilerin spesifik iş alanlarında detaylı bir değerlendirme yapabilecek kadar bilgi sahibi olamayabilecekleri düşünülerek genel başlıklar altında toplanıp "A1: Kendime ait işyeri", "A2: Akademik alan", "A3: Kamu sektörü" ve "A4: Özel sektör" olmak üzere dörde indirgenmiştir.

Tablo 4. Bulanık Ağırlıklar Matrisi

Kriterler (C)	
C ₁	(0.517, 0.709, 0.855)
C ₂	(0.397, 0.585, 0.754)
C ₃	(0.518, 0.713, 0.861)
C ₄	(0.726, 0.923, 0.965)
C ₅	(0.669, 0.867, 0.957)
C ₆	(0.640, 0.837, 0.946)
C ₇	(0.667, 0.863, 0.958)
C ₈	(0.686, 0.885, 0.979)
C ₉	(0.682, 0.879, 0.965)
C ₁₀	(0.689, 0.888, 0.959)
C ₁₁	(0.401, 0.588, 0.765)
C ₁₂	(0.687, 0.885, 0.976)
C ₁₃	(0.533, 0.726, 0.854)
C ₁₄	(0.517, 0.711, 0.852)
C ₁₅	(0.565, 0.762, 0.877)
C ₁₆	(0.735, 0.932, 0.977)

Öğrenciler öncelikle karar kriterlerinin önem ağırlıklarını, hazırlanan değerlendirme formunu kullanarak, Tablo 1’de verilmiş olan dilsel değişkenler yoluyla değerlendirmiştir. Bu dilsel değişkenler yine aynı tabloda verilmiş olan üçgen bulanık sayılara çevrilmiştir. Daha sonra Eşitlik (2)’de yer alan hesaplama yardımı ile kriterlerin önem dereceleri hesaplanmıştır ve bulanık ağırlıklar matrisi oluşturulmuştur (Tablo 4).

Tablo 4’te yer alan değerler incelendiğinde, öğrencilerin gelecekteki kariyerleri açısından alternatif iş alanları arasından seçim yaparken en çok dikkate alacakları kriterlerin, hemen hemen aynı ağırlığa sahip olan, “iş güvencesi sağlama” ve “adalet ve etik konularına duyarlı

olma” kriterleri olduğu görülmektedir. Öğrenciler tarafından kariyer seçimlerinde en az öneme ve etkiye sahip olduğu belirtilen kriterler ise, “otoriteden bağımsız çalışma” ve “zorlayıcı/rekabetçi/yoğun olma” kriterleridir.

Öğrenciler dört iş alanını Tablo 2’de verilmiş olan dilsel değişkenleri kullanarak değerlendirmişlerdir. İlgili dilsel değişkenler yine aynı tabloda verilmiş olan üçgen bulanık sayılara çevrilmiştir. Daha sonra Eşitlik (1)’de yer alan hesaplama yardımı ile bulanık karar matrisi oluşturulmuştur (Tablo 5).

Bulanık karar matrisindeki “kendime ait iş yeri” iş alanının skorları incelendiğinde bu iş alanının en yüksek değerlendirmesinin “esnek çalışma saatlerini uygulaması” ve “karar alma hakkına sahip olma” açısından olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, “kendime ait iş yeri” en çok esnek çalışma saatlerine sahip olduğu ve karar alma hakkı tanıdığı için “iyi bir kariyer seçeneği” olarak algılanmaktadır. Aynı inceleme “akademik alan” için yapıldığında ise bu sefer elde edilen sonuçlara göre bu iş alanının en çok “eğitim/kişisel gelişim olanakları sunması” bağlamında olumlu değerlendirildiği görülmektedir. Kamu sektörüne ait bulanık karar matrisi skorları genel olarak ortalama değerinin altındadır. Bu iş alanı alternatifi sadece ortalamanın üzerindeki değeriyle “iş güvencesi sağlaması” açısından “iyi bir kariyer seçeneği” olarak değerlendirilmiştir. Son olarak özel sektör değerlendirmesi incelediğinde kamu sektörü gibi genel olarak skorlar ortalama değerlerin altında kalmıştır. Ortalamanın çok az üzerinde olan tek değerlendirme “monoton olmaması, yeniliklere açık olması” olmuştur.

Tablo 5. Bulanık Karar Matrisi

Kriterler (C)	Alternatif 1 (Kendime Ait İşyeri)	Alternatif 2 (Akademik Alan)	Alternatif 3 (Kamu Sektörü)	Alternatif 4 (Özel Sektör)
C1	(7.122, 9.057, 9.447)	(4.317, 6.187, 7.894)	(2.740, 4.268, 6.041)	(3.317, 4.959, 6.618)
C2	(6.415, 8.268, 8.951)	(3.504, 5.358, 7.195)	(2.488, 4.114, 5.919)	(2.382, 3.813, 5.602)
C3	(5.902, 7.789, 8.813)	(4.333, 6.236, 7.732)	(2.642, 4.171, 5.992)	(4.317, 6.057, 7.472)
C4	(6.382, 8.203, 8.870)	(4.976, 6.780, 8.049)	(4.537, 6.358, 7.577)	(3.593, 5.220, 6.602)
C5	(6.407, 8.325, 9.138)	(4.992, 6.943, 8.341)	(3.114, 4.740, 6.480)	(4.602, 6.374, 7.821)
C6	(6.057, 8.008, 9.000)	(5.407, 7.358, 8.561)	(4.146, 5.951, 7.463)	(5.049, 6.821, 8.089)
C7	(6.260, 8.163, 9.024)	(4.756, 6.675, 7.992)	(3.431, 5.171, 6.715)	(5.301, 7.106, 8.293)
C8	(7.098, 9.049, 9.439)	(4.512, 6.350, 7.862)	(3.423, 5.130, 6.756)	(3.463, 5.138, 6.797)
C9	(6.236, 8.089, 8.854)	(5.041, 6.911, 8.211)	(4.976, 6.862, 8.179)	(4.715, 6.618, 8.049)
C10	(5.228, 7.130, 8.220)	(5.992, 7.911, 8.919)	(4.407, 6.244, 7.740)	(4.894, 6.748, 8.000)
C11	(5.073, 6.911, 8.130)	(4.146, 6.000, 7.610)	(3.512, 5.236, 6.846)	(4.740, 6.463, 7.846)
C12	(6.309, 8.244, 9.057)	(5.528, 7.480, 8.634)	(5.041, 6.976, 8.325)	(4.390, 6.163, 7.577)
C13	(5.919, 7.789, 8.602)	(5.065, 6.854, 8.106)	(3.220, 4.894, 6.553)	(4.472, 6.244, 7.626)
C14	(5.480, 7.333, 8.439)	(4.545, 6.415, 7.992)	(3.358, 5.033, 6.724)	(4.976, 6.780, 8.049)
C15	(4.878, 6.618, 7.837)	(5.358, 7.293, 8.447)	(3.569, 5.341, 6.967)	(4.659, 6.496, 7.959)
C16	(6.138, 8.008, 8.870)	(5.659, 7.593, 8.715)	(6.041, 7.927, 8.740)	(3.797, 5.520, 6.919)

Çalışmada kullanılan tüm karar kriterleri fayda kriteridir. Dolayısıyla bulanık karar matrisi oluşturulduktan sonra Eşitlik (5) kullanılarak normalize edilmiş bulanık karar matrisi ve Eşitlik (8) kullanılarak da ağırlıklı normalize edilmiş bulanık karar matrisi elde edilmiştir. Ağırlıklı normalize edilmiş bulanık karar matrisinin elde edilmesinin akabinde, her bir kriter için bulanık pozitif ideal çözüm (1, 1, 1) ve bulanık negatif ideal çözüm ise (0, 0, 0) olarak belirlenmiş ve alternatiflerin bulanık pozitif ve bulanık negatif ideal çözüme uzaklıkları Eşitlik (13) kullanılarak, C.-T. Chen (2000) tarafından önerilen Vertex

Metodu ile hesaplanmıştır. Son olarak, her bir alternatifin yakınlık katsayıları Eşitlik (14) yardımı ile elde edilmiş ve alternatif sıralaması yapılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Alternatiflerin Yakınlık Katsayıları ve Alternatif Sıralaması

Alternatifler	CC _i	Sıralama
Kendime Ait İşyeri	0.646	1
Akademik Alan	0.579	2
Kamu Sektörü	0.498	4
Özel Sektör	0.529	3

Son olarak, Tablo 3 yardımıyla yakınlık katsayısı nedeniyle seçilen alternatifin kabul durumu incelendiğinde çalışmada seçilen alternatif olan ve 0.646 yakınlık katsayısına sahip “kendime ait işyeri” alternatifinin kabul edilebilir olduğu ifade edilebilir.

8. Sonuç ve Öneriler

Günümüz şirketlerinde tarihsel süreçte ilk kez farklı dört kuşağın -Sessiz Kuşak ya da Gelenekçiler, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı- bir arada çalıştığı görülmektedir. Y Kuşağı bireylerinin istihdamının giderek artması ve gelecek yıllarda istihdamın büyük bir kısmını Y Kuşağı bireylerinin oluşturacak olması Y Kuşağı bireylerinin kariyer yönelimlerinin ve kariyerlerinden beklentilerinin belirlenmesini önemli kılmaktadır. Y Kuşağı içerisinde yer alan bireylerin kariyer planlaması yaparken kendi bireysel özelliklerini dikkate aldıkları, iş hayatından ve çalışma ortamından ne beklediklerinin ve istediklerinin bilincinde olmaları ve iş alanı seçeneklerini bu hususlar doğrultusunda

değerlendirip kendilerine en uygun alanı seçebilmeleri önemli bir konudur. Çünkü böyle bir bilinçli planlama birey-iş uyumunu beraberinde getirerek hem çalışan mutluluğu ve yüksek performansı hem de bunların yansıması olarak yüksek işletme performansı ile sonuçlanacaktır.

Bununla birlikte, kariyere ilişkin bu yönelim sürecinin modellenmesi, iş örgütleri için de potansiyel insan kaynağının kendilerini nasıl gördüğünü ve değerlendirdiğini anlamaları, nitelikli insan kaynağını kendilerine çekmede hangi unsurlara dikkat etmeleri gerektiği ve eğer kendilerine yönelim azsa hangi noktalarda eksiklikleri olup gidermeleri gerektiği noktalarında katkı sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında Y Kuşuğu bireylerinin kariyer yönelimlerinde nasıl bir yol izledikleri, bu yönelimlerinde hangi kriterlerin daha önemli olduğu ve buna bağlı olarak hangi iş alanlarını daha gelecekteki kariyerleri açısından uygun buldukları araştırılmıştır. Y Kuşuğu bireylerinin kariyer yönelimlerinin ve karar verme tercihlerinin tespit edilmesi ise Bulanık TOPSIS yöntemine dayanan bir BÇKKV modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bunun için iş hayatına yeni atılacak ve kariyer bilincine sahip olduğu düşünülen mezun konumdaki üniversite son sınıf öğrencileri ile bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öğrencilerin kariyer yönelimlerini saptamak için literatür ve uzman görüşlerinden yararlanılarak 16 karar kriteri belirlenmiştir. Öğrenciler ilk olarak gelecekte tercih edebilecekleri iş alanını belirlemede bu kriterlerin önem derecesinin ne olduğunu değerlendirmişlerdir. Bununla birlikte yine uzman görüşleri çerçevesinde

iş alanı olarak dört farklı alternatif (kendine ait işyeri, akademik alan, kamu sektörü ve özel sektör) belirlenerek, karar verici konumundaki öğrencilerden karar kriterleri çerçevesinde bu alternatifleri değerlendirmeleri istenmiştir.

Uygulama sonunda elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin gelecekteki kariyerleri açısından alternatif iş alanları arasından seçim yaparken en çok dikkate alacakları kriterlerin, hemen hemen aynı ağırlığa sahip olan, "iş güvencesi sağlama" ve "adalet ve etik konularına duyarlı olma" kriterleri olduğu görülmektedir. Öğrencilerin ileride tercih edecek oldukları çalışma alanları için adalet ve etik kriterlerini ön plana almaları literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. İş güvencesi literatürde iş hayatında Y Kuşağı tarafından önemsenen bir unsur olarak yer alamamaktadır. Fakat bu çalışmada kariyer seçiminde en çok dikkate alınan kriterlerden birisi olarak belirlenmiştir. İstihdamın oldukça güç olmasının bu farklılığı ortaya çıkardığı ifade edilebilir.

Uygulamada öğrencilerin kariyer yönelimi olarak; birinci sırada kendilerine ait işyeri kurmaya, ikinci olarak akademik alana, üçüncü olarak özel sektöre ve son olarak da kamu sektörüne yöneldikleri belirlenmiştir. Literatürde Y Kuşağı bireylerinin kendi işlerini kurma eğiliminde olduklarına, kamuda istihdam olmanın getireceği garanti iş anlayışının ise bu kuşağın özelliklerine uymadığına pek çok araştırmada değinilmektedir. Y Kuşağı bireyleri daha çok farklılıklarını ortaya koyacakları, işin devamlılığından ziyade rahat çalışabilecekleri, değişik ürünler oluşturabilecekleri iş alanlarını tercih etmektedirler. Çalışmaya katılan öğrencilerin değerlendirmeleri ile oluşmuş olan alternatif

sıralaması da bu durumu destekler niteliktedir.

Bu çalışmada dikkat çeken bir başka husus, hesaplanmış olan yakınlık katsayılarının orta seviyelerde olmasıdır. Bununla birlikte katsayılar arasında çok büyük farklılık söz konusu değildir. Günümüzde popüler kültür ile beslenen ve teknolojiye hâkim olarak sosyal paylaşım platformlarını çok kolay ve etkin kullanan pek çok Y Kuşuğu bireyi için, artık sabit bir işyerinin varlığı önemli görülmemektedir. Özellikle sosyal platformları kullanan ve sabit bir işyeri olmaksızın bu platformlar sayesinde yüksek meblağlarda ücretler kazanan bireyler söz konusudur. Modern çağın getirdiği değişim ve dönüşüm çerçevesinde “home office” çalışanların sayısı da azımsanamayacak ölçüdedir. Bu durum da herhangi bir sabit iş alanı ve işyerinde bulunma zorunluluğu olmadan para kazanma tercihlerini ön plana çıkarmaktadır. Tüm ifade edilen bu gelişmeler Y Kuşuğu bireylerinin esnek çalışma, otorite kavramından uzak ve iş-yaşam dengesinin kurulmuş olduğu iş alanlarını destekler niteliktedir.

Çalışmanın literatürde yer alan benzer çalışmalarla kıyaslaması yapıldığında şunlar söylenebilir: Usta (2016) çalışmasında Y Kuşuğunun kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisini incelemiştir. Usta'nın araştırmasının sonucuna göre Y Kuşuğu duygu durum dengelerini koruyan kariyerleri tercih eder. Bu bağlamda Y Kuşuğu bireyleri manevi tatmin duygusu ön planda olan, maddi kazanımlardan çok egolarını okşayacak, sosyal sorumluluk duygusuna hitap eden, yeteneklerini ve bilgilerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri, kendilerine yeni bilgiler katabilecekleri işletmeleri ve bu yönde ilerleyebilecekleri bir iş

hayatını tercih etmektedir. Ustanın çalışması ile bu çalışma arasında hem destekleyici yönde hem de farklı olan bulgular mevcuttur. İş yaşam dengesini kurmaya yardımcı olan, manevi tatmin sağlayan, yetenek ve bilgilerini kullanabilme fırsatı sağlayan, kendini geliştirebilme imkânı veren ve yeni bilgiler edindirerek terfi imkânı sunan iş alanlarını seçme bakımından uyuşan iki çalışma, maddi kazanç açısından tam olarak örtüşmemektedir.

Akdemir vd. (2013) çalışmasında Y Kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırmıştır. Akdemir vd., Y Kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer algısı ve değişimi ve liderlik tarzı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Y Kuşağı çalışma ortamındaki kariyer algısında; iyi bir performansın kriteri olarak başarılı bir takım oyuncusu olmayı görmektedir. İş yerinde fikirlerini özgürce ifade edebilmek istemekte, verilen işlerin niçin yapılması gerektiği konusunda bilgi talep etmektedir. Rekabeti, kendini geliştirme fırsatı olarak görmekte, dostane bir çalışma ortamında olmak istemektedir. Şirketin stratejik kararlarına katılmayı ve kariyer planlaması yapılırken düşüncelerini rahatlıkla ifade etmeyi istemektedir. Kariyer için iş değişikliğini göze alır, girişimcilik ruhuna ve kendi eğitim alanıyla ilgili çalışma isteğine sahiptir. Y kuşağının rahat bir çalışma ortamında, yükselmeyi hedefleyen çalışma tarzları bulunmaktadır. Y kuşağının daha iyi bir maaş ve pozisyon teklifi olduğunda kariyeri bırakması ihtimali yüksektir. Akdemir vd. çalışması ile bu çalışma bulguları birbirine çok yakın bulgulara sahip olsa da bu çalışmanın uygulaması belirli sektörlerle ve keşfetme aşamasını

tamamlamış olan çalışanlara yönelik değildir; katılımcılar keşfetme aşamasındaki öğrencilerdir. Bu bağlamda yaş aralığı da değerlendirildiğinde kariyerin kurma ya da orta aşamasında olan bireylerle keşfetme aşamasında olan bireylerin fikirlerini karşılaştırmak uygun değildir.

Bu çalışmada Y Kuşağı'nın kariyer yönelimi nitel verilerin değerlendirildiği bir teknik olan Bulanık TOPSIS yöntemi ile belirlenmiştir. Benzer çalışmaların farklı çok kriterli karar verme (ÇKKV) ve BÇKKV yöntemleriyle değerlendirilip çalışmaların sonuçlarının karşılaştırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Y kuşağını temsil eden ama farklı alanlarda profesyonelleşmiş bireyler üzerinde yürütülecek çalışmalarla ve demografik özellikler ışığında grup karşılaştırması yapılarak da literatüre farklı bakış açıları kazandırılabilir.

Kaynakça

Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182.

Aka, B. (2017). *Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir İlinde bir araştırma*. (Doktora tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Akçakanat, T., Mücevher, M. H. ve Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğin kuşaklara göre karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi

akademisyenleri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 135-155.

Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Noyan, A., Demir, B., Ağ, C., Pehlivan, Ç., Özdemir, E., Akduman, G., Eregez, H., Öztürk, İ. ve Balcı, O. (2013). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42.

Akın, N. G. ve Akyıldız, M. (2018). Fen lisesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin Bulanık TOPSIS yöntemi ile analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 77-97.

Aydın Çetin, G. ve Başol, O. (2014). X ve y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması, geliştirilmesi, sorunları* (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.

Aytekin, A. (2005). *Meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler: Isparta örneği*. (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Bako, M. (2016). *The leadership style preferences of academics from different generations: baby boomers, generation x, generation y and generation z*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kemerburgaz University, Graduate School of Social Sciences, İstanbul.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi* (Genişletilmiş 2.

Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Bengtson, V. L., Furlong, M. J. ve Laufer, R. S. (1974). Time, aging, and the continuity of social structure: themes and issues in generational analysis1. *Journal of Social Issues*, 30(2), 1-30.

Berkup, S. B. (2015). *Sosyal ağlarda bireysel mahremiyet paylaşımı: x ve y kuşakları arasında karşılaştırmalı bir analiz*. (Doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Chen, Chen Tung (2000). Extensions of the TOPSIS for group decision-making under fuzzy environment. *Fuzzy Sets and Systems*, 114, 1-9.

Chen, C. T., Lin, C. T. ve Huang S. F. (2006). A fuzzy approach for supplier evaluation and selection in supply chain management. *Journal of Production Economics*, 102, 289-301.

Crampton, S. M. ve Hodge, J. W. (2009). Generation y: uncharted territory. *Journal of Business and Economics Research*, 7(4), 1-6.

Desy, J. R., Reed, D. A. ve Wolanskyj, A. P. (2017). Milestones and millennials: a perfect pairing—competency-based medical education and the learning preferences of generation y. *Mayo Clinic Proceedings-Mayo Clin Proc.*, 92(2), 243-250.

DeVaney, S. A. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6), 11-14.

Dewanti, P. ve Indrajit, R. E. (2018). The effect of xyz generation characteristics to e-commerce c-to-c: a review. *IKRAITH-INFORMATIKA*, 2(2), 56-60.

Ecer, F. (2007). *Fuzzy TOPSIS yöntemiyle insan kaynağı seçiminde*

adayların değerlemesi ve bir uygulama. (Doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Erdoğan, B. Z. (2008). *Bireyden profesyonele: kariyere ilk adım.* Ankara: Ekin Basım Yayın.

Erginel, N., Çakmak, T. ve Şentürk, S. (2010). Numara taşınabilirliği uygulaması sonrası Türkiye’de GSM operatör tercihlerinin bulanık TOPSIS yaklaşımı ile belirlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 11(2), 81-93.

Farzami, S. M. ve Vafaei, F. (2013). Evaluation and selection of optimal contractor to execute project using FTOPSIS method (case study: Kermanshah Gas Company). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 6(4), 450-459.

Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.

Gülücü, H. ve Taslak, S. (2019). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki: iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(29), 13-26.

Gür, K. (2012). *Aile şirketi algısı ve kariyer seçimine etkisi.* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Islam, M. A., Cheong, T. W., Yusuf, D. H. M. ve Desa, H. (2011). A study on 'generation y' behaviours at workplace in Penang. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(11), 1802-1812.

Kahveci, N. E., (2018). *Y kuşağının işyeri seçimini etkileyen faktörler: işveren markası ve sosyo demografik özellikler.* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.

Keleş, H. N. (2013). Girişimcilik eğiliminin kuşak farkına göre incelenmesi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26), 23-43.

Kolnhofer-Derecskei, A., Reicher, R. Z. ve Szeghegyi, A. (2017). The x and y generations' characteristics comparison. *Acta Polytechnica Hungarica*, 14(8), 107-125.

Kultalahti, S. ve Viitala, R. (2015). Generation y–challenging clients for HRM? *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 101-114.

Kural, S. (2018). *Türkiye'nin y kuşağı profili*. Erişim adresi: <https://www.kigem.com/turkiyenin-y-kusagi-profil.html>, (8 Ocak 2018).

Kuyucu, M. (2017). Y kuşağı ve teknoloji: y kuşağının iletişim teknolojilerini kullanım alışkanlıkları. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2), 845-872.

Mercan, Z. (2016). *Decision making process in the academic career orientation: agentic and communal perspectives of Turkish postgraduate education scholars*. (Master thesis). İstanbul Bilgi University Graduate School of Social Sciences, İstanbul.

Metin, S. ve Kızıldağ, D. (2017). X ve y kuşaklarının kariyer beklentilerinin farklılaşması: otomotiv sektöründe bir araştırma. *Mustafa*

Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(40), 340-363.

Parry, E. ve Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.

Pehlivan, R. (2008). *Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör ile ilgili tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy. *British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495.

Süral Özer, P., Eriş, E. D.ve Timurcanday-Özmen, Ö. (2013). Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 123-142.

Tuna, N. (2018). *Bireylerde kariyer algısı ve örgütlerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların öğrenilmiş çaresizlik davranışı üzerindeki rolü*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Usta, İ. (2016). *Y kuşağının kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Williams, K. C. ve Page, R. A. (2011). Marketing to the generations. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3(1), 37-53.

Yüksekbilgili, Z. (2015). Türkiye'de y kuşağının yaş aralığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 259-267.