



MAKALE HAKKINDA

Geliş:

TEMMUZ 2017

Kabul:

AĞUSTOS 2017

R KUŞAĞININ İŞ TATMİNİ ALGISI: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

JOB SATISFACTION PERCEPTION OF GENERATION R: EXAMPLE OF INFORMATION

Duygu Özyılmaz Misican^a

öz

2008 ekonomik krizi ile çalışma hayatında, eğitimli işgücü üzerinde bir dönüşüm başladığı görülmektedir. Çalışma hayatında artan nitelik vurgusu, istihdam edilebilirlik bakışı ve eğitimli işgücü arasında yaşanan rekabet, çalışma hayatında yer alan kuşaklar arasında çizilen kuşak farklarını silikleştirmeye başlamıştır. İstihdam edilebilir olmak adına Y kuşağından R kuşağına (recession kuşak) dönüşüm, sürecin en büyük göstergesidir. Ranstand'ın Workmonitor projesi ifade edilmeye başlayan bu kuşak, 2008 ekonomik kriz sonrasında literatürde tanımlanmaya başlamıştır. Oldukça iyi eğitilmiş olan bu kuşak, aynı anda üç dört kişinin işini yaparak ne ücretlerinde ne de ünvanlarında bir değişim olmadan çalışan performansa dayalı işgücünü ifade etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Y kuşağından R kuşağına dönüşen çalışanların Türkiye'de bilişim sektöründe varlığını tespit etmeye yöneliktir. R kuşağının, çalışma hayatında değişimin getirdikleri karşısında iş tatmini algısına odaklanmaktadır. Alan araştırması tekniğinin kullanıldığı çalışmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu, değişimin başladığı iletişim ve teknoloji şirketlerinden birine uygulanarak yeni kuşağın çalışma hayatından beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda genel merkezde çalışan 402 kişiye ulaşılmıştır. Güvenilirlik analizlerinin de yapıldığı araştırmada 402 veriye ilişkin frekans dağılımları yanında, R kuşağı ve bu kuşağın iş tatmini algısını incelemek için bağımsız örneklerde t-testi, demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının analizi için de tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, R Kuşağı değişimi, saha çalışmasında literatürde tanımlanan özellikleriyle tespit edilmiştir. Ancak, R kuşağının iş tatmini değişkeni ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespiti yapılamamıştır. Çalışma da R kuşağının iş tatmini değişkeni algısı demografik özelliklerine göre karşılaştırılarak ele alındığında, iş tatmini algısının hiçbir demografik faktörden etkilenmediği görülmektedir. Sadece, R kuşağı iş tatmininin içsel ve dışsal doyum faktörleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki halindedir. R kuşağı için içsel doyum sağlayan iş tatmini faktörleri, dışsal iş tatmini faktörlerine göre daha fazla iş tatmini sağlamaktadır. Öyle ki, işin toplum içerisinde saygın kişi kimliğini yaratma algısı en fazla iş tatmini sağlayan içsel doyum faktörü olarak görülmektedir. Ücret ve aynı firmada kariyer gibi beklentiler iş tatmini sağlayan faktörler olarak değerlendirilmemektedir. En dikkat çekici nokta, bu kuşağın iyi eğitim düzeylerine ve niteliklerine rağmen duydukları istihdam edilebilirlik kaygısıdır. Bu kaygı ve çalışma kavramına karşı oluşan tutum değişiklikleri bu kuşağın iş tatmini değerlendirmelerini değiştirmektedir. Güven temasının kaybolduğu, şirket aidiyetinin azaldığı ve istihdam edilebilirlik kavramının ön plana çıktığı çalışma hayatındaki değişimle iş tatmini algısının önemi bu kuşakta kaybolmaktadır. Zaten, istihdam edilebilir olmak adına sözleşmedeki görev yükümlülüğünün her işi yapabilme yükümlülüğüne dönüşmesinin iş tatminsizliği yaratan yönü saha çalışmasında da görülmektedir. Ancak, duyulan iş güvencesi kaygısının R kuşağı çalışanların da performans artırıcı etki yaratması bu kuşağı daha da farklılaştırmaktadır. Bu kuşak için önemli olan nokta istihdam edilebilirlikleridir. Araştırma sonuçları eğitim-istihdam ilişkisinin önemini bir kez daha ön plana çıkartmakta, nitelikli işgücünün kendisine yaptığı yatırımlar karşısında elde ettiklerini sorgulatmaktadır. Yaşanan

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

değişim eğitim politikalarından, aktif istihdam politikalarına, işsizlik sorunundan, ulusal ve uluslararası düzenlemelere kadar pek çok içeriğin yeniden kurgulanmasını gerektirmektedir.

Anahtar Kelimeler: R kuşağı, Eğitimli İş Gücü, İş Tatmini, İstihdam Edilebilirlik

ABSTRACT

It is observed that a transformation has been initiated in educated workforce in working life due to economic crisis of 2008. Emphasis on quality in working life, competition occurred in educated workforce and employability have begun to blur the generational differences emerged between generations in working life. The transformation from generation Y to generation R (generation of recession) to be employable is the major indicator of process. Generation R has been mentioned since Ranstand's Workmonitor project. It has been identified within the literature after the economic crisis of 2008. As a highly educated generation, Generation R amounts to the workforce based on performance, which works without any change in its wage or title even though it does work of four people at the same time.

The objective of this study is to determine the existence of employees transformed from generation Y to generation R in Turkish information sector. It focuses on job satisfaction perception of generation R in relation to the results of change in working life. Expectations of new generation from working life have been tried to be determined by applying questionnaire form with two sections as a data gathering tool to a communication and technology company in this study in which field research technique has been used. In this direction, questionnaire form has been reached to 402 people working in headquarters. In the research in which a reliability analysis has been also made, along the frequency distributions related with 402 data, t-test in independent samples has been applied to examine this generation and its job satisfaction perception, and analysis of variance with single factor (ANOVA) has been applied to analyze whether it differentiate according to its demographic features. According to the results of research, the change in Generation R has been determined with the features defined in literature during the field research. However no statistical correlation between the variable of job satisfaction in Generation R and these features has been determined. In research, job satisfaction variable has been compared with the generation's demographic features and then it was observed that the job satisfaction perception has not been affected by any demographic factor. There is only a meaningful statistical correlation between extrinsic and intrinsic saturation factors of job satisfaction in Generation R. job satisfaction factors that provide intrinsic saturation of Generation R give more job satisfaction in comparison with extrinsic job satisfaction factors. Such that, respectful personal identity in the society is seen as an intrinsic saturation factor, which provides job satisfaction. Wage and expectations such as career in the same firm are not evaluated as factors that provide job satisfaction. The most remarkable point is the concern about employability despite high educational levels and qualities. This concern and attitude changes occurred against the concept of work alter the evaluations on job satisfaction of this generation. With the change in working life in which the theme of trust disappears, sense of belonging about firm and the concept of employability comes to the forefront, the significance of job satisfaction perception gets lost in this generation. Obligation of duty mentioned in contract transforms into obligation of doing all sorts of work in the name of being employable. So the aspect of this issue, which creates job dissatisfaction, is already observed in the research. However the fact that the concern about job security has an effect that increases the performance of employees in Generation R also differentiates said generation. The important issue for this generation is their capacity to be employed. Results of research reveal the importance of relationship between education-employment once more, and question the gains of skilled workforce against the investment that is made to it. The change experienced requires reconstructing many contents from educational policies to active employment policies, from problem of unemployment to national and international arrangements.

Keywords: Generation R, Educated Workforce, Job Satisfaction, Employability

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

GİRİŞ

Küreselleşme ve etkileri ile ortaya çıkan değişimler çalışma hayatında bir dönüşüm başlatmıştır. Değişimle ortaya çıkan en büyük anahtar faktör şüphesiz ki, bilgi olmaktadır. Bu noktada yaşanan teknolojik değişimler, ortaya çıkan bilgi toplumu ve bilgi işçileri ve yeni çalışma biçimleri ile esnek işgücü için eğitim önemli değer haline almaktadır. Öyle ki, istihdam edilebilir işgücü, artık eğitilmiş işgücü içerisinde seçilmektedir.

Çalışma hayatında bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile işgücünde yaratılan entelektüel vurgu, eğitim düzeyinin önemini artırmakta, istihdam edilebilirliğin en önemli unsurlarından biri olarak öne çıkarılmaktadır. Ekonomik krizler ve istikrarsızlık, kuralsızlaştırma, esnek çalışma biçimleri işgücü piyasalarında sürekli istihdam şansını azaltma eğilimindedir. İşgücü piyasalarında bulunabilme becerisini ifade eden "istihdam edilebilirlik" kavramı önem kazanmakta ve bu doğrultuda eğitim ve işgücü piyasalarındaki bağ daha da kuvvetlenmektedir.

Yeni teknolojilerin gelişimi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, kar ve verimlilik odaklı politikalarla ortaya çıkan değişimler işgücü piyasasını da, çalışanı da etkilemekte ve bu alanda önemli dönüşümler yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışanın yeteneğinin ve yüksek becerilerinin ön plana çıktığı işgücünde, çalışma hayatı kendisinin biçimlendirdiği istihdam edilebilir profesyonel kimlik yapısını oluşturmaya başlamaktadır. R kuşağı da bu değişimlerin ekseninde Y kuşağından dönüşmeye başlamıştır. Aynı anda üç dört kişinin işini yaparak ne ücretlerinde ne de ünvanlarında bir değişim olmadan çalışma hayatında yer almaya başlayan bu kuşak oldukça iyi eğitilmişlerdir. Yaşanan değişimle çalışanın her alanını işgal etmeye başlayan, kar ve verimlilik temelinde şekillenen çalışma hayatı, artan niteliklerine karşı bu kuşağa hak ettiği noktayı verememekte, maddi manevi kazanımlarını sorgulatmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, çalışma hayatında yaşanan değişimle, Y kuşağından R kuşağına dönüşen çalışanların Türkiye'de bilişim

sektöründe varlığını tespit etmeye yöneliktir. Bu kuşağın verdiği istihdam kararlarından ne derece memnun olabildiklerini ölçebilmektir. Değişimin eğitilmiş genç işgücü üzerindeki etkileri, bu kuşağın beklentileri ve elde ettikleri saptanarak çalışma hayatının yeni değerleri sorgulanmak istenmiştir.

Bu araştırma yerli literatür açısından R kuşağı dönüşümünü saptamaya çalışan ilk çalışmalar arasında yer almaktadır. Bu çalışma ile gelecekte Türkiye işgücü piyasasında R kuşağı tipolojisine giren çalışanların işgücü piyasasında yarattığı etkileri analiz etmek amacıyla yapılabilecek daha makro ölçekteki çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eğitilmiş İşgücü: R Kuşağı (Recession Generation)

Kuşak kavramı, aynı tarihsel olayların içinde bulunmuş, aynı dönemi yaşamış, aynı toplumsal koşullarda sosyalleşmiş ve hatta aynı kolektif kimliğe ait olmuş bireylerin oluşturdukları topluluklar olarak tanımlanmaktadır. (Lagré,1991:7'den aktaran Toruntay, 2011:64). Kuşak kavramında ana vurgu ortak alışkanlıkları ve kültürü paylaşan insanlar topluluğu olarak öne çıkmaktadır. Çalışma hayatında yer alan kuşaklar, Sessiz Kuşak, Baby Boomers, X Kuşağı ve Y kuşağı olmak üzere, dört kuşak aktif olarak günümüzün çalışma yaşamında birlikte görev almaktadır. 2008 ekonomik krizi sonrasında ise bu kuşak sınıflandırılmasına yeni bir kuşak daha eklenmiştir (Misican, 2017: 5). R kuşağı olarak tanımlanmaya başlayan bu yeni kuşak performansa dayalı işgücü olarak anılmaktadır (Randstad Annual Report, 2010).

Randstad'ın 2010'un üçüncü çeyreğinde (5-22 Ağustos) yayınladığı Workmonitor Projesinde tanımlanan bu kuşak, oldukça iyi eğitilmiş olup kriz sonrasında görev tanımlarının kapsamının genişletilerek, üç dört kişinin işini bir arada yürütmek zorunda kalan ve bunda da başarılı olup, işverenlerin beklentilerini artırarak, işsizliğin boyutunu derinleştirmektedir. Kuşak daha vasıflı hale gelen, ancak ne ünvanlarında, ne de ücret ve yan haklarında kriz öncesine nazaran iyileştirmeye sahip olmayan çalışanlardan oluşmaktadır (Aracı, 2011:213).

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

2008 krizinin etkilerini mümkün olduğunca hafifletmek isteyen işverenler, bu kriz ortamından yeni beklentiler yaratmıştır. Yarattığı bu beklentilere de çalışanlar işlerini kaybetme korkusu ile uyum sağlamak zorunda kalmışlardır. Bu yeni işgücü profili, ünvan ve görev tanımlarını aşan sorumlulukları da üstlenmek suretiyle çok yönlü ve vasıflı hale gelen bu nedenle de özel sektörde tercih edilen bir işgücü grubunu oluşturmaya başlamıştır. Y kuşağının işini kaybetme korkusuyla mutasyona uğramış hali olarak ta tanımlanan R kuşağı, kriz sürecinde yüksek performans göstererek krizi kazanca dönüştüren kuşağı ortaya çıkarmaktadır. Yeni yetenekleri, istihdam edilebilirliklerinde en temel etkeni oluşturmaktadır. Çalışanların, sürekli kendini ve yeteneklerini geliştirmek zorunda kalması, yaşam boyu istihdamı bir istisnaya dönüştürmüştür. İstihdam edilebilirlik yaşam boyu öğrenmeyle birlikte, istihdam sorumluluğu artan bir şekilde bireye yüklemektedir (Bydanova, 2008). Bu bakımdan, kuşaklar arasındaki doğum tarihlerine göre ayırım silikleşmeye başlamış olup, işgücü niteliklerine göre sınıflandırmaya tabi tutan bir kuşak algılaması oluşmaya başlamaktadır.

R kuşağının en temel özellikleri, birden fazla iş yükü üstlenmeleri, performansa göre ücretlendirilmeleri, çok yönlü ve oldukça iyi nitelik düzeyleri, muğlak yatayda büyüyen kariyer hareketliliği ve kişisel uyum yetenekleridir. Değişen çalışma anlayışının günümüzde istediği istihdam özelliklerini sergileyebilmek adına vasıflarını artırmak zorunda kalan, birden fazla iş yükünü üstlenen bu kuşağın artan iş yükleri onlara daha bir üst pozisyon vaat etmek yerine muğlak yatay hareketler şeklinde iş pozisyonlarını yana doğru büyütmektedir. Aynı zamanda artan iş yüklerine rağmen ücretlerinde de bir artış olmamaktadır. Buna rağmen, R kuşağı artan iş yüklerini, iş garantisi algısı olarak görmeye başlamışlardır.

R kuşağı tipolojisi aslında günümüzün istihdam edilebilirlik vasıflarını ifade etmektedir. Bu şekilde çalışanlar kendi potansiyellerini geliştirerek hem istihdam edilebilir kılınacaklar hem de bu nitelikleri ile rekabet ortamında firmalarını stratejik hedeflerine ulaştırmada katkıda

bulunacaklardır. Bu tipoloji yaratıcı, yenilikçi çözümler geliştirebilme, inisiyatif alabilme, takım halinde sorunları çözebilme, sorunları çözerken bir dizi stratejiyi uygulayabilme, koşulları ve verileri göz önüne alarak varsayımları test edebilme özelliklerinden oluşmaktadır. Yeni durumlara uyum göstere n, vizyon ve buna eşlik edecek proaktif plan geliştiren, kişisel vizyon ve amaçlarını belirleyebilen, kendi kişisel gelişimini yönetebilen ve öğrenme için heyecan duyan (Leggath-Cook, 2007: 22'den aktaran Yılmaz, 2009:123-124-125) bir yapıdan inşa edilmeye başlamıştır. Artık çalışma şartları, istihdam edilebilirliği vasıfların ötesinde gören bir yaklaşıma taşınmaktadır (Martinsson ve Olsson, 2008:2). Buna göre, nitelikler sadece eğitim hayatında elde edilen nitelikler olmaktan çıkıp, eğitim hayatından sonrada çalışma hayatında olduğu sürece devam edecek niteliklerle oluşturulmaya başlamıştır. Özellikle, çalışanların tamamlayıcı nitelikler kazanarak işlevsel esnekliğe sahip olabilmeleri, birden fazla işi yapabilme nitelikleri önem kazanmaya başlamıştır. R kuşağının özellikleri de zaten işlevsel esnekliğe sahip özellikler de doğmaktadır. Birden fazla iş yaparak, daha yüksek düzeyli iş performansı sergilemesi, davranışsal ve sosyal yetkinlikler elde etmesi tipolojisinin en belirgin özellikleri olmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, bu kuşakta vurgulanan nitelik vurgusu ve kendini geliştirme sorumluluğu hayat boyu çalışan üzerine yüklenmektedir (Hallier, 2009). İşlevsel esneklik bu noktada hayat boyu sürdürülebilir bir kavram olmaktadır. Sennett değişimle gelen bu süreci, daha azla daha çoğu başarmak olarak çalışma hayatının yeniden tasarlandığını belirtmektedir (Sennett, 2012: 48). Sennett' in de belirttiği gibi daha azla daha çoğu başarmak aslında R kuşağının sloganını ifade etmektedir.

İş Tatmini

Çalışma hayatında yaşanan değişim iş tatmini kavramını da yeniden sorgulatmaya başlatmıştır. İş tatminini ölçmeye dönük araştırmalar literatürde oldukça olmasına rağmen, nelerin iş tatminini ortaya çıkardığı ve oluşmasına sebep teşkil eden süreçlerin gerçekte nasıl işlediğine dair araştırmalar nispeten daha azdır (Jewell, 1990). İş

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

tatmininin karmaşık bir değişken olduğu saptanmış ve çalışanın karakteri gibi durumsal faktörlerden de etkilendiği belirtilmiştir (Rothman,2008). Bu yüzden de, çalışan kişilerin işleri hakkındaki düşüncelerini etkileyen ücret, iş güvenliği, iş yerinde terfi imkânları, sosyal haklar, yöneticiler ve iş arkadaşları ile olan ilişkiler, çalışma koşulları, iletişim, verimliliği ve işin niteliği gibi pek çok değişken iş tatminini farklı şekillerde etkilemektedir (Crossman ve Abou-Zaki, 2003).

İş tatmininin demografik, kişisel ve çalışma ortamına bağlı olmak üzere üç etmeni söz konusudur. Bazı araştırma sonuçlarına göre, yaş faktörü ile işe bağlılık arasında yaş arttıkça iş tatmininin artacağı yönde pozitif ilişkiler bulunsa da (Zeitz, J.G.); yaş ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi açıklamada yetersiz olduğunu belirten görüşlerde mevcuttur. Bu görüşlere göre, aralarındaki pozitif ilişkinin yaşça büyük çalışanların işlerinde istediklerini daha fazla elde edebilmelerinden ve aldıkları ücretin daha tatmin edici olması nedeniyle kaynaklandığını (White ve Spector, 1987), yaşları ilerledikçe kişilerin daha gerçekçi beklentiler ve hedefler geliştirmelerine bağlamalarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Bu ilişkiyi, erken ve ileri yaşlarda iş tatmini yüksek olduğu için "U" şekline de benzeten araştırmalar da mevcuttur (Hochwarter, Ferris, Perrew, Witt ve Kiewitz, 2001). Bununla birlikte genç çalışanların iş tatminini, yaşı daha büyük olan çalışanlara göre daha yüksek bulan araştırmalarda söz konusudur (Murrell, Frieze ve Olson,1996).

Cinsiyet açısından konuya yaklaşıldığında, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş tatmini yakaladıklarını saptayan araştırmalar (Kim, 2005) olduğu kadar; cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkisi olmadığını savunan araştırmalarda (Clark, 1997) mevcuttur. Eğitimle ilişkisi incelendiğinde, eğitim arttıkça iş tatmininin beklentiler arttığı için iş tatmininin azaldığı yönde sonuçlar (Clark, Oswald ve Warr, 1996) mevcut olsa da, eğitim arttıkça iş tatmininin de arttığını saptayan (Gürbüz, 2007) araştırmalarda vardır. Başarı hissinin, çalışanlara verilen özerklik, yetkilendirmelerinde iş tatminini artırdığını saptayan araştırmalar mevcuttur (Heery ve Noon, 2001). Ayrıca bu araştırmalarla birlikte,

işin optimum zorlayıcılık derecesinin, terfi imkanlarının, adil bir çalışma ortamının, takım çalışması ve işbirliğinin iş tatmini ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilmektedir (Spector, 1997; Clark, 1997). Ücretle ilişkilendirildiğinde ise, yüksek ücretin iş tatminini artırdığı hatta alınan ücretin kişi için öneminin erkeklerde, mavi yakalılarda ve evlilerde daha yüksek olduğunu saptayan bulgular (Erdoğan, 1996) mevcut olsa da, bazı araştırmalar da ise, ücret ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı ifade edilmektedir (Chu, Hsu, Price ve Lee, 2003). Çalışma sürelerinin ise, işte çalışma süresinin arttıkça iş tatminini arttırdığı belirtilmektedir (Denton ve Kleiman, 2001). Ayrıca, esnek iş saatleri de iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Scandura ve Lankau, 1997). Bütün bunların ışığında, iş tatmini ile performans arasında zayıf bir ilişki olduğunu söyleyen araştırmalar olsa da; çoğu araştırmalar, performans ve iş tatmini ilişkisinin kuvvetli yönünü saptamaktadır (Saari ve Judge, 2004). İş tatmininin, verimlilik üzerinde pozitif etkiye sahip olan en kuvvetli iş tutumu olduğu söylenmektedir (Çekmecelioğlu, 2006).

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların işleri ile hissettiklerinin kişilik özelliklerinin sonucunda oluştuğu ifade edilmektedir (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Kişiliklerine uygun meslekler seçen çalışanlarda iş tatmini oldukça yüksek olmaktadır; ancak günümüzde değişimin etkileri ile istihdam edilebilir olmak adına kişiliklerine kılıf geçirmek zorunda kalan çalışanlar için nasıl bir iş tatmini yakaladıkları noktasında mevcut çalışmalar oldukça azdır.

Kişilik ile iş tatmini arasındaki yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde şu bulgular ortaya çıkmaktadır. Beş faktör kişilik modeli temel alınarak yapılan araştırma sonuçlarına göre (Tanoff ve Oregon, 1999), duygusal dengesizlik özelliği ile iş tatmini arasında negatif ilişki saptanırken, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük ile iş tatmini arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Özellikle, sorumluluk özelliğinin bireyin işinde tatminlik duygusu yaratan büyük bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Deneyimlere açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge özelliklerinin hem ücret, terfi gibi dışsal ölçümlerle hem de kariyer tatmini gibi içsel ölçümlerle pozitif

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Winkelmann, ve Winkelmann, 2008). Görüldüğü gibi, çalışanın kişilik özellikleri ve iş tatmini arasında kuvvetli bir bağ vardır. Günümüzde yaşanan değişimle, çalışma hayatında başlattığı dönüşümün yansımaları olarak ortaya çıkan kuşak mutasyonunda da kişilik ve kimlik arasında yaşanan ikilemin iş tatmini üzerinde etkileri olduğu muhakkaktır. İstihdam edilebilir olmak adına değişime uyum göstermek zorunda kalan nitelikli bu kuşağın, kuşak ayırımı doğum tarihleri sınırlarından çıkıp farklılaştığı ve istihdam edilebilir boyutuyla ele alındığı ortadadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Evren ve Örneklem Seçimi

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatında yaşanan değişimle, Y kuşağından R kuşağına dönüşen çalışanların Türkiye'de bilişim sektöründe varlığını tespit etmeye yöneliktir. Bu kuşağın verdiği istihdam kararlarından ne derece memnun olabildiklerini ölçebilmektir. Bu amaçlara ulaşabilmek için, araştırmanın evreni Türkiye'de ki lider iletişim ve teknoloji şirketlerinden biri seçilmiştir. Bu doğrultuda bir yıllık dönemde genel merkezde çalışan 490 kişiye ulaşılmıştır. Bu kişiler imkânlar ölçüsünde ulaşılabilen departmanlardan keyfi olarak seçilmiştir. En kolay ulaşılabilen birimlerin örnekleme alındığı keyfi örnekleme yoluyla (Özdemir, Tekin, ve Esin, 2015:23) ünvan, departman, kıdem ayırımı yapılmadan ulaşılabilen çalışanlar seçilmiştir. Ancak 88

anket formu gelişigüzel doldurulduğundan dolayı araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Bunun sonucunda, 402 anket geçerli sayılmış ve analizler bu formlarda yer alan bilgiler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama yöntemi olarak hazır anketler kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde, çalışanların demografik özelliklerini belirlemek üzere cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, medeni durumu, sektördeki toplam hizmet süresi, şu anki firmada çalışma süresi ve pozisyonunu belirlemek suretiyle toplam 7 maddeden oluşmaktadır. R kuşağını ölçen soruların yer aldığı ikinci bölüm Aracı'nın (2011) makalesinden aktararak hazırlanmıştır. İş tatminini ölçen anket için Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin yirmi soruluk kısa formu temel alınmıştır.

Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlikleri konusunda ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin veriler, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modeli olan Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için "0" ve "1" değerleri arasında değişen alfa katsayısının 0,60'dan yüksek olması beklenmektedir (Hair, Robert ve David, 2000:391).

Çizelge 1. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Standart Alfa Değeri
R kuşağı	15	0.690
İş Tatmini	20	0.884

Verilerin Analiz Yöntemi

Analizler için, Pearson korelasyon analizi, ölçeklerin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının analizi için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklerde t-testi, tutum ve davranışların birbirleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla da Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Örneklem, 402 kişiyi kapsamaktadır. Örneklemenin büyük çoğunluğunu, bayan çalışanlar oluşturmaktadır (%52,2). Çalışmada, kişiliğin birinci planda tutulması dolayısıyla bu sayı üstünlüğünün araştırmanın amacına ulaşma sürecinde olumsuz etkisi olmayacağı

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

düşünülmektedir. Örneklemin çoğunluğunu 26-31 yaş arası çalışanlar oluşturmaktadır (%32,6); daha sonra 32-36 yaş grubu gelmektedir (%28,4). Örneklemin büyük çoğunluğu yüksek lisans mezunudur (%70,9); bunu lisans mezunları takip etmektedir (%28,1). Bekâr çalışanların oranı, evli olanlara kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir (%56 - %31,6). Yanıtlayanların büyük çoğunluğunu çalışma yaşamına kısa bir süredir devam edenler (1-5 yıl: %34,8) ve bunu 6-10 yıldır çalışma hayatında olanlar izlemektedir (%30,6). Uzun süredir iş yaşamında olanlar (20 yıl ve üstü: %1)lik kısmı oluşturmaktadır. Bununla birlikte çoğunluk, mevcut işyerinde kısa bir süredir çalışmaktadır (1-5 yıl: %53,7). Örneklemin çoğunluğu personel (%47,5) ve orta düzey yönetici (%20,1) den oluşmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan 402 kişiden "Tam R kuşağı" olarak ifade ettiğimiz çalışan sayısı 158'dir.

4.1.1. Katılımcıların R Kuşağı Özelliklerinin Demografik Faktörlere Göre Farklılaşması

Kişilik yapılarının, bu değişken üzerinde fark yaratıcı bir unsur olup olmadığının tespitine ilişkin yapılan analizde şu sonuçlar elde edilmiştir.

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

Çizelge 2. R Kuşağı özelliklerinin demografik özelliklere göre karşılaştırılması

	Demografik Değişken	Test istatistiği	sd1	sd2	P_değeri
Tam R Kuşağı	Yaş	7.409	2	98.452	0.001*
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Yaş	10.823	2	142.816	0.000*
Tam R Kuşağı	Eğitim	1.257	1	15.879	0.279
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Eğitim	1.852	2	7.163	0.225
Tam R Kuşağı	Medeni Durum	3.119	2	13.140	0.078**
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Medeni Durum	0.676	2	153.478	0.510
Tam R Kuşağı	Sektördeki Toplam Hizmet Sayısı	5.466	2	145.156	0.005*
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Sektördeki Toplam Hizmet Sayısı	6.308	4	69.380	0.000*
Tam R Kuşağı	Mevcut Firmadaki Çalışma Süresi	1.312	2	83.342	0.275
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Mevcut Firmadaki Çalışma Süresi	9.459	3	29.974	0.000*
Tam R Kuşağı	Pozisyon	2.284	3	43.780	0.092**
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Pozisyon	0.234	3	153.223	0.8731
* %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak fark vardır					
** %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak fark vardır					

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

Brown-Forsythe testi sonucuna göre; eğitim faktöründe Tam R kuşağı ($p=0.279 > 0,05$) ve Tam R kuşağında yer almayanlara göre ($p=0.225 > 0,05$) %5 düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılaşma görülmemektedir. Yaş değişkenine göre, Tam R kuşağı ($p=0.001 < 0,05$) ve Tam R kuşağında yer almayanlar ($p=0,000 < 0,05$) %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Medeni duruma göre değerlendirdiğimizde, Tam R kuşağı ($p=0.078 > 0,05$) ile Tam R kuşağında yer almayanlarda ($p=0.510 > 0,05$) düzeyinde %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Sektördeki toplam hizmet süresine göre de Tam R kuşağı ($p=0.005 < 0,05$) ile Tam R kuşağında yer almayanlarda ($p=0.000 < 0,05$) %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Mevcut kurumdaki çalışma süresine göre değerlendirdiğimizde ise, Tam R kuşağında ($p= 0.275 > 0,05$) %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark yokken; Tam R kuşağında yer almayanlarda ($p=0.000 < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Pozisyona göre baktığımızda, Tam R kuşağı ($p=0.092 > 0,05$) ile Tam R kuşağında yer

Çizelge 3. İş tatmininin cinsiyete göre karşılaştırılması

t istatistiği	Serbestlik derecesi (sd)	P -değeri
0.323	400	0.747

Tabloda verilen sonuca göre p değeri= $0.747 > \alpha=0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak iş

almayanlarda ($p=0.873 > 0,05$) %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır.

Bu veriler ışığında, R kuşağı tipolojisi demografik özelliklerden cinsiyet, eğitim, medeni durum, mevcut kurumdaki çalışma süresi ve pozisyon değişkenlerinden etkilenmezken; yaş ve sektör deneyimi değişkenlerinden etkilenmektedir. Araştırmada da çalışanların eğitim hayatları ile birlikte çalışma hayatına atıldıkları görülmektedir. Bu iki değişkeni birlikte ele aldığımızda, Tam R kuşağında çalışanlarda (%90,5) yüksek lisans derecesi ve (%34,8) düzeyinde 1-5 yıl arası sektörde deneyim görülmektedir. Hatta Tam R kuşağı için 1 yıldan az çalışma hayatı deneyimine rastlanmamıştır.

4.1.2. Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

İş tatmininin demografik özelliklere göre farklılaşma farklılaşmadığının tespitine ilişkin şu sonuçlar bulunmuştur.

tatmini cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4. İş tatmininin demografik özelliklere göre karşılaştırılması (Brown-Forsythe Testi)

	Demografik Değişken	Test istatistiği	sd1	sd2	P_değeri.
Tam R Kuşağı	Yaş	0.872	2	77.884	0.422
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Yaş	19.607	2	133.744	0.000*
Diğer Kuşak	Yaş	2.040	1	15.432	0.173
Tam R Kuşağı	Eğitim	0.044	1	155.238	0.834
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Eğitim	15.242	2	72.300	0.000*
Diğer Kuşak	Eğitim	27.773	1	43.279	0.000*
Tam R Kuşağı	Medeni Durum	1.190	2	30.129	0.318
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Medeni Durum	7.112	2	90.728	0.001*

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

Diğer Kuşak	Medeni Durum	3.970	1	21.140	0.059**
Tam R Kuşağı	Sektördeki Toplam Hizmet Sayısı	0.902	2	54.887	0.412
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Sektördeki Toplam Hizmet Sayısı	10.236	4	107.824	0.000*
Diğer Kuşak	Sektördeki Toplam Hizmet Sayısı	0.908	2	21.809	0.418
Tam R Kuşağı	Mevcut Firmadaki Çalışma Süresi	1.765	2	95.026	0.177
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Mevcut Firmadaki Çalışma Süresi	5.003	3	105.553	0.003*
Diğer Kuşak	Mevcut Firmadaki Çalışma Süresi	2.501	2	24.774	0.102
Tam R Kuşağı	Pozisyon	1.027	3	26.245	0.397
Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	Pozisyon	7.469	3	126.143	0.000*
Diğer Kuşak	Pozisyon	78.703	3	9.450	0.000*
* %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak fark vardır					
** %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak fark vardır					

İş tatmini, Brown-Forsythe testi sonucuna göre demografik değişkenlerle karşılaştırıldığında, yaş değişkeni, tam R kuşağında yer almayan kuşakta ($p=0,000<0,05$) %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Tam R kuşağı ($p=0,422>0,05$) ve diğer kuşakta ($p=0,173>0,05$) %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Eğitim değişkenine göre ise tam R kuşağındakilerle ($p=0,834>0,05$) %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken; tam R kuşağında yer almayanlar ($p=0,000<0,05$) ve diğer kuşak ($p=0,000<0,05$) %95 güven düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Medeni duruma göre, tam R kuşağındakilerle ($p=0,318>0,05$) %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken; tam R kuşağında yer

almayanlar ($p= 0,001< 0,05$) ve diğer kuşağa göre ($p=0,059< 0,1$) %5 anlamlılık düzeyine

göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Sektördeki toplam hizmet süresi, tam R ($p=0,412>0,05$) ve diğer kuşakta ($p=0,418>0,05$) %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken; tam R kuşağında yer almayanlarda ($p=0,000<0,05$) %95 güven düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmektedir. Mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde ise tam R ($p=0,177>0,05$) ve diğer kuşakta ($p=0,102>0,05$) %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken; tam R kuşağında yer almayanlarda ($p=0,003<0,05$) %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Pozisyonlarına göre ayırma girdiğinde ise, tam R kuşağında yer almayanlar

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

($p=0,003<0,05$) ve diğer kuşakta ($p=0,003<0,05$) %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık varken; tam R kuşağında ($p=0,177>0,05$) %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Bu veriler ışığında, tam R kuşağında yer alanların iş tatmini hiçbir demografik faktörden etkilenmemektedir. Çalışanların istihdam edilebilir olma kaygıları, artan işsizlik rakamları ve sürekli gelişen nitelikli bir işgücünde yaşanan rekabet ortamı iş tatminini etkileyen unsurları değiştirmiş olabilir. İstihdam edilebilir olmanın önemli olduğu, hatta bir işi olduğu için mutlu olunması gerektiğini düşünen büyük bir işgücü kitlesi düşünüldüğünde istihdam edilebilir olmanın bile tek başına iş tatminini sağladığı düşünülebilir. Kişisel faktörlerden ziyade, örgütsel faktörler bu kuşak için iş tatminlerini etkileyen daha önemli değişkenler olarak görülmektedir.

4.2. R Kuşağı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

R kuşağı ve iş tatmini ile arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile saptanmaya çalışılmıştır. Pearson korelasyon analizinde örneklem büyüklüğü de göz önüne alınarak analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 1,00 ile 0,70 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,70 ile 0,30

değerleri arasında olma durumunda orta; 0,30 ile 0 değerleri arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). R kuşağı ile ele alınan değişkenler arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi sonuçları ile şu şekilde ifade edilmektedir.

Çizelge 5. Tam R kuşağında yer alanların pearson korelasyon analizi düzeyleri

Tam R kuşağında Yer Alanların Pearson Korelasyon Analizi Düzeyleri	İş Tatmini İlişkisi
	-0.042 (0.602)

R kuşağı tipolojisi ile iş tatmin ölçeği arasında p -değeri= $0,602>0,05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tam R kuşağında yer alan çalışanlar ile tam R kuşağında yer almayan çalışanların hem içsel hem de dışsal iş tatmin ölçeğine göre istatistiksel açıdan farklılaşıp farklılaşmadığı iki bağımsız örneklem için t-testi kullanılarak test edilmiştir.

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

Çizelge 6. İş Tatmini ve alt ölçeklerinin tam R kuşağında yer alanlarla tam R kuşağında yer almayanlar arasında istatistiksel olarak fark tespiti

	R Kuşağı Alanı	Grup İstatistikleri				t istatistiği (p-değeri)
		N	Ortalama	Std. Sapma	Standart Hata	
İş Tatmin Ölçeği	Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	194	68.5825	9.9894	0.7172	0.4610 (0.645)
	Tam R Kuşağında Olanlar	158	66.8734	50.4935	4.01705	
İçsel doyum iş tatmini alt ölçeği	Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	194	43.567	5.4486	0.39119	5.506 (0.000)
	Tam R Kuşağında Olanlar	158	41.1101	2.6975	0.2146	
Dışsal doyum iş tatmini alt ölçeği	Tam R Kuşağında Yer Almayanlar	194	25.0155	5.2909	0.37987	6.693 (0.000)
	Tam R Kuşağında Olanlar	158	21.8101	3.6663	0.29167	

R kuşağının iş tatmini ile aralarındaki ilişki, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Alt ölçekleri olan içsel ve dışsal iş tatmini faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir.

Tam R kuşağında yer alan çalışanlar ile tam R kuşağında yer almayan çalışanların iş tatminine bağladıkları değer açısından aralarında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur (p-değeri=0,645>0,05). Bu yüzden “Tam R kuşağında yer alan çalışanlar ile tam R kuşağında yer almayan çalışanların iş tatminine bağladıkları değer açısından aralarında farklılık vardır” şeklinde ifade edilen hipotez reddedilmektedir. Diğer taraftan, tam R kuşağında yer alan çalışanlar ile tam R kuşağında yer almayan çalışanların iş tatmininin içsel ve dışsal doyum faktörleri ile %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık vardır. Bu veri doğrultusunda, tam R kuşağında yer alan çalışanlar ile tam R kuşağında yer almayan çalışanların iş tatmininin içsel ve dışsal doyum faktörleri

açısından aralarında farklılık olduğu yönünde ifade edilen hipotezler doğrulanmaktadır. Buna göre, tam R kuşağının iş tatmininin içsel ve dışsal faktörlerine bağladıkları değer düşme eğiliminde olup bu düşüş dışsal faktörlerde daha çok görülmektedir.

İşgücündeki artan nitelik, uyum yetenekleri ve kendine güven kıstasları, psikolojik sözleşmeye bakışlarında olduğu gibi iş tatmini bakışlarında da değişim başlatmıştır. Artan işsizlik ve işgücündeki rekabet ortamı ile sürekli kendini değiştirmeye karşı geliştirerek, hazırlamak zorunda bırakılan işgücünde, iş tatmininden ziyade istihdam edilebilir olmak daha ön plana çıkmaktadır.

İş tatmininin maddi boyutlarından ziyade manevi boyutları tam R kuşağı için daha önemli olmaktadır. Öyle ki, saha araştırmasında da en fazla iş tatmini sağlayan etken, 4,47 puan ile en fazla ortalama puan olarak “katılıyorum” şeklinde ifade edilen işin toplumda saygın kişi olma kriterini gösteren sorudur. Çalışma kavramı, değişimle merkezize hale gelmiştir. İşin kimliği, mesai saatlerinden çıkarak, çalışanın kılık kıyafetinden, boş

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi’nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

zamanlarını geçireceği alanlara kadar çalışan ın firmasını temsil ettiği geniş bir alana yayılmaktadır. Bu yüzden, toplumsal statüde iş kimliğinin oldukça önemi olduğuna vurgu yapan bu soru, tam R kuşağı ve hatta bütün kuşaklar içinde en fazla önemi olan iş tatmini unsuru olarak görülmektedir. Örtük yoksunluk modeli, saha çalışmasında her kuşak için ön planda olduğu tespit edilmiştir.

Artan işsizlik rakamları karşısında, çalışanların bir işinin olması, bir işte çalışmaktan çok daha fazlasını, sosyal statü ve tanınma güdüsünü de kapsayan bir etki yaratmaktadır.

R kuşağının iş tatmini algısı ölçen sonuçlarla, psikolojik sözleşme algısını ölçen sonuçlar çoğu noktada paralellik göstermektedir. Her iki faktörde işsizlik ve işgücündeki rekabet ortamından etkilenmekte, çalışanları istihdam edilebilirlik kaygısı ile baş başa bırakmaktadır. Bu yüzden, işgücünde iş tatmininden ziyade istihdam edilebilir olmak daha öncelikli olmaktadır. Psikolojik sözleşmeye ilişkin algının düşme eğiliminin sebebi de aynı şekilde bu kaygılardır. Verilerde bu sonuçları doğrulamaktadır. Çalışanların, "işin garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum" sorusuna verdiği cevap tam R kuşağı için ortalama 2,23 düzeyinde "katılmıyorum" şeklinde ifade edilmektedir. Bu cevap, R kuşağında ortalama 2,62, diğer kuşakta ise 3,30 şeklinde "katılmıyorum ve fikrim yok" şeklinde belirtilmektedir.

İş güvencesine bakış bütün kuşaklarda aynı kaygı derecesindedir. Bu yüzden çalışanlar, istihdam edilebilir olmak adına, değişimin yeniden tanımladığı çalışma kavramına karşı, profesyonel uyum yeteneklerini geliştirmek zorunda kalmaktadır. Çalışan kendi kişiliğini askıya alarak, profesyonel kimliğine bürünmelidir. Çalışandan da zaten işi için, en uygun duyguyu ve davranışı sergilemesi beklenmektedir. Duygusal emek kavramı, değişimin en önemli vurgularından biri olmaktadır. Saha çalışmasında da bu vurgu hissedilmektedir. İşinin vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabileme imkanı sunup sunmadığını ölçen soruya çalışanlar, her kuşak grubunda işlerinin vicdanına uymayan işleri de yaptırdığını belirtmişlerdir. Sonuçlardan da görüldüğü gibi, çalışan duygularını kurumun çıkarlarıyla ne kadar eşdeğer tutarsa, çalışanın istihdam edilebilirliği de o oranda artmaktadır.

R kuşağının artan nitelikleriyle gelişen özgüvenleri kişiliklerinin bir parçasıdır. Bu tipolojik özelliğini ön plana çıkaran iş tatmini faktörleri, saha çalışmasında ki R kuşağı çalışanlarına daha fazla iş tatmini sağlamaktadır. Bu kuşak, yaptığı işten memnun olduğu müddetçe o kurumdaki varlığını korumaktadır. Buna ilişkin saptamaları içeren, çalışanların "yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum" sorusuna verdikleri yanıtlar ortalama 4,04 düzeyi ile "katılıyorum" likerti ile ifade edilmektedir. Bu saptamada ilginç bulunan nokta, çalışanların her ne kadar yaptıkları işten mutlu olsalar da, kurumlarından maddi ve manevi karşılıklarını alamamalarından dolayı iş tatminsizliği yaşamalarıdır. "Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum" sorusuna verilen yanıt, ortalama 1,85 "kesinlikle katılmıyorum" likerti ile ifade edilirken; "başarılı şekilde sonuçlandırdığım bir iş için aldığım takdiri memnun edici buluyorum" sorusuna verilen yanıt, ortalama 2,09 düzeyinde "katılmıyorum" likerti ile ifade edilmektedir. Saha çalışmasındaki çalışanların kurumlarından maddi ve manevi karşılıklarını alamadıklarını düşünmelerine rağmen, "bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum" sorusuna verilen cevaplar ortalama 3,31 düzeyinde "fikrim yok" likerti ile belirtilmektedir. Beklenen puan düzeyinin üzerinde cevapların gelmesinin nedeni; çalışanların ülke şartlarında, diğer kurumlara göre daha fazla imkânlarla sahip olmalarını düşünmelerinden kaynaklanabilir. Sonuç olarak, yeni kuşağın iş tatmini sağlayan faktörlere bakışı değişmektedir. Dışsal iş tatmini faktörlerinden ziyade, içsel iş tatmini faktörleri bu kuşak için daha önemlidir. Ancak bir kez daha belirtmek gerekir ki, istihdam edilebilir olmak, sadece bu kuşak için değil, diğer bütün kuşaklarda en büyük iş tatmini sağlayan faktör olarak görülmektedir.

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte çalışma hayatında yaratılan entelektüel vurgu artmaktadır. İşgücünün eğitim düzeyinin önemi artmakta ve istihdam edilebilirliğin en önemli unsurlarından biri olarak görülmektedir. Bu yüzden de eğitim ve işgücü

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

piyasalarındaki bağ daha da kuvvetlenmektedir. Bu süreçte, özellikle çalışanların tamamlayıcı nitelikler kazanarak işlevsel esnekliğe sahip olabilmeleri, birden fazla iş yapabilme nitelikleri daha da önem kazanmaktadır. Saha araştırmasında da artan nitelikler ön plandadır. R kuşağı literatürde tanımlanan özellikleriyle tespit edilmiştir. Öncelikli olarak ilk dikkat çeken nokta çalışanların eğitim düzeyleridir. Çalışanların % 70,9' u yüksek lisans derecesine sahiptir. Bu oran tam R kuşağında yer alan çalışanlarda % 90,5'e yükselmektedir. Bu kuşakta oranın yüksek çıkmasının nedeni, bu kuşağın çalışma hayatının beklentilerini karşılayabilecek uyum yetisi özelliğine sahip kuşak tipolojisinin etkisi olduğu kadar; kuşağı bu hayata hazırlayan aile faktörünün de etkisinden kaynaklanabilir. Ailenin bu etkisi literatürde M-faktörü olarak bahsedilen ebeveynlik faktöründen kaynaklanabilir. Helikopterebeveynlerinden ötürü bu kuşak küçük yaşlarından itibaren iyi eğitim alarak, yüksek özgüvenli olarak yetiştirilmişlerdir. Artan niteliklerinde bu faktörün de etkisi söz konusudur.

Kuşağın, günümüzün bilgi işçilerinin istihdam edilebilirliklerini ifade ettiği söylenebilir. Çünkü işin yapısı ve istihdam metotları değiştiğinden, artan nitelik vurgusuyla büyük oranda bilgi esaslı olan yeni çalışma hayatında kolektif verimlilikten ziyade bireysel verimliliğe vurgu yapılmaktadır. Bireysel verimliliği en üst değeri olarak gören bilgi işçilerinin literatürde tanımlanan özellikleri, R kuşağının özellikleri ile örtüşmektedir. Kariyer geliştirmede kişisel sorumluluk almaları, işlerinden memnuniyet duymaları, sık iş değiştirmeyi kariyer fırsatı olarak görmeleri, işi yenilik ve büyüme olarak değerlendirmeleri R kuşağı tipolojisi ile benzerlik taşıyan noktalarıdır. Saha çalışmasında da bu özellikler R kuşağında tespit edilmiştir. Sadece, bilgi işçilerinin iş güvencesini reddeden özellikleri saha çalışmasındaki R kuşağı için ortak bir özellik sayılmamaktadır. Çünkü saha çalışmasındaki R kuşağı çalışanları, artan niteliklerine ve iş yüklerine rağmen istihdam edilebilirlik kaygısı yaşamaktadırlar. R kuşağı için iş güvencesi iş tatmini yaratan bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

2008 ekonomik krizi sonrasında yaşanan değişim çalışma hayatına kuşaklar yönünden

daha farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. R kuşağı dönüşümü istihdam edilebilir olmak adına kuşak farklılıklarına ortak bir anlam yüklemiştir. Değişimle yaratılan profesyonel kimliğinde tanımını yapan R kuşağı, istihdam yarışından geri kalmamak adına hangi kuşakta yer alırsa alsın çalışanları ortak bir çalışma kültüründe buluşturmaktadır.

Yaşanan değişim iş tatmini faktörlerini de etkilemektedir. Bu süreçte çalışanın artan uyum gücü ve entelektüel düzeyi çalışan lehine bir katkı sağlamamaktadır. R kuşağının artan iş yükleri ve sorumluluklarına rağmen ne ücretlerinde ne de ünvanlarında bir değişim olmamaktadır. Beşeri sermaye yaklaşımı günümüzde, çalışana daha fazla ücret değil, daha fazla istihdam şansı yaratan bir durumu ifade etmektedir. Bu yüzden çalışanların yüksek işsizlik ve rekabet ortamında bir işe sahip olabilmeleri bile iş tatmini yaratan bir değer olarak görülmektedir. Öyle ki işin toplum içerisinde saygın kişi kimliğini yaratma algısı en fazla iş tatmini sağlayan içsel doyum faktörü olarak görülmektedir. Zaten, içsel doyum sağlayan iş tatmini faktörleri R kuşağı için daha fazla iş tatmini sağlamaktadır.

Değişimin sürekli çalışanın kişiliğinden ve niteliklerinden bir şeyler beklediği günümüzde kar ve verimlilik çalışma hayatının vazgeçilmez noktaları olmuştur. Çalışma hayatının aldığı yeni biçimler, çalışanların hem kendi aralarında hem de kendileri ile olan rekabet boyutlarını derinleştirmektedir. Çalışanlar, kendi performanslarının üzerinde bir çalışma davranışı ortaya koymalıdır. Değişimin bu etkileri ve değişimin bundan sonra nasıl bir yol alacağı sorusu hükümetlerin uygulayacağı politikalarla doğru orantılı olmaktadır. Özellikle 2008 ekonomik krizinden sonra çalışma hayatında yaşanan dönüşümle, işgücünde yaşanan rekabettin sakinleştirilmesine bu politikalar yön verebilecektir. Ancak bu yaklaşımda önemli olan, ülkelerin istihdam politikalarını bütünlük içerisinde oluşturmalarının unutulmamasıdır. Aksi halde nitelikli işgücünün kazanımları suiistimal edilmeye devam edecektir.

KAYNAKLAR

Aracı, M. (2011), Ekonomik Krizin Yarattığı R kuşağı ve Çalışma Hayatına Etkileri,

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2), issn: 1309 -8039, 211-220.

Bydanova, L. (2008), Graduate Employability In Transitional Economy, International Labour Process Conference, Dublin.

Chu, C.I., Hsu, H.M., Price, J.L. and Lee, J.Y. (2003), Job Satisfaction Of Hospital Nurses An Empirical Test Of A Causal Model In Taiwan, International Nursing Review, 50, 176-182.

Clark, A.E. (1997), Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy At Work?, Labor Economics, 4, 341-372.

Clark, A.E., Oswald, A.J. and Warr, P. (1996), Is Job Satisfaction U-Shaped In Age? Journal of Occupational Psychology, 69, 57-81.

Crossman, A. and Abou-Zaki, B. (2003), Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff, Journal Of Managerial Psychology, 18(4), 368-376.

Çekmecelioglu, H. (2006), İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 1303-2860.

Denton, D.W. and Kleiman, L.S. (2001), Jobtenure as a Moderator Of The Relationship Between Autonomy and Satisfaction, Applied HRM Research, 6(2), 105-114.

Erdoğan, İ. (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: Avcioglu Basım Yayım.

Gürbüz, A. (2007), An Assesment On The Effect Of Education Level On The Job Satisfaction From The Tourism Sector Point Of View, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), 36-46.

Hair, Joseph F. Jr, Robert, P.B. and David J.O. (2000). Marketing research. International Edition.

Hallier, J. (2009), Rhetoric but whose reality? The influence of employability messages on employee Mobility Messages on a Employee Mobility Tactics and Work Group Identification, The International Journal Of Human Resource Management, 20(4), 846-868.

Heery, E. and Noon, M. (2001), A Dictionary of Human Resource Management, New York: Oxford University Press.

Hickson, C. and Oshagbemi, T. (1999), The Effect Of Age on The Satisfaction Of Academics With Teaching and Research,

International Journal of Social Economics, 26 (4), 537-544.

Hochwarter, W., A., Ferris, G.R., Perrewe, P.L., Witt, L.A. and Kiewitz, C. (2001), A Note on The Nonlinearity Of The Age-Job Satisfaction Relationship, Journal of Applied Social Psychology, 31(6), 1223-1237.

Jewell, L. (1990), Contemporary Industrial / Organizational Psychology. St. Paul: MN:West.

Kim, S. (2005), Gender Differences in The Job Satisfaction of Public Employees.

Misican, D. Ö. (2017), R kuşağı ve Karakter Aşınması İkilemi, International Journal of Academic Value Studies, 9, 35-49.

Murrell, A.J., Frieze, I.H. and Olson, J.E. (1996), Mobility Strategies and Career Outcomes: a Long İtudinal Study of Mbas, Journal of Vocational Behavior, 49, 324-355.

Özdemir, Y., Tekin, S.T.Ş. ve Esin, A. (2015), Çözümlü Örneklerle Örnekleme Yöntemlerine Giriş, Seçkin Yayınevi.

Randstad Annual Report (2010), [www.randstadannualreport.com/downloads/Randstad_AR_2010_Full.pdf] E.tar: 18.05.2014

Saari, L. and Judge, T. (2004), Employee Attitudes and Job Satisfaction, Human Resource Management, 43 (4), 395-407.

Scandura, T.A. and Lankau, M. (1997), Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, Journal of Organizational Behavior, 18(4), 377-391.

Sennet, R. (2012). Karakter Aşınması-Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Spector, P.E. (1997), Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, And Consequences, London: Sage Publications.

Tanoff, G. F. and Oregon, U. (1999), Job Satisfaction and Personality: The Utility Of The Five-Factor Model Of Personality, Information & Learning, 60 (4), 1904-1914.

Toruntay, H. (2011), Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

White, A., T. and Spector, P., E. (1987), An Investigation Of Age-Related Factors In The Age Job Satisfaction Relationship, Psychological Aging, 2(3), 261-265.

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.

Winkelmann, L. and Winkelmann, R. (2008), Personality, Work, and Satisfaction: Evidence From The German Socio-Economic Panel., The Journal of Positive Psychology, 3 (4), 266-275.
Yılmaz, G. (2009), İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kısacında Birey. Bursa: Ekin Yayınları.

* Bu çalışma, International Multidisciplinary Congress of Eurasian Kongresi'nde (2017) sunulan bildirinin makale haline getirilmiş halidir.