



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Y NESLİ ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ANALİZ

Tuna Çağlar TOPGÜL

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2015

Y NESLİ ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ANALİZ

Tuna Çağlar TOPGÜL

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

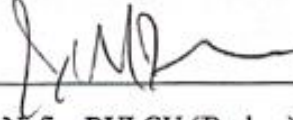
Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

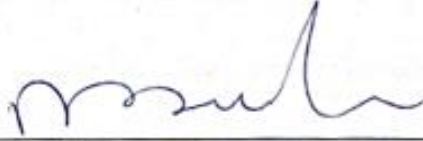
Ankara, 2015

KABUL VE ONAY

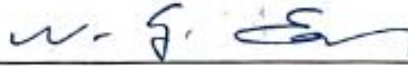
Tuna Çağlar TOPGÜL tarafından hazırlanan “Y Nesli Üzerine Sosyolojik Bir Analiz” başlıklı bu çalışma, 13 Ocak 2015 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Nefise BULGU (Başkan)



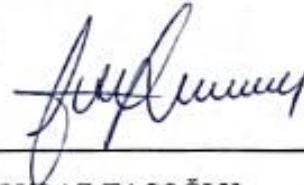
Yrd. Doç. Dr. Nilüfer ÖZCAN DEMİR (Danışman)



Prof. Dr. Nevin GÜNGÖR ERGAN



Doç. Dr. Birsen ŞAHİN KÜTÜK



Doç. Dr. Tuğça POYRAZ TACOĞLU

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Yusuf ÇELİK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

13.01.2015

Tuna Çağlar TOPGÜL

TEŞEKKÜR

Lisans ve Yüksek Lisans öğrenimim boyunca sosyoloji alanındaki bilgilerimin ve çalışmalarımın ilerlemesinde beni cesaretlendiren, bilgilerini ve emeklerini benden esirgemeyen Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'ndeki bütün hocalarıma;

Yalnızca tez sürecimde değil tüm sosyoloji eğitimim boyunca hayatımdaki tüm kilometre taşlarında bilgisinin ve tecrübesinin yanında sabrını ve manevi desteğini hiç esirgemeyen, bu zorlu süreci benim için alabildiğine kolaylaştıran, bilmediğim, eksik kaldığım, çıkışı göremediğim tüm noktalarda her zaman yanımda olan değerli hocam Yard. Doç. Dr. Nilüfer Özcan Demir'e,

Lisans mezuniyetim sonrası yüksek lisansa devam etmem için beni yüreklendiren ve beni içinde olmaktan gurur duyduğum bu sürece ikna eden Doç.Dr. Birsen Şahin Kütük'e;

Çalışmayı okuyarak, eleştirilerini ve önerilerini dile getiren, desteğinin bir telefon uzağında olduğu güvenini bana veren ve yüksek lisansım süresince tüm yardımları için, Oğuzcan Karakaya'ya

Beni bugünlere getiren, yaşamımın her anından beni destekleyen, kararlarıma saygı duyan ve bana huzurlu bir ortam sağlayan emeklerini ömrüm boyunca ödeyemeyeceğim annem Emine Topgül, babam Servet Topgül ve kardeşim Hülya Ceren Topgül'e;

Bana büyük bir sabır ve özveri gösteren, bu süreçte beni yüreklendiren, iş yükümü hafifletmek için elinden geleni yapan, desteğini her an hissettiğim eşim Çağla Topgül'e;

Ve beni bir tek gün dahi yalnız bırakmayan dostlarım, Cem Serkan Atlı, Soner Doğan, Emrah İşçi ve Erdem Öger'e;

En içten teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

TOPGÜL, Tuna Çağlar. *Y Nesli Üzerine Sosyolojik Bir Analiz, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2015*

Nesiller ve bu nesillerin birbirinden farklı özellikler göstermesi anlayışından hareket eden çalışmanın konusu, Y Nesli olarak adlandırılan ve literatürde 1983-2002 seneleri arasında doğmuş olan bireylerin diğer nesillerden farklılaşmasını ve bu farklılaşmaların kırılma noktalarını konu edinir. Çalışma genellikle psikolojinin, antropolojinin ve tarihin konusu olmuş, nesil anlayışının aynı zamanda sosyolojinin de bir inceleme konusu olduğunu ortaya koyarak, kültürün ve kültürlemenin ve sosyal mühendislik çalışmalarının etkilerine bir bakış sunmayı amaçlamıştır.

Bu konu ve amaçlar çerçevesinde Ankara'da neslin çalışma ortamında gözlenmesi sağlanmış, seçilen örneklem grubuyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle görüşmeler yapılmıştır.

Gözlem ve görüşmeler sonucunda bireylerin Avrupa ve Amerika'da aynı neslin bireyleriyle benzer sosyalizasyon süreçlerinden geçtiği, globalleşme ve medya etkisiyle sunulan benzer vaatlere, benzer beklentiler oluşturdukları gözlenmiştir. Değişen dünya koşullarında gerçekleşme fırsatı yakalayamayan beklentiler sonucunda bireylerin istenmeyen durumlar (depresyon, yabancılaşma vb.) yaşadığı sonucu da elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Y nesli, kültürleme, sosyal mühendislik, nesiller,

ABSTRACT

TOPGÜL, Tuna Çağlar. A Sociological Analysis on Generation Y, Graduate Thesis, Ankara 2015

Research that work on Generation and different characteristics of generations about, Generation called “Y” who born between 1983-2002 years in the literature, why different from other generations and the milestones of that differences. That subject is generally used in psychology, anthropology and history. This study shows that notion of generation is also subject of sociology with, culture, cultivation, social engineering and their effect.

Within the framework of these issues and objectives, selected sample of Generation Y in Ankara were observed in their work environments and interviewed by semi-structured questionery.

As a result of observations and interviews of that sample, under the same socialization process , effect of globalization and promises of the media; create same expectations like the generation’s other members in Europe and the United States. And also results show that, generation’s expectations that could not get real in changing world and that causes unintended consequences like depression and alienation.

Keywords:

Generation Y, cultivation, social engineering, generations,

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ	3
1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE TEMEL PROBLEMLERİ	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	4
1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	5
1.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	8
1.3.2. Verilerin Toplanması	9
1.3.3. Verilerin Analizi	9
1.4. ARAŞTIRMA SIRASINDA KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	10
2. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	11
2.1. NESİLLER KAVRAMI	11
2.1.1. Strauss Ve Howe’da Nesil Kavramı	12
2.1.2. “Bebek Patlaması” Nesli.....	18
2.1.3. “X” Nesli.....	19
2.1.4. “Y” Nesli.....	20
2.2. YABANCILAŞMA KAVRAMI	26

2.2.1. Yabancılaşmanın Boyutları.....	27
2.2.2. Modern Yabancılaşma	28
2.2.3. Örgütlerde Yabancılaşma	29
2.2.4. Yabancılaşmanın Sonuçları	29
3. BÖLÜM : ÇALIŞMA YAŞAMI VE TÜRKİYE.....	31
3.1. DEĞİŞEN ÇALIŞMA YAŞAMI BİÇİMLERİ.....	31
3.2. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA YAŞAMI	33
3.2.1. Demografik Durum.....	33
3.2.2. Genç İşsizliği	34
3.2.3. Hizmet Sektörü Ve Alışveriş Merkezleri.....	35
4. BÖLÜM : Y NESLİNİN FARKLILAŞMASINA ETKİ EDEN SÜREÇLER.....	38
4.1. YETİŞTİRİLME ŞEKLİ VE AİLE YAPISI	38
4.1.1. Bebek Patlaması Nesli’nin Doğduğu Ortam Ve Yetiştirilme Şekli.....	39
4.1.2. X Nesli’nin Doğduğu Ortam Ve Yetiştirilme Şekli.....	41
4.1.3. Y Nesli’nin Yetiştirilme Şekli	43
4.2. ÖZ-SAYGI HAREKETİ.....	46
4.2.1. Öz-Saygı Hareketinin Yükselişi	47
4.2.2. Avrupa ve Amerika’da Öz-Saygı Hareketi.....	49
4.2.3. Türkiye’de Öz-Saygı Hareketi.....	51
4.3. BÜYÜK TOPLUMSAL HAREKETLERİN YOKLUĞU	52
4.3.1. Bebek Patlaması Neslinin Yaşadığı Toplumsal Hareketler	53
4.3.2. X Nesli’nin Yaşadığı Toplumsal Hareketler	54
4.3.3. Toplumsal Hareketlerin Değişimi Ve Yeni Toplumsal Hareketler	55
4.3.4. Y Nesli Ve Toplumsal Hareketler	59
4.3.5. Türkiye’de Büyük Toplumsal Hareketler	61

5. BÖLÜM : VERİLERİN YORUMLAYICI ANALİZİ	65
5.1. KATILIMCILARIN GENEL ÖZELLİKLERİ	65
5.2. ÇALIŞMA HAYATINDA Y NESLİ'NİN BEKLENTİLERİ	69
5.2.1. Geleceğini Ve Kariyerini Planlama Beklentisi	69
5.2.2. Çalışma Hayatında, Öğrendiklerini Uygulayabilme Beklentisi	71
5.2.3. Görüşlerinin Değerlendirilmesi Ve Onaylanması Beklentisi	72
5.2.4. Kariyerinde Hızlı Yükselme Beklentisi	74
5.2.5. Esnek Çalışma Ortamı Beklentisi	76
5.2.6. Kendini İfade Edebileceği Bir İş Yaşamı Beklentisi	77
5.2.7. Yüksek Düzeyde Maddi Gelir Ve Statü Sahibi Olabilme Beklentisi	78
5.3. BEKLENTİLERİN GERÇEKLEŞMEMESİNİN SONUÇLARI.....	80
5.3.1. Olumlu Düşünceyi, Sağlığı Kaybetme Ve Depresyon Hali	80
5.3.2. Aldatılma Korkusu Ve Sinizm.....	83
5.3.3. Kendisine Ve Çalışma Hayatına Yabancılaşma	86
5.3.4. Kuşak Çatışmaları, Anlaşılama Ve Yöneticiyle Yaşanan Problemler.....	90
5.3.5. Yalnız Kalamama Ve Aileye Geri Dönme Zorunluluğu	93
5.3.6. Beklentileri Karşılama Bir Kariyer Ve Çalışma Yaşamı	94
6. BÖLÜM : SONUÇ VE TARTIŞMA	97
KAYNAKÇA	105
EK-1 GÖRÜŞME FORMU	119
ÖZGEÇMİŞ.....	121

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Y Nesli'ni Farklı Yapan Özellikler.....	38
Tablo 2: Katılımcıların Eğitim Durumu.....	77
Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durumu.....	78
Tablo 4: Y Nesli, Süreçler ve Sonuçlar Kavramsal Çerçevesi.....	108

GİRİŞ

Nesiller ve nesillerin birbirileriyle olan iletişimleri birçok sosyal bilimin konusunda mevcut olduğu gibi tarihsel olarak da anlam ifade ettiğinden özellikle sosyal tarih çözümlemelerinde belirli bir dönemin anlayışının diğer bir dönemden farklı olduğunu, bu farklılıkları yaratan sebepler üzerinden görebiliriz.

Geçmişte coğrafi sınırlar aynı zamanda toplumlar ve kültürler için de sınır olarak kabul edilirken, günümüzde yalnızca televizyonun bile bir eve girmiş olması o haneyi ortak kültüre bir noktadan bağlamaktır. Bilimin ve teknolojinin ilerlemesinin medyaya, ekonomiye, kültürler arası diyaloga olan katkısı tarihten daha farklı bir dünya sunumu ortaya çıkarmıştır. Bu “yeni düzen” içinde yetişen, kültürlenmiş birey de doğal olarak farklı bir dünya görüşünün bireyi olacaktır.

Tarihsel sosyoloji yoluyla yapılan gözlemler ortaya sosyolojik teoriler ve bir gelecek ön görüşü sunmuştur. Bu çalışmalar sonucunda da farklı nesillerin farklı özellikleri olmasının olası olduğu ve bu özelliklerin tahmin edilebilir olduğu görüşü ortaya atılmıştır. Sosyal ve ekonomik olanakların geçmişe kıyasla daha olumlu olduğu düşüncesiyle yeni nesillerin daha iyi bir gelecekte yaşayacakları ve daha yaratıcı olacakları düşünülmüştür.

Ancak yapılan birçok bilimsel ve istatistikî çalışmalar, sonuçların planlanan aksine farklı olduğu görüşünü ortaya koyar. Çalışmada amaç “Y Nesli” olarak tanımlanan 1983-2002 yılları arasında doğan neslin, geçmiş nesillere oranla daha geniş sosyal ve ekonomik olanaklara gerçekten sahip olup olmadıkları, eğer böyleyse neden istenmeyen durumlar yaşadıklarını (işsizlik, depresyon, yabancılaşma vb.) ve bu durumlara yol açan kırılma noktalarının neler olduğunu bulmaktır. Çalışmanın bir diğer amacı da bu neslin Türkiye’de Ankara özelinde de var olup olmadığını belirleyip, benzeri olguların bu grup için de geçerliliğini doğrulamaktır.

Araştırma 9 bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde; araştırmanın konusu amacı ve yöntemi belirtilmiştir.

İkinci bölümünde; araştırmanın kuramsal çerçevesi sunulmuş, çalışmada konu edilen kuramlar ve teoriler açıklanmış, “Y Nesli ” de dahil olmak üzere “Y Nesli ”ne yakın olan “Bebek Patlaması Nesli” ve “X Nesli” tanıtılmıştır.

Üçüncü bölümde, “Y Nesli” nin diğer nesillerden farklı olmasına etki eden süreçler incelenmiş, bu süreçlerin ortaya koyduğu kişi profili ile ortaya çıkan “Y Nesli” bireyinin Dünya’da ve Türkiye’de yaşadığı sosyal ve ekonomik çevrenin özellikleri tanımlanmıştır.

Dördüncü bölümde iş ve çalışma hayatının güncel durumu sunulmuştur.

Beşinci bölümde gözlem ve görüşmeler sonucu elde edilen “Y Nesli” örnekleminin geleceğe ve çalışma yaşamına dair beklentilerden ve gerçekleşmeyen beklentilerin yol açtığı sonuçlar değerlendirilmiştir.

Altıncı bölümde ise bulgulardan elde edilen sonuç ve genel değerlendirme ile araştırma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE TEMEL PROBLEMLERİ

Araştırma günümüzde çok sık kullanılan, nesil (kuşak) tanımının “Y Nesli” olarak adlandırılmış 1983-2000 yılları arasında doğan üyelerinin Türkiye ve Türkiye’deki çalışma hayatıyla ilişkisini özel bir örnek üzerinden incelemiştir.

Araştırmada “nesil” kavramı bir bireyin doğumuyla başlayıp, çocuk sahibi olmasına kadar geçen ortalama 20 yıllık süreçle ifade edilmiştir. Bu konuda yapılmış çalışmalara bakıldığında, nesil, belirgin bir sosyal olaya şahitlik etmiş ve belirgin bir yıl ve coğrafi konum içinde birbirine bağlanmıştır. Örneğin, Berlin Duvarı’nın yıkılışına şahitlik etmiş nesil, Çernobil Faciası’ nı yaşamış nesil ve Türkiye’de 1980 askeri darbesini görmüş nesil üzerine yapılmış çalışmalar farklı coğrafya, tarih ve olay özelinden yapılmış çalışmalara kaynaklık etmiştir.

Bununla birlikte farklı ülkelerde benzeri zamanları yaşamış, nesil başlangıç ve bitişleri arasında küçük farklılıkları olan nesiller de belirlenebilmektedir. Geçmiş yüzyıl; dünya çapında olaylar, bunların çeşitli etkileri, global medyanın ortaya çıkışı, haber alma anlayışlarının değişimi gibi sebeplerle yalnızca belirli bir kıtada değil, dünya genelinde bir değişimi ortak olarak yaşamamıza sebep olan durumları oluşturmuştur. Aynı geçmiş deneyimlere sahip olmamasına rağmen bu yeni gelişmelerle global olaylara aynı anda maruz kalıp, aynı deneyimleri paylaşan, benzeri yaş grubundaki kişiler için yaşanan olaylar, bir hayat hikayesi içinde doğduğu, ülke, millet ya da değerler sistemi fark etmeksizin önemli durumlar olarak işaretlenecektir. Bunlara örnek olarak tüm dünyada yüksek doğum oranlarının yaşandığı “Bebek Patlaması” nesli, tüm dünyada yeni bir çalışma ve ekonomi düzeninin yaratıldığı “X nesli” ve yenedünya düzeninin ekonomik patlamasına doğan Y nesli, dünyanın çoğunluğuna baktığımızda görebileceğimiz belirgin nesillerdendir.

Tüm bunlar temelinde çalışma; genellikle farklı disiplinlerde konu edinilmiş olan “Y Nesli” nin sosyolojik bir olgu olarak ele alınmasını, diğer nesillerde yaşanmış farklılıklara kıyasla Y Nesli’nin türdeş yapılarının farklı kültürel gruplarda da varlığının sosyolojik analizinin yapılmasını amaçlar. Y Nesli’ni diğer nesillerden farklılaştıran olguların neler olduğunu ve bunun kişi ve gruplar üzerinde ne şekilde etkiler bıraktığını belirleyebilmek ve sosyoloji literatürüne yapıcı katkılar sağlayabilmeyi amaçlar.

Türkiye’de nüfusun %29’unu oluşturan Y Nesli’nin (Türkiye İstatistik Kurumu, 2013), Dünya üzerinde bulunan bireyleriyle benzer özellikler gösterip göstermediğini sorgulamak ve ortaya çıkan sonucun sebeplerini göstermek araştırmanın nitel bir çalışmayla desteklenen amaçlarındandır.

Araştırmanın yanıt aradığı en temel soru “Y Nesli” nin diğer nesillerden farklı olmasına yol açan kırılma noktalarının belirlenmesi ve bu sebeplerin nasıl sonuçlar doğurduğunun sosyolojik olarak ortaya çıkarılmasıdır. Nitel araştırma sonucunda ise aranan sonuç, “Y Nesli” tanımının yalnızca bir kültür çevresine mi ait olduğu yoksa Türkiye’de de benzeri bir neslin var olup olmadığı sorusudur. Bununla bağlantılı olarak konuyu daha net bir biçimde anlamamıza yardımcı olacak alt sorular şu şekildedir.

- *“Y Nesli”ni diğer nesillerden farklılaştıran nelerdir?*
- *“Y Nesli” nin sosyal çevreden ve çalışma yaşamından beklentileri nelerdir?*
- *“Y Nesli” beklentilerini gerçekleştirebilecek sosyal ve ekonomik olanaklara sahip midir?*
- *“Y Nesli” beklentilerinin sonucundan memnun mudur?*
- *Literatürde Y Nesli” nin tanımı yalnızca bir kültürel çevreye mi aittir?*
- *Mevcut “Y Nesli” araştırmalarından farklı bir kültürel çevrede bulunan bir grup içinde “Y Nesli” özelliklerinin varlığından söz edilebilir mi? Bu varlığın sebebi nasıl açıklanır?*

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Literatür çalışmalarına baktığımızda nesiller üzerine birçok çalışmanın mevcut olduğunu görüyoruz. Ancak bu çalışmaların çok azında nesil kavramı merkezdedir. (Crumpacker ve Crumpacker, 2007) Türkiye’de yapılmış çalışmalarda ise kavramın genellikle psikolojik etkilerinin izlendiğini ya da sosyolojik olarak yalnızca “kuşak çatışmaları” özelinde bakıldığı görülür. Çalışma bu anlamda bizzat Türkiye’deki bir topluluğu incelemesi ve bunu sosyoloji alanında yapması açısından önemlidir.

Araştırmanın çalışma sosyolojisi tarafı dikkate alındığında ise özellikle genç çalışanlar ile ilgili çok sayıda çalışma üretilen günümüz sosyolojisinde ele aldığı “Y Nesli” grubu bağlamında literatürün bu popüler alanına bir katkı yapmaktadır. Global dünyanın sürekli şekil verilmeye

çalışılan, çalışma hayatı ve yönetim anlayışlarının farklı kültürlerde farklılaşmasına sebep olan “kırılma noktalarının” belirlenmesine katkı sağlayacaktır.

1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Niteliksel araştırma, insanların ve kültürlerin ayrıntılı, derinlemesine bir tanımını yapmak, insanların gerçekliğe yükledikleri anlamı, olayları, süreçleri, kavrayış ve anlayışlarını ortaya koymak için yapılan bir eylemdir (Aguilera, Julian Marias, 1970, s. 189). Nitel araştırma, disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını esas alarak, araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi benimseyen bir yöntemdir. Üzerinde araştırma yapılan olgu ve olaylar kendi bağlamında ele alınarak, insanların onlara yükledikleri anlamlar açısından yorumlanır (Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, ve Altunışık, 2010, s. 302). Araştırmada veri, gözlem, görüşme, doküman, saha araştırmaları gibi nitel veri sunan yöntemler ile toplanır, olayların ve olguların bütünü keşfedilmeye çalışılır. Katılımlı ve katılımsız gözlem, saha notları, yapılandırılmış ve yarı-yapılandırılmış görüşmeler, yayınlar, kayıtlar ve belgelerin incelemesi araştırmanın kaynaklarını oluşturur (Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, ve Altunışık, 2010, s. 302).

Glaser ve Strauss, “geleneksel kuramlar”ın gerçekleri hep aynı gözle gördüğünü ve bu nedenle sürekli bir değişim içinde olan sosyal olguları açıklamada yetersiz kaldığını vurgulamaktadır. Geleneksel kuramlarda evrensellik önemlidir ve gerçekler durağan olgular olarak görülür. Oysa sosyal olguların tümü için bir evrensellikten bahsedilemez; sosyal olgular hiçbir zaman durağan değildir ve zamana göre değişkendir. Sosyal bilimlerin bu temel özellikleri nitel araştırmada kullanılan yöntemlerde göz önüne alınmaktadır (Şimşek ve Yıldırım, 2006, s. 40).

Niteliksel araştırma, insanların ve kültürlerin ayrıntılı, derinlemesine bir tanımını yapmak, insanların gerçekliğe yükledikleri anlamı, olayları, süreçleri, kavrayış ve anlayışlarını ortaya koymak için yapılan bir eylemdir. Bu eylem, bilgiyi oluştururken belirli kurallar, yöntem ve tekniklere dayanır. Bu araçlar gerçekliğin bütüncül bir biçimde kavranması için insanlar arasındaki ilişkileri, süreçleri, bağları, içsel bağımlılıkları ortaya çıkarıcı olmalıdır. Araştırmacı günlük sıradan hayat pratiklerini incelemeye dalarak, bunlar içinde yer alan birey deneyimlerinden yola çıkar (Kümbetoğlu, 2005).

“Nitel araştırmacılar örnek olayların ve bağlamların dilini kullanır, brikolaj (yaptakçılık) uygular, toplumsal süreçler ve örnek olayları kendi sosyal bağlamında inceler ve belirli

ortamlarda anlam yaratımına veya yorumlarına bakarlar. Toplumsal yaşama birçok bakış açısından bakar ve insanların kimlikleri nasıl inşa ettiğini açıklar” (Neuman, 2012, s. 232).

Toplumu bütüncül açıdan ele alması, olguyu bizzat içinde olan kişilerin cümleleriyle aktarabilmesi ve toplumsal yaşamın değişken süreçlerini onun bir bireyi olarak içeriden ve dışarıdan kontrol edip farklılıkları görebilmek bu farklılıkları yine geniş bir bakış açısıyla yorumlayabilmek için nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Mayring, sosyal bilimlerde olguların, her zaman kendi doğal, günlük yaşam ortamlarında araştırılmasının daha büyük fayda sağlayacağını çünkü laboratuvara alınan insanların yapılan deneyin anlamı üzerinde düşünüp ideal fakat gerçek olmayan görüntüler verme çabasından dolayı yanıltıcı olacağını iddia etmiştir (Mayring, 2000, s. 266-269).

Katılımlı gözlemede, araştırmacı gözlemlediği olaya ya da toplumsal kümeye bizzat katılarak bilgi sahibi olmakta ve bu bilgileri standart bir gözlem aracını kullanmadan toplamaktadır. Örneğin, bir köy topluluğunu köye yerleşip uzunca bir süre orda yaşayarak ve o topluluğun bir üyesi olarak gözlemleyen bir araştırmacının yaptığı gözlem bu türdendir. Hiç kuşkusuz böyle bir gözlem türü ancak, araştırmacının kendisi, bir grubun üyesi olarak kabul ettirecek şekilde saklayabildiği, gözlemci kimliğini gizleyebildiği zaman kullanılabilir (Güven, 2006, s. 89).

Katılımlı gözlem, araştırmacının amacını ve kimliğini saklamada başarılı olması halinde, gözlem konusu olan kişi ve grupların davranışlarının gözlemden çok az etkilenmesi ya da hiç etkilenmemesini sağlaması açısından değerlidir. Böylelikle gözlemciye uzaktan bakarak elde edemeyeceği kimi bilgileri, olayların iç yapısına derinlemesine girerek elde etme olanağı sunar. Gözlemci, duygu ve düşünceleriyle grubun gerçek üyelerine benzemekte ve gözlem konusu olayın ve etkilerinin dışında değil, doğrudan içinde yer almaktadır. Gözlemcinin duygusal tepkilerinin birçoğu grubun gerçek üyelerinin tepkilerine benzemekte ve böylece gözlemci, gözleme katılanların fiili ve doğal davranışlarını saptarken, çok geniş bir deneyime sahip olmaktadır. Örneğin, Günter Walraff'ın 1983 yılında göçmen bir Türk kılığında Almanya'da çalışan göçmen işçilerin arasına girmiş ve iki yılını onlarla birlikte geçirerek yaşadıklarını gözlemledikleri “en alttakiler” (Der Untergang) yapıtını oluşturmuştur (Güven, 2006, s. 93).

Katılımlı gözlemin en önemli ikilemi, araştırmacının gözleme fiilen katıldığı ölçüde, deneyimlerinin kapsamını daraltmış olmasıdır. Burada gözlemci, grup içindeki belli bir durumu, bir çember içinde ele almakta ve sadece o grubunun üyelerine ait eylem şekillerini öğrenip izleyebilmektedir. Araştırmacı, katıldığı grubu ve olayı geniş bir yörünge içinde bir bütün olarak değil, sadece üstlendiği konuyla sınırlı olarak gözlemleyebilmektedir.

Araştırmacı, grubun içine bizzat dahil olarak duygu ve düşünce yönünden yansızlığını yitirebilir. Davranış şekillerini tespit etmesi gerekirken, giderek bu davranış süreçlerini benimseyip görmeyecek hale gelebilecektir, bu sebeple de not alırken ya da kayıt yaparken neyin önemli ya da önemsiz veri olduğuna karar vermede yanılısamaya düşebilecektir.

Katılımlı gözlemede gözlemin denetlenememesi de bir problemdir. Araştırmacı gözleme katıldığı ölçüde, gözlemi benzersiz ve kendine ait olur. İkinci bir araştırmacı olayları saptayamaz. Anlık gözlem sonucu elde edilen bu verilerin tekrarlanması ya da doğrulanması sağlanamaz dolayısıyla standart bir sonuç elde edilemez.

Gözlem tekniğinin bu biçiminde yabancının bu ortama ebedi bir dahil oluşu söz konusu olmadığından gerçek anlamda bir üye olması asla mümkün olmayacaktır. Tam anlamıyla katılması ise grup içinde onun katılmasından dolayı meydana gelen değişimlere karşı grubun asıl özelliğini koruyamayacaktır (W.Goode ve P.Hatt'tan Akt. Güven, 2006, s. 95).

Bu sebeplerden dolayı alan araştırmalarında tercih edildiği durumlarda diğer araştırma metodlarıyla desteklenen veriler ile birlikte ele alınması daha uygun olacak sonuçlar ortaya çıkacaktır. Araştırmanın ve örneklemin daha güvenilir olması ve yerli olma modelinin getirdiği etik sorumluluklar sebebiyle araştırmaya destek olarak kişilerle görüşmeler yapılmış ve görüşmelerde yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak veri elde edilmiştir.

Bu teknikte, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Buna karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir (Türnüklü, 2000).

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık, görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi nedeniyle daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır (Şimşek ve Yıldırım, 2006, s. 283).

Esas olarak, açık uçlu soruları ya da genel maddeleri içeren bir görüşme cetveli kullanılarak, görüşmeciye büyük bir inisiyatif ve girişkenlik tanınmasıdır. Burada görüşmeci soruları özgürce dile getirme ve yeni sorular sorarak konuyu sondajlama olanağına sahiptir. Bu tekniğin en önemli üstünlüğü anlaşılabilirliği gibi, gözleme bir görüş derinliği kazandırması, ek ve yan sondajlarla konunun özüne gidilmesidir. Bu teknik ayrıca, gözlemin akışı içinde ortaya çıkan ve önceden düşünülmemiş olan durumlarda da bilgi sağlayabilir (Güven, 2006, s. 170).

Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda, görüşülen kişinin serbest bir söyleşi için tamamen serbest bırakılması önemli bir noktadır. Araştırmacı sadece konuşulan

konu üzerinde kalma ve konu dışı konuşmalardan tekrar konuya dönülmesi hususunda titiz davranır. Görüşmenin yolu, araştırmacı tarafından önceden analiz edilmiş ve görüşme boyunca hangi evrelerin izleneceği ve nelerden söz edileceği belirli bir cetvele bağlanmıştır. Önemli bir toplumsal sorun üzerine görüşme yapılıyorsa ve görüşme eşit ve açık ilişkiler üzerine kurulmuşsa, görüşülen bireyler de araştırma sürecinden yarar sağlayacaklardır. Sorun merkezli görüşme tekniğinde; karşılıklı konuşma yolu seçilir, bu sürecin sağlıklı işleyebilmesi için güven ortamı sağlanmaya çalışılır, görüşme toplumsal bir sorun üzerine oturtulur ve her ne kadar belirli bir görüşme cetveli olsa da katılımcı tepkilerini serbest ve belirli sıklara bağlı kalmadan aktarabilir (Mayring, 2000, s. 56-58).

Verilerin analizinde içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır. İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla, bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenbilir bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, Akgün, Karadeniz, Demirel, ve Kılıç, 2008).

1.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ele aldığı konu bir yaş aralığı (1983-2002 yıllarında doğan) ve bir kültürel çevredeki tüm kişileri ele aldığı için tamamına ulaşılamayacak kadar büyük ve geniş bir evren oluşturmaktadır. Araştırmada ortaya çıkacak problemlerin ve bu evrene ulaşmanın zorluğu dikkate alındığında evrenin tamamının değil, evreni temsil edebileceği düşünülen bireyler, gruplar ve olaylar üzerinde çalışma yapılması tercih edilmiştir. Araştırma Ankara’da çeşitli alışveriş merkezlerinde bulunan mağazalarda çalışan Y Nesli için belirlenmiş yaş aralıklarında (1983-2002) doğan ve halen çalışmakta olan kişiler ile yapılmıştır. Bu bireylerin araştırmanın konusu olan Y Nesli’nin yaş aralıklarına sahip olması, gözlem ve görüşmeler sırasında bir işte çalışıyor olmaları birincil önceliktir. Katılımlı gözlem sürecinde bu kişilerin iletişimde olduğu, farklı gruplardan da söz edilmiştir. Katılımlı gözlemin ardından, seçilen 10 kişiyle yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde gerçekleştirilen “yerli olma model” ile birlikte sahanın içinde bulunarak, görüşmeler için seçilecek kişilerin kimler olması gerektiği yine aynı saha içinden belirlenmiştir. Araştırmada farklı kültürel çevrelerin benzer sonuçlar yaratması; sorgulanan nedenlerden birisi olduğundan, seçilen kişilerin, birbirinden farklı kültürel çevrelerden gelen ve aynı iş yerinde çalışan kişilerden olmasına dikkat edilmiştir. Elde edilen veriler, farklı kültürel çevrelerden gelen ve ortak özellikleri genellikle aynı iş yerinde çalışmak olan bireylerin birbirine benzer beklentiler ve sosyalizasyon süreçleri yaşadıklarını ortaya koymuştur. Farklı kültürel çevrelerin seçilmesindeki temel amaç; Y

Nesli'nin sahip olduğu özelliklerin bir kültürel yapıda değişmediğini gösterebilmek, çalışmanın genele olan bakışını bu anlamda güçlendirebilmektir.

1.3.2. Verilerin Toplanması

Araştırma Ankara'da çeşitli alışveriş merkezlerinde bulunan mağazalarda çalışan Y Nesli için belirlenmiş yaş aralıklarında (1983-2002) doğan ve çalışmakta olan kişiler ile yapılmıştır. Araştırmanın saha çalışması kısmı Ankara Kentpark AVM içerisinde "yerli olma modeli" kullanılarak yapılmıştır. Amaç, neslin taleplerini ortaya çıktığı anda gözlemleyebilmek ve tepkileri daha net görebilmek olduğundan veri toplamada "yerli olma modeli" kullanılmıştır.

Yerli olma modeli¹ araştırmacının gözlemlemeyi planladığı toplumsal kümeye bizzat katılarak gerçekleştirdiği gözlem metodudur (Brannick ve Coghlan, 2007). Gözlemci grupça yaşanan olaylara katılmakta, grubun ilgi, duygu ve düşüncelerine ortak olarak, olayları ve ilişkileri gruptaki insanların objektif ve sübjektif gerçeklerini ve sorunlarını derinlemesine anlama ve kavrama olanağını bulmaktadır. Gözlenen grubun davranışlarını ve eylemlerini aynen tekrarlamasına gerek yoktur, bunun için grubun normal davranış kalıplarını bozmayacak bir rol bulması yeterlidir (Güven, 2006, s. 93).

Grubun devamlılığının ve çalışmanın tarafsızlığının korunması amacıyla gelişen durumlara müdahalede bulunulmamıştır. Veri toplamada anlık gözlem notları alma süreci 1 Aralık 2012 ile 1 Mart 2013 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Alınan notlardan araştırmanın amacına uygun bulunanlar seçilip kategorilenmiştir. Seçilen 10 kişiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat formu; 19 adet açık uçlu sorudan oluşturulmuştur, soruların oluşturulmasında Y Nesli ile yapılmış olan birçok çalışmanın temelinde bir öz-saygı ölçeği olarak var olmasından dolayı "Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği"nden ve daha önce yapılmış sosyolojik araştırmaların soru örneklerinden yararlanılmıştır. Her bir görüşme yaklaşık 1 saat sürmüş, araştırmanın amaçları doğrultusunda yol gösterici cevaplar alabilmek için oluşturulmuş olan sorularda değişiklikler yapılmış ve yeni sorularla açılımlar sağlanmıştır.

1.3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada analiz için betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analiz, araştırmanın kavramsal ya da teorik yapısının önceden açık biçimde belirlendiği çalışmalarda kullanılır (Yıldırım ve

¹ "Being Native" den Türkçeleştirilmiştir.

Şimşek, 2006, s.223). Daha önceden belirlenen temalara ve kavramlara göre yorumlanan veriler, araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006,s.223-224). Çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme soruları da daha önceden belirlenmiş olan kavramsal çerçeve yoluyla oluşturulmuştur.

Betimsel analizde, görüşülen ya da gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan ya da dolaylı alıntılara sıklıkla yer verilir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır. Bu amaçla elde edilen veriler, önce sistemli bir biçimde betimlenir. Daha sonra yapılan betimleme açıklanır ve yorumlanır. Neden-sonuç ilişkileri irdelenir ve bir takım sonuçlara ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek,2006, s.224). Verilerin değerlendirilmesi aşamasında önemli konuşmalar olgunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla alıntı olarak kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların sıklıkla kullandıkları kelimeler ve mimikler de alt anlamlar olarak değerlendirilmiştir. Sistematik bir biçimde düzenlenen veriler bir sonuç ortaya çıkaracak biçimde ele alınmıştır.

Araştırmada verilen kavramsal çerçevenin temel aldığı, nesiller ve değişen çalışma yaşamı, başka nesillerle olan farklılıklara ve farklı kültürlerdeki benzeşimlere sebep olan durumlar yönünden ele alınmıştır. İncelemede ilk olarak bu kırılma noktaları incelenmiş, buna sebep olan olguların tarihsel ve sosyolojik analizi yapılmıştır. Daha sonrasında ise örneklem grubunun bireylerinin beklenti analizleri yapılan nitel araştırma verileri yoluyla incelenmiş ve alıntılarla desteklenerek metin haline getirilmiştir. Sonuç kısmında ise araştırmanın tümüne hakim olan veriler, araştırmacının görüşleri ile birlikte değerlendirilmiştir.

1.4. ARAŞTIRMA SIRASINDA KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırma bir neslin analizini yürütmesi anlamında geniş bir evrene sahiptir, bu evrene uygun örneklem grubunun bulunması öncelikle güçlük olarak görülse de daha etkin çalışmak ve katılımcılara erişimde problem yaşanmaması anlamında bir avantaj da sunmaktadır. Ancak yerli olma modeli kullanılarak yapılan gözlemlerde, özellikle işe giriş ve çıkış oranı yüksek olan işletmelerde grubu koruma ve ortaya çıkan bir olguyu takip etmede sıkıntılar yaşanmıştır. Mağaza ve iş yeri yöneticilerinin çalışanlar arasındaki diyaloglara karşı olan olumsuz tutumları da ortaya çıkan birçok olayın tamamlanmamasına sebep olmuştur. Çalışma ortamında telefon, dizüstü gibi tüm not alma araçlarının yasaklanmış olması da görüşmelerin kaydedilmesinde sorunlar yaratmıştır.

Araştırmanın literatür kısmında ise nesiller ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmaların kısıtlı olması, birçok çalışmanın her hangi bir veriye dayanmayan magazinsel içerik taşımaları geçerli ve doğru veriye ulaşma konusunda güçlükler yaşatmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. NESİLLER KAVRAMI

İnsan topluluklarını tarihsel ve biyolojik olarak incelemek adına nesillere bölme fikri antik Yunanlı filozoflara kadar giden bir yöntemdir. Bu yöntemle nesiller, doğalarına, geleneklerine, biyolojik yaşlarına ve içinde buldukları grubun yarattığı sosyal değişimlerin devamlılığına göre kategorilenmiştir. Gasset’in ve Fransız Annales ekolünün metinlerinde nesil ayrımlarını gözlemek mümkündür. Ancak Mannheim’in 1923’te yazmış olduğu “Nesiller Problemi (The Problem of Generations)” isimli makalesinde nesiller en sistematik ve temellendirilmiş biçimde ve sosyolojik bakışa uygun olarak ele alınmıştır (Pilcher, 1994). Mannheim, makalesinde bir “yaşlar sosyolojisi” yaratmaktan yana değil, net ve saptanabilir ayrımlara sahip olan tarihsel grupları bir arada incelemek istediğini söylemiştir. Bunu gerçekleştirmenin yolu olarak ise bazı sosyolojik anahtarlar belirleyerek, biyografiler, sosyal değişim tarihleri, bireyler arası görüşmeleri inceleyerek ayrıntılı çıkarımlar yapmıştır (Pilcher, 1994).

Nesillerin incelenmesinde biyoloji ve biyolojik yaş döngüsü, neslin devamlılığı adına önemlidir, Mannheim sosyal bir değişimin gerçekleşebilmesi adına genç ve yaşlı tanımlarının önemli olduğunu söylemiştir (Pilcher, 1994). Parsons ve Eisenstadt ise bir toplumsal değişimi yaratan olayı nasıl ki yalnızca olayın olduğu sırayla sınırlandıramıyorsak o nesli de o yaş aralığında değil daha geniş bir aralıkta aramız gerektiğini söylemiştir (Bengtson’dan Akt. Pilcher, 1994). Mannheim, bir yaş grubuna eğilmektense dramatik bir sosyal değişimin mekanizmalarına, arka planına, dönüşümüne ve evrimine bakışın sosyolojik bir nesil belirlemede daha sağlıklı olacağını söylemiştir, bu anlamda ortaya çıkan tarihsel aralık birçok zaman insanın yaşam süresinden daha uzun bir süreçtir.

Bilimsel literatür incelendiğinde bir yaş aralığını nesil olarak tanımlamanın kriteri olarak iki farklı element görüyoruz, doğum oranı ve belirgin yaşam olayları (Crumpacker ve Crumpacker,2007; Kupperschmidt,2000;Smola ve Sutton,2002;Sayers,2007). Doğum oranında meydana gelen yükselme ya da sabit kalma yeni bir neslin başlangıcını, bu oranda meydana gelen sabit bir azalma ise neslin yerini yeni bir kuşağa bırakacağına göstergesidir (Crumpacker ve Crumpacker, 2007, s. 349-369).

Mannheim, nesilleri organizmacı bir bakışla gözlemler ve onları şu şekilde tanımlar; “bir nesil içinde birçok süreci ve savaşı barındıran diyalektik içinde doğar, tüm olayların ardından sağ kalabilen süreçler biyolojik olarak doğan yeni kuşağa aktarılmayan süreçler olarak adlandırılır ve bunlar ölür. Nesiller, doğan yaşlanan ve ölen fenomenlerdir.” (Pilcher, 1994).

1990 yılında nesiller konusunda araştırmasını yayımlayan Adam, Mannheim’ın nesillerinin de birbirinden bağımsız olmadığı tezini oluşturmuştur. Zamanın çok katmanlı ve birbirinden ayrı tutulamayacak bir yapısı olduğunu, dilin gelişimi, içeriği, geçmiş ve gelecek algıları sebebiyle nesillerin birbirlerini takip eden, izleyen ve kendi içlerinde de aktarımlar yapan sosyal süreçler olduğunu belirtmiştir (Adam’dan Akt. Pilcher, 1994).

2.1.1. Strauss Ve Howe’da Nesil Kavramı

Nesiller konusunda çalışan ve onları isimlendirme yoluna giden Strauss ve Howe’un nesiller teorisi, 1991 yılında Neil Howe ve William Strauss’un 1584’ten 2069’a kadar çizdikleri Amerikan tarihinin nesillere bölünerek yeniden tasarlanmış bir halidir. Başlarda tarihsel bir anlatım içinde yazılması planlanan eser, nesillerin kendi içinde tekrar ettiğini hem Mannheim’ın belirttiği canlılığa hem de Adam’ın gösterdiği etkileşime sahip olduğunu gösteren sonuçlar üretmiştir. Teorinin bu 1991 yılında hazırlanmış ilk aşaması Amerikan tarihini oluşturduğu iddia edilen 25 farklı nesli içeren ayrıntılı bir çalışma sunar (Howe ve Strauss, 1997, s. 433).

1997 yılında ise teorinin ilerletilmiş bir aşamasını da içinde barındıran “Dördüncü Dönüm” (The Fourth Turning) kitabıyla birlikte yazarlar nesil tiplerinin tamamını birbirlerini izleyen ve takip eden dört farklı devir (cycle) içinde ele almışlardır. Bu devirlerin her biri ayrı bir özellik barındıran nesle ev sahipliği yapan gruptur ve tümü içinde bulunduğu dönemler içerisinde farklılıkları olan nesilleri barındırır. Dördüncü dönüm kitabının içeriği GI, Bebek Patlaması, X ve Y nesillerinin nedeni ve nasıldır. Eserin yayınlandığı tarihte Y Nesli’nin ilk bireyleri dünyaya gelmiştir. Eserde yalnızca Y Nesli sosyolojik bir çıkarımla türetilmiştir.

1999 yılında Howe ve Strauss'un teorisini daha geniş senelere ve kitlelere yayarak inceleme yapan bir nesil araştırma merkezi kurmaları sonrası ilk ayrıntılı inceleme kitabı olan 2000 çıkışlı "Millennials Rising" (Milenyumluların Yükselişi) araştırma kitabı yayınlandı. Pepsi reklamları sebepli "Generation Next"(Gelecek Nesil) ismi ya da "Net Generation" ismi rafa kaldırılarak önce Milenyum Nesli ardından da Y nesli ismi uygun görüldü. Araştırma Amerika'nın yeni mükemmel nesli olarak gördüğü Y'lerin gelişini müjdeleyen bir kaynaktır (Gomez, 2001).

Strauss ve Howe, dönemin çok satan olmuş kitaplarını yayınlamışlar ve sosyal tarih incelemelerinde sonuçlar üretmiş hatta çıkarımlar yaparak gelecek neslin varlığına ilişkin bir sosyolojik teori kurgulamışlardır. Bu anlamda ilgi çeken ve birçok araştırmanın da temelini oluşturan, nesillerin incelenmesinde kullanılacak metodolojiye ilişkin katkı sağlayan bir içerik oluşturmuşlardır. Ancak özellikle ilk kitabın yalnızca tarihi veriye dayanması son çalışmaların ise bir kısmının bireyler özelinden çıkarımlarla gerçekleştirilmiş olması Howe ve Strauss'un nesiller teorisinin eleştirilmesine sebep olmuştur.

Bill Clinton, Amerikan başkanlığı yaptığı dönemde teoriyi bir sosyal mühendislik çabası olarak ele aldı. Araştıran, sorgulayan, sivil düşünen, demokrat bir nesil oluşturmanın amaçlandığını bu sebeple neslin takibinin yapılacağını parti programlarında belirtti. George W. Bush ise bu programı ve neslin takibini gereksiz görerek projeye son verdi (Kolbert, 1994).

Dönemine özgü işaretler ve dil ile anlaşmak, o sırada yükselen gruba ve akıma katılabilmek ve kişisel benliği grup üzerinde tatmin edebilmek adına "dönemin ruhu" diye adlandırılabilir bu duruma katılmak toplumsal bir grup öyküsüdür. Dolayısıyla geçmiş örüntüler ve bugünün yenilikleriyle ilgili yapılmış araştırmaları ile Howe ve Strauss'un teorisinin geçerliliği ve güvenilirliği yüksek verilere ve sonuçlara dayandığı söylenebilir. Amerikalı profesör ve yazar Jay Dolan, teorisini eleştirirken "elbette 55 yıl önce yaşanan bir durum ile bugünün durumunun "döngü" yaparak bire bir aynı günü yaşatmasını beklemek saçma olur ancak John Kennedy benzeri bir politikayı bugün aradığınızda yine meclis içinde bulmanız mümkün, baktığımızda ırkçılık tartışmalarını göremezsiniz ancak cinsiyet ayrımcılığı tartışmaları karşınıza çıkar. Howe ve Strauss değişmeyen kalıpları bulmuşlar ve başarılı bir çalışma sunmuşlardır." sözleriyle nesiller teorisine destek verir (Lamb, 1991).

2.1.1.1. Yaşam Dönemleri (Saeculum)

Nesiller teorisinde “yaşam dönemi” bütün olarak ele alınmış, dönemler bu bütün üzerinden dört adet olacak şekilde kurgulanmıştır. Yaşam dönemi, bir insanın olası yaşam süresini ya da bir insan neslinin tamamen yenilenme süresini anlatan ve teoride 80-90 yıllık bir süreyle tanımlanan uzunluktur. Tarihte bir olayın oluşuyla bu olaya şahitlik eden tüm insanların öldüğü zamana kadar geçen süreç olarak tanımlanmıştır (Strauss ve Howe 1997, sf. 14–15.).

Strauss ve Howe bu yaşam dönemini dört farklı dönem ile adlandırmış, dönemlerin sürelerini ise 20 ve 22 yıl arasında değişecek şekilde belirlemiştir. Her dönümün kendine özgü olay potansiyeli ve temel kişi tipi vardır (Strauss ve Howe 1997, sf. 40–41.).

2.1.1.2. Dönüm

Her dönüm 20-22 yıllık süreçlerden oluşmaktadır. Nesiller teorisinin bu önemli parçaları her “yaşam dönemi” içinde dört tane olmak üzere 80-90 yıllık bir süreci tamamlar. Periyodik olarak devam eden bu süreç nesiller teorisinin tarih ile olan bağlantısını oluşturur. Her toplum, her yaş aralığı ve çağ kendine özgü değişkenler ile geliyor olsa da yaşananlar temelde benzer kurgular içermektedir. Her biten dönüm, yeni başlayan dönüm için bir toplumsal durum, çevresel değişim ve yeni bir yükseliş modeli belirler. Her olay nesillerin çocukluk ve genç yetişkinlik dönemlerini etkiler ve onların orta yaş ve yaşlılık sürecindeki davranışlarını şekillendirir (Howe ve Strauss, 1997, s. 14-15).

Strauss ve Howe, dönemleri “tarihin mevsimleri” olarak tasarlar, her uyanış dönümü için “yaz” her krizler dönümü için “kış” ifadesini kullanır. Yüksek ve Çözülme dönemleri ise ilkbahar ve sonbahar gibi geçiş evreleridir. Anglo-Amerikan tarihini oluşturmayı hedefleyen Strauss ve Howe’un 1435 ile başlattığı ve günümüze getirdiği süreçte birbirini takip eden toplam 26 dönüm vardır.

2.1.1.2.1. Yüksek Dönüm

Strauss ve Howe’un tanımında ilk dönemdir. Kriz sonrası dönemi yaşarlar, toplulukları bir araya getirecek ve onların farklılıklarını görmelerini engelleyecek, birlikteliklerini sağlamlaştıracak bir dönemden geçilmiştir, bu sebeple yeni kurdukları düzenin ve kurumların bekçileri olan nesillerdir. Bu kurumların karşısında bireyselliklerini kaybetmiş ve kendilerini adanmış bir nesil vardır.

Kişiler topluma adanmıştır ve daha iyi bir gelecek oluşturma çabası, ortak kaygı olmuştur. Her birey daha iyi bir gelecek hayalini kuran grupların içinde ancak bireysel olma çabası sergilemektedir. Toplum geçmiş dönemde yaşanan sıkıntıları atlatmış, konformizm içinde sıkışmıştır (Howe ve Strauss, 1997, s. 101).

Kurumlara ait düzenlemelerin yapılması, onların köklenip sağlamlaşması için gerekli düzenlemelerin yapılması için çalışan neslin bireyleri “sanatçı” olarak açıklanan tip özellikleriyle tanımlanır. Strauss ve Howe’un teorisinde bu dönüm içeriğinde önemli krizler görülmez. Erken yapılan evlilikler, istikrarlı bir iş yaşamı talebi ve yeni kurulan yerleşim yerlerinde yaşamak bu dönemin belirgin beklentileridir (Howe ve Strauss, 1997, s. 145-152).

2.1.1.2.2. Uyanış Dönümü

Teoriye göre ikinci dönümdür. Kurumların ve var oluş sebeplerinin sorgulandığı bir dönemdir. Bireysellik taleplerinin karşılanması ve düşünsel yapılarının desteklenmesi, yeniden kazanılması adına iç dünya arayışındadırlar. Genç nesil, içlerinde buldukları ve kişiliklerinin değersiz olarak görüldüğü bu dönemin sorumlusu olarak bir üst nesli sorumlu tutar ve maneviyatlarına ilişkin yoksulluğun sebebi olarak onları görür.

Yeni bir düzen içeriğinde yeni bir dünyanın hayalini kurarlar, siyasi anlamda aktivistlerdir, tüm dünyada etkileri gözlenen 68 kuşağı bu dönemin neslidir. Amaçladıkları “bilinç devrimi”, bu “uyanış döneminin” sancılı bir süreç olarak geçmesine sebep olur (Howe ve Strauss, 1997, s. 105). Neslin kişi tipi “peygamber” olarak tanımlanmıştır. Dünya savaşlarına sebep olan değişimleri yaratan nesil -Missionary Generation (1860-1882)- ve günümüzün son dört dönümünde bulunan “bebek patlaması nesli” bu döneme ait nesillerdendir.

2.1.1.2.3. Çözülme Dönümü

Üçüncü dönüm, tam olarak “yüksek” dönümün zıttı hareketlerin yaşanmış olduğu dönümdür. Bu dönemde yaşayan nesil kurulmuş olan her türlü düzenin sorunlu ve bozulmuş, kurumların ise güvenilmez olduğunu düşünen kendilerini bireyselliğin gücüne ve çekiciliğine kaptırmıştır. Bu üçüncü nesil, toplumu düzeltmek, düzenlemek ve geleceğe yarar sağlamaktan vazgeçmiş bireysel güvensizlik içeriğinde eğlenceli ve yararlı olana kendini adanmıştır (Howe ve Strauss, 1997, s. 102,103). Neslin kişi tipi “Göçebe” olarak tanımlanmıştır. X nesli bu dönüm içinde yaşamış olan nesildir.

2.1.1.2.4. Krizler Dönümü

İçinde yaşayan neslin kurumlarının, var olan ya da olması beklenen bir tehdide karşı koymak için bir araya geldiği gerilim dönemidir.

Sivil otorite canlıdır ve insanları bir araya gelme ve kendi kültürlerine sahip çıkma konusunda yönlendiricidir. Bu dönem birçok tarihsel evrede kültürel kimliğe tekrar sahiplenme olarak ortaya çıkar. Çözülme neslinde ortaya çıkan bireyin güvensiz oluşu yerini bir araya gelmiş ulusal kimliğe sahip çıkma güdüsüne bırakır (Howe ve Strauss, 1997, s. 106).

Bireysel başarıdan öte grup kazanımlarının ön plana çıkması gibi sebeplerle tarihte ortaya çıkardıklarıyla değil, yaşadıkları olaylar ile yer almışlardır (Howe ve Strauss, 1997, s. 254-260).

Neslin kişi tipi “Kahraman” olarak tanımlanmıştır. 1929 global krizinde doğan ve 2. Dünya Savaşı ile sona eren “G.I. Nesli” bu dönüm içinde yaşamıştır. Strauss ve Howe’un teorisinde Y nesli bu dönem içinde büyümüştür ve G.I. nesline atfedilen gruba olan saygı, kurumlara olan yüksek sivil destek ve durumlara pozitif bakış bu dönemde de görülecektir (Howe ve Strauss, 1997, s. 254-260).

2.1.1.3. Kişi Tipleri

Her yaşam dönemi içerisinde bulunan dört farklı dönüm ve bu dönemlere ait kişi tipleri bulunmaktadır. Strauss ve Howe, 1991 çıkışlı Nesiller kitabında bu tipleri İdealist, Reaktif, Sivil ve Uyumlu olarak adlandırmıştır (Howe ve Strauss, 1992, s. 73-74). 1997 yılında “Dördüncü dönüm” kitabında tüm kavramlarını yenilemiş ve tipleri; Peygamber, Göçebe, Kahraman ve Sanatçı olarak tekrar adlandırmıştır (Howe ve Strauss, 1997, s. 70). Periyodik olarak birbirlerini aynı süreçte takip eden bu tipler yalnızca kişilik olarak değil, içinde yaşadıkları dönem, ortaya çıkan olaylara verdikleri tepkiler, aile yapıları, sivil katılımlar ve gelecek kuşakları şekillendirme davranışları anlamında da benzerdirler (Howe ve Strauss, 1992, s. 357-365).

2.1.1.3.1. Sanatçı

Krizler dönümünde doğmuştur, büyük tehlikelerin kesildiği sosyal ve politik uzlaşımın sağlandığı bir ortamda büyürler. Aşırı korumacı bir aile içinde yetiştirilmişlerdir, ilerleyen yaşlarında sosyal bir hayata sahip, konformizm içine sıkışmış ve bireysellikten vazgeçmiş genç-yetişkinler olarak karşımıza çıkarlar. Sessiz kalmış olmaları ve her anlamda uzlaşım sağlama

çabaları sebebiyle yeni olay ya da oluşumları yaratamamış olması sebebiyle tarihteki konumları sanatçı kimlikleriyle, politik kişileri ise müzakereci ve uzlaşmacı liderlerle gösterilir.

2.1.1.3.2. Peygamber

Kriz dönemlerinin bitişiyle birlikte dünyaya gelirler, gençlikleri yeni bir toplumsal yaşam arayışı ve birliktelik ile geçer. Topluluk ile bağları kuvvetli ve kendi grubuna olan güvenleri yüksektir. Yetişkinlik dönemlerinde ahlak ve ilkelerine odaklanarak yeni bir kriz döneminin yol göstericiliğini oluştururlar.

Tarihsel konumlarına bakıldığında yeni bir dönüşüm döneminin yaşlı liderleri olarak göz önüne çıkarlar. Başlıca toplumsal katkıları, vizyonu değerleri ve din alanındadır (Howe ve Strauss, 1997, s. 51-62).

2.1.1.3.3. Göçebe

Göçebe nesil, uyanış dönümünün içinde doğan ve sosyal ideallerinin içinde bireysel kimliğini bulmaya çabalayan genç bir yetişkin olarak belirginleşmiştir. Yabancılaşma, kendi içine dönme isteğinde olan, yararcı politika izleyen liderlik vasıflarıyla tarihte yer edindirler. Özgürlük, onurlu yaşama saygı duydukları kavramlardır (Howe ve Strauss, 1997, s. 51-62).

2.1.1.3.4. Kahraman

Bireysel yararcılık, özgüven ve bırakınız yapsınlar ile yetişen bir nesildir. Krizler döneminde genç-yetişkinlik dönemini yaşar. Korumalı büyütülen, grup içi iletişime değer veren, politik olarak güçlü büyüklerinin önderliğinde vatansever ve topluma katkıları ile hatırlanacak bir nesildir.

Nesiller teorisinin temel iddiası : “bireyin doğduğu ortamın konumu onun gelecekte dünyayı ne şekilde etkileyeceğini belirleyecektir”. Değerler sistemi öncelikle kişilerin kendi benliklerinde kurgulanır ardından, aileler, arkadaşlar, topluluklar, belirgin toplumsal olaylar ile şekillenir.

Bir teorinin tüm dünya ve kültürler üzerinde uygulanabilir olduğunu savunmak elbette gerçekçi olmaz, Strauss ve Howe’un nesiller teorisinin en belirgin özelliği basitçe dört dönümlü bir yapı arz etmesi ve bu yapıların birbirlerini takip eden süreçler izlemesi sebebiyle gelmesi beklenen bir sonraki neslin tahmin edilebilir, çıkarılabilir bir yapı arz etmesidir.

TomorrowToday.com web sitesinde oluşturulmuş bir topluluk, nesiller ile ilgili yapmış oldukları araştırma ve çalışmalarını tartışmaya sunmuşlardır, bu çalışmalar bazı farklılıklarla birlikte teorinin tüm kıtalarda benzeri uygulanabilirliğe sahip olduğunu sunmuştur.

Nesiller teorisi psikolojik bir teorinin aksine tamamıyla sosyolojiktir. Bireyin bir başka birey ile olan iletişimini açıklamayı, bireysel farklılıkların yarattığı istisnaları cevaplamaz. Ancak bireylerin genel davranış biçimlerini açıklayacak ve döneminin “kişilik profillerini” oluşturabilecek yapıdadır. Toplulukların ve bu profillerin, kişilik, kültür, ırk, cinsiyet benzeri konulara bakışlarını sunmada bir göz olabilecek konumdadır (Codrington ve Marshall, 2005).

Y Nesli’ni merkeze alan bir çalışma olarak, Y Nesli’nin hem günlük hayatta hem de çalışma hayatında etkileşim içinde olduğu diğer nesilleri de gösterebilmek için Bebek Patlaması ve X Nesli’de incelenmiş, ardından ayrıntılı bir biçimde Y Nesli açıklanmıştır.

2.1.2. “Bebek Patlaması” Nesli

Birleşmiş Milletler’in istatistiki araştırmaları referans alındığında 1946 ile 1964 yılları arasında doğmuş olan nesildir. 1936 yılında her 1000 kadında 75,8 çocuk oranını; 1967 yılında 122,7 çocuk seviyesine çıkardıkları için bu dönem “Bebek Patlaması” ismini almıştır (Macunovich D. , 2000). Günümüzde iki büyük neslin, endüstriyel sahada ve satış pozisyonlarının kontrolünde olduğunu görüyoruz: “Bebek Patlaması Nesli” ve “Y Nesli”. (Schultz, Schwepker, ve Good, 2012). Patlama nesli iş yaşamının yönetici kısmını oluştururken, y nesli birkaç istisnası dışında işe yeni giren nesli temsil ediyor.

Bebek Patlaması Nesli’ni ortaya çıkaran sebepler için sosyal bilimcilerin Amerika Birleşik Devletleri’nin kültürel coğrafyası dışında çıkarımları yoktur. Savaştan yeni dönen ve artık “Amerikan rüyasını” gerçekleştirmeye bir adım kaldığını düşünen bir halk, savaşlar sebebiyle tükenmiş bir nüfusu canlandırmak adına yapılan sosyal mühendislik çalışmalarının etkin olduğunu savunan görüşler mevcut. Macunovich, çalışmasında “özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında geriye kalanlar nesillerini devam ettirememeye korkusuna düştüler, bu dönemde birçok yaşlı kadın yaşlılıklarında çocuk yetiştirmeyi, çocuksuz kalmaya tercih etti. Genç kadınlar ise savaştan dönen erkekleriyle “iş hayatından eve dönüş” propagandaları eşliğinde ailelerini kurmaya başladılar. Olumlu duygular ve yeni bir hayata başlama heyecanı onlara, ülkelerini daha ileri taşıyacak yeni bir “mükemmel nesil” (G.I. Generation) yaratma düşüncesiyle genç yaşta çocuk yapma hayali olan çiftlere dönüştürdü.

Patlama Nesli yaşamsal değerlerini değiştirecek ve şekillendirecek birçok olaylı dönemden geçti, 1960ların sosyal devrimleri, kadın hareketleri, Başkan John. F. Kennedy/Martin Luther King/Senatör Robert F. Kennedy cinayetleri, aya yapılan yolculuk, televizyonun toplum hayatına girmesi, Vietnam Savaşı, Watergate Skandalı ve 1980lerin büyük ekonomik bunalımı... (Crumpacker ve Crumpacker, 2007).

Neslin bir diğer ayırt edici özelliği ise, ekonomik ve sosyal anlamda fark edilebilir ve ölçülebilir değişimler yapan bir nesil olarak kendini belli etmesiydi. Daha önce karşımıza çıkan, tutumluluk, yerini yüksek gelirlilik sevdasına terk etti, bir kesim bu şekilde “pop grup” olarak adlandırdıkları (Macunovich D. J., 1998) popüler yaşama diğer bir kesim ise apolitik ve karşı duruş sergileyen hippilere katıldı. Gençliğin, yetişkinlikten ayrı olarak ele alınmaya başladığı bu dönem yalnızca ABD eksenli olaylar içeriğinde yaşanıyor gibi gözükse de bebek patlaması hareketinin benzer örnekleri batı menşeli endüstri ülkelerinde, Kanada, Yeni Zelanda ve İzlanda’da da görüldü (Macunovich D. , 2000).

Patlama neslinin aktörleri bugün iş hayatının tepe noktalarından çekilmeye yerini X ve Y Nesline bırakmaya hazırlanıyor (Schieber ve Shoven, 1994).

2.1.3. “X” Nesli

1965 ve 1982 yılları arasında doğan nesil, X nesli olarak adlandırılmıştır (Ralston, Hallinger, Egri, ve Naothinsuhk, 2004). Neslin ilk belirleyicilerinden olan Strauss ve Howe ise sınırları 1961 ve 1981 olarak belirlemeyi tercih etmiştir. Neslin ismini alması Douglas Coupland’ın eseri olan “X Nesli: Hızlandırılmış Bir Kültürden Masallar” isimli kitabıyla gerçekleşmiştir. Kitapta 1980’li yılların gençliğinin II. Dünya Savaşı sonrası nasıl genç-yetişkinlere dönüştüğü açıklanmaktadır (Coupland, 1995).

X Nesli’nin yaratıcısı sayılan en büyük olay bebek patlaması neslinde doğmuş bu çocukların, “korkmuş” aileleri tarafından bir anda yetişkinliğe adım atmak zorunda kalmalarıdır (Coupland, 1995). Ayrıca nesil kendi yaşam döngüsü içinde, “İran Rehine Krizini (1979)”, “İran Kontra Skandalını (1986)”, “HIV/AIDS salgını”, “gebelik önleyici ilaçların tanıtımını”, petrol krizini (1973), bilgisayarların ve internetin tanıtımıyla birlikte Microsoft, Apple, IBM firmalarının kuruluşunu (Cennamo ve Gardner, 2008) soğuk savaşı, Çernobil felaketini, Berlin Duvarı’nın yıkılışını ve 1990ların ekonomik patlamasını tecrübe etmiştir.

Nesil, anne ve babanın ayrılığına ve ayrı evlerde yaşamaya başladıkları bir kültürün ilk çocukları olarak yetişti. Genelde anne ve babaları çalıştığı için daha özgür birer gençlik

geçirdiler (Smola ve Sutton, 2002). Sosyal güvence elde etmenin güçlüğü, iş bulma amacıyla sürekli değişen bir çevre sebebiyle kültürlerinde geleneklerinin izlerini kaybetmelerinin eksikliklerini yaşadılar. Bebek patlaması neslinin iş konusunda mesafeleri göze alan yapısını kendi nesillerine taşıdılar ve sürekli yer değiştiren ama sabit kalmayı arzulayan bir nesil oldular (Barford ve Hester, 2011). 1980 krizinde iş yaşamında Bebek Patlaması Nesliyle mücadele etmek zorunda kalmaları onları güvensiz bireyler haline getirdi (Crumpacker ve Crumpacker, 2007).

Nüfuslarının bebek patlaması neslinin çocuklarıyla yarışamayacak derecede az olması ve iş hayatına olan bakışlarının girişimcilikten uzak oluşu sebebiyle “kayıp kuşak” olarak nitelendirilmektedirler (Schultz, Schwepker, ve Good, 2012). Strauss ve Howe’un “kayıp kuşak (Lost Generation) olarak tanımladığı nesil aslında I. Dünya Savaşı sırasında yaşamış olan nesildir. Sosyal tarih anlamında kayıtlarda önceki nesillerden dahi az yer edinmiş olması, savaşlar sebebiyle yıpranmış bir nüfus yoğunluğuna sahip olması ve toplumsal hayata çok fazla şey katmaktan öte, geçmiş nesilleri tekrar niteliği taşıması sebebiyle “kayıp kuşak” olarak adlandırılmıştır (Howe ve Strauss, 1992, s. 247-260). Kayıp Kuşak ve X Nesli’nin aynı çağ döngüsü içinde çakışması, Howe ve Strauss’un döngülerinin güncel yaşam içinde kanıtlanmış ilk örneğidir.

2.1.4. “Y” Nesli

2.1.4.1. “Y” Nesli’nin Tarihsel Aralığı

Strauss ve Howe Baby Boomers ya da Y Nesli’nin diğer bir adı olan Millennials Nesli’nin belirlenmesinin X ya da Kayıp Nesil’e oranla daha kolay olduğunu söyler (Howe ve Strauss, 1993, s. 13). Bunun sebebi olarak da hem belirgin bir olaylar dizisinin ardından gelmesi hem de henüz gelmeden önce geleceğine dair belirti ve beklentilerinin oluşmasını buna sebep olarak gösterir (Howe ve Strauss, 2000, s. 4). Amerika’da nesiller üzerine çalışma yapan LifeCourse Associates, aile planlaması, bebeğin ve çocuğun önemi, eğitim sistemi ve sosyal güvenlik yasalarını temel alan araştırmasında bir toplumsal mühendislik çalışmasının var olduğunu ve bu çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkan neslin ise “Y Nesli” olarak adlandırılan nesil olduğunu söylemiştir (LifeCourse Associates, 1999).

Strauss ve Howe’un 1991 yılında oluşturulmuş teorisi bir toplumsal mühendislik çabasından söz etmez, yalnızca tarihsel bir dönüşüm ve devamlılık süreci içerisinde ortaya çıkması muhtemel olan bu nesil hakkında olası tahminini söyler. Çalışmada Millennials olarak söz edilen bu neslin

tarihsel aralığı birçok kaynakta farklılık gösterir. Bunun sebebi olarak neslin ekonomik yanı ele alındığında Baby Boomers kuşağının sebep olduğu echo-boom neslinin sınırları, bireysel özellikleri ele alındığında internet ve eğitim teknolojilerinin belirlediği aralıklar ve sosyolojik özellikler ele alındığında sosyalizasyon sürecine girmeleri ve öğretilenden öğreten olma sürecine kadar olan kısım ele alınması gösterilir. Literatüre bakıldığında 1977-1981 aralığında başlayan ve 1994-2002 aralığında biten bir doğum süreci görülür (Brown vd., 2009).

Uluslararası düzeyde çalışma stratejileri geliştiren BSG Concours şirketinin araştırma verilerine göre dünya çapında örgün eğitim faaliyetleri dikkate alınarak yapılan değerlendirmelerde en yüksek eğitilmiş birey sayısına sahip nesildir (BSG Concours'dan Akt. Brown vd., 2009). Diğer nesillerle karşılaştırıldığında en yüksek kadın oranına sahip ve eğitilmiş kadın oranının ilk defa erkek nüfusu geçtiği nesildir.

Bilimsel literatür incelendiğinde bir yaş aralığını nesil olarak tanımlamanın kriteri olarak iki farklı element görüyoruz, doğum oranı ve belirgin yaşam olayları (Crumpacker ve Crumpacker, 2007). Doğum oranında meydana gelen yükselme ya da sabit kalma yeni bir neslin başlangıcını, bu oranda meydana gelen sabit bir azalma ise neslin yerini yeni bir kuşağa bırakacağını göstergesidir (Crumpacker ve Crumpacker, 2007).

Çalışma hayatına giriş yapan ve söz sahibi olma oranını giderek arttıran yeni kuşak ise Y Nesli'dir (Schultz, Schwepker, ve Good, 2012). Bu konudaki çalışmalar incelendiğinde "Y Nesli" nin başlangıç ve bitişine dair farklı görüşler bulunmaktadır. Ortak nokta olarak 1983 yılı neslin doğum tarihi olarak kabul edilir (Smola ve Sutton, 2002), bitiş olarak verilen tarih ise 2002 yılıdır (Clark, 2007).

2.1.4.2. Y Nesli'nin Adlandırılması

Dünya çapında adlandırılmış ilk nesil X Nesli'dir. Douglas Coupland'ın X Nesli: Hızlandırılmış Kültürden Hikayeler adlı eseriyle başlayan bu adlandırma kendisinden sonra gelen neslin basitçe Y Nesli olarak adlandırılmasına sebep oldu (Ulrich ve Harris, 2003, s. 3).

Advertising Age isimli medya ve pazarlama dergisinin 1993'te yayınlanan sayısında dönemin gençliğinin tüketim alışkanlığından bahseden bir makalede "Y Nesli" tanımı kullanıldı. İlerleyen tarihlerde neslin sorgulayan, tüketim konusunda da bilinçli olduğu görüşüyle İngilizce'de okunuşuyla "neden?" (why) kelimesini oluşturduğu için neslin tanımı "Y" harfiyle yapıldı (Horovitz, 2012).

1991’de Strauss ve Howe’un 2000 yılını tanımlayan “milenyum” tanımından esinlenerek bu nesil için “milenyumlular” tanımını kullandı (Howe ve Strauss, 1992, s. 8).

Bebek Patlaması Nesli’nin ekonomik yansıması olarak görüldüklerinden dolayı birçok iktisadi makalede echo-boomers olarak ele alındı (Armour, 2009).

Nesli 1970-2004 yılları arasında ele alan ve daha çok eğitim, bireysellik üzerinden değerlendirerek bir nesil tanımı oluşturan Twenge² ise nesli, ben-merkezli bir dünyadan oluşan bireyler olarak sunduğu araştırmasında “Ben Nesli” olarak tanımlamıştır.

Tüm bunlarla birlikte “Biz Nesli”, “Global Nesil”, “Sonraki Nesil”, “Net Nesli” gibi tanımlarda bu neslin tanımlanmasında sıklıkla kullanılmıştır (Horovitz, 2012).

Avustralya İstatistik Bürosu neslin yaş aralığını 1983-2000 yılları arasında göstermiş, “Y Nesli” tanımının geçtiği ilk resmi belge olmuştur (McCrindle, 2006). Daha sonrasında Amerika Demokrat Partisi’nin plan metinlerinde de neslin ismi ve tanımı kullanılmıştır (Kolbert, 1994).

2.1.4.3. Neslin Beklentileri Ve Olanakları

Y Nesli, nesil henüz ortaya çıkmadan önce yapılmış birçok araştırmada modern dünyanın beklediği yeni bir enerji olarak görülüyordu. Strauss ve Howe’un teorisinde kendisini ülkesine adanmış vatandaşlardan oluşan, topluma ve birlikteliğe önem veren, görev bilinci yüksek bireyler olarak söz edilen bir Y Nesli’nden söz edilmiştir. Strauss ve Howe araştırmalarını derledikleri eserlerinde bu nesil için “gelecek mükemmel nesil” olarak söz eder. “Daha fazlalar, daha varlıklı, iyi eğitilmişler ve etnik farklılıkları daha fazla. Daha da önemlisi, yaşlı Amerikalıların hiç olmadığı kadar pozitif sosyal alışkanlıklar çerçevesinde gençliğe dahil oluyorlar, grup çalışmalarına, başarıya, tevazuya ve iyi yönetime yeni bir bakış sunuyorlar. Bundan sadece birkaç sene sonra, alaycılığı ve karamsarlığı alt eden bir gençlik devrimine yol açacak bu. Bir on yıl sonra ise Milenyum Nesli bugünün yabancılaşmış ve kötümser gençlik fotoğrafını iyimser ve dâhil olmuşa çevirecek potansiyele sahip.” (Howe ve Strauss, 2000, s. 4).

Neslin diğer nesillerden farklı davranış ve eğilimlerinin bulunduğu ve bunun en çok araştırıldığı alan çalışması iş yerleridir. Teknolojiyi kullanma ve internetin ekonomik etkilerini anlamada başarılarıyla iş yerlerinde ihtiyaç duyulan ancak yönetimi konusunda soru işaretleri barındıran bir nesildir.

² Dr. Jean M. Twenge, San Diego State University’de psikoloji eğitimi vermekte. Kültürün bireyleri nasıl etkilediğiyle ilgili çalışmalar yapmaktadır. “Ben Nesli” ve “Asrımızın İleti Narsizm” isimli kitapların yazarıdır.

Twenge ise birçok araştırmayı derleyerek 1,3 milyon gibi yüksek sayılara ulaşan kontrol grubunda ulaştığı sonuçlarda, bireysellik, narsizm ve depresyon halinde olan bir nesilden söz etmiştir. Vatandaşlık ve yurttaşlık kaygılarını ise Irak Savaşı'na beklenen gönüllü katılımının gerçekleşmemesi üzerinden eleştirmiştir. Hayatın anlamını sorgulayan ve filozofik bir yaşam tarzını saygın gören geçmiş nesillerin aksine kendine dönük “doğru yaşıyor muyum?”, “kendimi iyi ifade ediyor muyum?” sorularını sorar (Twenge, 2009, s. 19).

Politik katılımlarına bakıldığında %75’le yüksek bir orana sahip X Nesli’ni %35’lik bir oranla takip eder. Seçimlerin ya da oy vermenin heyecanlı olmadığını ve oy vermenin bir şeyi değiştirebileceğine olan inançları yüksektir, seçimlere inanan ve %39 oy kullananları ise %21’dir (Healy, 2012).

Strauss ve Howe’un teorisinde neslin iyi durumda bir ekonomi üzerine doğacağı, sosyal güvencenin sistemli bir şekilde yürütüldüğü bir hükümet düzeninde yaşayacağı ve aynı bebek patlaması neslinde olduğu gibi yüksek olan nüfusları sayesinde ekonominin beklediği artışı sağlayarak dünya ekonomisi adına başarılı bir nesil olacağı ifade edilmiştir (Howe & Strauss, 2000, s. 6). Fakat Y Nesli 1999-2002 krizinde bankacılık, kredilendirme ve sosyal güvence sistemlerinin yeniden inşasıyla geçen zorlu bir süreç içine doğmuştur. Birçok ülkenin hükümeti devrilmiş, sosyal güvenlik sistemi zarara uğramıştır. Hükümetler bu aşamada yükselen genç işsizliğiyle ilgilenemez olmuşlar ve genç işsizlik rakamları en düşük %19,1 ile İngiltere en yüksek %35 ile İspanya’da görülmüştür. Bu değerler istatistiklerin tutulmaya başlandığı 1948 yılından beri görülen en yüksek değerlerdir (Bureau of Labor Statistics, 2009).

Bu işsizlik rakamları gençlerin okullarını bitirmeleri ya da girdikleri işlerden kriz sebebiyle çıkarıldıklarında ailelerinin yanına dönmelerinin sebebi oldu. Bu sebeple nesil bir süre “Bumerang Nesli” olarak tanımlandı. 2012’de ABD’de gerçekleşen “Occupy Wall Street” eylemi sırasında yapılan anketler katılanların çoğunluğunu işsiz ya da sosyal güvencesi bulunmayan gençlerin oluşturduğu sonucunu oluşturmuştur (Statistic Brain, 2012).

Bu dönemde Avrupa ve Amerika dışında ekonomik krizden etkilenmeyen Asya ülkelerinde ise nesil ekonomik ve kültürel bir büyüme yaşadı, Asya ülkeleri bu dönemde 150 milyar dolarlık bir büyümeyi yalnızca Y nesli yaş aralığındaki çalışanlarından elde etti (James, Bibb, ve Walker, 2008).

Beklentilerin çok pozitif veriler sunması ancak gerçek dünyanın bekleneni verememesi etkisiyle nesil yetişkinlik şokunun etkisine girmiştir. Twenge, bu şok için şu açıklamayı yapar; “...çocukluk yıllarının övgüleri, şişen ego ve gerçekçi olmayan beklentiler, rekabetin had safhada olduğu bir çalışma ortamına ya da ateş pahası ev fiyatlarının ve artan sağlık giderlerinin

doğurduğu ekonomik bunalıma hazırlanıyor. Neşeli bir çocukluğun ardından, Ben Nesli, daha az kazanabilmek için daha çok çalışıyor...” (Twenge, 2009, s. 20).

2.1.4.4. Y Neslinin Farklılaşan Özellikleri

Neslin bireyleri henüz doğmadan takibe başlanılan, Avustralya ve ABD’de bizzat resmi takibe tutulan ilk nesildir (Kolbert, 1994). Bebek Patlaması Nesli ile başlanan toplumsal mühendislik çalışmaları, eğitim, ekonomi, aile hukuku, sağlık alanında genişletilerek devam ettirilmiştir (Smola ve Sutton, 2002).

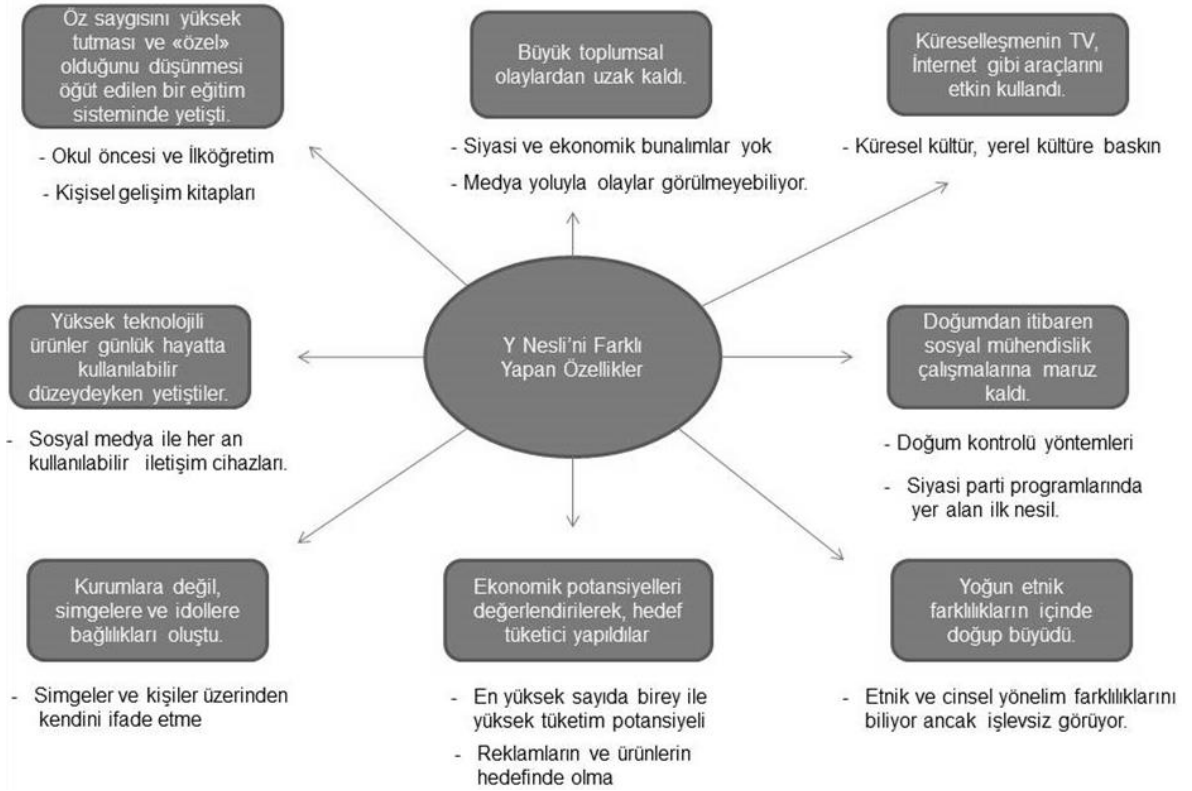
Özellikle ABD ve Avrupa Birliği ya da göç alma oranı yüksek olan Avustralya, Kanada, Güney Afrika gibi ülkelerde neslin bireyleri yoğun bir etnik farklılığın içinde büyüdü. Ailelerin birçoğunun çok kültürlü oluşu sebebiyle yaşam biçimlerinde birçok kültürün etkisini görebilmek mümkün hale geldi (Erickson J. D., 2008). Irk, din, kültür ve cinsel tercihler konusunda yapılan araştırmalar bu neslin özellikle bebek patlaması nesline oranla daha toleranslı olduğuna dair kanıtlar sunmuştur (Twenge, 2009, s. 255). Nesil, ırkın, dinin ya da kültürel kimliğin varlığını reddetmiyor, farklılığın olduğunu ancak bunun yaşamsal bir önemi olmadığını düşünüyor. Pew Araştırma Merkezi tarafından değişik yaş gruplarına yapılan araştırmalarda, X Nesli bireylerinin kıtalararası evlilik konusunda endişelerinin kendi kültürlerinin ve yaşam tarzlarının zarar görmesi endişesi olduğunu söylerken; Y Nesli yaş grubu endişelerinin vatandaşlık kazanma süreçleri ve mesafeler olduğunu ifade etmiştir (PEW Research Center, 2009).

Avustralya’da araştırmalar yapmış olan Patalano ve benzeri bir çalışmayı ABD’de gerçekleştirmiş olan Erickson, neslin bireylerini hem iş yerinde hem de dışında yetki edinmeye, ödüllendirilmeye ve yükselmeye istekli ve görev talep eden bir yapıda olduğuna dair sonuçlar elde etmiştir (Erickson 2008; Patalano 2008). Sonuçlar bu beklentilerin sebebini ailelerin finansal ve duygusal olarak devam eden desteklerinden aldıkları özgüvendir. Yetişkinliğe giden süreçte girilen çalışma hayatında ise bu talebin karşılık bulamadığı ve kariyer basamaklarını hızla çıkma talebinin özellikle daha önceki nesiller ile bir çatışma hali yaratıyor. Robert Half International’ın yaptığı sektörlerde çalışan işe giriş ve çıkış alan araştırmasında neslin taleplerine uymayan bir çalışma ortamında iş bağımlılıklarını yitirdiklerini ve ailelerinin desteği altına geri döndüklerini ortaya çıkarıyor. Ancak yine araştırmanın sonuç metnine bakıldığında bunun sebebi olarak Y Nesli’nin henüz yeni mezun-stajyer ile 5 senelik deneyim arasında bir konumda olması ve henüz kendisini kalıcı bir iş yaşamı sürecinde görmüyor oluşunun da sebep olmuş olabileceği belirtilmiştir (Robert Half International, 2008).

Y nesli gönüllü çalışmalar ve sosyal sorumluluk konusunda 2007 gönüllülük raporlarında X nesli ve Patlama nesli üyelerine oranla %81 daha duyarlı (Erickson ve Tamara, 2008). Cone Inc.' in 2006 yılı çalışmalarında neslin bu katılımları sonucu, öz-saygılarını arttırdıkları, içinde yaşadıkları çevreyi daha iyi tanıdıkları ve saygınlık elde ettikleri cevaplarını kendilerinden edinmişlerdir. Gönüllü çalışmaları, bireyselliğini diğer bireylere sunmanın ve onlarla bir araya gelmenin bir yolu adeta bir sosyal ağ olarak görmelerinin de bu oranların yüksek olmasının bir sebebidir (Wilson ve Musick, 1997).

X Nesli, “.net” nesli olarak adlandırılmıştı. Kişisel bilgisayarların her eve girmesi, internet erişimi, web portalları X Nesli'nin geç dönemlerinin bizzat yaşadığı köklü değişikliklerdendir. Ancak Y Nesli'yle birlikte teknoloji cepte taşınabilir hale gelmiştir. Ortaya çıkan tartışmaları Twenge şöyle özetliyor, “... bir şeyi ilk kez deneyen nesil olmak çok fazla anlam taşımıyor. Bebek patlamasıyla doğanlar da ilk televizyon nesliydi ama sonraki nesillerin televizyona bağımlılıkları onlardan daha belirgin.” (Twenge, 2009, s. 18). Bu anlamda cep bilgisayarlarının ve akıllı telefonların, sosyal ağlar ile etkileşimli çalışan bu cihazların yoğun ve yaygın bir biçimde kullanıldığı dönemde Y Nesli'nin teknolojiye daha yatkın olduğu ortaya çıkacaktır. Y Nesli bilgiye hızlı erişmeye ve onu kullanmaya önem veriyor. X Nesli teknolojiyle olan ilgisini iş yeriyle ya da ev yaşamıyla sınırlı tutarken, Y Neslinin hayatının neredeyse her anında teknoloji mevcut (Erickson J. D., 2008).

Tablo 1: Y Nesli'ni Farklı Yapan Özellikler



2.2. YABANCILAŞMA KAVRAMI

Günümüzde kişiler ekonomik, toplumsal, siyasi alanlarda hızlı değişim ve dönüşümlere maruz kalmaktadır. Teknolojik alanda yaşanan değişimler kişinin yaşam tarzını olumlu ve olumsuz olarak etkilemektedir. Bu gelişmeler toplumların üst ve alt yapılarını sosyo-kültürel yapılarını şekillendirmekte, bu durumda insanın topluma ve kendi özüne uyumunda sorunlar meydana getirmektedir. İnsanın doğası, çevresi ya da içinde bulunduğu toplum ile olan ilişkilerinde meydana gelen bozulmaların bu değişimlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Artık ekonomik tatmin kişi için tek başına yeterli olmamakta, manevi anlamda da tatmin sağlayamayan insan giderek yalnızlaşmakta ve yabancılaşmaktadır. Çağdaş toplumun bir sorunu olarak yabancılaşma, “bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine uyumunun azalması, çevresi üzerinde denetimini kaybetmesi ve giderek çaresiz kalarak yalnızlaşması” biçiminde tanımlanmıştır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

2.2.1. Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman'ın yabancılaşma sınıflandırması; “güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık (normsuzluk), toplumsal yalıtım veya tecrit ile kendine yabancılaşma” gibi beş değişik tür üzerinde yoğunlaşmıştır (Şimşek, Çelik, Akgemici, ve Fettahlıoğlu, 2006, s. 574):

1. Güçsüzlük; kişinin, olayların kendini sürüklediği veya olaylara gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılması ile gündeme gelebilen güçsüzlük olgusu, insanların kendi kaderlerini kontrol etmekte karşılaştıkları başarısızlık derecesi ile de yakın bir ilişki içindedir.
2. Anlamsızlık; grup tecrübesini tam olarak paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklar, yani bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi hali olup, bireylerin toplumu ve çevresinde olup bitenleri anlayamaması ile ilgilidir.
3. Kuralsızlık: davranışı yönlentecek ilke ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplumca onanmamış yollara başvurmak şeklinde tanımlanabilir. Toplumun davranışını düzenleyen değer ve düzgülerin kişiye anlamlı gelmemesi, yani toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşabilmek için toplum dışı davranışlara yönelmesi olgusu kuralsızlığı doğurmaktadır. Normsuzluk veya norm yetersizliği anlamına da gelen kuralsızlık, genel kabul görmüş sosyal araçlarla amaçların gerçekleştirilmesinde karşılaşılan olanaksızlıkları da gözler önüne serebilmektedir.
4. Toplumsal yalıtım veya tecrit hali; kişinin topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusuna sahip olduğu bir ortamda daha çok gündeme gelebilmekte ve kişinin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kuramamasına yol açabilmektedir. Yabancılaşmış kişi kendisini arkadaşlarından ayrılmış, devamlı onlarla bir ilişki içinde bulunmayan ve onlara bağlı olmayan bir "yalnız ada" gibi görebilmekte ve bir tür tecrit olgusunu kabul etmiş görünmektedir. Kişinin ilgisi zayıf, yaşamını anlamsız buluyor, kendisini diğer insanlara göre herhangi bir şey yapmayan biri olarak görüyor ve "ben kimim?" sorusuna yanıt vermek kendisi için zor geliyorsa, bu durumda bireysel bakımdan izole olmuşluk ve yabancılaşma doğmuş demektir.
5. Kendine yabancılaşma; kişinin bir süreç içinde öz benliğine soğuması ile ilgilidir. Bir kişi, yaşamdan herhangi bir tat alamıyor ve sosyal yapıya uyum zorluğu çekiyorsa öz soğuma ortamına sürüklenmiş demektir.

2.2.2. Modern Yabancılaşma

Marx, yabancılaşmanın kapitalist düzen içinde yaşayan işçi sınıfına özgü gördüğü kavramın toplumun diğer kesimlerinde de olabileceğini ele almadı. Buna karşılık ileri sanayi toplumlarını inceleyen Marcuse eserlerinde, Marx'ın yaşadığı döneme oranla sosyal yaşamın birçok değişikliğe uğradığını belirtmiş yabancılaşmanın toplumun tüm temel sınıfları için geçerli olan bir olgu olduğunu ileri sürmüştür (Andrew'den Akt. Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Yabancılaşmaya toplumun geneli için bakan Marcuse'e göre ileri derecede sanayileşmiş kapitalist toplumlarda insanlar kendilerini satın aldıkları ürünlerle tanımlamaktadırlar. Ruhlarını, satın aldıkları lüks otomobillerde, villalarda, evlerde bulmaktadırlar. Bireyi topluma bağlayan sistem değişmiş ve artık toplumsal denetim, bireyin üretmiş olduğu ihtiyaçlar çerçevesinde sağlanmaktadır (Andrew'den Akt. Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Marcuse kapitalist sistemin modern insan üzerinde yarattığı bir başka olumsuzluğun da, insana kendini ifade etmesini sosyalleşmesini sağlayacak zamanı bırakmaması olduğunu söylemektedir. Kapitalist sistemde modern insan tüm zamanını yoğun olarak çalışmak ve bu yoğunluk sonucu yorgun düşen vücudunu dinlendirmek için harcamaktadır. Dolayısıyla da bireyin dış dünyayla ve diğer insanlarla doğrudan ilişki kurabilmesi için zaman kalmamaktadır (Andrew 1970:247-248). Dış dünyayla doğrudan ilişki kurmaya zaman bulamayan insan da bu ihtiyacını büyük ölçüde kitle iletişim araçlarıyla gerçekleştirebilmektedir. Kitle iletişim araçlarının da yardımıyla insan tümüyle sömürgeleşmekte, tutum ve eylemleri ile dış dünyayla ilişkilerinin bilincine varamayan ama toplumu yönetenlerin istediği şeyleri istediği ölçüde istediği yer ve zamanda tüketen bir robot haline gelmektedir (Tolan, 1996, s. 301).

Modern yabancılaşma süreçleri konusunda Mills ise 18. ve 19. Yüzyıldan çok farklı bir konumda olduğumuzu ve bu konum içinde yabancılaşmanın da şekil değiştiren unsur olduğunu söylemiştir. Bireyin toplumsal olarak "yıkılmış ve yeniden inşa edilmemiş gerçekler" içinde bulunduğunu ve bunun eksikliğiyle yaşama dair "istek ve heyecan" duygularını kaybettiğini söylemiştir. Mills, yeni çalışma hayatının üyeleri beyaz yakalılarda bu bunalımın daha da büyük olduğunu çünkü aldığı eğitimin, edindiği fikir uzmanlığının hiçbir parçasını sunamayan bir çalışandır. Bu yeni çalışan Mills'in düşüncesinde yalnızdır, kendisini güvenlik içinde hissetmek için bağlar aramakta, ancak hiçbir topluluk hiçbir örgüt onun bu gereksinmesine cevap vermemektedir. Bu yalnızlığı onu, basın, sinema, radyo ve televizyon gibi ucuz halk kültürünün yapay ürünleri için bulunmaz bir müşteri haline getirmektedir. Beyaz yakalı, yaratmadığı bir dünyada yaşamaktadır (Mills'den Akt. Tolan, 1996, s. 301).

2.2.3. Örgütlerde Yabancılaşma

Bir örgüt, üzerinde uzlaşmış bir amaç için çıkar gruplarını bir araya getiren yapıdır. Bu yapı kişileri bir araya getiren ve birbirlerine bağımlı kılan bir yapı da oluşturmaktadır. Bu işbirliği içinde örgüt birçok zaman bireyi, kabullenmediği ya da hissetmediği bir duygu-durum bütünlüğüne sokmaktadır. İş, bireyi kendi kurallarının, kararlarının ve fikirlerinin benimsendiği bir çalışma hayatına zorunlu bırakmaktadır. İş görenden beklenen klasik davranış, örgüt içinde kendi duygu ve düşüncelerini dışlamak; gerek işe ve gerekse ilişkilerine kendinden şeyler katmamaktır. Ancak örgütsel yaşam, kişiler arası ilişki içeren her grup gibi yazılı kuralların dışına çıkan bir durum yaratmaktadır. Çatışmalar, çıkar grupları, anlaşmazlıklar farklı bir dinamik yapı meydana getirmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemici, ve Fettahlıoğlu, 2006, s. 574).

2.2.4. Yabancılaşmanın Sonuçları

Kişi üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya neden olan her türlü etken sonucu stres ortaya çıkabilmektedir. Stres; kişinin dış uyarıcılara başka bir ifadeyle stres vericilere gösterdiği duygusal ve fiziksel tepki olarak tanımlanabilir (Cryer, McCraty, ve Childre, 2003).

Fizyolojik ve sosyo-psikolojik ihtiyaçların tatminine engel olan sıkıntıların meydana getirdiği gerginlik halidir. Thomas (1992) çatışmayı, kişinin hedeflerine ulaşamayacağını düşünmesi veya kendi varlığı ile ilgili olarak bazı kaygılar duyması sonucunda ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Pondy (1967) ise çatışma kavramının dört farklı durumu tanımlamak amacıyla kullanıldığını belirtmektedir.

- Kaynakların kıt olması, çalışanların tutumlarındaki farklılıklar nedeniyle oluşan davranışlar,
- Stres, gerilim, endişe, düşmanlık gibi birey ile ilgili duygusal durumlar,
- Çalışanın çatışma durumunun farkında olup olmamasıyla ilgili algılayışına dayanan zihinsel durumlar,
- Kasıtlı yapılan saldırı ile ortaya çıkan pasif direniş sonucu gerçekleşen çatışmacı davranışlar.

İş bölümü sürecinde çalışan kişi bir ya da iki basit işlemin uzmanlığını yapmaktadır. Bu uzmanlık dalı ise basit bir işlemde ibarettir ve kişinin kendi fikir ve düşüncelerini ürünün geneli üzerine yansıtması bu şekilde mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla, çalışan düşüncesini belirtme ve sunma ortamı bulamamakta, çalışma yaşamında kendini ifade edebileceği bir ortam için gerekli varlık hissetmediği bir kendine güvensizlik ortamında bulunmaktadır (Lamb,1973). West ve Lamb işçinin bu durumda “uyuşmuş” ve “basitleşmiş” bir beyine sahip olacağını, cömertlik, asillik, duyarlılık gibi duygularını da kaybedeceğini söylemektedir (Williams, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMI VE TÜRKİYE

3.1. DEĞİŞEN ÇALIŞMA YAŞAMI BİÇİMLERİ

Bireyler için çalışma yaşamı sosyal statü, nitelikli bir sosyal çevre, ekonomik bir gelir ve sosyal güvence gibi getirilerin yanı sıra, kendilerini zihinsel ve bedensel olarak geliştirmelerinin de bir aracıdır. Bu nedenle çalışma yaşamı toplumsal ilişkiler ağının en önemli ve en merkezi alanlarından biridir.

Günümüz toplumlarında bir işte çalışmak demek bir taşla birden çok kuşu vurmaktır. Örneğin; çalışma bireylere aile, yakın akraba ve tanıdık çevre dışında yeni sosyal ilişkilere girme olanağı sağlar. Ayrıca bireyler çalışarak gündelik yaşamını belli bir düzene koyarlar. Bu düzen bireylerin sosyal ve psikolojik ruh sağlığını olumlu yönde etkiler. Hatta toplumda öyle bir algı vardır ki birçok durumda bir işe sahip olmak adeta “insan yerine konmakla” eş anlamlı görülür. Günümüzde yapılan iş ve sahip olunan meslekler insanların bireysel ve toplumsal kimliğini önemli ölçüde etkiler. Örneğin; toplumda çoğu kişiye ismiyle değil “müdür bey”, “sayın başkan” ve “doktor hanım” gibi mesleki kimliği ile hitap ederiz. Belli bir işi ve uğraşı olan bireyler, topluma olumlu anlamda (doktor, avukat, mühendis ve öğretmen gibi) bir sosyal statüye sahip olurlar (Suğur, 2011, s. 208).

Değişen toplumla birlikte iş yaşamının ve çalışanların da değiştiği bir çalışma hayatı ve ekonomik yapı ortaya çıkmıştır. Çalışan ve işveren ilişkilerinin içine farklı kurumsal yapılar dahil olmuş, küreselleşme olarak anılan süreç içinde evrensel kabul ve hükümler bu ilişkiler üzerinde rol almıştır.

1980’ler itibariyle yaygınlık kazanmaya başlayan yeni teknolojiler, mesafe kavramının klasik anlamını ortadan kaldırarak, dünyayı birbirine bağlama anlamında ilk ve en güçlü etkilerini finans sektöründe göstermişlerdir (Bozkurt, 2011, s. 345). Bununla beraber, bu sürece iş dünyası da hızla adapte olmayı bilmiştir. 1990’ların ikinci döneminden itibaren Amerika çıkışlı olarak yerküre genelinde tam anlamıyla bir patlama yaşayan web temelli teknolojiler ve internet, sanal şirketlerin yeni bir sektör olarak ortaya çıkmalarına yol açmıştır. Sayıları her geçen gün artmakta olan ve “dot.com” olarak bilinen bu şirketler, kısa zamanda tüketicilerden genel kabul görüp popüler hale gelmiştir (Akın, 2001, s. 2).

Teknolojinin ve teknolojik gelişmelerin toplumsal değişimler üzerindeki etkisi, öncelikle ekonomik refahı artırmak ve ardından da mevcut kültürü dönüştürmek suretiyle gerçekleşir. Beraberinde yeni ölçüt ve kriterler getiren teknoloji, Daniel Bell'in de belirttiği gibi toplumsal değişmeyi beş farklı yoldan gerçekleştirir (Daniel Bell'den Akt. Dura ve Atik, 2002, s. 164).

- Teknoloji, daha düşük maliyetle daha fazla mal üretmeye imkan sağlar. Buna bağlı olarak, hem toplumsal yaşam standardını yükseltmenin hem de –ekonomik gelişmenin ileri aşamalarından itibaren- toplumsal eşitsizlikleri azaltmanın başlıca aracıdır.
- Teknoloji, teknisyen ve teknokrat olarak bilinen yeni sınıfları ortaya çıkartmıştır. Bu sınıflar da, ekonomik yaşamın “planlayıcı kadro”larını oluşturmuştur.
- Teknoloji, “fonksiyonel ilişkiler” ile “nicel alan”ı öne çıkaran yeni bir “rasyonellik” tanımını gündeme getirmiştir. Bu anlayış, kaynakları en az maliyetle ve en az gayretle kullanma felsefesine dayanmaktadır.
- Teknoloji sayesinde ulaştırma ve haberleşme alanlarında yaşanan devrimler, yol açtıkları ekonomik ve sosyal etkileşimlerle; en dar ilişki biçimlerinden başlayarak mesleki ve teknik alanlara doğru, yeni sosyal ilişki ağları ortaya çıkartmışlardır.
- Başta zaman ve mekan ile ilgili olmak üzere, algı anlayışları en radikal şekilde değişmiştir. Örneğin “hız” kavramı, sanayi toplumunun bant sisteminde daha önce hiç olmadığı kadar önem kazanmıştır.

2000’li yıllarda ise yükselen yeni dönemi tanımlamak için “sanal toplum”, “dijital ekonomi” ve “yeni ekonomi” gibi kavramlar kullanılmaya başlanmıştır. Öte yandan yeni toplumu tanımlamaya yönelik yukarıdaki yaklaşımlar arasındaki farklılıklar daha çok ayrıntıya ilişkindir. Özde bu yaklaşımlar arasında büyük benzerlikler söz konusudur. Örneğin bu araştırmacıların büyük bir bölümü endüstri toplumu kavramının artık yeni toplumu tanımlamakta yetersiz kaldığını açıkça ifade etmektedir.

Bilgiye dayalı değerler dizisi ve küreselleşme sürecinin etkisi, emeğin ve üretim ilişkilerinin yeni yeni ortaya çıkan ağ müesseseleri içindeki, bu müesseseler etrafındaki teknolojik ve yönetsel dönüşüm üzerinden, bütün bir topluma yansır (Castells, 2005, s. 273).

Değişimler yalnızca işin yapılışı, çalışma hayatının düzenlenişi ya da yönetsel dönüşüme sebep olmamıştır bunların yanında toplumun diğer unsurlarında da köklü dönüşümleri getirmiştir.

Teknolojideki ilerlemeler sayesinde, toplumsal yapıyı tüm kurumları ve yeni yaşam tarzlarıyla her yönden içine almakta ve geri dönüşü olmayan bir şekilde sarmalamaktadır. Bu anlamda dönüşen; kurumları, değer yapıları, kültürel alanları, ekonomik sistemi ve politik yapılanmasıyla gündelik yaşam biçimleridir (Bell'den Akt. Bozkurt, 2011, s. 18).

Örneğin, teknolojinin giderek ucuzlaması ve yaygınlaşması, bir taraftan kitle üretimi ve kitle haberleşmesinin çözülüşünü sağlarken diğer taraftan da bireyin konumunun güçlenmesini sağlamıştır. Ayrıca endüstri toplumunun otorite, disiplin, bağlılık, erkeklik, fiziki kabiliyetler, rekabet, saldırganlık, tutumluluk, hırs, güvenlik gibi değerlerinin de değişeceği belirtilmektedir (Sadler'den Akt. Bozkurt, 2011, s. 18).

Masuda'ya göre endüstri toplumunun temel değerlerini, fiziksel ihtiyaçların tatminini amaçlayan maddi değerler ile insan hakları ve Rönesans ruhu oluşturmasına karşılık onun enformasyon toplumu olarak adlandırdığı post-endüstriyel topluluklarda insanın kendini disiplin altına alması ve sosyal katkısına bağlı değerler ön plana geçmektedir. (Bozkurt, 2011, s. 18)

3.2. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMI

3.2.1. Demografik Durum

Türkiye'de sivil nüfus 2009 yılında 70 milyon 542 bin kişidir. Bu nüfusun %26.73'ünü 15 yaş altındaki çocukların, bir diğer anlatımla 0-14 yaş grubunda olanların oluşturduğu görülmektedir. Bu da Türkiye'nin genç bir nüfusa sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık çalışma çağındaki 15-64 yaş nüfus grubunda 46 milyon 777 bin kişi vardır ve sivil nüfusun %66.31'ini oluşturmaktadır. Yaşlı olarak nitelendirilen 65 yaş ve üzerindeki grubun toplam nüfus içindeki payı ise %6.96'dır. Bu yaş grubunda 4 milyon 909 bin kişi bulunmaktadır. Dolayısıyla ülkemizde nüfusun üçte ikisi çalışma çağındaki nüfusu oluştururken geriye kalan üçte birini, 15 yaş altı ve 65 yaş üstü nüfus meydana getirmektedir. TÜİK'in 2008 yılı verilerine göre, Türkiye'de istihdam edilenlerin;

- %73.3'ü erkektir.
- %60.6'sı lise altı eğitilidir.
- %58,9'u ücretli, maaşlı ve yevmiyelidir.
- % 27,1'i kendi hesabına çalışan ve işverendir.

- % 14'ü ücretsiz aile işçisidir.
- % 60,2'si "1-9 kişi arası" çalışanı olan küçük iş yerlerinde çalışmaktadır.
- % 3'ünün ek bir işi vardır.
- % 3.9'u mevcut işini değiştirmek veya mevcut işine ek olarak bir iş aramaktadır.
- Ücretli olarak çalışanların % 87'si sürekli bir işte çalışmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2010).

Çalışan kesimin dağıldığı üç ana sektör tarım, sanayi ve hizmetlerdir. İstihdamın sektörlere göre dağılımındaki farklılık, gelişmekte olan ülkelerle gelişmiş ülkeleri birbirinden ayırmaktadır. Bunun nedeni, bir ülkede mal üreten ana sektörlerin tarım ve sanayi olmasıdır. Hizmet sektörünün durumu ise diğer iki sektörün gelişmişlik düzeyine bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörü fazla gelişmiş olmadığından istihdamın büyük bir kısmı, tarım alanında meydana gelmektedir. Üç sektör kanunu uyarınca ekonomik gelişmeye paralel olarak istihdam, tarımdan sanayi sektörüne doğru kaymaktadır. Sanayi sektörü iyice gelişince istihdam, hizmet kesimine yayılmaktadır (Zaim, 1997, s. 147).

Ülkemizde tarım dışı istihdamın payı, ekonomik gelişme dinamiklerine uygun bir şekilde artmaktadır. 1989-2001 yıllarını kapsayan dönemde bu oran, 2001 yılına gelinceye kadar sürekli artmıştır. Ancak 2001 ekonomik krizine bağlı olarak 2000'den 2001'e tarım dışı istihdam 326 bin kişi azalmış ya da tarım istihdamı aynı miktarda artmıştır (Gürsel vd., 2004, s. 123-124).

3.2.2.Genç İşsizliği

Türkiye'de genç işsizlik sorunu, önemli bir yapısal sorundur. Genç işsizlik oranı, Türkiye genelindeki işsizlik oranından yaklaşık %10 daha yüksektir. Nitekim 2010 yılında Türkiye genelinde işsizlik oranı %11,9 iken 15-24 yaş grubundaki gençlerde çalışma çağına gelmiş olanlar arasında işsizlik oranı %21,7'dir.

Genç işsizliği sorunu; esasen ülkemizde yeterli iş imkanı yaratılamaması, eğitimsizlik, ilk kez işgücü piyasasına girme ve 2001 ile 2008 ekonomik krizlerinin özellikle gençler arasındaki işsizlik oranını arttırması ile ilgilidir.

Genç işsiz ve özellikle de ümitsiz genç işsiz sayısı küresel düzeyde artmaktadır. 15-24 yaş grubu genç işsiz sayısının 2009 yılındaki 79 milyon 600 bin düzeyinden 2010'da 77 milyon 700 bine gerilediği tahmin edilmektedir. Ancak bu rakam 2007'deki düzey olan 73 milyon 500

binin, hatta 2000 yılındaki 74 milyon 400 binin üstündedir. Küresel genç işsizliği oranının 2010'da %12,6 olacağı öngörülmüştür. Bu durum biraz daha düşük gerçekleşmiştir. Genç işsizliği oranı tüm bu beklentilerden daha yüksek çıkmıştır.

Ekonomik verilerine ulaşılabilen 56 ülkede, uzun vadeli eğilimlere göre işgücü piyasasında olması beklenenden 1 milyon 700 bin daha az genç bulunmaktadır. Bu durum ise gençler arasında iş bulma konusunda ümitsizliğin arttığını ifade etmektedir. Ümitsiz gençler, aktif olarak iş aramadıklarından işsizler arasında gösterilmemektedir. Dolayısıyla mevcut genç işsizliği oranı sadece buz dağının su üzerinde kalan kısmını ortaya koymaktadır (Demirbilek, vd., 2011).

3.2.3. Hizmet Sektörü Ve Alışveriş Merkezleri

Tüketimi bir tutku haline getiren tüketicilerin, tüketim etkinliğine bireysel düzeyde anlamlar vermesi ve bunu kültürel, sosyal içeriklerle yerine getirmesi imaj dönemi diye adlandırılan bir yapıya dikkat çekmektedir. Bireyselliğin geliştiği ve ürünlere bireysel, kültürel anlamlar yüklendiği bu dönemde tüketiciler de ayrıştırılmaya, farklılaştırılmaya çalışılmaktadır. Tüketicilerin, ürünlere yükledikleri anlamlar ile kendilerini ifade edebilmeleri ve başarılarını, statülerini, grup aidiyetlerini göstermeleri olanaklı hale gelebilmektedir. Satın alma kararlarında ürünler ve hizmetler, işlevsel olarak bir ihtiyaç tatmin etmenin yanında, soyut özelliklerde ve sembolik olarak kültürel ve sosyal özelliklere göre de tercih edilir hale gelmiştir. Bireyselliği temsil eden “kendim için”, “buna değerim”, “bunu tüketmek hakkım” türündeki ifadeler ve bunların sembolleri anlamları, duygusal değer önemsinmesini ortaya koymaktadır. Tüketim ürünleri ve tüketim kimliğimizi taşıma görevini, kimliğimiz yapılanmasına yönelerek ve böylece bizim bir parçamıza dönüşerek yerine getiriyoruz. Kim olduğumuzdan daha çok, kim olabileceğiniz üzerine inşa edilen bir yaklaşımla, tüketim toplumunda bir markayı, ürünü kullanarak kim olabilirsiniz ve bazı hizmetleri edinerek nasıl gelişebilirsiniz sorularına odaklanmış olmayı gözlemleyebiliriz. Göze batmak, başarıyı ve gücü temsil eden tüketim tarzları ile çevrelerinde hayranlık uyandırmak, önerilen kimlikler olmak, günümüz tüketim biçimlerini şekillendiren gösteri tutkusuna bağlanabilir. Amerikalı Sosyolog Thorstein Veblen, tüketim tutkusunun altında kıskançlığın yattığını, insanların bir üstünlük olarak gördükleri zenginliklerini sergileme ve statü düşkünlüğü çabası içine girdiklerini, yeni zengin yaşam tarzında pahalı, gösterişli alışverişlerinden oluşan bir tüketimin ön plana çıktığını ileri sürmüştür (Veblen, 2005).

Günümüzde, insanların daha iyi, pahalı, çeşitli ve haz yaratan, sembolik değerlere de sahip ürünleri edinmeleri ve tüketmeleri, başarıların ve belli bir sosyal sınıfa ait olmanın göstergesi ve sembolü haline geldi. 1980’lerde daha da artarak etkisini gösteren bu etki kendi kimliğini tüketimle tanımlayan tüketim neslinin oluşturduğu bir tüketim, markalar ve bunların imajları üzerinden oluşan yeni bir anlatımla tamamlanmış ve yeni bir etkileme boyutuna taşınmıştır. Tüketimin, temel ihtiyaçları tatmin etmekten ziyade tüketicinin nezdinde anlam taşıdığı yeni bir dönemden söz etmek olanaklı. Rahata, konfora, hazzı, tüketime dayanan ve daha rahat yaşamayı bir hak olarak gören toplumu açıklamak için birçok yaklaşım söz konusudur (Baudrillard, 1997).

Baudrillard, bu yeni yapıya alışılması sürecinde toplumsal bir değişimden söz eder; “...tüketim toplumu aynı zamanda tüketimin öğrenilmesi toplumu, tüketime toplumlar bir biçimde alıştırma toplumdur...”. Bu şekilde ifade edilen ve yeni tüketim toplumunun eğitim birimlerinden birisi de kuşkusuz modern şehir biçiminde, parkları, caddeleri, sokakları ve halklarıyla birlikte sunulan alışveriş merkezleridir (Baudrillard, 1997).

Alışveriş merkezleri doğal şartlardan etkilenmeyi engelleyip güvenli bir ortam yaratarak bol çeşitli ve zamandan verimli bir alışverişin huzurlu ve sürekli yapılmasına olanak sağlar. Satın alma davranışlarını etkilemek ve kontrol etmek ile tüketimde verimliliği arttırmak için akılcılaştırma üzerine oluşturulan AVM’ler, satıcıya daha fazla verimlilik sağlarken tüketiciye yeni fırsatlar sunar. Böylece AVM’ler yeni tüketici davranışları açısından mabetler olarak algılanırken satıcılar açısından da etkili ve verimli satış makinesi haline gelmiştir. (Zorlu, 2006)

Özel park yerleri, ısıtma, ışıklandırma, etkinlikler, güvenlik gibi konular, özellikleri arasındadır. Birçok mağazanın bir arada bulunduğu bir mekan olan AVM’ler zaman içerisinde yaşam biçimi alanları, outletler gibi uzmanlaşmış ve çeşitlenmiş biçimde gelişmiş ve tüketicilerin yaşantısında vazgeçilemez kurum haline dönüşmüştür. Alışveriş merkezleri toplu ürünlerin ve çeşitlerin bulunduğu sosyalleşme mekanları olarak görülmektedir. İnsanlarla bir arada olabilmek ve vakit geçirmek önemlidir. Mağazalar heyecan ve coşku verici biçimde tasarlanarak güven içinde alışverişini sağlama görevi yerine getiriliyor. Tüketicilerin kendilerini iyi hissettikleri eğlenceli ortamlar ve deneyimler önem kazanıyor. Bu açıdan AVM’ler ve mağazalar bir tür eğlence, kültür öğelerini taşıyabilen tiyatro mekanları haline dönüşürken, tüketiciler de bu oyunda başrolü alıp kendileri de oyuna dahil olmayı istemektedir.

Alışveriş merkezleri, kitle üretimin kitlesel tüketimle arasındaki bağlantıyı uyumlaştırması, sürekli kılması görevini üstlenir. Bu özellik, perakende sektörünün gelişmesini ve tüketim toplumunun önemli bir alanı olmasına sebep olmuştur.

Sektörde oluşan yatırım artışının sonucunda organize perakende istihdamı, 2008 yılında toplam perakende sektöründe gerçekleşen %4,1 oranındaki istihdam artışının çok üstünde büyümüştür. 2009 sonunda organize perakende sektörü istihdamı %5 artış kaydetmiştir. Böylece, 2006-2009 döneminde sektör istihdamı toplam %60 artmıştır (Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Derneği, 2010).

Sigortalı ücretli olarak istihdam edilenlerin sayısı Ocak 2012’de tüm sektörlerde 10 milyon 957 bin kişiye ulaştığında sektörel bazda istihdamın en fazla olduğu ilk 3 sektör; 1 milyon 74 bin ile perakende ticaret, 869 bin ile bina inşaatı, 563 bin ile de kara ve boru hattı taşımacılığı sektörü olmuştur (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2013).

2013 yılı verilerine göre tüm sektörler içinde perakende sektörünü tercih eden kayıtlı çalışanların %50.2’si (perakende.org) perakendecilik sektöründe çalışırken, buna karşılık sektörün turnover (Şirketten ayrılan personel sayısını, ortalama şirkette çalışan personel sayısına bölünmesi ile ortaya çıkan rakam 100 ile çarpılarak 100 üzerinden oran ifadesi olarak kullanılır.) kapasitesi mağazacılık alanına bakıldığında %50lere varmıştır (Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Derneği, 2013).

Sektörün yeni mezun, deneyimsiz, genç personel olarak adlandırılan kesime daha fazla istihdam sağladığı göz önüne alındığında bu oranın hem yüksek hem de bir problemin belirtisi olduğu görülecektir (T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, 2013).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Y NESLİNİN FARKLILAŞMASINA ETKİ EDEN SÜREÇLER

4.1. YETİŞTİRİLME ŞEKLİ VE AİLE YAPISI

Aile, çocuk için ilk ve en uzun süreli sosyal ilişki kurma kaynağını oluşturmaktadır. Çocuğun çevresine ilişkin ilk deneyimleri çoğunlukla ailesinin aracılığıyla oluşmakta ve çocuk büyüdükçe daha geniş çapta sosyal etkileşimler ailenin yerini almaktadır. Ailenin çocuğun fiziksel dünya, ilişkiler ve sosyal yaşama ilişkin fikirler edinmesinde önemli bir işlevi bulunmaktadır (Richman ve Lansdown, 1988).

Sembolik etkileşimciliğin temel odak noktası, anlamın üretilmesi ve kazanılmasıdır. Aile ve diğer sosyal gruplarla ilgili çalışmalarda görüldüğü üzere, bireyler kendi davranışlarına ve buldukları ortama, edindikleri anlayışlarla düşünmekte ve davranmaktadırlar. İnsanın toplumsal yaşamına yönelik akıl yürütmeleri daha çok mikro süreçlere odaklanarak bireyin gündelik yaşamda toplumla ilişkisi, bu ilişki çerçevesinde geliştirdiği benliği ve anlamlandırma süreçlerine odaklanır.

21.yüzyıla kadar gelen süreçte çocuğun, yetişkinlerin küçük ve eğitime ihtiyaç duyan birer birey oldukları düşünülüyordu. Davranışları, yetişkinler gibi yargılanır hatta giydikleri kıyafetlerde yetişkinlerin kıyafetlerinin küçük beden ölçülerinde uygulanırdı. Yalnızca küçük birer grup eğitim hakkından yararlanabildiği için, çocuk kitlesi de genelde değişmeyen bir profilde ilerleyen sonuçlar sunardı (Aries, 1962, s. 125).

1924'lerde başlayan çocuk varlığını tanıma ve göz önüne alma gelişen sanayi sürecinde çocuk işçiler ve çocuk kölelerin durumunun düzenlenmesini amaçlayan maddelere sahipti. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin imzalanmasının ardından 1954 yılında BM ilk defa çocuk, aile ve ebeveyn tanımını yapan Çocuk Hakları Beyannamesi'ni yayınladı. Bu dönemde bebek patlamasına sebep olacak neslin ilk üyeleri dünyaya geldi. Yıkılmış kentlerin, ekonomik buhranların ve halen süren savaş tehditleri içinde büyüyen bu nesilde aile aynı zamanda ilk sosyal mühendislik çalışmalarından geçti (Aries, 1962, s. 125). Sosyalizasyon sürecinin bu en temel elemanlarından birisinin işlevi çocuğu sosyalizasyon sürecine hazırlamasıdır. Çocuk için önemli bir eğitim kurumu olarak, davranış biçimlerini öğretirken, istenen ve istenmeyen davranışları da denetler (Ayan, 2011, s. 44). 1950'li yıllarda eğitim kurumlarının yaygınlaşması ve eğitimin bir bölümünün aileden eğitim kurumlarına geçmesi özellikle endüstrileşme ile

zorunlu hale gelmiştir. Yeni iş olanaklarının ortaya çıkışı kimi zaman kan bağı olmayan aileleri bir araya getirirken birçok zaman da geniş aileleri parçalamıştır. Aile yapısı ile çocuk yetiştirme arasında farklılıkların olduğu bilimsel çalışmalarda ortaya çıkarılmıştır (Kasapoğlu, 2011). Aile yapısı kavramı, ailedeki eksikliği, hane üyelerinin sayısını, kardeş sayısı ve kardeşler arası sıralanma gibi farklı yapılanmaları ortaya koymaktadır (Leflore, 1988). Ekonomik gelirin sanayi ile elde edilmeye başlaması, burjuvanın oluşumu, ailelerin ve rollerin yeniden şekillenmesi, azalan çocuk ölümleri, boş zaman kavramının ortaya çıkışı anne-baba-çocuk ilişkisinin özelleşmesi yeni bir çocuk anlayışını oluşturmuştur. Çocuk varlığı göçlerden sanayileşmeden ve şehirleşmenin etkilerinden uzak tutulmuş, sağlık ve eğitim hakları kurumlarla korunmaya çalışılmıştır. 21.yüzyıl çocuğun gelecek olarak görülmeye başladığı çağ olarak değerlendirilmiştir.

4.1.1. Bebek Patlaması Nesli'nin Doğduğu Ortam ve Yetiştirilme Şekli

Bu neslin doğumu II. Dünya Savaşı'yla başlayan iyilik haliyle hızlı yükselen bir ekonomik politikanın ortaya çıkışına denk gelir. Hükümet daha fazla çocuk dolayısıyla destekçi, endüstri daha fazla çalışan, ekonomi ise daha fazla tüketici isteyerek patlamaya destek oldular. Hükümet genişletilmiş emekli maaşları, kolay edinilebilen konut kredileri, endüstri ise banliyölerde oluşturulan aile hayatına ve kadın çalışanlara destek veren çalışmalar geliştirdi.

İlk dönem Patlama Nesli'ni etkileyen Soğuk Savaş, anti-komünist propagandalar banliyö yaşamını benimsemiş bu neslin ideallerinin toplumun sağlığı ve vatanseverliğin ön planda tutulduğu bir dünya görüşünün yerleşmesini sağladı. Bu görüş kimi zaman yaşanan bunalımlarda günah keçisi olarak görülen diğer ırkların düşman ilan edilmesini ve ötekileştirmeyi bu nesil içinde yaygın kıldı. 1960'lara kadar bazı ülkelerde, farklı "ırklar"dan addedilenlerin sağlık ve sosyal hizmetlerden uzak tutulmasına sebep oldu.

Çekirdek ailelere olan bölünme, geniş ailelerde var olan en yaşlının rehberlik yaptığı ve çocuk gelişimine etki ettiği dönemi sona erdirdi. Banliyölerde artık çocuklar için rehber davranış önerilerinde bulunabilen kurumlar, aile danışmanları ve okul öncesi eğitim kurumları bu görevi devraldı. Değişen bu yapıyı Hofstadter, "aşırı değerlenen çocuk" olarak adlandırıyor (Holtz, 2011).

Çocuklar "aşırı değerlenmiş" olsa da yeni yetiştirme tarzı hala geçmişin ruhunu çocuklar için uygun görüyordu. Toplumsal birlik, dindar ve vatansever olmak, toplumsal cinsiyet anlayışları kadın ve erkek davranışlarının farklılaşmaları, birikimin ve tutumluluğun önemi hala eğitimin

en önemli anahtar kelimeleriydi. Bu dönemde tüm dünyada patlama gösteren izci grupları, dini müziklerin yapıldığı korolar gençliğe sunulan sosyal imkandı.

Yine bu dönemde henüz hayatın merkezine yerleşme çabasında olan televizyon ise tüm bu eğitim sürecinin değerlerini hiçe saymadı ama tüketmeyi ve tüketici olmayı yüceltti. Çocuklara sunulan oyuncaklar, çizgi film kulüpleri ve oyun parkları Amerika ve Avrupa kültürüne yeni bir eğlence alternatifi oluşturdu.

Önceleri okuma-yazma oranını yükseltmenin başat talep olduğu bir devirden, kolej/lise okumanın statü sembolü olduğu ve teşvik edildiği bir eğitim dönemine geçildi. Bu dönem “gençlik” teriminin en çok kullanıldığı ve dillere yerleştiği dönem oldu. 1954 yılında yapılan “Brown V. High School Teenagers” araştırması gençlerin liseyi/koleji, kendi yaşlarıyla bir araya gelebildikleri bir kulüp olarak gördüklerini mezun olabilmenin ise çok önemli olmadığı sonucunu göstermiştir (Romesburg, 2008).

1960’lı yıllarda klasik kadın-erkek ilişkilerinin yerini “uzun süreli arkadaşlık” ve ”flört” kelimeleri doldurmaya başladı. Henüz çok yeni olan bu durumla birlikte “doğum kontrolü”, “kürtajın yasallaşması”, “evlilik öncesi” ilişki gibi bu dönemin eleştirel bakılan fakat 1970’ler sonrasında vazgeçilmez sosyal haklar olarak görülen yeni kavramlar ortaya çıktı.

Özellikle erken dönem patlama nesli bu yeni durumları ebeveynleri gibi, doğaya karşı, yapay ve yanlış olarak gördü ve reddetti. Fakat genç popüler kültürün, müziğini, giyimini, tüketim kültürünü kabullenen toplumunun geleneksel yapısıyla çelişen bu yeni yapı içinde kısa sürede “alternatif yaşam” dediği bir kültüre, Palladino’nun tanımıyla “kendi çetesinin” içine çekildi. Özellikle Amerika’da Vietnam Savaşı’yla başlayan süreçte kendilerinden beklenen “yeni vatanseverler” imajı bekleneni vermemiş ve onları kendini tanımladıkları grup içinde “var” hissedenden ordu karşıtı kişiler yaratmıştır (Jones, 2008). Bu süreçte ve yapıda dikkat edilmesi gereken önemli nokta ise kişilerin kendilerini bir grup içinde ifade edebilme davranışlarıdır, uzun ve boyalı saçlar, dinlenen aynı türde müzik ve kurulan kamplarda amaç aynı düşündüğünü “bir arada olarak” gösterebilme çabasıdır (Howe ve Strauss, 1997, s. 70).

1960’ların sonunda artık güçlü birer “farklı düşünen grup” olarak gençler değişimlere sebep olmaya başladılar. Kıyafet düzenlemeleri, ders kitabı seçimi ve kulüpler için talepleri görüldü ve uzlaşmalar sağlandı. Grup kendini tatmin etmiş ve güven duygusunu geliştirmiş bir biçimde kadın hakları, ifade özgürlüğü, savaş karşıtlığı için daha büyük eylemlere girişti ve üniversite savaşı ortaya çıktı (Jones, 2008). Tüm dünyayı etkisi altına alan ve “68 olayları” olarak adlandırılan bu olaylarda hem öğrencilerin hem de devlet kuvvetlerinin şiddet ve yıkımı ön plana çıktı, basının gösterilerdeki payı görüldü, protesto edilen hükümetlerin bazıları uzlaşma

yaptı ve bazı hakları kabul etti birçoğu da seçimleri yeniledi. Ancak korkmuş olan kitleler sandıktan eski yönetimi daha güçlü çıkararak sonuçlarla çıktılar ve 68 hareketi geriye kazandığı birkaç hak, umudu kırılmış ve değişime inanmayan güvensiz bir genç nesil ve gelecek nesle etki edeceği keşfedilen medyayı bırakmıştır (Jones, 2008).

Patlama neslinin geç dönemlerinin yaşadığı 1970-1980 gençliği ise 68 olayları sonrası siyasi faaliyetten çekildi, anarşizme ve nihilizme yönelik faaliyetler içinde bulundu siyasette kalan kısım silahlı faaliyetlerde yer aldı, bu dönemin öne çıkan hak arama talepleri ise cinsel özgürlük ve çevre hareketleri üzerine oldu (Romesburg, 2008).

Patlama Nesli, çocuklarının ve torunlarının yetişiminde daha çok yaptıkları ve yapmaya çalıştıklarıyla rol oynadı. Fikirleriyle ve yarattıkları genç olma kavramıyla torunları Y'nin efsaneleri olurken, sebep oldukları siyasal ortam sebebiyle kendi çocuklarının siyasi, ekonomik birçok yasak ve baskı içinde yaşamalarına neden oldular. Strauss ve Howe'un teorisini doğrularak bir sonraki "kayıp nesil"i yetiştirdiler. Orta ve geç dönem patlama nesilleri, çocuklarını iş bulmayı, sosyal güvence edinmeyi, az ile yetinmeyi, kötü alışkanlıklardan ve siyasetten uzak durmayı yani kendisinin yapmadığı birçok şeyi yapmasını öğütleyerek yetiştirdi. İlk dönem hariç hiçbirisi zorunlu kalmadıkça geniş aileler kurmaya ya da ailelerine dönmeye yanaşmadı, çoğunlukla ikinci evliliklerini yapan ya da ayrı yaşayan ebeveynler olarak X Nesli'nin otoriter anne ve babaları oldular (Clydesdale, 1997).

4.1.2. X Nesli'nin Doğduğu Ortam ve Yetiştirilme Şekli

Strauss ve Howe, neslin doğum yıllarını 1965-1979 olarak belirler daha sonrasında ise bu sınır 1981'e kadar uzatır (Fourth Turning). Neslin doğduğu yıllar ülkelerin "genç" ve "genç eylemleri" ile tanışmaya başladığı yıllar. Coupland onları, "hayır" cevabını duymaya alışık hızla büyümek zorunda kalan nesiller olarak tanımlıyor. Patlama Nesli içine doğduğu iyilik halinden alabildiğine yararlanmış, çocukluğu ve gençliği yaşamış geç evlenmiş, taleplerini ve kişiliğini ait olduğunu hissettiği grup içinde yaşamış fakat dünyayı değiştirmek için girdiği yoldan başarılı çıkamamıştır. X'in çocukluğu ise patlama neslinin bu karamsar günlerine denk gelen, koruma güdüsünün yükseldiği, politik yorgunluğun ve gerçekleştirilemeyen ideallerin çocuklara yüklenmesi şeklinde geçmiştir (Coupland, 1995).

Nesil üzerinde şekillendirme çalışmaları ise bu kez hükümet eliyle ve teşvik yasalarıyla değil, medya eliyle yapılmıştır. Gazete ve dergilerin sınırları aşmasıyla global bir pop kültürünün yaratılışı, medyanın ülkelerarası yalnızca dil değiştirmesi, ideolojik her şeyden uzak tutulan,

politikanın bir zümreye ait uğraş olduğu savunulan bir dönemde X Nesli, idealizm ve ideolojiden uzak durmaktan gurur duyan bir nesil olarak yetiştirildi (Kane, 2011).

Her ne kadar “zorla apolitik” olmak zorunda kalmışlarsa da, aslında liberal ve özgürlükçü muhafazakâr görüşleri destekliyorlar. Seçimlere ve oy kullanmaya inanıyorlar, seçimlere katılım oranları yüksek. İdeolojik etiketleri sahiplenirken kendi düşüncelerinden öte coğrafi, politik ya da yaşadığı çevrenin görüşlerine değer veriyorlar (Miller, 2011). Vietnam Savaşı, ulusal durgunluklar, ekonomik bunalımlar, artan boşanma oranları, savaş tehditleri içinde ülkelerin denge pazarlıkları, enflasyon, testler ve merkezi sınavlar, AIDS gibi global hastalıklar, Sovyet Rusya'nın yıkılışı, internetin keşfi yaşanan olayların yalnızca en önemlileri (Howe ve Strauss, 1992, s. 318-324).

Bu dönemin gençliği patlama nesline göre lise/kolej hatta üniversite mezunu olmaya önem veren nesil, bu okullarda kız ve erkek çoğunluğu ise neredeyse birbirine denk dağılım gösteriyor. Okula gitmeye başlayan göçmenler ise henüz azınlıkta ya da melez çocuklar (Carlson, 20th Century U.S. Generations, 2009). Kariyer planlarını bir yükseliş üzerine kurgulamış olan bu nesil, yükselmek için çok çaba ve zaman sarf etmiş ve tarihin son yedi nesli içerisinde en geç evlilik ve doğum oranlarına sahip olmuştur. Ailenin ayrı yaşam deneyimleri ise çoğu zaman farklı iş fırsatları sebebiyle ayrı yaşamak zorunda kalma sebebiyle yaşanmıştır (Carlson, 2008).

Twenge, neslin önem verdiği değerler olarak: toplum kurallarına uyan, dürüst, vefalı, saygılı, kendi ırkına ve dinine bağlı, gizliliğe önem verme, sır tutabilme, kibar olma, hataları kabullenme, demokratik siyaset... Grange, bu özellikleri Y Nesli'ne yaptığı incelemelerde çocuklarının onları nasıl tanımladıkları ve onlardan ne gibi nasihatler aldıkları üzerinden belirlemiştir (Twenge, 2009, s. 68,72,75).

X Nesli'nin yetiştirmeye çalıştığı nesil için en önemli katkısı “.net” kavramıdır. Her ne kadar 2000 yılında bir krizle yıkılmış bir bilişim sektörü çabası olsa da, X Nesli teknolojiyi kendisinden önceki nesillerden kat kat ileriye götürüp büyütüştür. Ancak onu kullanmak konusunda kendisinden sonra gelen neslin çok gerisinde kalmıştır.

Evlilik ve çocuk yapma anlayışlarında geçmiş nesillerden farklı bir anlayış izlediği için, iş yerinde patron olarak Bebek Patlaması Nesli'ne, hızla yükselmek isteyen ve hayretle birçok enstrümana özellikle de teknolojiye hakim olan Y Nesli'yle birlikte çalışmak zorunda kalmıştır. Bu da onun bir ara nesil ya da ikinci “kayıp nesil” olarak adlandırılmasına yol açmıştır. Doğum kontrol yöntemlerini etkin kullanmış, ailesel problemler ya da çocuk bakımında profesyonel destek almaktan çekinmemiş hatta bunu zaruri olarak görmüştür.

Çocuklarına nasıl anne-baba olmaları gerektiğini söyleyen binlerce öneri, kitap, sempozyum içinde en doğru yolu seçmeye çabalamış ve medyanın yoğun etkisi altında “çocuk merkezli aileler” in ebeveynleri olmuşlardır. San Fransisco Chronicle adlı gazetede köşe yazarlığı yapan Joan Ryan durumu şu şekilde yazmıştır: “Bizlere, şımarık, bütün dünyanın kendilerini tıpkı biz anne babaları gibi övmesini bekleyen, evrenin merkezinde kişiler yetiştireceğimiz söylendi. Yavan şakasına gülüp buzdolabına yapıştırdığı resimleri alkışlasak da, yaptığımız doğru mu diye gizlice endişeleniyoruz.”.

Neslin bireyleri özellikle genç yetişkinlik dönemine denk gelen 90’lı yılların sonlarında “Kişisel Gelişim” hareketiyle karşı karşıya gelir. Jack Canfield ve Marc Victor Hansen’in, Chicken Soup for the Soul (Tavuk Suyuna Çorba: Yüreğinizi Isıtacak Öyküler) kitabı bu dönemin başlangıcı sayılır yayına çıktığı 1993’ü izleyen yıllarda en çok satılan kitap olur ve 54 dile çevrilir. İçinde öyküler barındıran bu kitabın sonraki aşamaları ise neslin eksik olduğunu düşündüğü yanlarını hedefine almıştır. Konu olarak, “kendini ifade edebilme”, “hayır diyebilme ya da evet dedirtebilme”, “kendi iç dünyasını keşfetme”, “var olanlarla mutlu olma” gibi konuları seçen bu eserlerin ve birçok şehirde yine bu konularda düzenlenen konuşmalar sebebiyle nesil yetişkin dönemlerini kendini görmeye, keşfetmeye çalışarak geçirir (Taylor, 2010).

Toplum yararına çalışma faaliyetleri, gönüllü çalışmalar bu neslin yetişkinliğinin neredeyse ayrılmaz bir parçasıdır. 2008 verilerine göre ABD’de bu yaş aralığında devlete bağlı bir gönüllü aktivitede yer alan X Nesli tüm gönüllülerin %60’tan fazlasını oluşturmaktadır (Bureau of Labor Statistics, 2009).

4.1.3. Y Nesli’nin Yetiştirilme Şekli

X Nesli, kendisini yetiştiren “Patlama Nesli” ebeveynler gibi olmak yerine, çocuğuyla arkadaş gibi olmayı tercih eden bir nesil olarak öne çıktı. Aile çalışmaları uzmanı Billingham, “Anne ve babalar bundan sonra “anne ve baba” olmak istemiyorlar, çocuklarını sevmek ve en güvendikleri arkadaşlarıymış gibi onlara yol göstermek istiyorlar.” diyor (Twenge, 2009, s. 15). Strauss ve Howe’un ise yıllar öncesinde “yeni en mükemmel nesil” olarak tanımladığı bu çocuklar Amerikan tarihinde ki G.I. Joe nesli gibi vatansever, birlik içinde yaşayan ve tüm dünyayı genel bir iyilik haline taşıması beklenen özverili çocuklar olacaklardır (Howe ve Strauss, 2000, s. 4).

Anne ve babalar evliliğin, doğum kontrol yöntemlerinin, kürtajın özgürce uygulanabildiği bir dünyada doğum tarihlerini bile astrolojik inanışlarına uygun olarak belirledikleri “Y Nesli

bebeklerini” ilk istenen çocuklar olarak dünyaya getirdiler. Tarihin en büyük popülasyonuna sahip olan neslin (Schawbel, 2012) henüz doğmadan birçoğunun odası, oyuncakları hazır, daha önce doğumdan hemen sonra koyulan isimleri çoğu zaman öncesinde belirlenmişti, X Nesli’nin “kimseye güvenmeme” eğilimi, farklı doktorlara, aile danışmanlarına ve okul öncesi kurumlara danışılarak çocukları için en iyisini bulmayı amaçlayan bir anlayış getirmiştir. Douglas ve Michaels’in annelik ve çocuk bakımı üzerine yazdıkları danışman kitap *The Mommy Myth* anneleri “çocuğun daha doğmadan bir kişiliğe sahip oldukları”na ikna etmeye çalışmakta ve çocuk odası tasarımlarını “bu bizim çocuklarımızın etrafındaki narsistliğimiz...” olarak tanımlamıştır.

Aileler çocuklarının da görüşlerini alıyor, onları güvenmedikleri bir dünyanın güvenilir dostları olarak görüyor ve kendi kararlarını kendisi vermesi adına teşvik ediyorlar. Gelişmekte olan özsaygı davranışlarıyla birlikte Y Nesli özel olduğunu, kendisiyle gurur duyması gerektiğini ve yaptığı davranışların kendi kişiliğini ve benzersizliğini gösteren özellikleri olduğunu düşünüyor.

Henüz anaokuluna giderken kendi kıyafetlerini seçen çocuklar, büyümeye başladıklarında ailelerine hangi arabayı alacakları veya nerede yaşayacakları konusunda fikir veriyor. *Sun-Times*’daki bir makalede bir grup ergen ve aileleri üzerine yapılan araştırmada, bir kız çocuğunun babasının yeni işine karar vermesine yardım ettiği, bir diğer gencin de ev dekorasyonu ve elektronik eşya alımıyla ilgili kararları verdiği ortaya çıktı. Ergenlerin %40’ı aile kararlarıyla ilgili fikirlerinin çok önemli olduğunu düşünüyor. Bir ailenin iki kızı, anne ve babasını ikinci arabalarını alma konusunda ikna etti. Kızların annesi Christine Zapata, “Kızlarıma her zaman kendi fikirlerini söylemelerini öğütledim. Ama sanırım bazen kendi kazdığım kuyuya düşüyorum” diyor.

Y Nesli’ne düşüncelerinin ve hislerinin farklı olduğu aşılmalıdır. Okulların, ailelerin ve medyanın özsaygıyı eğitim kavramının merkezine koymasıyla bireyin “sorgulanmayan önemi”ni ve gençlerin geleceğe yönelik “sınırsız iyimserliklerini” yüceltmıştır.

Neslin, ebeveynleri X Nesli ya da son dönem Patlama Nesli olmuştur, ancak okul ya da medya vasıtasıyla alınan eğitimde genellikle Patlama Nesli’nin bireyleri etkindir. Y Nesli, X’ten kötü sözler söylememesini, küfür etmemesini, dürüst ve onurlu yaşamasını öğütleyen sözcükler duyarken; Patlama Nesli’nin yaşadığı hayatın; farklılıklarını, yüceltilen gençliğini, heyecanını belki biraz da abartılmış bir biçimde medyadan dinlemektedir (Deal, 2006). 1993’te ABD’de başkanlık koltuğuna oturan Bill Clinton, yeni neslin şekillendirilmesine sahip çıkan bir oluşumla devreye girmiş bir Bebek Patlaması Nesli mensubudur. Yeni Demokratlar olarak tanımladığı partisinde gençlik çalışmalarını başlatmıştır. Politik kimliklerinden arındırılmış ve

tüketim odaklı yetiştirilmiş bir nesil olduğu iddia edilen Y Nesli için Clinton'un "üçüncü bir yol" politikası uygun bir seçim olarak görülmüştür (Grossberg, 1983, s. 104-126). Politikanın ideolojilerden arınmış ve kişinin kendisini ifade edebileceği bir araç olmaktan uzak tutulmuştur. Y Nesli gençliği ise medyanın etkisiyle "echo boom" olarak tarif edilen, "yüksek nüfuslu bir neslin alım heyecanı" olarak tanımlanan sürece girmiştir. (Wile, 2013) Clinton'un ABD seçimlerinde kullandığı "rozetler" bu sembolik sahip olmanın eserlerinden birisidir. 2001 yılında Clinton'un yönetimi George W.Bush'a teslim etmesiyle, demokrat partinin gençlik politikaları hükümetin programından çıkarılmış, neslin gelişimine dair tüm işleyiş kendi haline bırakılmıştır (Kolbert, 1994).

Kıyafetler, saç şekilleri, dinlenen müzik ve tüm bunlara sahip çıkan ve dilediği her şey olmakta özgür bırakan bir ortam içerisinde ABD ve etkisi altında ki Avrupa, Avustralya kıtalarında dönemin en yüksek ekonomik arzlarını oluşturmayı başarmışlardır. Yükselen ekonomik beklentiler sebebiyle artan enflasyon oranları ve yaşanan ekonomik krizler bu neslin en yüksek genç-işsiz oranlarına ulaşmasına sebep olmuştur. (Bureau of Labor Statistics, 2009) Bunların sonucunda 2011 yılında ABD'de sonrasında ise Kanada'da ve bazı ülkelerde Occupy! (İşgal et!) hareketleri gelişmiştir. Bunların işsizlik ve ekonomik hareketlerle mi yoksa gençliğin genel bir memnuniyetsizlik içinde olması sebebiyle mi geliştiği tartışma konusu olmakla birlikte, spontane gelişmesi, liderin ya da ideolojinin hatta bir grubun dahi bulunmaması sebebiyle bir "gençlik hareketi" olarak tanımlanamayacağı ifade edilmiştir (Kelly, 2008, 7).

Neslin gençliğine atıfta bulunan bazı kaynaklarda ismi, Bumerang Nesli ya da Peter Pan Nesli olarak adlandırılmıştır (Shaputis, 2004). Bu etiketin sebebi geçmiş nesillere oranla bu neslin ailesiyle daha uzun süre yaşaması ve zaman zaman yüksek konut/kira bedelleri, pahalı eğitim giderleri, ebeveynlerin yanında nispeten yüksek refah yaşama imkanının bulunması sebebiyle Y Nesli'nin bireylerinin eve dönmeleri sebebiyledir (Kimberly, 2007). Aynı zamanda katıldıkları politik aktivitelerde de benzeri bir durumu görmek mümkündür, üniversiteler ve gençlik üzerine araştırmalar yapan Kelley, bir kamp üzerine uyguladığı çalışmasında, üniversitedeki problemini anne ya da babası vasıtasıyla çözmeye çalışan öğrenciler, profesörlerle çocuklarının durumunu ve notlarını görüşen ebeveynlerden bahsetmiştir (Kelley, 2008). Bu alandaki bir bilimsel çalışma örneğini Georgia Üniversitesi'nde aileler ve cep telefonu kullanımına yönelik yapılmış bir çalışmada Mullendore'un cep telefonuna ilişkin yaptığı "dünyanın en uzun göbek bağı" tanımlamasında görebiliyoruz (Waterson, 2006). Türkiye'de Occupy Wall Street benzeri bir hareket olarak gösterilen Gezi Parkı Eylemleri sırasında yapılmış bir anket çalışmasında ise gençlerin %60'ının eyleme ailelerinin bilgisi dahilinde geldiği ölçülmüştür. Bir başka nokta ise direnişin ilerleyen günlerinde ailelerin de parka gelişi ve eylemlere çocuklarının yanında

katılmasıdır. Nesiller konusunda çalışmalar yapmış olan Evrim Kuran bir dergiye verdiği röportajında ebeveyn ve çocuk ilişkisini şu şekilde anlatmıştır: “Y nesli için anne-baba sonsuza dek en iyi arkadaş, ölümüne kanka. Bizim zamanımızdaki gibi değil. Sadece eyleme giderken değil, her işinde böyle, hep anasına babasına danışıyor. Birlikte çalıştığım şirketlerde, bu gençlerin ailelerini işin içine soktuğunuz zaman, motivasyon bir anda tavan yapıyor.”

Neslin ilk bireyleri 30lu yaşlarına yaklaşmış olsa da Brigham Young Üniversitesi’nde yapılan bir çalışma bu neslin “yetişkinlik” tanımına farklı bakış açılarının olduğunu belirlemiştir. Araştırmanın ortaya çıkardığı sonuç “büyümeye karşı” ve “erken yetişkinlik” olgusuna karşı çıkan yetişkinliği yaş ile değil evlenme, çocuk sahibi olma gibi “yetişkinliğe ait ritüelleri” gerçekleştirme olarak kabul eden bir nesil olduğudur (Lusk, 2007). Çalışmada bulunan Dr.Larry Nelson bir gazeteye yaptığı açıklamasında “çocukluğu, gençliği ve yaşlılığı öteleyen bir anlayışın varlığını da şu şekilde açıklıyor “geçmiş nesiller olanları hep aşama aşama gerçekleştirdi, bir iş bulur ve onda kalıcı olurdu, ardından çabucak evlenir ve yuvanızı kurardınız. Gençlerin bunun sonucunda ilerlemeyen kariyer basamakları, boşanmış çiftler ve mutsuz insanları görerek aynı iş fırsatlarını defalarca ölçüp tarttıkları gibi evlilik için de benzeri dikkatli adımları atıyorlar, bu onların çok geç yaşta evlenmelerine neden olsa bile...” demiştir (Lusk, 2007).

4.2. ÖZ-SAYGI HAREKETİ

Psikolojiye ait bir terim olarak öz-saygı bir bireyin kendi kişilik değerlerini ya da kendine olan saygınlığını tanımlar (Branden, 2001, s. 73).

Bu kavramın üç önemli bileşeni vardır,

1. Öz- saygı, insanın yaşam boyu canlılığını sürdürebilmesi, normal ve sağlıklı bir gelişim gösterebilmesi için gereklidir.
2. Öz-saygı, kendiliğinden bireyin inançlarına ve bilincine dayalı olarak ortaya çıkar.
3. Öz-saygı, bireyin düşüncelerine, davranışlarına duygularına ve eylemlerine bağlı olarak oluşur.

Öz-saygı kişinin kendisine atadığı bir yargı olma mekanizmasını kendi benliğine yöneltmesi ve varlığını kendine meşrulaştırmasıdır. Smith ve Mackie (2007,s107) “Benlik tanımı, benliğimiz hakkında düşündüklerimizdir, öz saygı ise bu benliğin pozitif ya da negatif evrimleri hakkında ne düşündüğümüzdür.” (Smith ve Mackie, 2007, s. 107).

Hareketin öncül sözü olan, “Kişiler kendilerini sevmeden başkalarını sevemezler.” sözü 1956 yılında Ericc Fromm tarafından söylenmiştir (Burr and Christensen,1992,Undesirable Side Effects of Enhancing Self-Esteem). Sosyal öğrenme kuramcısı Morris Rosenberg, 1960 yılında benlik saygısı üzerine çalışmalar yapmış ve Rosenberg öz-benlik algısı anketini oluşturmuştur.

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisinde öz-saygıyı, tanınma, kabullenme, takdir edilme ihtiyacının giderilmesi sonucu gelişen bir durum olarak görmüş, iki farklı öz-saygı türü belirlemiştir. Kişinin kendini gerçekleştirmesine destek olan bir dış etki ile gelişen öz-saygı, kişinin kendi davranış ve tutumlarını değerlendirmesi ile ortaya çıkan öz-saygı.

Sosyometri uzmanları ise öz-saygının bir izan sistemi olduğunu ve etkileşim kurduğu kişinin statüsünü kontrol etmek için geliştiği fikrini savunur (Greenberg, 2008).

Carl Rogers’ın ele aldığı şekliyle öz-saygı ise, hümanistik psikoloji temelinde açıklanır. Her insan, hiçbir ayırım gözetmeksizin değerlidir ve diğerleri tarafından saygı görmeyi hak etmektedir. Bu sebeple en kötü duygulara sahip insan dahi toplumsal varlığın ona saygısını ve varlığını kabullenmesini hak eder. Bu tutum kişinin topluma zarar vermesini onaylayan bir çatışma yaratmaz, toplumun kişinin öz-saygısına zarar vermesini engeller (José-Vicente Bonet’den Akt. Schacter, Gilbert, ve Wegner, 2009).

Rogers’ın bu tutumu ve hümanistik psikolojinin bu dalı eğitim konusunda çalışmalar yapan sosyolog ve psikologları ardından da yürütülen eğitim politikalarını etkiledi. Bir kişinin hayatında deneyimlerinin benlik saygısını geliştirmede önemli bir kaynak oluşu, bu kaynağın önce aile sonrasında ise en geniş anlamını okul yıllarında ve akademik başarılarında elde ettiği öngörüldü (Crocker, Sommers, & Luhtanen, 2002). Bir kişinin sürekli başarı kazanması ve sürekli kaybetmesiyle değişen öz-benlik ve öz-saygı durumları araştırıldı ve önemli etken durumlar oldukları kanıtlandı. Okula giden çocuğun o döneme kadar kendi içinde geliştirdiği öz-saygısını diğer okul arkadaşlarıyla karşılaştırması, onlar üzerinden kendini olumlu ya da olumsuz görmesinin ve yargılamasının etkileri başta Amerika Birleşik Devletleri eğitim politikalarına öz-saygı gelişimini sağlayan değişiklikleri ekledi (Butler, 1995).

4.2.1. Öz-Saygı Hareketinin Yükselişi

1960’lı yıllardan itibaren öz-saygı akademik bir kavram olmaktan çıktı ve Coopersmith’in bu kavramı “kendinize saygı duymayan başkasına da saygı duymayacaktır.” (Coopersmith, 1967). Biçiminde ele alış hareketi bir ”fikir” ve “moda” akımı haline geldi. Bu haliyle öz-saygı kavramını akademik olarak tekrar şekillendiren ise psikoterapist Nathaniel Branden oldu.

Branden, öz-saygının bugün uygulanan ve algılanan şeklinin oluşmasını sağlayan, okul ve eğitimde öz-saygı çalışmalarını literatüre katmıştır. ‘Öz-saygı nedir ?’, ‘Nasıl artırılabilir ?’, ‘Özel olduğunu bilmek ve özel hissetmenin yararları nelerdir?’ sorularının cevaplarını verdiği çalışmalar Amerikan okullarında öz-saygı eğitimlerinin temeli olmuştur (Leary ve Baumeister, 2000).

Öz-saygının 1980’li yılların sonunda resmen bir eğitim sistemine nüfuz etmesi Kaliforniyalı politikacıların hareketi sahiplenmesiyle olmuştur. Meclis üyesi John Vasconcellos, düşük öz-saygının cinayetlere, genç hamileliğine, okul başarısızlığına ve uyuşturucu bağımlılığına neden olduğuna inanıyordu. Gençlerin öz-saygılarının artırılmasını sağlamak adına önemli bir maddi kaynağın kullanılabilceğini savundu. Öz-saygının artmasıyla düşen suç oranlarının ve kendine güvenen gençlerin sayısında ki artışın, birkaç sene içinde devlete bu uğurda harcanandan daha fazla gelir getireceğini iddia etti (Leary ve Baumeister, 2000).

John Vasconcellos, öz-saygı ve kişisel sosyal sorumluluk bilincini geliştirmek için dönemin California Eyalet Valisi George Deukmejian’ı üç sene sürecek bir öz-saygı çalışması için ikna etti. Ancak oluşturulan rapor Vasconcellos’ un beklediği gibi olmadı, her aşamasında öz-saygı kazandırıldığı iddia edilen deney grubu bireyleri ile kontrol grubu arasında ölçülebilir bir farklılığın oluşmadığı görüldü. Görevde yer alan bilim adamları henüz net bir sonuç için erken olduğunu iddia etseler de 1995 yılında hareket resmi kurumlardan tamamıyla ayırıldı ve Ulusal Öz-Saygı Birliği (NASE) adı altında kar amacı gütmeyen bir kuruma dönüştürüldü (Leary ve Baumeister, 2000).

Bu çalışmalar sırasında hem öz-saygı tanınmış hem de henüz geçerliliği resmi olarak kabul edilmemişken eğitim programlarının en önemli öznesi haline gelmişti. ABD’de bir psikoloji profesörü olan Roy Baumeister öz-saygının yerleştirilmesinin ve yerleştirildiği iddia edilen bu davranışın ölçülebilmesinin ne kadar mümkün olabileceğine dair eleştirilerde bulundu ve devlet organlarınca yapılan ve olumsuz sonuçlanan bu çalışmada yer alan bilim adamlarının yanlış metodolojilerine karşı eleştirilerde bulundu. Öz-saygının birçok sosyal problemin çözümü olacağını, bu hareketten vaz geçilmemesi gerektiğini söyledi. Bu konuda akademik başarı ve öz-saygının bağlantılı olduğu iddiasını ortaya koyan bir çalışmaya başladı. Öz-saygısı olan birey daha iyi iletişim, daha fazla girişkenlik ve iyi ilişkiler sayesinde akademik olarak başarılı bir birey olacak bundan yoksun olanlar ise, kişilerarası iletişimde zorbalıktan yeme bozukluğuna kadar giden birçok kötü özelliğin etkisi altında kalacaktır. Baumeister, çalışmasını istediği gibi sonuçlanmamasının ardından yıllar sonra bu araştırmancının kariyerinin en büyük hayal kırıklıklarından birisi olduğunu söylemiştir (Baumeister ve Tierney, 2011, s. 192).

Öz-saygının bu yeni tanımının, akademik araştırmalarda bekleneni verememesi onu inceleyen araştırmacıları farklı açılara yönlendirdi, bu araştırmalardan birisi de Psikoloji Profesörü Nicholas Emler’i istenmedik durumlarda olan gençler üzerinde çalışmaya yöneltmiştir. Genç hamileliği, şiddet, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, ırkçılık gibi durumlarla baş eden gençleri ele alan Emler araştırmasının sonunda bu gençlerde öz-saygının az olmasının bir problem olarak var olduğunu ancak birden fazla problem yaratabilecek olan durumun varlığı sebebiyle bunun olanlara tek neden olarak gösterilemeyeceğini sonuç olarak ortaya koymuştur (Emler, 2002).

Emler’in çalışmasında ki en önemli nokta öz-saygısı gereğinden yüksek olan bireylerin topluma, düşük olanların ise kendilerine zarar verme potansiyellerinin fazla olduğu sonucu olmuştur.

Alanında en güncel ve kapsamlı araştırmayı ise San Diego’lu Profesör Jean M. Twenge (2009) yapmış ve Amerika’nın öz-saygı eğitiminden geçmiş bireyelerinin neden bekleneni vermeyen bir nesil yarattığını sorgulamıştır. Genç Amerikalıların narsist, saplantılı ve depresyona meyilli olduğu yönündeki tezini öz-saygı hareketiyle ilişkilendiren çalışmasını “Ben Nesli” adıyla kitaplaştırmıştır.

Öz-saygı çalışmaları, akademik eksende bireyin kendisinde beklenen etkiyi yaratmamış olsa da kuvvetli bir sosyal-mühendislik faaliyeti deneyi haline gelmiştir. Hirschi’ye göre öz-saygı kontrolü ile bireyin, toplum tarafından istendik davranışlara yöneltilmesi, sosyal ve ekonomik gelişiminin şekillendirilmesi sağlanmıştır. Bireyi topluma bağlayan bazı temel unsur ve kurumlar (aile, okul, arkadaş grubu, inanç ve toplumsal değerler) bu temelden hareketle ortaya atılan “sosyal kontrol kuramı”, insan davranışının denetimini ve bu denetimle ilintili kurumsal süreç ve yapılar büyük önem vermektedir. Bireylerin bu kurumlara bağlılıklarının zayıflaması, onların toplumsal olarak denetlenmelerine ilişkin problemleri de ortaya çıkarmaktadır. Bireyin, aile, okul ve arkadaşlık gibi geleneksel kurumlara olan bağlılığı ne kadar fazla olursa, toplumsallaşması artar, suça yönelmesi de azalır (Hirschi, 1969).

4.2.2. Avrupa ve Amerika’da Öz-Saygı Hareketi

Coopersmith ile Amerika’da ismini duyuran öz-saygı hareketi, henüz bir kurum tarafından onaylanmadan Amerika’nın okul öncesi eğitiminden üniversitelerine kadar benlik üzerinde arttırılması talep edilen bir kişilik özelliği haline geldi. Öncelikle bazı okulların bu disiplin içinde eğitim verdiklerinin reklamını yapması, sempozyumlar ve aile kurslarında öz-saygı eğitimlerinin verilmesi ve akademik olmayan iddiaların bu pratiği olmazsa olmaz bir yeni dünya

düzeninde var olma yönü olarak göstermesi öz-saygı hareketinin Amerika’da 5 yıl gibi kısa sürede ülke geneline yayılmasını sonrasında ise resmi eğitim politikalarında yer bulmasını sağlamıştır.

Kendine saygısı olan çocuk yetiştirme kılavuzları, ebeveyn kursları, öz-saygıya yönelik çocuk kitapları (Ben Özelim, İstedğim Her Şey Olabilirim) bu dönemde yayınlandı ve birçok ünlü okulun listelerine girdi (Taylor, 2010).

Bireyin, benliğine öz-saygıyı enjekte etmenin yollarını arama o daha doğmadan başlıyor. Reklamlar aileleri mükemmel bir çocuk odası hazırlamaları konusunda ikna ediyor çünkü oda çocuğun kişiliğini ve bireyselliğini “yansıtıyor” (Douglas ve Michaels, 2005, s. 17).

Kişinin iyi yetiştirilip yeterli öz-saygıya sahip olmasının ardından her istediğini yapabileceğine olan büyümlü inanç, çabanın önce X Nesli’nin kendi benliğini bulma çabalarında ardından da çocuklarına bunu aşılama isteğine kadar yol aldı (Taylor, 2010). Bir yabancı bir Amerikalının minnacık bir çocukla konuşmaya çalıştığını görebilir. Ebeveyn “şimdi gitmek ister misin? diye sorar. Uykusu olduğu her halinden belli olan ve bir yandan da ağlayan çocuk “Hayır!” der. Böylece aile parkta hoşnutsuzca oturmaya devam eder. Önceki nesiller gibi çocuklar için her kararı kendimiz vermeyi ya da çocuklarımızdan görölmelerini ama duyulmamalarını beklemiyoruz. Bütün bunlar çocuğa en önemli şeyin kendi istekleri olduğunu öğretiyor (Taylor, 2010).

Taylor, benlik saygısının son 40 yılın en yanlış anlaşılmiş ve uygulanmış kavram olduğunu söyler. Yapılan tüm çalışmaların verdiği olumsuz, ilişkisiz sonuçlara rağmen ABD özelinde sosyal mühendislik çabası olarak uygulanmış ve devlet kurumlarınca da kabullenilmiş bu sonucun artık bir problem aşamasında olduğunu ifade eder (Taylor, 2010). Mayıs 2005’te Amerika’da lise öğrencileri sistemin tamamen değiştiği bir üniversite giriş sınavına girdiler, yeni soruların en göze çarpan özelliği, öğrencilerin yazma kabiliyetlerini sınavan kompozisyon kısmıydı. Verilen konunun dengeli dağılımından oluşan bir kompozisyon yerine, öğrencilerden istenen, “konuyla ilgili bakış açılarını” geliştirmeleriydi. Yani yüksek puan almak için sorunun bir yönünü tartışmak önemli. O da size ait olan yönü. Sınav hazırlık kitabı “Yeni Kaplan SAT 2005’te “Önemli olan tarafınızı belirleyip kendi hislerinizi yazmanız. Sizden beklenen diğer insanların ne düşünebileceği değil, sizin ne düşündüğünüzü yazmanız” diye tavsiyede bulunuluyor (Twenge, 2009, s. 103). Sınavda yapılan hataların düzeltilmediği, bir birincinin ya da kaybedenin olmadığı yarışmaların tek amacı kişinin “öz-saygı” sına zarar vermemektir.

4.2.3. Türkiye’de Öz-Saygı Hareketi

Öz-saygı hareketi Amerika’da National Association for Self-Esteem (NASE) kurumunun devlet desteğiyle kurulması ve geniş kapsamlı araştırmalar yapmasıyla resmi hatta politik bir kimlik kazanmıştır. Türkiye’nin bu alandaki gelişimi ise AB üyeliği kapsamında dahil olduğu sözleşmelerin ve paketlerin etkisiyle gelişen bir yapı arz etmiştir. 1995 yılında Türkiye’de uygulamaya geçen Çocuk Hakları Evrensel Bildirgesi ile (Özden Y. , 2005, s. 21) eğitim alanında ilk değişiklik hareketi başlatılmış, 1996 yılında yapılan MEB şurasında ise ilköğretimde bireye toplum yaşamı hakkında temel bilgilerin verildiği “Hayat Bilgisi” kitaplarında pedagojik düzenlemeler yapılması kararı alındı (Milli Eğitim Bakanlığı, 1996).

Yapılan çalışmalar sonucunda 1998 yılında ortaya çıkarılan Hayat Bilgisi kitaplarının amacı şu şekilde tanımlandı: İlköğretim ilk üç sınıfında yer alan hayat bilgisi dersi, yapılandırmacı yaklaşımını dikkate alarak öğrencilerin kendi girişimleriyle gerçekleştirecekleri ve öğretmenleri öğrencilere doğrudan bilgi aktarmak yerine rehber öğretmen rolünde etkinlikler aracılığıyla temel yaşam becerilerinin yanı sıra, olumlu kişisel nitelikler geliştirmelerini amaçlamıştır (Özdemir M. , 1998). Hayat Bilgisi Öğrenme ve Öğretme Etkinlikleri. Ankara: Pegema) Açıklamada da görüldüğü üzere “yapılandırmacı”, “rehber öğretmen” ve “olumlu kişisel nitelikler” kavramlarıyla yeni bir eğitim anlayışına yönelimin mevcut olduğunu bu yönelimin ise daha öncesinde yer alan eğitim anlayışından daha farklı bir yapının etkinleştirilmeye başladığının kanıtıdır. Ancak devlet yönünde yapılan bu çalışmalarda net bir öz-saygı geliştirme etkinliği henüz görülmemektedir. Bu dönemde öz-saygı’nın gelişmesi ve eğitim alanında yer bulması adına ICSE (International Council of Self Esteem)’in Türkiye temsilcisi Nil Gün’ün okullara öz-saygı derslerinin girmesi için yaptığı çalışmalar ve Saim Koç ile birlikte yazdığı Özsaygı/ Öncelikler Listesinde Kaçınıcı Sıradasın? İsimli kitabı yapılan çalışmalara örnek gösterilebilir. Eğitimci Nil Gün, 2000 yılında ilk öz-saygı derslerini özel bir okulda vermeye başladı (Gün, 2002). Bugün özel kreş ve anaokullarının birçoğunda öz-saygı dersleri verilmekte, bu derslerde Amerikan ekolünden olan yayınlar ve çalışma kâğıtları kullanılmaktadır (Sevinç, 2005, s. 7).

Öz saygı eğitiminin ilköğretim düzeyine ve dolayısıyla Milli Eğitime dahil edilmesi ise, 2004’te pilot program olarak başlatılan yeni “Hayat Bilgisi” kitabı ve “Öğreticinin Eğitimi” çalışmasıyla başlar (Özden, 2006).

Türkiye’de öz-saygı hareketinin en önemli etkenlerinden biri kişisel gelişim kitaplarıdır. Türkiye’de 1980’li yılların sonundan itibaren yayımlanan kitaplar içerisinde iş yaşamına ve kişisel gelişime ilişkin kılavuz niteliğindeki kitapların yoğunluğu artmış; kitabevlerinde kişisel

gelişim kitaplarına artık ayrı bir yer ayrılmaya başlanmıştır. Bunun sonucu olarak kişisel gelişim ayrı bir kategori olarak kavramlaştırılmaya ve zihinlerimizde yer etmeye başlamıştır. Her biri olumlayıcı/iyimser bir dille kaleme alınan bu iletişim tavsiyesi niteliğindeki kitaplar, toplam satış hacimleri göz önünde alındığında en fazla tüketilen kitap grubu olarak öne çıkmaktadır. Bu kitapların temsil ettiği iletişim anlayışı ile popüler bir hale gelen olumlayıcı bir iletişim kavramı öne çıkarılmakta ve bu kitaplarda iletişim kavramına ve iletişimle ilgili olgulara merkezi bir yer verilmektedir. Bu kitaplar aracılığıyla bize belli bir biçimde konuştuğumuzda, iletişim kurduğumuzda verimliliği artıracığımız, günlük hayatımızda ve çalışma yaşamımızda bu şekilde başarılı ve mutlu olacağımız anlatılmaktadır. 1980 sonrasında kişisel gelişim kavramını kitaplarında ilk defa kullanan isim Doğan Cüceloğlu'dur. Cüceloğlu ile birlikte Üstün Dökmen ikinci kuşak kişisel gelişim yazınının en çok tanınan ismidir. Yenilik ve değişim iddiası kişisel gelişim yazınının temel iddiası olup, kişisel gelişim yazarları kendilerini yenilik ve değişimin öncüleri olarak kabul etmektedirler. Günümüzde sadece kişisel gelişim alanında uzmanlaşmış pek çok yayınevi bulunmakta ve satılan kitapların %20'lik bölümünü kişisel gelişim kitaplarının oluşturduğunun tahmin edilmektedir. Kişisel gelişim yazını kendi içinde zihinsel ve ruhsal gelişim kitapları olarak alt kategorilere ayrılmaktadır. Kişisel gelişim adı altında ele alınan konuların çeşitlenmesi kişisel gelişim yazınının kendi içinde sınıflandırma gereksinimi duyacak kadar alanını geliştirme yolunda olduğunu göstermektedir. Türkiye'de kişisel gelişim kitaplarına doğan ilgi 1990'lı yıllarda başlamış, ancak asıl patlamanın ise 2001 krizinden sonra yaşanmıştır. Bize kendimizden başka yardım edecek hiç kimsenin kalmadığı, çalışma yaşamında kaygı ve güvensizliğin egemen olduğu kriz ve ertesi dönemler, kişisel gelişim yazınının, ancak kendinize siz yardım edebilirsiniz tarzındaki yaklaşımının yeşermesine uygun bir zemin oluşturmaktadır (Özdemir, 2010).

Bu eserlerin Türkiye'de ki öz-saygı hareketinin resmi olmayan okulu olduğu söylenebilir. Yeni ilköğretim müfredatı ile birlikte anaokullarına kadar yaygınlaştırılmaya çalışılan bu anlayışın formel eğitim süreçlerinin tamamında var olan ağırlığı da giderek arttırılmaktadır (Sezik, 2002).

4.3. BÜYÜK TOPLUMSAL HAREKETLERİN YOKLUĞU

Toplumsal hareketler, belirli bir sosyal konuyu temel alan ve gruplar halinde gerçekleşen eylem türüdür. Yeni bir oluşuma sebep olur ya da var olan oluşum üzerinde etki yaratır (Tilly, 2004, s. 18). Toplumsal hareketlere dair bilimsel ilk tanım 1848 yılında Lorenz von Stein'in Sosyalist ve Komünist Hareketler kitabında tasvir edilmiştir. Tanımda büyük ekonomik değişimler, politik hareketler ve savaşlar toplumsal hareketlere örnek olarak gösterilmiştir (Tilly, 2004, s. 18).

Savaşlar, ekonomik ve siyasi krizler, büyük göçler tüm dünyanın maruz kaldığı büyük toplumsal hareketlere dahildirler.

1914 yılında I. Dünya Savaşı, savaşın hemen ardından en az dünya savaşları kadar yıkıcı bir sosyal etkiye sebep olan 1929 ekonomik krizi, bu krizin ardından II. Dünya savaşı büyük krizlere ve bunalımlara birer örnektir. Yaşanan olaylar milyonlarca insanın sosyal hayatını derinden etkilemiştir. Tamamı global olarak yaşanan bu krizler nesillerin yetişme ve yetiştirme davranışlarında büyük etki etmiştir. Araştırmanın temelinde Y Nesli ve onunla birlikte çalışan üst nesiller ele alındığı için büyük toplumsal hareketleri örneklerken Bebek Patlaması Nesli'yle başlayan dönem referans olarak alınmıştır.

4.3.1. Bebek Patlaması Neslinin Yaşadığı Toplumsal Hareketler

1946 ile başlayan bu dönemin en büyük toplumsal hareketi İkinci Dünya Savaşı sonrası toplumsal hareketliliğine maruz kalmış olmalarıdır. İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesi, yıkıntılar ve kayıplara rağmen tüm Avrupa'da morallerin yükselmesine ve benzeri acıların tekrar yaşanmaması için dikkatli adımlar atılmasına sebep olurken, ekonomist Fröbel, ABD için bunların yanında birde Birleşik Krallık' tan devralınan ekonomik ve sosyal dünya liderliği konumundan söz eder (Fröbel, 1983, s. 12). Avrupa'nın ekonomik düzenini toparlaması için senelere ihtiyacı varken, ABD yeni bir dünya düzeni talebiyle Amerikan Rüyası' nı yaratır. Herkesin eşit olduğu ve çalışmanın mutlak başarıya ulaştırdığı bu dönemin şüphesiz ekonomik ve sosyal bir umuda teşvik ettiği açıktır (Kamp, 2009).

ABD'de hissedilen bu iyilik hali ve devletin G.I. Bill kanunuyla askerden dönenlere 10 yıl süreyle düşük faiz ile kredi, iş ve aile kurma teşviki vermesiyle birleştiğinde dönem Amerikan tarihinin en büyük nüfus artışına sebep olan sürece girmiştir (Census, 2010).

G.I. Bill kanunundan 6,6 milyon ABD vatandaşı faydalanmıştır (Vanity Fair, 2009). Benzeri nüfus arttırma çalışmaları dünyada da yankı bulmuş İngiltere ve Fransa'da nüfus çalışmalarıyla doğum için teşviklerde bulunmuştur (Sauvy, 1974).

Türkiye'de ise nüfus artışını teşvik eden konuşma ve haberlerin yapılması, çok çocuklu ailelere hazineye ait topraklardan tarla bağışlanması, altıdan fazla çocuklu ailelere vergi muafiyetinin getirilmesi gibi teşviklerde bulunulmuştur (Bağcı, 2010, s. 219).

Yüzde yüzün üzerinde bir doğum oranı, başarıyla sonuçlanmış ilk sosyal mühendislik çalışmasıydı, nüfus artışı istenilen seviyeye çekilmişti, yeniden yapılanma hızlanmıştı ve bu dönemde doğan çocuklar geleceğin ekonomik patlaması neslini (echo-boomers) yaratacaktı.

1947 yılında ABD, Marshall Planı'yla Avrupa'da dönemin diğer büyük gücü olan Sovyetler'e karşı ilk kutuplarını oluşturmaya başladı soğuk savaşın başlaması olarak adlandırılan bu sürecin yanında 1950'li yıllarda başlayıp 20 sene sürecek ve hem ekonomik hem sosyal kayıplarla sürecek bir süreç başlamış oldu. ABD'de halk Amerikan Rüyası'ndan tekrar "ordu seni istiyor" afişlerinin asıldığı sürece çekildi ve Dünya geneli borsa çöküşlerine, duran ithalat ve ihracat süreçlerine, stoklamaya, kutuplaşmaya zorlanmaya maruz bırakıldı. ABD'den 19.000 km uzakta cereyan eden savaş, televizyon sayesinde Amerikalıların oturma odalarına taşınmıştır. Savaş görüntüleri olarak ölen, yaralanan, acı çeken asker görüntüleri, savaş sırasında mağdur olan sivil halkın durumu, insanları savaştan soğutmuş ve böylece ABD kamuoyunun savaşa olan desteği her geçen gün azalmıştır. 1960'lardan itibaren Vietnam Savaşı yaygın halk muhalefetini ortaya çıkartmış ve Amerikalı gençler arasında haksız bir savaşa karşı bir duruş ortaya çıkmıştı. 1962 yılında Amerika'nın Sovyet tehdidine karşılık Türkiye'ye nükleer başlıklı füze yerleştirmesine karşılık Sovyetler' in de Küba'ya bir füze yerleştirmesi bu krizin doruğa ulaşmasına sebep oldu. 6.6 milyon kişinin yararlandığı G.I. Bills teşvikleri sonucu artan iç borçlanma yeni bir ekonomik çöküşe yol açar. Çöküş tüm dünya genelinde hem ekonomik hem politik güvensizlik bırakacak şekilde sona erer.

Neslin çocukları gençliğinde önce sosyal özgürlükler için (kadın hakları, insan hakları, çevreci hareketler) eylemlere katılmış, rock'n roll kültürüyle tanışmış ardından da savaş karşıtı eylemler, anarşizm ve anti-militarist akımlara yönelmiştir (Schuman ve Scott, 1989). Toplumsal, hümanist ve kolektif çalışmalara değer vermiştir.

4.3.2. X Nesli'nin Yaşadığı Toplumsal Hareketler

1960'lı yıllarda doğan bu nesil İkinci Dünya savaşını yaşayan anne ve babaların çocuklarıdır. Douglas Coupland "Hızlandırılmış Bir Kültürden Masallar" isimli kitabında bu nesilden genç-yetişkinler olarak söz eder. Savaş döneminin demografik süreci sebebiyle nüfusları Bebek Patlama Nesli ve Y Nesli arasında kalmıştır, gençliğini Bebek Patlama Nesli'nin yaşlanmasıyla meydana gelen sosyal güvence kanunlarının yol açtığı ekonomik bunalımlar, toplu göçler ve iç savaşlar ekseninde yaşamışlardır (Coupland, 1995).

Nesil ABD’de politik bir boşluk ve güvensizlik yaratan John F. Kennedy cinayetine, cinayetin ardından gelen yoğun güvenlik önlemleriyle donatılmaya başlanılmış bir Amerika’ya şahit oldu. Vietnam Savaşı’nın ardından yaşanan güvensizlik ortamı içinde Watergate skandalı da Amerikan Rüyası’ nın giderek güvensiz bir hayal olduğunu göstermeye başladı, Berlin duvarının yıkılması ardından Çernobil felaketinin yaşanması bir yandan Sovyetler Birliği’ni hızla zayıflatan süreci başlattı bir yandan da dengelerin tekrar ABD’ye kaymasına sebep oldu (Sweezy vd., 1983).

ABD, Ortadoğu’da bulunan karışıklığı değerlendirerek Arap-İsrail savaşına silah satışı desteğinde bulunur, bunun üzerine petrol ihraç eden ülkeler birliği ABD’ye ve İsrail’e artık petrol satmayacağını duyurur. Petrol fiyatları günler içinde katlanarak artar ve petrole ihtiyaç duyan ekonomileri büyük bir krize sokar. Dört sene kadar süren kriz sonucunda yükselen işsizlik, ekonomik topluluklara olan güvensizlik artar. Artan işçi çıkarmalarının ortaya çıkması, sosyal güvencenin önemini gösterir, çalışanlar iyi bir maaştan öte sosyal güvence sunan bir şirkette çalışmayı tercih eder hale gelir (Fröbel, 1983, s. 12).

4.3.3. Toplumsal Hareketlerin Değişimi ve Yeni Toplumsal Hareketler

Özellikle 1960’lardan sonra sebepleri yalnızca politik, ekonomik, coğrafi sebeplerden gelen; savaşlar, göçler ya da ekonomik bunalımlar yerini sürekli farklılaşmalara ve zaruri krizlere bırakmaya başladı. Bu değişim ve dönüşümlerin sonuçları bütün coğrafyalarda giderek daha yoğun yaşanmakta olan küreselleşme süreci ile birlikte yeni toplumsal hareketler ve sivil toplum politikalarının yeni biçimlerine yönelik yeni ortamlar oluşmaya başladı (Haarstad,2009:172). Toplumsal hareketler geçmiştekenden çok farklı biçimlerde gelişim gösterdi. Giderek artan bir hızda yaşanan dönüşüm; endüstri toplumundan post endüstri toplumunda, modern toplumdan post modern topluma geçiş olarak tanımlanan bu geçiş toplumsal hareketler bakımından da yeni kavramlara ve tanımlara dönüştü (Finger, 1992, s. 313).

Son yirmi yılda ortaya çıkan kolektif hareketler yaş, cinsiyet farklılıklar, sağlık, doğa ile ilişki, insan neslinin devamı gibi daha önce gündeme hiç gelmemiş olan toplumsal çelişkilerden kaynaklanmaktadır (Melucci, 1996, s. 81).

Bu alanda görev yapan kuramcıların ortaklaşa vurguladıkları nokta da yeni toplumsal hareketlerin yeni bir dönemi temsil ediyor olmasıdır (Crossley, 2002, s. 150). Ticaret birlikleri, öğrenci hareketleri ve klasik milliyetçi hareketlerden başka, feminizm, çevrecilik, insan hakları

hareketleri, dinsel köktencilik, kültürel, etnik, cinsel tercih hareketleri birbiri ardına ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2004).

Dünya savaşlarının sona ermesinin bir sonucu olarak nitelendirilen bütün avantajlara sahip bir kuşak, egemen Amerikan kültür değerlerine karşı bir duruş, bir kültür biçimlendirmiştir. Kapitalizmin, yirminci yüzyılın ikinci yarısında ekonominin ve maddi yaşamın her alanına giderek daha fazla nüfuz ettiğini ve buna koşut olarak sistem karşıtı hareketlerin radikal nitelikte yeniden biçimlendiğini savunmaktadırlar (Kalouche ve Mielants, 2002, s. 279). Çin Devrimi, Küba Devrimi, Vietnam Savaşı gibi dünya ölçeğinde gerçekleşen ve çok yönlü etkileri olan olayların yanı sıra pek çok toplumsal hareket gelişip yayılmıştır (Kalouche ve Mielants, 2002, s. 221-223).

Gençlik hareketleri 1980’lerde eğitim biçiminin dünya çağında dönüşümüyle önemli ölçüde ivme kaybederken, bir toplumsal hareket olarak adlandırılan bu oluşumların gerçekte farklı yönelimlere sahip olanlarının karmaşık bir gruplaşması niteliğinde olduğu öne sürülmektedir (Kalouche ve Mielants, 2002, s. 256-257).

Toplumsal hareketler, ilişkiler ve toplumsal bilinç birlikte dönüşüm geçirmişlerdir. 1980’li ve 1990’lı yıllarda gösterilere katılım olmuşsa da bunlar toplumsal hareket sayılacak türden olmamışlardır. Devlet yapısını ele geçirmeyi amaçlayan hareketlerin tersine lobcilik yapmayı ve kamuoyunu etkilemeyi hedeflemiştir (Kalouche ve Mielants, 2002, s. 280).

Özellikle Avrupalı otoriteler tarafından günümüzde yaşanan toplumsal hareketlerin geçmiştekilerden köklü farklılıklar içerdiği ileri sürülmektedir. Bu bağlamda geliştirilen Yeni Toplumsal Hareketler Kuramı, 1970’lerin post yapısalcı ve post Marxist eğilimlerinden kaynaklanmıştır (Foweraker, 1996, s. 14). Toplumda gözlenen çatışma ve hareketlerde ekonomik ve politik sorunlara odaklanan eski politikalardan farklı olarak eşitlik, farklılık, katılım ve kimlik inşasını esas alan yeni bir kimlik politikası söz konusudur (Çayır, 1999, s. 27).

Bu hareketleri “yeni” kılan en temel özelliklerinden biri de çatışma alanının ekonomik, endüstriyel alandan kültürel alana kaymasıdır. Devlet iktidarını amaçlamadığı gibi, eski toplumsal hareketlerden farklı olarak ekonomik unsurlardan daha çok kültürel alanlarda mücadele etmenin gerekliliğini savunur (Çımrın, 2010, s. 53).

4.3.3.1. Yeni Toplumsal Düzenin Oluşturduğu Yeni Kimlik Modeli

Modern dünyanın yeni biçimlendiricisi olarak kabul edilen bu hareketlerin geçmiş yapılardan farklı olması onunla birlikte değişen ve farklılaşan bir kimliğin de ortaya çıkmasına sebep olur. Bu farklılıklara sebep olan nitelikler şöyle tanımlanmıştır (Johnston, Larana ve Gusfried, 1999).

- a. Aktörlerin sosyoekonomik yapıları, özellikle kurulu sınıf sınırlarını geçer.
- b. İdeolojik çerçeve, çoğulcu, pragmatist ve katılımcı değerlerle çizilir.
- c. Yeni kimlikler oluşur ya da baskı altındakileri ortaya çıkarır.
- d. Ortaklaşa ve bireysel olan arasındaki sınırları dönüştürür, bireyler toplumsal hareketlerin içinde kişisel özerkliklerinin ve grup kimliklerinin tadını çıkarır.
- e. İnsan yaşamının, kürtaj, cinsel tercih gibi özel boyutlarını yansıtır.
- f. Şiddet karşıtı ve sivil itaatsizlik davranışlarını eklemleyerek yeni hareketlilik biçimleri geliştirir.
- g. Bireylere karar alma sürecine katılım konusunda alternatifler sunar.
- h. Çoğulcu ve merkezci olmayan yapılarda örgütlenmeye eğilimlidir.

Toplumsal hareketler konusunda çalışan otoritelerden bir kısmı hareketlere şikayetler, kaynaklar ve dış güçler tarafından sağlanan fırsatlar açısından dışarıdan bakarken diğer kısmı öz bilinçli kararlar, hareketlerin içindeki değerler ile aktörlerin harekete katılmadan önce ve katıldıktan sonraki durumları ve hareket içindeki yerleri bağlamında bakmışlardır (Meyer, Whittier ve Robnet, 2002).

Farklılığın yüceltiildiği çağımızda her yerde cinsiyet, kültür ve doğa ile ulusal ve bölgesel kod farklılıkları olabildiğince ortaya konulmaktadır. 1960'lardan otoriteler sınıf temelli olmayan feminist, çevreci ve sivil haklar gibi toplumsal hareketleri, devrimci işçi sınıfının yokluğu ve bunun yarattığı hayal kırıklığı ile sosyalist devletlerdeki demokratik olmayan eğilimler nedeniyle demokratik değişimlerin yeni araçları olarak değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda kolektif kimlik, hareketliliğin ve bireylerin toplumsal hareketlere katılımlarının bir etkeni olarak sınıf bilincinin yerini almıştır (Hunt ve Benford, 2004, s. 437).

Toplumsal sınıfların ya da kurumsal otoritelerin siyasi, ekonomik taleplerinin, bireylerin yeni toplumsal hareketlere katılımlarında belirleyici olmadığı görüşü egemen olmuştur. Artık

bireyler yeni kimliklerinin ve yaşam tarzlarının tanınmasını ve kabul görmesini talep etmektedirler (Akpınar, vd., 2011, s. 81).

Inglehart (1990), toplumsal değişme ile kimlik arayan davranışlar arasındaki ilişkinin postmodernizmin dört özelliğinden kaynaklandığını öne sürer (Johnston, Larana ve Gusfield'den Akt. Akpınar, vd., 2011, s. 81).

- Maddi zenginlik
- Aşırı bilgi yüklemesi
- Alternatif kültürel çeşitliliğin birey üzerinde yarattığı karmaşa,
- Sistemin bireyin kendini tanımlaması için kurumsal temelli ve kültürel normatif alternatifleri sağlama konusunda yetersizliği.

Yeni toplumsal hareketleri eski hareketlerden ayıran temel özelliklerden biri de önceki hareketlerde zayıf olan ve geri planda kalan kimlik boyutudur. Hareketlere ivme kazandıran etkenler ve şikayetler kimlik sorunsalıyla ilişkili kültürel ve sembolik konulardır (Johnston, Larana ve Gusfield'den Akt. Akpınar, vd., 2011, s. 136).

Yeni toplumsal hareketler yaklaşımına göre hareketlerin temelini kimlik arayışı oluşturur. Harekete yol açan etkenler, harekette yer alan aktörlerin kendilerini güçlü hissedecekleri farklı bir toplumsal gruba ait olma duygusu bağlamında, kültürel ve sembolik temalar etrafında yoğunlaşmaktadır. Bunlar egemen sistemi sorgulayan alt kültürel yönelimlerdir (Melucci, 1996, s. 139).

Bireyin kendini tanımlama süreci kolektif örgütlenmelerden ayrılmış, kolektif kimliği reddederek değil ama bu kimliği araçsallaştırarak gelişme sürecine girmiştir (Leyla, 2006).

Toplumsal hareketlerin aktörlerini rasyonel eylemciler olarak gören kaynak hareketliliği ve politik süreçler yaklaşımlarında göz ardı edilen kimlik inşası olgusu, gerçekte aktörlerin ilgilerinin nasıl oluştuğunu açıklama konusunda önem taşır.

Kimlik bireyin kendini ifade edebildiği en önemli araçtır. Bu nedenle toplumsal hareketlerde yeni kimlik arayışları önemli bir rol oynar. Bireylerin kendilerini toplumsal sistem karşısında aciz hissetmeleri, anti nükleer harekette olduğu gibi, ortak bir kimlik etrafında toplanmalarına yol açar. Böylece nükleer savaş ya da çevre kirliliği tehdidi bireyleri sürekli olarak toplumsal bir harekete yönlendirir.

4.3.3.2. Yeni Toplumsal Hareketin Sonuçları ve Beklentiler

1999 yapımı Fight Club (Dövüş Kulübü) isimli filmin karakteri Tyler Durden, “Bizim neslimizin hiç Büyük Buhran’ı (The Great Depression) ya da Dünya Savaşı olmadı. Televizyonlar tarafından milyoner, sinema tanrısı, rock yıldızı olacağımıza inandırılarak büyüdük. Ama bunların hiçbiri olamayacağımızı yeni yeni anlamaya başlıyoruz. Ve çok, çok kızgımız.” diyor.

Yeni toplumsal hareketlerin belki de en can alıcı noktalarından birisi, kimlik arayışı içinde olan bireyin manipüle edilmesinin yolunu açması. Toplumsal doktrinlerinden vazgeçmiş ve büyük oranda da sosyal mühendisliklerin etkisi altında kalmış bir nesil çevresinde yer alan krizleri medya yoluyla görmemeye ya da unutmaya tüm bunların yerine de tüketmeye davet ediliyor.

İhtiyaçlar piramitinin henüz barınma ihtiyacını karşılama aşamasında bile zorlanması muhtemel olan birey, kendini gerçekleştirme aşamasında geç kalmaması gerektiğini düşündüğü bir öz-saygı eğitimi aldı. ABD’de ortalama bir sağlık sigortasından faydalanabilmek için ödenmesi gereken tutar 1000 doların üzerinde ve bu bedel her sene %12’yi bulacak şekilde yükseliyor. 1981 ile 2001 yılları arasında konut fiyatlarında 22 kat artış gözlenmiş tüm bunların yanında eğitim kurumları ve medya “kendin olmanın önemini” ve “istediğimiz her şeyi olabilecek” kapasitenin varlığını kabul ettirmeye çalışıyor (Robbins ve Wilner, 2001).

Bir politik deney ya da sosyal mühendislik eseri olarak görebileceğimiz bebek patlaması neslinin en büyük eseri Ekonomik Patlama (Echo Boomers) Nesli’nin yaratılmasıdır. Toplumsal olaylara baktığımızda arkasında büyük bir ideoloji, askeri ya da militan bir duruşla karşılaşmıyorsunuz. Hak savunucuları kişiliğini ve benliğini arayan, bunu kabul ettirme çabasında olan çok sayıda “bireysel” hareketin tesadüfi üyeleri. Kendilerini yaptıklarıyla değil ekonomik etkinlikleriyle “var” kabul eden bu nesil, alım gücü onu yetiştiren Patlama Nesli’nden ya da ebeveynleri X Nesli’nden birçok anlamda daha düşük. Patlama Nesli’nin bir gecede çok şey kaybetme refleksine ya da X Nesli’nin kurumlara olan güvensiz ve tedbirli duruşuna da sahip değiller (Putre, 2013).

4.3.4. Y Nesli ve Toplumsal Hareketler

Her nesil tecrübe ettiği durumlar ve olaylar biçiminde bir bakış geliştirir. Y Nesli tarafından tecrübe edilen toplumsal olaylar genellikle terör faaliyetleridir (Erickson J. D., 2008). Y Nesli, örnekleri ikiz kuleler saldırısı ya da dünyanın birçok şehrinde yaşanan canlı bomba saldırıları

gibi terör saldırılarının yanı sıra, kendi yaşlılarının yaşattığı okul saldırılarına da şahit olmuştur. Diğer nesillerle yapılan karşılaştırmalarda, daha depresif olarak tanımlanan bu nesil (Twenge, 2009, s. 145) 1. Ve 2. Dünya Savaşı'nı yaşamış neslin %1-2 aralığında seyreden depresyon oranının karşısına %21'lik bir oranla çıkmıştır.

Strauss ve Howe, bu neslin “krizler” dönemine doğmasını beklerken bu krizin muhtemelen hükümetlerin, kurumların ya da sistemlerin baştan dönüşümünün yaşanacağı “devrimsel” bir hareket üzerinden gerçekleşeceği önerisinde bulundu. Bu kriz devrinde nesil bireyleri birbirlerine bağlılık kazanacak, geleceği oluşturmada özverili, vatansever bir pozisyon elde edecek ve kendisinden sonra gelmesi beklenen neslin yeni bir dönem açmasına fırsat verecekti.

Neslin, doğuş dönemlerine ait olan 1999-2002 yılları ABD ve AB ile bunlarla ilişki içinde olan ülkelerde meydana gelen ekonomik krizi yaşadı. Kapitalist ekonominin sınıandığı bu kriz birçok hükümetin değişmesine ve kurumların yeniden yapılandırılmasına sebep oldu. Ardından gelen Afganistan ve Irak savaşları ise tam da Strauss ve Howe'un teorisinde “kriz” durumunun yaşanması için gerekli ortamı yaratmış oldu.

Ancak hem ekonomik hem de sosyal kimlik araştırmalarında elde edilen veriler bu neslin krizler ile birbirlerine daha çok bağlanması ve kendisini grubuna adayan bir topluluk yaratmadı. Çözülme döneminin etkileri devam etmeyi sürdürdü, askere katılım oranları düşerken, psikolojik şikayetlerin arttığı gözlemlendi, bir okyanus hatta bazen bir sınır hattı ileride savaş devam ederken, yükselen tüketim oranları gözlemlendi.

Kurumların birbirlerine daha bağlı ve bağımlı olduğu şu anki ekonomik düzende 1999 krizini ya da gelmesi muhtemel diğer ekonomik sıkıntıları Büyük Bunalım ile karşılaştırmak ya da ona benzetmek gerçekçi olmayacaktır. Açlığa teslim olmuş şehirleri, büyük kentlerden toplu göçleri, yağmaları ve ölümleri bu ekonomik krizde görmedik. Kriz bittiğinde kimse krizi hatırlamıyordu (Rabinowitz, 2011). Krizin etkileri elbette basit değildi ancak bir neslin hayatında korkunç bir nokta yaratmadı, aksine daha tutumlu ve sert politikalar eşliğinde neslin tüm hayatını etkileyecek sonuçları ortaya çıkardı (Twenge, 2009, s. 134).

Barınma, sağlık harcamaları, eğitim masrafları ve vergiler 2002 yılından bu yana %15 ile %25 arasında değişen oranlarda artış gösterdi, buna oranla işçiler ve memurların gelirlerindeki değişim ise %9 civarında (Twenge, 2009, s. 169).

Benzeri bir örnek yine toplumsal bir olay örneği Afganistan ve Irak savaşlarıdır. Y Nesli'ne referans olarak söz edilen G.I. Nesli'nin en belirgin özelliği II. Dünya Savaşı sonrası toplumsal hayatı yeniden yaratmış olması ve bu savaşlarda ya da ardından gelen iç savaşlarda gösterdiği

özveri ve vatandaşlık bağlılığıdır. Kilometrelerce ötesinde olmasına rağmen Amerika için hükümetlerin devrilmesine kadar gidecek süreci yaratan, çiçek çocuklar nesline ve 68 olaylarını yaratan sürece dönüşecek Vietnam Savaşı bugün ondan çok daha uzun sürmüş ve etkileri daha geniş bir coğrafyayı etkilemiş olan Afganistan ve Irak Savaşı'nın etkilerinden daha fazla olmuştur. Ancak Y Nesli'nden beklendiği gibi orduya katılım oranları artmadı ya da savaş karşıtı eylemlerde neslin yoğun katılımı olmadı. Bunda medyanın savaş görüntülerini ölçülü ve hükümet kontrolünde kısıtlayarak sunmasının da etkisi vardır (Kumar, 2006).

4.3.5. Türkiye’de Büyük Toplumsal Hareketler

4.3.5.1. Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşı

1929’da Amerikan ekonomisinin yaşadığı “Büyük Buhran”dan etkilenmeyen birkaç ülkeden biri Türkiye’dir. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte devletleştirilen özel sektör ve tamamen dışarıya kapalı devletçi ekonomi modeli o dönem için %8,6’lık bir küçülme yaşayan Amerikan ekonomisine karşı, %5,9’luk bir büyüme gerçekleştirmiştir (Eser, 2005, s. 156). Bu anlamda Strauss ve Howe’un bu dönem için ön görmüş olduğu “krizler” dönemi Türkiye’de görülmemiştir.

G.I. Nesli, Avrupa’da ve Amerika’da II. Dünya Savaşı’na katılan ve burada yeni sistem ve kurumları kurduğu için kahraman ve özverili bir nesil olarak sunulan nesildir (Strauss Howe; 13th Gen, 172). Türkiye’de bu nesil II. Dünya Savaşı’nın etkisiyle gergin bir dönem yaşamış, yer yer sınırlı kaynaklara maruz kalmıştır. Ülkenin bazı coğrafyalarında kıtlıkla savaşılmış, bazı sınır kentlerinde ise askere alımlarla birlikte olağanüstü hal ilan edilmiştir (Thema Larousse Cilt 3, 1993, s. 258).

Bu neslin Türkiye’de en büyük başarısı nüfus artışı ve bu nüfusun eğitimi olmaya yöneltilişi, çok partili döneme geçiş başarısıdır.

4.3.5.2. Köyden Kente Göç

1950’den sonra Demokrat Parti’nin iktidara gelişi, Amerika’yla ekonomik ilişkilerin yüksek oranlara çekilmesi ve liberal ekonomi modeline geçiş yeni bir dönem başlangıcı sayılabilir. Bu dönemin en büyük toplumsal hareketi; tarımda giderek azalan işçi talebinin itici, şehirlerde artan

inşaat, sağlık ve eğitim imkânlarının çekici sebepleriyle başlayan köyden kente göç hareketleridir (Güreşçi, 2011).

ABD gibi bazı ülkelerde hazırlanan toplumsal teşvik paketleriyle bu dönemde nüfus artışı hedeflenmiştir, Türkiye’de ise buna yönelik bazı teşvik paketleri tartışılmış olsa da yürürlüğe girmemiştir. Bunun yerine ölü doğum oranlarını düşürmek, doğan bebeklerin sağlıklı büyümesini sağlamak amacıyla sağlık sisteminde ve sağlık kurumlarına erişimlerde düzenlemelere gidilmiştir (Semiz, 2010).

Baby Boomers kuşağının Türkiye’de varlığına dair istatistiki veriler ve iktisadi araştırmalar mevcuttur ancak kuşağın sosyolojik yönden benzerliğine ilişkin bir çalışma mevcut değildir. Demografik veriler doğum oranlarında ki artışın benzer olduğunu göstermektedir (The World Bank, 2013).

4.3.5.3. Askeri Müdahaleler

Cemal Gürsel önderliğinde bir grup subayın 27 Mayıs 1960 günü yönetime el koyması Türkiye’de ilk askeri müdahaledir, 1961’de oluşturulan yeni anayasayla birlikte bu ilk darbe son bulur. Yenilenen anayasanın düzenlediği hak ve hürriyetler ile Dünya’da giderek artan savaş karşıtı hareketler ve gençlik alt kültürünün oluşumu 68 hareketlerinin aynı dönemde Türkiye’de de gözlenmesini sağlamıştır. Türkiye’de özellikle ABD ve NATO karşıtı eylemler olarak gözlenen bu hareketler yeni siyasal kutuplaşmaları beraberinde getirdi. Bu kutuplaşmaların şiddet eylemlerine dönüşmesi ve hükümetlerin bunu idare edebilecek konumda olamayışı sebep gösterilerek 1971 yılında hükümete bir muhtıra (bildiri) verildi. Bildiri sonucunda mevcut siyasi hükümet istifa etti ve ordunun talep ettiği teknokrat bir hükümet kurulması çabasıyla partiler üstü reform hükümeti kuruldu. Toplumsal işleyişi ve özgürlükleri sekteye uğratmış olan bu olay sonucu, toplumsa siyasi yönde örgütlenmiş bazı oluşumların silahlı direniş örgütlerine dönüşmesi gözlenir. Muhtıra sonucu kurulan Milli Güvenlik Konseyi ise ordunun siyasi sistemde yerini sağlamlaştırması ve siyasal yaşama olan müdahalelerini meşru kılmıştır (Lüküslü, 2014).

12 Eylül 1980’de bir kez daha yönetimin tüm kadroları ordunun eline geçmiştir. Siyasal istikrarsızlığın sebebi olarak görülmekten kurtulamayan 1961 anayasası yürürlükten kaldırılmış, yasama ve yürütme yetkileri tamamıyla Milli Güvenlik Konseyi’nin bünyesine alınmıştır (Türküne, 2003, s. 181).

(TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2013) Eylemler Y Nesli'nin doğumunu ve gençliğini X Nesli'nin orta yetişkinlik ve yaşlılık dönemini kapsayarak süre gelmiştir.

Terörün siyasi, ekonomik etkilerinin yanında sosyal ve psikolojik etkileri de mevcuttur. Terörle mücadele eden tüm ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de terör faaliyetlerinin etkileri belirli alan ve mekan ile sınırlandırılmaya çalışılmış ve medyanın bu haberleri vermemesi için çalışmalar yapılmıştır. Margaret Thatcher'ın "Medya terörün oksijenidir." Söylemiyle başlayan bu süreçten medyanın oto-sansür uygulamasına kadar giden tartışmalar ile yüksek sayıda kayıplar, mağduriyetler gizlenmiş ve bugün gençliğin sorunlarında terör kaynaklı şikayetler azınlıkta kalmıştır (Arsan, 2011).

Bu sebeple terör olaylarının Türkiye tarihinde önemli bir toplumsal olay olduğunu ancak nesil üzerinde etkisinin sınırlı olduğunu söyleyebiliriz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

VERİLERİN YORUMLAYICI ANALİZİ

5.1. KATILIMCILARIN GENEL ÖZELLİKLERİ

Araştırmanın gözlem ve görüşme içeren iki farklı bölümünde 26 kişinin çalıştığı AVM içinde bulunan bir mağazada gözlem yapılmış, gözlemde 8 kadın 7 erkek toplam 15 kişiyle ilgili veri toplanmıştır bu gözlemin yanında 5 kadın ve 5 erkek olmak üzere toplam 10 kişiyle de görüşmeler yapılmıştır. Araştırmacıların, meslekleri, eğitim durumları ve medeni halleri kayıt altına alınmıştır. Nesil araştırması yapılması ve belirli yaş aralıklarının dışına çıkılmaması sebebiyle yaş bilgisi sunulmamıştır. Tüm katılımcılar 1983-2002 yılları arasında doğan kişiler arasından seçilmiştir. Kayıtlarda isimler katılımcı gizliliğini sağlamak için değiştirilerek verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Eğitim Durumu

Mezun Olunan Okul	Katılımcı Sayısı	%
Lise	4	26,6
Ön-Lisans	3	20
Lisans	7	46,6
Yüksek Lisans/Doktora	1	6,6
Toplam	15	100

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde büyük çoğunluğun lisans ve ön-lisans mezunu olduğu ve katılımcıların en az lise düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, bu neslin çocukları için eğitimin olmazsa olmaz bir zorunluluğunun varlığıdır. Lise mezunu olan kişilerin tamamı lisans eğitimine devam eden ya da devam etme talebinde olan bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durumları

Medeni Hal	Katılımcı Sayısı	%
Evli	3	20
Bekar	12	80
Boşanmış	0	0
Toplam	15	100

Katılımcıların medeni durumlarında evli olanların oranının düşük olduğu görülüyor. Bunun sebeplerinden birisi olarak yüksek işe giriş çıkış oranına sahip bir çalışma yaşamının evliliğin getirdiği maddi sorumlulukları karşılamaya yetmeyecek riskleri barındırması gösterilebilir. İkinci olarak tüm katılımcıların hem işlerini hem de hayatlarının bu dönemini “erken” olarak tanımlamaları ve evliliğe bir “yetişkin” olgusu olarak bakmalarından dolayıdır.

Yapılan analizlerde katılımcıların cinsiyetlerinin, eğitimlerinin ya da medeni durumlarının beklentilerin niceliksel boyutlarında farklılık yaratsa da niteliksel açıdan demografik bu tür verilerin bir farklılık ortaya çıkarmadığı görülmüştür. Bu sebeple demografik veriler ile bağdaştırılan bir analiz sunulmamıştır.

Araştırmada AVM içinde çalışan kişilerin tamamı satış danışmanı olarak görev yapmaktadır.

Görüşmelerin yapıldığı 10 kişinin özellikleri ise temel olarak şöyledir:

1. Nilay: İktisat lisans mezunu, grafiker olmak için kurslara katılıyor. Ailesi Tokatlı, liseyi Turhal ilçesinde bir Anadolu Lisesi’nde bitirmiş ve önce kendisi ardından da ailesiyle birlikte Ankara’ya yerleşmişler, şu an yaşlı birkaç akraba dışında ailenin hiçbir bağlantısı yok. İşe öğrenciliğinde başlamış, 3 senedir bu işi yapıyor, yaklaşık bir senedir satış danışmanı olarak mağazada çalışıyor. Uzun süredir çalışıyor olması, grubun diğer kişileriyle de iletişim halinde olması sebebiyle görüşmelere katılması uygun bulundu.
2. Buket: Biyoloji lisans mezunu olup, ailesi ve kendisi Ankaralıdır. Liseyi Gölbaşı Anadolu Lisesi’nde bitirdikten sonra, Gazi Üniversitesi’nde lisans eğitimine devam etti. Benzinliklerde pompacı olarak çalışmak ve görme engelliler için kitap okumaya kadar birçok kısa süreli işte aralıklı olarak 2 sene çalışmış, kendisiyle görüşme yaptığımız sırada ise mağazanın sevgililer günü sebebiyle hediye paketi yapması için çağırdığı bir

haftalık bir iş için çalışıyordu. Farklı çalışma şartlarında defalarca iş değiştirmesi, kısa aralıklarla toplamda uzun bir tecrübeye sahip olması sebebiyle görüşmelere katılması tercih edilmiştir.

3. Rabia: Lise mezunu ve büro yönetimi ön lisans eğitimi alıyor. Annesi ve babası ayrı, Ankara kökenliler. Evin çalışan tek kişisi annesiyle yaşıyor ve aldığı para geçinmelerine güçlükle yetiyor. Dört senedir aralıksız satış danışmanı olarak çalışıyor. Lise eğitimine Yıldırım Beyazıt Kız Meslek Lisesi'nde başlamış annesinin hastalığı üzerine ayrıldığı liseyi Açık Öğretim Lisesi yoluyla tamamlamıştır. Kamu kurumlarının büro yönetimi mezunlarını talep ettiğini öğrenmesi üzerine Açık Öğretim ön lisans programına kaydolmuştur. Satış danışmanlığından önce de küçük ölçekli mağazalarda çalışması, hanenin geçiminden sorumlu oluşu ve bu deneyimleri paylaşmakta açık olması sebebiyle görüşmelere katılması tercih edilmiştir.
4. Ali: Lise mezunu, birkaç defa üniversiteye kayıt yaptırmış ancak iş yoğunluğundan bırakmak zorunda kalmış. Balıkesirli ve ailesi hala orada yaşıyor. Bir iş fırsatı üzerine Ankara'ya yerleşmiş. Bandırma IMKB Endüstri Meslek Lisesi'ni bitirdikten sonra, Pamukkale Üniversitesi Bilgisayar Teknolojileri Bölümüne kaydolmuş fakat devam etmemiştir, uzaktan eğitim yoluyla otomotiv teknikerliği okumaktadır. Kısa sürede istifa etmesine rağmen Ankara'da kalmayı tercih etmiş. Üç senedir satış danışmanlığı yapıyor. Yeterince kazanamadığı için sıklıkla istifa ettiği işlerinde neslin var olduğu sayılan ün, para ve lüks yaşam taleplerini barındırdığı ve gözlem notlarında önemli veriler sunduğu düşünüldüğünden görüşmelere katılması tercih edilmiştir.
5. Tuğçe: Özel Atılım Üniversitesi'nde Turizm İşletmeciliği lisans mezunu, liseyi Evrensel Koleji'nde okuyup Arı Koleji'nde tamamlamıştır. Mezuniyetinden bir sene önce sezonluk olarak otellerde çalışmaya başlamıştır. Özellikle yaz aylarında mevcut işini bırakarak tekrar otellerde çalışmaya devam ediyor. Görüşme yaptığımız sırada bir tur şirketinin satış danışmanı olarak çalışıyordu. Aslen Amasyalı, ailesiyle birlikte Ankara'da yaşıyor. Görüşmede farklı kültürel çevrelerden seçim yapmak amaçlandığından maddi açıdan çalışmaya ihtiyacı olmayan ancak çalışan ve satış danışmanlığı dışında farklı deneyimlere sahip olduğu için görüşmelere katılması tercih edilmiştir.
6. Dursun: Kırıkkale Sağlık Meslek Lisesi mezunu, açık öğretim ile işletme eğitimine devam ediyor. Müzik ile ilgileniyor, kurdukları bir grupla birkaç defa sahneye çıkmış, Kasdav vakfının 2006 yılında düzenlediği müzik yarışmasında ikinci olmuş grupta çalmıştır. İki senedir 10'un üzerinde iş değiştirmiş, bulunduğu iş yerinde 2. ayını doldurmuştur. Çalıştığı her işin geçici olduğunu ve hayallerine ulaşana dek bu şekilde

- çalışacağını söylemiştir. Ailesi Ankara kökenlidir. Çok sayıda deneyime sahip oluşu, Y Nesli'nin ön görülen özelliklerini göstermesi, büyük hayallerinin ve bunları gerçekleştirmek için bir gelecek planına sahip olması sebebiyle tercih edilmiştir.
7. Doğan: Lise eğitimini Edirne'de okuduğu sırada Kız Meslek Lisesi'ne dönüşen okulda tamamlamıştır. Başlarda zorlandığı bu durumu halk oyunları ekibine katılarak yenmiş, ülke çapındaki yarışmada balkan danslarında birinci olan ekibin içinde yer almıştır. Trakya Üniversitesi Resim bölümü lisans mezunudur, grafiker olabilmek için Anadolu Üniversitesi'nde tekrar bir lisans programına kaydolmuş yatay geçiş ile Hacettepe Üniversitesi'ne geçiş yapmıştır. Ailesi Edirneli'dir. Daha önce kısa süreli birkaç işte çalışmış ancak düzenli olarak çalıştığı ilk işi beş aydır devam ettiği satış danışmanlığı. Yaşadığı birçok deneyimin üstesinden başarıyla gelmesi ve özellikle ailesinin ısrarına rağmen tanıştığı ünlü bir grafikeri rol alarak, onun yolundan gitmeye çalışması gibi ilgi çekici bir hikayesi olması sebebiyle tercih edilmiştir, işe henüz başlamış olması ve işe başlangıç esnasında sahip olduğu taze deneyimleri ve şikayetleri daha sık dile getirdiği için görüşmede bulunması tercih edilmiştir.
8. Müge: Muğla Anadolu Lisesi mezunu, Gazi Üniversitesi'nde hemşirelik ön lisans eğitimi almıştır. Muğla kökenli, eğitim için Ankara'ya gelmiş ve burada iş bulmuş. AVM içinde bulunan ilk yardım bölümünde hemşire olarak çalışıyor. Hastanede yaşadığı zorluklardan sonra işten ayrılıp evlenmiş bir süre sonra da bu iş yerinde çalışmaya başlamış, başladığı yeni işinde de işinde bildiklerini uygulayabileceği bir ortam bulamamaktan ve aldığı ücretin aynı işi kamuda yapandan çok daha az olduğundan dolayı memnuniyetsiz. Aynı iş yerinde çalıştığı 4. senesi.
9. Mete: Afyon Kocatepe Üniversitesi Otomotiv öğretmenliği lisans mezunu, ailesi Adıyamanlı ancak şu an hiçbir bağları bulunmuyor. Mezun olmadan önce yarı zamanlı olarak başladığı işi 5 yıldır sürdürüyor. Evli ve çocuğu olmak üzere, işverenlerin doğum izni vermemek istemesi sebebiyle birçok işinden deneme süresinin ardından çıkarılmış. Görüşme yaptığımız sırada bulunduğu iş yerinde ki 1. ayıydı. Evli olması, evliliğinde mutlu olmasına rağmen getirdiği sorumlulukların üstesinden gelemediği için bunalımda olduğu tanımını yapması sebebiyle, farklılıklar ve beklentileri görebilmek açısından görüşmelerde yer alması tercih edilmiştir.
10. Deniz: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi İktisat mezunu, ailesi Eskişehir'de yaşıyor. Lise eğitimini Orhan Oğuz Anadolu Lisesi'nde tamamlamasından kısa bir süre sonra evlenerek Ankara'ya gelmiştir. Satış danışmanı olarak işe başlamış. Birkaç iş değiştirdikten sonra, görüşme yaptığımız mağazada müşteri hizmetleri personeli olarak çalışmaya başlamıştı, görüşme yaptığımız sırada aynı iş yerinde 3. senesindeydi. Y

Nesli'ne göre erken sayılabilecek bir yaşta evlenmiş olması, farklı mağazalarda yönetici pozisyonunda da çalışmış olması anlamında farklı deneyimleri dinleyebilmek amacıyla görüşmelerde yer alması uygun görülmüştür.

5.2. ÇALIŞMA HAYATINDA Y NESLİ'NİN BEKLENTİLERİ

5.2.1. Geleceğini ve Kariyerini Planlama Beklentisi

Çalışmada katılımcıların tamamı planladıkları bir geleceği yaşamak istedikleri bir dönemi mutlaka konu etmişlerdir. Ancak yalnızca Buket ve Doğan gençlik hayallerinden vazgeçmemiştir, diğer katılımcılar maddi talepler, manevi problemler ile birlikte hayallerinden tamamıyla vazgeçmek ya da onları değiştirmek daha küçük hedefler koymak zorunda kalmıştır.

Planlanmış bir neslin çocuğu olarak “Y Nesli” nin talep ettiği ve talep etmeyi doğal gördüğü şey kendi geleceğidir. Çalışmalar, özgür ama bir o kadar seçici ve planlı bir nesil fotoğrafını önümüze koymaktadır (Stinson, 2014). Adeta bir araba özelliklerini planlı ve araştırarak seçmeye benzer bir biçimde, kariyerini, evlilik tarihini, ne zaman çocuk sahibi olacağını planlıyor.

Çalışma hayatında yöneticileri tarafından “hayalcilik” ile suçlanan Y Nesli, bu özelliğini “sen özelsin” ve “istediğin her şey olabilirsin” cümlelerini sıkça duyduğu öz-saygı eğitimlerine borçlu. Birçok anaokulunda ve yeniden yapılandırılmış Hayat Bilgisi kitaplarıyla (Baltaş, 2013) ilkokulda kazanılan bu özellik Y Nesli'nin sosyalizasyon sürecinin bir parçası. Öz-saygı, kendine saygı duymayı, benliğini ve kişiliğini korumayı amaçlıyor. Görüşme yapılan mağaza çalışanlarından Nilay, “kendi yaşamımı kendim kurmak için çabalıyorum çünkü başkasının parasıyla ya da önerisiyle olduğu zaman onun kuralları da dahil olacak işin içine...” diyerek seçimlerinde özgür olmak istemesinin sebeplerini açıklıyor. Grafik tasarımcısı olabilmek için işten arta kalan günlerinde kursa devam eden Nilay'a bu meslek dalının genelde deneyim aradığı söylendiğinde “...deneyimim yok ama kendime güveniyorum, hızla öğrenebilirim...” cevabı alıyor.

Nesil kendi geleceğini ya da çalışma hayatındaki kariyerini planlarken kesin ve net bir yol çizmiyor, geri dönüş yapabileceği, yanlışını telafi edebileceği bir açık kapıyı mutlaka bırakıyor. Çalışma sırasında verilen cevaplarda sıkça dile getirilen “ailemin desteği hep arkamdadır” sözcüğü, X Nesli'nin çocuk yetiştirme davranışını bir kez daha teyit ederken Y Nesli'nin

girişimci ve hatayı göze alan kimliğini de gösteriyor. Buket'in bir petrol istasyonunda pompacılık ve özel günler için mağazalarda hediye paketi yapmak gibi çok sayıda iş deneyimi olmuş, geleceğini planlarken belirlediği yolu anlatmasını istediğimizde, "...daha tahmin edilemez şeylere yönelme eğilimindeyim. İleride başına gelecek bir şeyi seçmek mümkün değil ki zaten. Kimsenin kurdum dediği yolda dümdüz ilerleyebileceğine de inanmıyorum." cevabını veriyor.

Y Nesli planlamasını yaparken seçenekler sunan, kesin çizgileri olmayan, çalışanın gelişimine olanak tanıyan, esnek kariyer imkanları yaratan iş ortamlarını seçiyor. Bu ortamlarda ise özgürlük ve esneklik ilk beklentileri arasında.. (Baltaş, 2013).

X Nesli'nin ayrıntılı çalışıldığı Strauss ve Howe'a ait 13. Nesil (13th Generation) çalışmasında bu neslin medyanın öncülüğünde geleceğin tüketim patlamasını yaratan nesli yetiştireceği söylenmiştir (Howe & Strauss, 1993, s. 13). Ancak Y Nesli ve reklam araştırmaları, bu neslin reklamlardan daha öte öncelikle kendi çevresinin özellikle de kendi neslinin seçimlerini önemseydiğini gösteriyor. Bu sebeple birçok deneyimde sosyal medyanın etkisi büyük, çalıştığı iş yerine başvurusunu internetteki bir kariyer sitesinden yapmış, işe alındıktan sonra görüşmesini yapan kişiyi sosyal ağına da kaydeden Nilay, "tüm bunlar olurken mağazada Facebook'un, internetin hatta telefonun dahi yasaklanmasını anlayamıyorum." diyor.

Nesil dilediği anda bilgiye ulaşmayı, fikir alışverişinde bulunduğu kurumsal portalları, iletişimin ve öğrenmenin çeşitli yollarını önemli görüyor (Baltaş, 2013). Bu nesil için hem kendini ifade edebildiği ve kişiliğini doyurabildiği bir ortam hem de kariyer planında önemli noktalardan birisi olan sosyal ilişkilerini sağlam tutabilmek açısından hayati öneme sahip.

İşletme yönetimi alanında yapılan araştırmalarda, Y Nesli'ni içinde barındıran grubun yüksek girdi-çıkıtı sayısı ile iş yerinde en yüksek dönüşüm oranına sahip çalışanlar olduğu ortaya çıkmıştır (Hewlett, Sherbin, ve Sumberg, 2009). Yöneticiler bunun sebebi olarak neslin çalışma disipliniyi sahip olmayışını gösterirken, yapılan çalışmalarda yöneticilerin, geri bildirim vermemesinin, kariyer konusunda belirsiz bırakmasının ve yine kariyer konusunda esnek olmayışlarının sebepli olduğu ortaya çıkmıştır (Löle, 2011). Aynı araştırma çalışanların gelişimine olanak tanıyan, yenilikler sunan, esnek kariyer imkânlarının, rahatça soru sorulabilen, birlikte çalıştığı kişileri tanıyabileceği, planladığı kariyerin onu götüreceği yeri görmesinin neslin bireyleri arasında önemli olduğunu gösteriyor.

Planlamak eylemi neslin doğumundan itibaren ön planda, planlar sürekli değişse de faaliyetin kendisi kalıcılığını koruyor. Büro yönetimi ön lisans programı okuyan Rabia, geçmişte "spiker, öğretmen, avukat, resim öğretmeni" dallarında kariyer yapmayı planlamış. Üniversite

sınavını bu hedeflerin hiçbirisine ulaşamamasına sebep olarak gösteren Rabia, okuduğu bölümün değil ama bölümü sayesinde tanıştığı kişilerin ona bir çıkış yaratabileceğini düşünüyor. Sonrasını ise “...şu an için belli değil, güzel bir ev mutlu bir aile, gezip tozmak yeterli. Annelere bakıp özeniyorum ne güzel hayatları yerli yerinde diye, benim de öyle olsa yaşlanmadan.” şeklinde tanımlıyor.

5.2.2. Çalışma Hayatında, Öğrendiklerini Uygulayabilme Beklentisi

Katılımcılardan, özellikle uygulamalı bölümlerden mezun olan Ali, Tuğçe ve Müge öğrendiklerini uygulama konusunda heyecanlı oldukları bir döneme sahip. Şu an yalnızca Tuğçe öğrendiklerine kısmen uyumlu bir işte (Turizm Bölümü Mezunu – Tur Şirketinde Satış Danışmanı) çalışıyor. Müge ise hemşirelik yapmasına rağmen, AVM’de yürüttüğü bu işinde yıllardır yalnızca ilk yardım uygulayabileceği bir çalışma ortamına sahip.

Araştırmanın örneklemini içinde bulunan tüm çalışanlar eğitim faaliyetlerini henüz bitirmiş ya da devam ettirmekte olan Y Nesli mensubu bireylerden oluşmaktadır. Üniversite eğitimi almanın önemli olduğunu ve kişisel gelişimlerinde önemli bir noktada yer aldığını söylemişlerdir.

Y Nesli bireylerinin yüksek çoğunluğu, seçtikleri hayatın bir ögesi olarak gördükleri eğitim faaliyetlerini, benliklerini gösterdikleri ve kendilerini ifade ettikleri önemli bir yapıtaş olarak görüyor (PRlog, 2010).

Y Nesli öğrenmeyle, özellikle de seçerek öğrenmeyle barışık bir nesil. Araştırmalarda bunun belirtisi olarak e-öğrenme talepleri, seminer ve sempozyumlara katılım oranları ve seçmeli derslere olan talepler değerlendirilmiştir. Özellikle, tartışma grupları, anlık mesajlaşma, blog uygulamaları ve e-posta gönderimi gibi etkileşime imkân tanıyan e-öğrenme ortamları tasarlamak; çalışanların e-öğrenmede daha aktif bir şekilde yer almasını sağlayan içerikleri sunmak; yaparak öğrenmeyi teşvik etmek hiç olmadığı kadar önem kazanmaya başlıyor (Honore ve Schofield, 2009).

Seçerek öğrenilen bir eğitimin uygulama konusunda da istek yaratması beklenen bir durum. Uygulamalı derslerin, yanlışlara ve doğrulara karşı güvenli bir öğrenim ortamı sunması ve sorulan sorulara anında yanıt alınabilmesi Y Nesli’nin sorgulama özelliğini daha tatmin eden bir ortam yaratıyor (Rose, 2007). Biyoloji eğitimi gören Buket neslin sorularına yanıt almayı ve öğrendiklerini uygulama konusundaki talebini göstermiştir;

“sürekli ileride bu öğrendiklerimiz ne işe yarayacak diye sorarak büyüdük, sanırım bunun cevabını hiç vermediler ki ezberlemeyi meziyet sanarak büyüdük ve üniversitede de durum aşağı yukarı bu şekilde geldi. Tezgahların dışında saatlerce bekletilen tavukları görünce, onların bir dakika bile dışarıda beklediğinde ne kadar yüksek oranda bakteri ürettiğini öğrenmem aklıma geldi. Öğrendiğimi görebildiğim bir ortamdı bu, bana bu örnek verilmiş olsaydı ilkokuldan bu yana her sabah okula gitmemenin hayalini kurmazdım.”

Deneyimlerini iş yaşamında uygulamak isterken, kendisini AVM'nin içinde bulunan turizm acentesinin satış kadrosunda bulunduğunu ifade eden Tuğçe, öğrendiklerini uygulayabilme süreci ve sonrasındaki hayal kırıklığını şöyle anlatıyor;

“üniversitede aldığım bütün derslerin isimlerinin içinde “yönetim” geçiyor. Okulda hep, turizm alanında çalışan bir yöneticinin dikkat etmesi gerekenleri, yapacaklarını, karşısına çıkacakları anlatmış, sınav kağıtların da bunları saymışım, projelerime bunları yazmışım. Sınıfımızda aramızda konuşulanlar, hep iş hayatına atıldığımızda öğrendiklerimizi kullanarak, Türk turizmini nasıl değiştirebileceğimiz yönünde. Kimimiz seyahat acentelerinden söz ediyoruz, kimimiz otellerden, tatil köylerinden. Sonra okul bitiyor ve heyecanla iş arama girişimlerimiz sınıftan yalnızca dört, beş kişinin yüzünü güldürüyor. Birinin babasının güneyde bir oteli var. Birkaçının da ailelerinin tanıdıkları var. Çalışan arkadaşlarımla çoğu için en fazla ön büro departmanında çalışma fırsatı veriliyor. Diğerlerimiz ise şaşkımız.”

5.2.3. Görüşlerinin Değerlendirilmesi ve Onaylanması Beklentisi

Katılımcılardan deneyimli ya da deneyimsiz fark etmeksizin tamamı, yönetimin görüşlerini değerlendirmemesi noktasında şikayetçidir. Mağaza içinde sıklıkla çıkan tartışmaların birçoğunun konusu da reyonların diziliş biçimi, satış yöntemleri, ürün sevki gibi konularda olan mevcut görüş farklılıkları ve bunları kabul ettirmekten ibarettir.

Öz-saygı kişinin kendini kabullenmesi ve topluma karşı kişiliğini değerli görmesidir. Bireyin kendini özgün ve sorunlara karşı yeterli hissedebilmesi isteği öz saygının tanımları içinde yer alır. Öz-saygı, birey topluma karşı kendi benliğini sorgulayıp istenen bir cevap aldığı sürece korunur ve gelişir. Kişi bu duygulardan birini yeteri kadar hissedemediğinde yaşamdan aldığı tatmin azalacak ve kendini sevmez hale gelecektir (Ellis ve Dryden, 2007).

Türkiye’de 5-6 yaş grubu arasında yapılan öz-saygı araştırmalarında bu eğitimin verilebilmesinde çocuğun çevresinde bulunan kişilerin söz ve davranışlarının önemli olduğu gösterilmiştir. Çalışmaya göre bu eğitimi alan bireylerin onaylanma, sorumlulukları yerine getirdiğinin görülmesi ve bundan dolayı ödüllendirilmesi öz-saygının gelişimi için önemlidir (Cevher ve Buluş, 2006, s. 30). Türkiye’de Y Nesli’nin çoğunlukla öz-saygı eğitimlerinin etkisinde büyüdüğü dikkate alındığında ortaya çıkan durumlardan birisi de onaylanma ve dikkate alınma beklentisi olmaktadır.

Baltaş, bu kuşağın görev alanında yer alan ya da olumlu sonuçla biten her işin ardından aferin beklentisi içinde olduğunu söylemiştir (Baltaş, 2013). Saha gözleminin yapıldığı mağazada, yöneticinin ve çalışanın tartışmaları çok defa yapılacak iş ve işin sonunda elde edilecek sonuç üzerinden gelişmektedir. Satış danışmanı olarak görev yapmakta olan Ali, başarılı bir örnek olduğunu düşündüğü satışının fatura kopyasını yöneticisine gösterir ancak beklediği onaylanmayı ya da “aferin”i alamaz: “...faturayı gösteriyorum size, bakın diyorum ana ürün, yanında garanti satışı, onun yanında da aksesuar satılmış. Bir gün de tebrik edin ne biliyim bravo falan deyin.” diyerek kızgınlığını belirtir.

Görüşmelerde iş tatmini konusu açıldığında Tuğçe;

“... kendime derim, bu reyonu temizlersem kimse bana aferin demeyecek ama temizlemezsem laf yaparlar. Temizliyorum, sıralayıp, düzenliyorum bir de fotoğrafını çekiyorum reyonumun, aferin kız diyorum içimden. Bu şekilde iş yapıyorum burada... Yaptığım iş sonucu verdikleri parayı fazla fazla hak ediyorum bence bir teşekkür etmek bu kadar zor olmamalı.”

İş tatmini konusunda, savunma mekanizması olarak görülebilecek bu davranış, benlik saygısının ve dolayısıyla benliğin bu kırılğan yönünü korumayı amaçlamıştır.

Görüşlerini ve önerilerinin değerlendirilmesi talebi iş yerinde kariyer planlarında da ortaya çıkıyor. Sosyal ağlar konusunda yapılan çalışmalar, sosyal paylaşımın yükselen talebinin en önemli etkenlerinden birisi olarak “etki” faaliyetine hızlı bir “tepki” alınmasına olanak vermesi ve anlık bir geri bildirim alınmasını sağlaması olarak gösteriyorlar (Vural ve Bat, 2010, s. 352). Yaptığımız yeni bir iş anlaşmasını sosyal ağınızda paylaşmanızın ardından dakikalar içinde birçok geri dönüş almanız, beğenilere ya da eleştirilere göre kalan adımlarınızı atmanızda rol oynayabilir. Basitçe bir klasik koşullanma örneği olarak görülebilecek bu teşvikler ya da cezalar neslin çalışma hayatında gözlenebilir bir durum.

“Hepimiz bir gün yükseliriz umuduyla çalışıyoruz, benim hedefimde mağaza müdürlüğünden de ötesi var, o halde sözümün dinlenmesini istiyorum, saygı bekliyorum bunu gördükçe de mutlu olacağım ve basamakları çıktığımı düşüneceğim. Beni onaylamaları benim için çok önemli. Onaylanmadığım durumda onaylatabilmek de önemlidir.

Henüz işe yeni başlamış olduğunu bildiğimiz Dursun’un, hedef olarak gördüğü noktaya ulaşmada onaylanma ve değerlendirilme talebinin yüksek olduğu görülebiliyor. “Onaylanmadığım durumda onaylatabilmek” kelimesi ise bu ihtiyacın giderilmesi için başka kişilerin düşüncelerini etkilemenin ve onları değiştirmeye “zorlamanın” yanlış bir davranış olarak görülmediği ortaya çıkacaktır.

5.2.4. Kariyerinde Hızlı Yükselme Beklentisi

Katılımcıların tümü bulunduğu konumdan daha yüksekte çalışması gerektiğine inanıyor, ancak birçoğu senelerce bu sektörde hatta bu mağazada çalışıyor olmasına rağmen bir tek Deniz, yükselmeyi başarabiliyor ancak yükseldiği yer ve harcadığı emeği göz önüne alarak bu yükselişin yetersiz olduğu görüşünde. Daha iyisini daha hızlı gerçekleştirebileceğine olan inanç çok yüksek olsa da bu temellendirilmiş bir düşünce değil, henüz büyük ölçülerdeki bir beyaz eşyayı mağazadan götürmesi gerektiğini söyleyen bir satış danışmanı- sevk formu doldurarak lojistik firmasıyla evine teslim etmesi gerektiğini bilmiyor- reyon şefi olmak için insan kaynaklarına başvuru yapabiliyor.

Farklı nesillerle karşılaştırıldığında Y Nesli’nin çalışma hayatında hızlı yükselme talebinin, maddi getiriden daha önemli olduğu ve iş memnuniyetinin ön sıralarında yer aldığı görülebilir. Öncelikle eğitim gördüğü alanda çalışmak ardından da bu alanda kendine güvendiği ölçüde yükselebilmek Y Nesli’nin iş yaşamında talep ettiği beklentiler arasındadır (Cennamo ve Gardner, 2008, s. 895).

Howe ve Strauss’un 2007 yılında yayınlanan makalesinde uzun dönemli kariyer beklentilerinin ve sadakatin X Nesli için göze alınabilir fakat Y Nesli için yetersiz ve riskli görünen bir yol olduğu ifade edilmiştir. Neslin bireyleri; daha iyi eğitim görmelerini, özel olduklarına ve başarabileceklerine olan yüksek inançlarını kariyerlerinde hızla yükselebilmek için yeterli sebep olarak görmektedir (Howe ve Strauss, 2007, s. 46).

“Yükselmek için hazırım, en tepeye bile rahatlıkla yerleşebilirim sadece öğrenmem gereken birkaç şey olur; ardından bu işi daha iyi yaparım birçok adamdan. Geldiğim günden beri hazırım.” (Tuğçe,08.02.2013)

“Kimin ne dediği çok önemli değil, ben daha çok bana verilen yetkinin artmasından hoşlanıyorum. Şunu da söyleyeyim yaptığım şeylere bakınca aldığım para da az yani.”(Dursun,08.02.2013)

Araştırmanın yürütüldüğü mağaza, 18 çalışana sahip, insan kaynakları yönetiminin bu mağaza için uygun gördüğü alt rakam 16 üst rakam ise 20. (Ekim – Aralık 2012) Son bir yıllık işe girme ve çıkma kayıtlarına bakıldığında 24 çalışanın istifa ederek işi bıraktığı görülüyor, bu çalışanların 23’ü Y Nesli’nin yaş aralığına sahip. Yerine işe alınan 18 kişinin ise tamamı Y Nesli yaş aralığında. Çalışanların ayrılık sebeplerine dair bir çalışma yapılmamıştır. Ancak işe giriş çıkış oranı yüksek olan perakende sektöründe, sistemin işleyişinin tamamen Y Nesli üzerinden yürüdüğü hem bu örnekten hem de sektörün yaptığı istatistik çalışmalarından görülebilmektedir (Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Derneği, 2013).

İşten ayrılan bir orta düzey yöneticinin (Bölüm Şefi) yerine geçecek çalışanların seçimi sırasında satış danışmanları arasında geçen konuşmada, işe başlamasının üstünden henüz çok süre geçmemiş olan bir çalışanın yetki talebi görülebilir.

- *İşi bunlara vereceklerine bana versinler.*
- *Daha geveli kaç ay oldu ya! Sana vereceklerine bana versinler yetkiyi.*
- *İyi de ben anlarım bu işten, hem öyle saf satış danışmanı olarak aldılarsa çıkarım zaten ne durup bekleyeyim ki. (Gözlem Notları, 02.02.2013)*

Howe ve Strauss’un teorisinde “Kahraman” kişi tipine sahip bu neslin, atak, görev alma sorumluluğu yüksek olması beklenmektedir. Bu anlamda nesiller teorisinin Y Nesli’ni doğru tanımladığı görülecektir. Ancak “Milenyumlular: Yeni Mükemmel Nesil” adlı kitapta, neslin bireylerinin vazgeçmeyen, ısrarla talep eden ve bulunduğu kurumu düzenleyip dönüştürenler olduğu vurgulanmıştır (Howe ve Strauss, 2000, s. 4). Fakat hem çalışmaya katılan kişilerin beyanları hem de genel istatistik verileri incelendiğinde, “iş değiştirme”, “iş aramaktan vazgeçme” ve “işe ihtiyacı olmadığını beyan” eden bireylerin yüksek oranda Y Nesli bireyleri olduğu görülmektedir (Demirbilek, vd., 2011).

5.2.5. Esnek Çalışma Ortamı Beklentisi

Çalışmanın yapıldığı AVM ve örneklem grubu olarak seçilen mağazada Buket ve Tuğçe'nin çalıştığı yerler dışında tüm işyerleri çalışanları için özel belirledikleri bir kıyafet seçmişlerdir. Bu kıyafetler, üzerinde firmanın amblemini barındıran, bazı mağazalar içinse amblemin dışında “size nasıl yardımcı olabilirim?”, “size yardım etmek için buradayım” gibi satışı başlatmaya yönelik cümlelere ya da bir ürünün tanıtımının yer aldığı reklam cümlelerine sahiptir. Her satış danışmanının mutlaka bir kıyafeti ya da forması mevcuttur. Sembolik etkileşim yaklaşımını benimseyen teorisyenler, yaşam dünyalarının “sembollerle” kurulduğunu, bireylerin sembolleri yorumlayarak anlamlandırdıkları ve sembollere göre eyleme geçtiklerini belirtmektedir (Durakbaşı, 2002).

Bir şehir simülasyonu olarak AVM, düzenli, güvenli ve ideal bir şehir tasarımı sunar. Bir yerde sorunlu aydınlatma, düzensiz sokaklar gibi “çevreye ilişkin kimi semboller” mekanın güvenli olmayacağı algısı oluşturur (Ferraro, 1995). Kuşkusuz bu düzenin parçalarından birisi olarak da bir düzene ait olmanın sembolü olarak tek tip giyinme bu şehir simülasyonunun olmazsa olmazı haline gelmiştir.

Üniforma, tek tip giyinme bireyin toplum ile birleşmesi ve ait olma duygusunun geliştirilmesi bağlamında istenen bir durumdur (Voelkl, 1996, s. 560-570).

Bu tek tip giyimde bireysel farklılıklar geriye itilmekte ve aynı kalitede hizmeti sunan ve birey olmaktan çok markanın temsilcisi olan “hizmet eden” kişiler ortaya çıkmaktadır.

Y Nesli'nin benlik inşası sürecinde, birey olmanın önemi, her bireyin özel ve değerli olduğu fikri merkezinde yaratılan öz-saygı eğitimi temeldir. Bu sebeple neslin bireylerinin bir aitlik duygusundan çok kendini ifade etme isteği mevcuttur (Twenge, 2009, s. 72-73). Yaklaşık iki senedir değişik mağazalarda satış danışmanlığı yapmış Gözde;

“saçımı istediğim gibi toplamak, istediğim renk ayakkabı giymek, tişörtümü kendim seçmek hatta tişörtümün üzerinde illa bir slogan yazacaksa onu da kendim seçmek istiyorum. Bu benim insan olduğum için talep ettiğim bir hak...”

Görüşmelerde de birçok çalışan, kıyafetlerinin onları yansıtmadığını çoğu zaman rahat hissetmeme sebeplerinin kıyafetlerin kesimi, darlığı ya da hava şartlarına uygun olmamasından çok kendisini yansıtmamasına engel olduğunu belirten cümleler kurmuştur.

Bu durumun kişi için açıklaması ise “yabancılaşma”dır. Birey kendini ifade edemediği için gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılacak ve bu süreç içinde öz benliğine soğuyarak kendine yabancılaşacaktır (Şimşek, Çelik, Akgemici ve Fettahlıoğlu, 2006, s. 574).

Çalışanlar arasında yaşanan bir tartışmada “Onunla aynı ortamda, aynı çatı altında, aynı elbise içinde çalışmak istemiyorum...” cümlesi bireyin aslında çalıştığı yeri seçerken o yeri ve markayı kişiliğine bağladığı da görülmektedir. Dolayısıyla elbise de onu bu kuruma bağlayan kurumun doğru ve yanlışlarını kimliğine katan bir semboldür. Özellikle Y Nesli kendini ifade etmeyi daha çok satın aldıklarıyla, kullandığı cümlelerle, giydikleriyle ifade etmektedir (Twenge, 2009, s. 72-73). Bu sebeple çalışma hayatında böyle bir zorunluluk özellikle bu nesil için öz-benliğiyle çatışma yaratmıştır.

5.2.6. Kendini İfade Edebileceği Bir İş Yaşamı Beklentisi

Görüşmelerde seçilen kişiler henüz mezun olmuş ya da hala okumakta olan kişiler olmalarına rağmen buldukları iş, ilk çalıştıkları yer değildir. Twenge, neslin sık sık “doğru mu yaşıyorum?” sorusunu kendine sorduğundan bahseden “Ben Nesli” kitabında neslin bireylerinin hayatının gidişatında sık sık değişiklik yapma hissinde olduğundan bahseder (Twenge, 2009, s. 166).

Neslin çalışan bireyleri yalnızca kendilerine değil tüm çevresine dolayısıyla da çalışma hayatına da kendini ifade etmek tanıtmak ve tanınmak istiyor. Buna uygun ortamı bulamadığında, iş yaşamının onu sınırladığını düşündüğü yerde performansı düşüyor ve benliğini koruma konusunda dikkatli davranarak işten uzaklaşıyor. Bir üniformaya ve çalışma diline bağlı olarak çalışan Dursun’a, iş yerinde kendini ifade edebilme konusunda düşündükleri sorulduğunda;

“Benim de zevklerim tercihlerim ve taleplerim var, karşımdaki adamın bunu bilmesi mümkün değil ama öğrenmeye çalışması yeter. Kendimi onlara bu kıyafetlerle göstermek istemem, metallerimi giyerim öyle gösteririm heybetimi.”

Baltaş³, neslin kendini ifade etmenin yanında ifadesini doğru yapması konusunda da emin olmak istediğini bunu ise yaptığı işi yöneticisine sınav kağıdı okutur gibi göstermek istediğini söylemiştir.

³ Prof. Dr. Acar Baltaş; psikolog, psikolojinin günlük yaşamdaki karşılığı, iş hayatı, değişim, ekip çalışması konularında çalışmalar yapmaktadır.

“Ben metal dinlerim, (...). Bateriye merakım vardı bir şekilde ilerletirim dedim, arkadaşın biri barda çıkacağız falan deyince tamam dedim çıktığının ilk günü bırakıyorum bu işi. (...) aldım elektrikli bateriyi evde gece gece çalıştım, nasıl hırslıyım ama. Sonra arkadaş dedi o iş ertelendi. Üzerinden 2 sene falan geçti. Zaten adaptörü de kaybettim aletin, iyice olmaz yani artık. İyi para gelirdi, içerdik eğlenirdik, tanınırdık.”

Dursun’un cevabında görüldüğü gibi, birçok Y Nesli bireyi işi bırakmak için sunduğu sebepler arasında mutlaka kendini “gösterebileceği”, “tanıtılabileceği”, hayatını “seçtiği yoldan” yaşayabileceği bir başka alternatif bulma umudu barındırıyor. Y Nesli fark edilir olmayı seviyor. Hem varlığı hem de fikirleri ve yaptıklarıyla... 50 bin kişinin çalıştığı bir yerdeyseniz kaybolursunuz. Çok büyük kurumsal firmalar düzen sağlamak için çok fazla kural koyar. Az kişinin çalıştığı yerde ise kuralları çalışanlar belirler, belirli bir esneklik ve özgürlük vardır. Kısıtlanmazsınız. Y’ler kısıtlanmaktan hiç hoşlanmaz (Baltaş, 2013).

Capital Dergisi’nin Vodafone Türkiye Yetenek Geliştirme Direktörü Bülent Bayram ile yaptığı görüşmede “Y Nesli girişimci kendini ifade etmek isteyen bir nesil bu yüzden staj faaliyetleriyle çalışmak istediği departmanı keşfetmesi, kendini gösterip kariyer hedefini belirleyebileceği bir eğitim programı yaratmamız gerekti.” demiştir. Mağazada yarı zamanlı olarak çalışmaya başlayan Doğan, ikinci çalışma gününde bir müdür yardımcısıyla yaka kartında kendi ismini standart olarak sunulan siyah ve sert fontları grafiti fontlarıyla değiştirmesi sebebiyle tartışmıştır, benzeri bir tartışma Gözde’nin müşterilerle konuşmayı başlatması için kendisine söylenen “hoşgeldiniz” yerine “merhaba” kullandığı için başına gelmiştir. Doğan, açıklamasında “benimle konuşmadan önce çoğunlukla yaka kartıma bakıyorlar, bu anlamda bir hoşluk yaratmak istedim”, Gözde ise, “merhaba bence daha sıcak bir cümle herkesten farklı davranmak istedim” demiştir.

5.2.7. Yüksek Düzeyde Maddi Gelir ve Statü Sahibi Olabilme Beklentisi

Katılımcılardan yalnızca Tuğçe, maddi ihtiyaçları için çalışmadığını talep ettiğinin kendi işini en iyi yapacak konuma ulaşmak olduğunu ifade ediyor, diğer katılımcılar ise hayalleri ya da yaşamlarını sıkıntısız sürdürebilmek adına maddi gelir beklentisi içindeler. Konu statüye geldiğinde ise tüm katılımcılarda bu konunun bir “Y Nesli’nin olmazsa olmaz hayali” olduğu ortaya çıkıyor.

Global bir krizin olmadığı, büyük dünya savaşlarının yaşanmadığı, savaş tehditlerinden öte birleşmenin ve global bir köy olmanın yolunun açıldığı yeni bir dönemde yetişecek gençliğin

daha iyi koşullarda ve elbette daha yüksek ve adaletli bir gelire sahip olacağı nesiller teorisinde “Y Nesli’ne” biçilen konumdu (Howe ve Strauss, 1997, s. 26).

Amerika için bakıldığında neslin bu vaatle yetiştirildiği ve bu koşullarda “istediğiniz her şey olabilirsiniz” söylemiyle büyütüldüğü görülmektedir. Ancak Türkiye için bakıldığında neslin ebeveynlerinin ekonomik krizlere, askeri müdahale dönemine ve baskı yönetimine şahit olduğu neslin kendisinin ise yine ekonomik güçlükler ve terör saldırılarının etkilerini yaşamış oldukları görülecektir.

Bununla birlikte global bir köy olma yolundaki dünyanın bir enstrümanı olan medyanın etkisi bunların ötesinde bir etki yaratarak, alışveriş, pazarlama, tüketim alışkanlıklarında Türkiye’nin de dünya ile benzer bir ekonomik tüketim ortamı oluşmasına sebep olmuştur. Alışveriş merkezleri, dünya ile aynı oranda satış grafiği yakalayan ürünler ve marka trendleri bunun bir örneğidir.

Araştırmanın yürütüldüğü AVM hem Y Nesli’nin çalıştığı yer olarak hem de Ritzer’in “Toplumun McDonald’laştırılması” isimli eserinde tanımladığı şekliyle bir tüketim mabedi olarak tükettiklerini ya da tüketmek istediklerini barındırdığı yerdir. Görüşmeler yapılan tüm görüşmeciler daha yüksek maddi gelir elde ettikleri bir iş yaşamı istediklerini söylediler, bunun sebebi sorulduğunda ise şu cevaplar verildi:

“daha mutlu ve özendiğim bir hayatı yaşamış olurdum. Her gün ne yapıyorum ben diyerek işe gelmezdim.” (Tuğçe)

“sürekli hareketlerimi ve davranışlarımı kontrol etmeye zorlanmazdım kendimi; daha az dikkat eder daha çok dikkat çekerdim.” (Dursun)

“satışını yaptığım birçok şeyi alabilmek, onları satmayı daha keyifli hale getirirdi.”
(Buket)

“daha rahat bir hayatım olurdu, yanlış adım atmaktan çok korkuyorum, bu korkum olmazdı.” (Rabia)

“yeni eşyalar ile kendi hayatımın alışverişini yapabiliyordim, kullandığım eşyalar yüzünden ikinci el bir hayat yaşamak zorunda kalmazdım.” (Gözde)

Çalışma hayatı Maslow’un ihtiyaçlar piramidinde en üst seviyede yer alan “kendini gerçekleştirme” bölümünde önemli bir faktör olarak gösterilmektedir. Hizmet sektörünün üretici ve tüketici ilişkilerine bakıldığında ise süreçlerin neredeyse tamamen çalışanların dışında

gerçekleştiği ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar ürünleri satarken onlara danışan kişiler bir “tavsiye” talep ediyorlar, oysa çalışanlar ürünlerin üretim aşamasına şahit olmadıkları gibi ürünleri kullanma konusunda da kısıtlı bir imkana sahipler. Twenge, Y Nesli’nin diğer nesiller gibi kıtlıkla, birikim yapma nasihatlarıyla ya da medyada kötü haberlerle büyümediğini aksine magazinlerin, zenginlerin, tüketen insanların hayat hikayeleriyle büyüdüklerini bu sebeple yüksek maddi gelir konusunda geçmiş nesillere kıyasla daha fazla taleplerinin olmasına dikkat çekiyor (Twenge, 2009, s. 19).

Türkiye’de hizmet sektöründe bu araştırmayı yapmış Kaya ve Serçeoğlu, çalışanın iş süreçlerinde kendi gerçek hislerinden kopuk, göstermelik duygusal davranışlar sergilediği veya gerçek hislerini bastırarak işin gerektirdiği kurallara uygun hareket etmek zorunda kalan “çağrı merkezi”, “satış danışmanı” gibi işlerde çalışan bu işçilere duygu işçileri tanımını yapmıştır (Kaya & Serçeoğlu, 2013). Görüşme yaptığımız çalışanlar asgari ücretle ya da asgari ücretin biraz üstünde maaş alan kişilerdir, dolayısıyla onlara vaadedilenleri alamadıkları cevaplar neticesinde de anlaşılan bu duygu işçileri, yabancılaştırmanın etkisiyle “duygusal uyumsuzluk”, “duygusal yorgunluk”, “iş memnuniyetsizliği” yaşayacaktır (Bolton’dan Akt. Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

5.3. BEKLENTİLERİN GERÇEKLEŞMEMESİYLE ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR

5.3.1. Olumlu Düşünceyi, Sağlığı Kaybetme ve Depresyon Hali

Nesiller teorisini yaratan William Strauss ve Neil Howe, nesiller teorisinin tarihsel ve sosyolojik incelemelerini temel alarak bu nesil için olumlu bir tanım ortaya koymuştur. Pozitif sosyal alışkanlıklar çerçevesinde gençliğe dahil olan, çalışma hayatına erken giren ve bu süreçte grup çalışmalarına, başarıya, tevazuya ve iyi yönetim anlayışına sahip çıkan bir bakış sunacaklarını iddia etmişlerdir. Teorilerinde bunu savunmalarının nedeni ise her dönemde inceledikleri “kahraman” kişilik özelliğine sahip nesilden birisinin de “Y Nesli” olmasıdır (Howe ve Strauss, 1997, s. 14-15).

Strauss ve Howe ayrıca geleceklerini, beklenti ve korkularını, güçlü ve zayıf yanlarını henüz daha büyürken görmenin mümkün olacağını iddia ettiği bu neslin bir sosyal mühendislik çalışmalarıyla, teknolojiyi planlayan, toplumu şekillendiren, kurumlar inşa eden ve dünya liderleri olup 21.yüzyılımızı yükseltecek birer “elektrik santraline” dönüştürebileceğimizi söyler (Howe ve Strauss, 2000, s. 6).

Neslin şekillendirilmesinde sosyal mühendislik çalışmalarının en gözlenebilir örneği olan öz-saygı hareketi ülkemizde de –teorinin ortaya çıktığı ABD’de ki kadar olmasa da- etkin bir şekilde yürütülmüş ve örgün eğitim kurumlarına kadar aktarılmıştır (Özden, 2006).

Çalışma hayatının yenilikçi, yaratıcı, özgürlükçü ve dönüştürücü bir yapısına sahip olması beklenen bu bireyleri yapılan görüşme sorularına bu beklentilerin dışında yanıt vermişlerdir. İş hayatına dair geçmişte neler bekledikleri ve bugünü nasıl değerlendirdikleri sorulan kişilerden alınan belirgin yanıtlar şu şekilde:

“(...) beş yıl önceye göre, maddi açıdan ve ailemin benden bekledikleri çok değişti(...) sürekli daha çok düşündüğüm ve kaygılandığım bir zaman yaşıyorum.” (Nilay)

“bekleyip bulamadığım ilk aklıma gelen şey, paramın istediklerimi almama yetmesiydi. Büyük şeyler değil ama kendime yetecek bir hayat kadar para istiyordum(...) borçlarımla yaşadığım bir hayatım var.” (Doğan)

“maddi beklentilerim umduğum gibi olmadı, iş ortamıyla dış dünyanın apayrı olduğunu fark ettim, hedefimdeki işi yapamadığım için çok da mutlu değilim. Sağlığında bunun yanında çok bozuldu, çok güvenilir bir şekilde yetiştirilmedim, sorumluluğum konusunda ben bu kadar bilgili değildim bu hale ne ara getirildim şaşkınım.” (Müge)

“(...)üniversiteye hazırlandığım dönem, hem başarılı hem de güzel saatler geçirdiğim bir üniversite hayatı düşünüyordum. Tabi sonrasında da rahat mutlu bir hayat... Bol para kazanacağımı düşünürken derslerden kaldım, iş umudum da çok fazla yok. Oturup kpss çalışıyorum.”(Gözde,)

Bireyselliğini ön planda tutarak yetişmesi istenen ve her fırsatta özel ve benzersiz olduğu vurgulanan bu kişiler yalnız ve desteksiz olduklarını düşünüyorlar. Sıkça dile getirdikleri başarısızlık durumunda ailenin yanına geri dönme ise Strauss ve Howe’un aksine görüş savunan birçok bilim adamının Y Nesli’ne verdiği “bumerang” ismine benzer şekilde çoktan gerçekleşmiş.

“mutsuz, umutsuz, enerjisiz ve değersiz hissediyorum, hızla öfkelenip karşımdakine karşı aşırı hassas davranıyorum. Defalarca işten ayrılmak istedim ama daha iyisini bulamadan ayrılamadığım için burada kaldım, erkek arkadaşım beni psikoloğa götürdü, onun bana sıklıkla tekrarladığı şey “kendime değersiz olduğumu söylemekten vazgeçmem”di, bunu yapınca ne olacak ki? Depresyonumun bitmesi beni hala burada çalışıyor olmaktan her gün müdürlerin ve müşterilerin baskısında ezilmekten kurtaracak mıydı? Daha mı değerli olacağım?” (Tuğçe)

Görüşme yapılan grupta depresif bozukluğu tespit eden ya da depresyon geçmişlerini sorgulayan bir çalışma yapılmadı, ancak hem saha notlarında hem de yarı-yapılandırılmış görüşmenin buna benzer kayıtlarında mutsuzluk, güçsüzlük, soyutlanma hissi, iletişim eksikliği, başarısızlıktan korkma, öfke ve suçluluk gibi psikolojik rahatsızlık belirtilerine rastlanmıştır. Denek grubunun anlamlı bir sonuç elde etmeye yeterli olmayışı sebebiyle bu alanda bir çalışma yapılmamıştır.

“Şirkette kendimi göstermek için ilk defa bir fırsat yakaladığım zaman, satışlarım ve satış şeklime dair bir sunum hazırladım. Odada yaklaşık on kişi var, herkesin beni tartıştığının farkındayım. Sunuma heyecanlı bir başlangıç yaptım sanırım derken müdürün sesini duydum, “Bu şekilde devam ederse, işi sizinle yürütemeyeceğiz” diye azarlamaya başladı. “Söylediklerin uygulanamaz, çocukça şeyler. Ciddi bir işle uğraştığımızı fark edelim”. Heyecanın da etkisiyle gözlerim yaşardı, “affedersiniz” deyip çıktım. (...) müdürün yardımcısı yanıma gelip, kusura bakma da duygusal davranıyorsun, duygularını buradan uzak tutmalısın dedi. “Heyecanla, kendimi gösterme isteğiyle ürettiğim bir fikri sunmak için hazırlandım, müdürüm onları tam dinlemeden küçümseyip herkesin önünde beni azarladı ve ben odada kalıp konuşamadım, ağladım diye duygusal davranmış oluyorum.” (Gözde)

Duygusal emek gerektiren işlerde çalışanlardan duygularını, kurumların hedefleri ile uyumlu bir şekilde yönetmeleri beklenmektedir. Hizmet işletmelerinde yalnızca fikirsel ve bedensel olarak başarı göstermek yeterli olmamaktadır. Çalışanlar aynı zamanda duygulara yönelik olarak da başarılı bir hizmet sunmalıdırlar (Schaubroeck ve Jones’dan Akt. Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Onaylanma, değer görme ve kendini ifade etmek konusunda talepleri olan bir neslin çalışma yaşamında karşılaştığı bu tür tutumlar onu daha dayanıksız ve işe yabancılaşmaya daha yatkın hale getirmektedir. Bu durum, çalışanların rol yapmasına, fazladan fiziksel ve duygusal performans göstermesine, üst düzeyde çaba harcamasına, tükenmesine ve yıpranmasına neden olabilmektedir. Duygusal emek davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmalarda, özellikle daha yüksek düzeyde yüzeysel davranışta bulunan ve buna bağlı olarak duygusal çelişki yaşayan çalışanların stres, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek ve iş tatmin düzeylerinin ise daha düşük olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

5.3.2. Aldatılma Korkusu ve Sinizm

Örgün eğitim sürecinde öz-saygı çalışmalarının bir diğer etkisi de kişinin kararlarında özgür olduğu gibi vardığı sonuçlarda da kendine karşı sorumlu olduğudur. Daha çok Y Nesli'nin eğitiminde resmi olarak yer almış bu bireyselliğin, sorumluluklar konusunda bireyi yalnız bırakmasının yanında, topluluk olarak iş yapabilme ve grup olma, gruba güvenme davranışları konusunda da onu eksik bıraktığı yapılan araştırmalar ile kanıtlanmıştır (Bayram ve Bilgel, 2008).

Bireylerin davranışlarında yalnız olmaya, karşıdan gelen davranışı tehdit olarak algılamaya ve kandırılmaktan korkmaya varan sebeplerde endişeler gözlenmiştir. Twenge, bireyin bu korkularını öz-saygısını korumaya yönelik bir çaba olarak görmüş (Twenge, 2009, s. 223), ayrıca medyanın yarattığı karakterler ve üzerinde durduğu olaylar ile bu korkuyu yarattığını ifade etmiştir (Twenge, 2009, s. 202-204).

“Alanımda uzmanım, reyonları baştan sona bakmadan sayar nerede hangi ürün hangisinde ne özellik var sayarım ama özlük hakları dedikleri şeyi bir türlü anlamadım, anlatmıyorlar, anlattıklarına da inanmıyorum. Hakkımı yediklerini çok iyi biliyorum.”
(Nilay)

“En son çalıştığım yerdeki adam müşterilerin arkasından seviyesiz konuşuyordu ve çok büyük ihtimal benim arkamdan da benzeri şeyler söylüyordu.” (Gözde)

“Yalnızca benim sırtıma sorumluluk yüklendiğinde bunalıyorum ve çoğu zaman sorumluluk sadece bana yükleniyor, yalnız değilsem bile yalnız hissediyorum.” (Beste)

Bu iki cevap çalışılan şirketin sunduğu imkanların teminine ilişkin sorgular barındırır. Çalışanın işine, birlikte kazandığı yöneticilerine inancı ve güveni yoktur. Kişi bu eleştirilerde kendilerine neden bu şekilde davrandıklarını ya da bu güven kaybının neden kaynaklandığını açıklamaz. Birçok konuşmada defalarca görülen “hakkını alamamak”, “arkadan iş çevirmek” gibi tanımlar hem görüşmelerde hem de gözlem notlarında yer almıştır. Y Nesli, benliklerinin kendilerine ait, özel ve değerli olduğuna inandırılmışlardır. Strauss ve Howe, bu inanmışlığı GI Nesli adını verdiği dünya savaşlarından başarıyla çıkan neslin duygularına benzetir ve “mükemmel” bir nesil portresi çizer. Ancak benliği özel hale getirmenin hatta abartılmış bir öz-saygı yüklemenin yıkıcı yan etkileri olduğundan da söz edilmiştir (Healy, 2012).

Bu etkilerden birisi de bu “mükemmel” benliği koruma konusunda fazla duyarlı olmak.

“...bence herkes herkesi olduğu gibi değil işine geldiği gibi görüyor, başkalarına kendini ne kadar anlattıysan anlat insanlar istedikleri kadarını anlıyorlar. Bu yüzden ben kendimi bileyim bana yeter.”(Efsun)

“Evlilik bireysellikten çok uzak, insanların birbiri için hak iddia ettikleri ve yaptırım sahibi olduklarına inandıkları bir kurum. (...)evlenip hayatımı kimseye bağlamak niyetinde değilim, kendim için yaşadığımı hissetmeye ihtiyacım var. Kimse tarafından kısıtlanmaya tahammülüm yok.”(Buket)

Görüşmelerde karşımıza çıkan ötekileştirmeler genelde benliğini ve kendi kişisel özelliklerine karşı bir tehdit algılamadan kaynaklıdır. Efsun, insanlara kendini anlatsa da onların kendi yarattıkları şablon üzerinden onu algıladıklarını söylemiş, bunu benliğine tehdit olarak gördüğünden dolayı bilerek kendisini yalnız bırakmayı seçmiştir.

Benzeri bir biçimde evlenmeyi, bireyselliğine ve seçimlerine bir tehdit olduğunu düşünen Buket, “kendisi için yaşamayı” sürdürebilmek adına evlilik kurumuna karşı bir duruş sergilemektedir.

Bireyselliklerinin en değerli hazineleri olduğunu öğrendikleri zamandan beri onu korumak için tüm diğerlerinden vazgeçtiler diyor Campbell. Tamamı Y Nesli’nden oluşan bir lise araştırması örneğinde öğrenciler bireyselliklerini korumak için diğerlerine çeşitli tehditlerle karşı koymayı olağan gördüklerini belirtmişlerdir. Strauss ve Howe’un bu anlamda iddia ettiği, “grup aktivitesinin cazibesine kapılmış, sağlam bir güven duygusu olan” Y bireylerinin aksi bir sonuç görülmüştür (Twenge ve Campbell, 2003).

Sinizm insanların gizli açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu; kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkasıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimidir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Harvard Üniversitesi, siyasi bilimler enstitüsünün yaptığı ankette “başınıza gelenleri kontrol edebiliyor musunuz?”, “İnsanlar, şans ve daha büyük güçler, kaderinizin iplerini elinde tutuyor mu?” soruları soruldu. Ankete göre kontrol edebildiğini düşünen insanlar “içsel” , düşünemeyenler ise “dışsal” denetim odağına sahip oluyor. Alınan sonuçlar, Y Nesli’nin tutkusuz, alaycı ve aşağılayıcı bir yaşam felsefesi seçtiğini bunun da sinizm olarak adlandırılacağını göstermiştir (Twenge J. M., 2009, s. 193).

Sinizmin Y Nesli’nde en çok görüldüğü iki alan var, siyasi katılım ve gelecek seçimler. Y Nesli siyasi katılıma alaycı ve sonuçsuz bir uğraş gözüyle bakıyor, gelecek seçimlerinde ise elinde olmayan sonuçların etkisiyle istemediği yollara sürüklendiğini düşünüyor.

“Eskiden düşünürdüm ve oy kullanmak için sabırsızlanırdım, şimdi annem babam sabahları erken saatte gidelim oy kullanmaya diye kalkınca gülüyorum. Oynamak istenen ne oyun varsa zaten oynanıyor. Biz sadece göstermelik olsun diye oy kullanıyoruz.” (Tuğçe)

“Eskiden herkese kendimi en doğru şekilde anlatmak için çaba harcar hakkımdaki her şeyin bilinmesini isterdim. Böyle olmamak gerektiğine karar verdim ve bunu aştım sanırım. Kimseye iyi bir insan olduğumu kanıtlama çabasına girmemelisin, onlar bildiği için iyi olmuyorsun zira. (Buket)

Araştırmada içinde bulunduğu durumdan şikayet eden kişilerin şikayetlerine sebep olan durumlardan bahsettikleri konuşmalarda durumdan sorumlu olmama davranışı ön plana çıkmıştır. Yanlış bir bölümü okuduğunu düşünen kişi bunun sorumlusu olarak ona rehberlik etmeyen ailesi ve çevresini, bir şirketin açmış olduğu sınava girmeyerek iş fırsatını değerlendirmeyen kişi ise adil bir sınav olmayacağını bildiği için denemediğini söylemiştir. Örneğin, her sene bir sınav ile kendilerine yükselme imkanı tanınan bir iş yerinde 3 senedir aynı pozisyonda olan Cihan, “(...)yükselmek için birazda yalalaklık olması lazım ya da başkasının ayağını kaydırmak. Bu yüzden olursa olacak diye bıraktım denilebilir, bunların hiç birisi benim yapımda yok.” diyerek hem kendi başarısızlığını kabullenmemiş hem de bu sebeple vazgeçmiş “sinist” bir tavır sunmuştur.

Yaşanan olumsuz olaylarda dış etkenleri mahkum etmenin sebebi, kazanılan kendine güveni, öz-saygıyı ve benliği korumak. “Özel” ve “her şeyi yapabilecek” kapasitede olduğu sürekli kendisine öğretilen bir bireyin, kendisine saygısını kaybedip hatanın kendisinde de olabileceğini ihtimal olarak görmesi benliğine yönelmiş bir tehdit olarak algılanmaktadır. Sinizmin sebep olduğu endişe ve depresif halin diğer bir sonucu ise yaşadığımız ve engelleyemediğimiz olumsuz deneyimler sonrasında, yaşamdan aldığımız zevkin azalarak geleceğe dair umutların tükendiği, beklentilerin kalmadığı ve yeni fırsatlar denemekten vazgeçildiği öğrenilmiş çaresizliktir (Ayhan, 2007).

Siyasal bilimci Robert Putnam, değişiklikler yaratabilmek için değişiklikler yaratabileceğine inanmak gerektiğini ancak 2000’li yılların kişilerin bu özelliklerinin yok olduğu bir ortam olduğunu, her gün küçülen hayaller peşinde günden güne değişimin daha da zorlaştığını dile getirmiştir (Putnam, 2000). Diğer çalışanlar arasında istifa etme talebinden en çok bahseden, yoğun biçimde mobbing davranışına da maruz kaldığını söyleyen Tuğçe, vazgeçmişliğini ve giderek düşen beklentilerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben beş yıl önce de bu tip bir yerde çalışıyordum ancak eğer ondan öncesini sorarsan daha farklı düşüncelerim vardı, kendimizi çok iyi tanımiyorduk. O yüzden hayal kurmaktan öteye geçemedik o zamanki hayallerim uzaya gitmek gibiymiş, şimdi hayalim sadece annem gibi olmamak, yani ev hanımı olmamak benim için yeterli. Şimdi çalışıyorum ama yine mutlu değilim, iş bile aramıyorum.(...) kaç sene geçti, hala aynı yerdeyim.”

Bir saha gözleminden aktarılan konuşmanın başında çalışılan mağazayla ilgili sorunlar dile getirilmiş bunun ardından da bu sebeplere rağmen neden hala çalışmaya devam ettiği sorulmuştur.

“Buradan çıkmaktan korkmuyorum bunun gibi kaç iş bulurum ben ama bakınca durum şimdi biraz farklı (...) Korkum maddi de değil. Şimdi iyi kötü evime yakın ya burası, ne biliyim gider Media’da da iş bulurum ama beni foruma verirlerse o zaman yandım. Evden kaçta çıkmam gerek eve ne zaman dönerim derdi çok olacak, prim olmayınca da ben çalışmaktan zevk almam. Satış falan da yapmam orda içim sıkılır. Kendi başmayım, gidip Gülin’e anlatsam dinler beni ama onun derdi benden daha beter, gidip anneme babama anlatsam vah yavrurum diyecek belki para verecek ne kadar? 1 ay... 2 ay... Bunalımdayım diyorum ya şimdi sen sorunca, çok yalnız bıraktılar beni gerçekten bunalımdayım galiba.” (Mete)

Bireyin ilk cümlesinde kendine güvendiği ve yeni bir iş bulmada zorlanmayacağını görüyoruz ancak sonrasında sıraladığı sebepler ile aslında çalıştığı yerdeki işini neden bırakmadığını bunun bir nevi konfor duygusunun çabalamaya baskın gelmesinden kaynaklandığını görüyoruz. Son olarak ise diğer örneklerde de görüldüğü gibi benliğe zarar vermemek adına suçu kabullenmeme ve “dışsal” bir denetime suçu yükleme davranışı görülmektedir.

5.3.3. Kendisine ve Çalışma Hayatına Yabancılaşma

Öz-saygı geliştirme eğitimleri, seçimler yoluyla kendi hayatını belirleyebileceğine ve bunun için fırsatların mevcut olduğuna dair inandırılmışlığı Y Nesli’nin beklentilerinin dışında yer aldığı bir çalışma hayatında yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Beklentilerin hızlı yükselebilmek ve çalışma hayatının yüksek kademelerinde görev almak olduğu dikkate alındığında, alışveriş merkezinde alt kademelerde, yoğun iş saatleri, yüksek iş gücü, düşük gelir ve hayalini kurdukları işten çok farklı alanlarda çalışıyor oluşları yabancılaşmanın sebebi olarak görülecektir.

(...)çok para kazanmak evet mükemmel bir seçenek ama ben biraz da kendimi kazanmak istiyorum haftanın 6 günü sabahtan geceye buradayım. Şimdi paranın her kuruluşuna ihtiyacım var, planlarımı gerçekleştirmem gerekiyor. (Tuğçe)

Tuğçe'ye bu planlarının neler olduğu sorulduğunda ise “daha iyi bir eve taşınmak, evlenmek ve yeni eşyalar almak” olduğunu söylüyor. Başka bir soruya ünlü olmak, yönetici pozisyonunda çalışmak ve geç evlenip hayatın tadını çıkarmanın kendisi için uygun olduğunu söyleyen Tuğçe'nin hayallerine ve kendisinden beklentilere karşı yabancılaşmış olduğu görülüyor. Hegel, yabancılaşma kavramını çoğunlukla “ben”in kuşatılması yoluyla bağımsız varoluştan vazgeçmesi ve hatta kişilikten uzaklaşma anlamında kullanmıştır. Yabancılaşma, “özne, doğa ve diğer özneler arasındaki ayrılmış ilişkilerden ve fiziksel nesnelerin dışsallaşmasından oluşan toplumsal gerçeklik” olarak da ifade edilmektedir (Kulak'tan Akt. Kaya & Serçeoğlu, 2013).

Tuğçe, yalnızca birkaç soru öncesinde kendi benliğine ait talepleri, “planlarım” olarak tanımladığı “toplumsal gerçeklik” e yabancılaşmıştır. Marx yabancılaşmayı, “insanı içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına ve öteki insanlara yabancılaştıran eylem” olarak tanımlamıştır.

“(...)bazen müşterinin birisi geliyor, sanki tek kitap okuyan, tek hissedebilen, tek yaşamı olan kendisiymiş gibi davranıyor bu durumdan nefret ediyorum. Benim de bir kişiliğim olduğunu ve kendime ait birçok şey yaptığımı bilmelerini istiyorum. Kendimi üzerimde şu (üniforma) yokken görüdüğüm gibi göstermek istiyorum.” (Tuğçe)

Kendilerini en başta üzerinde bulunanlar ve kullandıklarıyla ifade etmek isteyen bir neslin bundan alıkonularak, üniforma giymeye zorlanması ve çalıştığı yerin dayattığı “dil dağarcığını” kullanmak zorunda bırakılması, yaratıcı yeteneklerini geliştirememeleri işe yabancılaşmalarına yol açmaktadır. “1844 Elyazmaları” isimli eserde Karl Marx yabancılaşmaya önemli ölçüde yer vermiştir. Bu eserde yabancılaşma, “insanın yaratıcılığının kısıtlanması” ve “kendisi için önem ve anlam taşımayan nesnelere üretmeye ve özgürce yarattığı nesnelere pazarlanabilir mala dönüştürmeye zorlanması” şeklinde ele alınmıştır (Turunç & Ö.Çelik, 2011). Hizmet sektöründe müşteri ile karşılıklı etkileşim halinde olan bir çalışanın, müşteriye karşı hangi üslupta ne tür sözlü ifadeler kullanacağı, konuşurken ses tonlamasının nasıl olacağı, sergileyeceği yüz ifadeleri, yaklaşım tarzları vb. durumlar, önceden belirlenmiş kurallar dâhilinde olabilmekte ve çalışandan işini yaparken bu kurallara uyması beklenmektedir. Çalışanın bu türden bir performansı gerçekleştirmesi ise, onun özellikle duygu durumu olarak iyi olması ile yakından ilişkilidir.

Twenge, neslin yabancılaşmaya olan yatkınlığından bahsederken, “...çocukken bulmayı beklediğinden çok daha farklı bir dünya ile karşılaştılar. Gençliğimizin mesajları her zaman çok iyimserdi: her şey olabilirsin. Sadece kendin ol. Hep düşlerini izle. Alan Greenspan’ın deyişiyle yetiştiriliş tarzımız mantıksız bir biçimde coşkuluydu. Mantıksızdı çünkü yetişkinliğe erdiğimizde kendimizi yalnız, üniversiteden kabul alamamış, sıkıcı bir işe saplanıp kalmış ve ev taksitlerini ödemekten aciz bir halde buluyorduk.” (Twenge J. M., 2009, s. 293). Y Nesli üyesi Gözde, “kendimi kandırılmış hissediyorum. Hayallerim ve kendi çizdiğimi sanıp ilerlediğim yol bambaşka, ben seçim yaptığımı zannederken herkes gibi olmuşum” diyerek hayal kırıklığını seçimlerinde yaşadığı yanılısamaya bağlıyor. Süreçlerin bireyin iradesinin dışında belirlenmesi ve gelişmesi, benliğinin ihtiyaçlarını karşılayamamasına ve kendi özüne ait olanı bastırmasına yol açabilmektedir. Bu durum ise yabancılaşmayı kaçınılmaz kılmaktadır (Shantz, Alfesb ve Truss, 2012, s. 233).

Grafik tasarım alanında eğitim görmüş Nilay, “kendimden emin gittiğim, ilk iş görüşmesi” olarak tanımladığı ve mezun olduğu alana hitap eden bir reklam ajansı görüşmesini şu şekilde anlatır:

“çalışma saatlerini sorduğumda işimizin saati yoktur, sabah erken saatte oluruz hatta bazen burada bile sabahlarız, hafta sonu da genellikle iş olur eve uğramadığımız zamanlar da vardır. O anlatırken aklımda sürekli dönüp duruyor şunu da sormalyım diye, bana demek istediği eve gitmeyi unut, aileni unut, bu işi istiyorsan buradan başka bir hayat senin için yok. İş istemeye istiyorum, zaten olacak gibi bir şey ama işi olan olmayan herkesin sabahın köründe gelmesi, işler yetişmediği için hafta sonlarına gecelere kadar çalışılması...”

Nilay, kendi eğitim gördüğü alanda çalışarak bir hayalini gerçekleştirmek istiyor, ancak kendi yeteneği onun kendisini köleleştiren bir öz olarak geri dönüyor. Nilay kişiliğini tehlikeye atan süreç olarak eğitim gördüğü alanı, yani kendinden emin olduğu, yetenekli olduğu alanı görmüştür. Kişi kendi becerilerine ve hayallerine yabancılaşmıştır. Yabancılaşma sonucu kişisel bazda kendinden, değerlerinden, kurumlardan, örgütlerden ve toplumsal oluşumlardan uzaklaşması eylemleri gündeme gelebilir. Bu da bireyin sağlığının bozulmasına yol açan süreçtir.

“Ne istersen olabilirsin!” Y Nesli’nin eğitimi süresinde duymaya en çok alıştığı sloganlardan birisi, seçimlerini özgürce yapabilmek ve kendi sorumluluğunu taşımak ise günümüz bireyselliğinin tanımı. Gözde bireysel olarak seçim yapabildiği yanılısamasına düşmesini şu şekilde anlatıyor:

“(...)kendi kararını kendin ver, diyerek gaza getirdiler, sonra kendi seçimlerini benimsetmeye başladılar. İstedğini seçmekte özgürsün hayat senin hayatın dediler, ardından ister mühendis ol, istersen doktor ol, dişçi ol hiç fark etmez. E, ama sen bana seçenek sunuyorsun anne. Aylarca kavga ettik, gittim Felsefe yazdım okumaya başladım. Ne kadar dayandım biliyor musun? 3 ay. Üç ay sonra derslerden değil ailemden sıkıldığım için çıktım okuldan, şimdi biyoloji okuyorum. Ne olacağım umurumda değil, ne iş yapacağımda beni buraya sürükleyenler düşünsün. Ailemi özliyorum İzmir’e falan giderken heyecan içinde gidiyorum ama bir yandan da onlara çok kızgım çünkü canım şu an yaşadığım hayattan dolayı çok sıkın.

X Nesli’nin yaşadığı hayat deneyimleriyle bakıldığında, ailenin “seçenek” olarak sunduğu süreçler tamamen “garanti meslekler” olarak adlandırılan ve maddi gelir ve istihdam olanakları açısından en kabul gören mesleklerdendir. Hayallerine odaklı bir Y bireyi ise, dünyada doğan, üreten/tüketen ve ölen bir insandan fazlası olma çabasıdadır. Herhangi bir işin kendini ifade etmesine ve kendini gerçekleştirmesine fırsat vermemesi, yaptığı işten doyum sağlayamamasına ve onu bir araç olarak görmesine yol açmaktadır. Duygusal tükenme, iş tatminsizliği, işle özdeşleşememe ve örgütsel güvensizlik (Özbek, 2011) gibi sorunları doğurabilmektedir. Bu doğrultuda yabancılaşma, çalışmaya karşı alaka göstermemek şeklinde ifade edilmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Yabancılaşmanın sonucu ise benliğin merkezine alınmış öz saygının yitimi olarak ortaya çıkıyor. Görüşme yapılanların hiçbirisi çalıştığı yerden memnun değil ve neredeyse hepsi hayallerinin gerçekleşemeyecek olduğunu düşünüyor. Böyle bir çalışma ortamında yükselmenin manası ancak maddi açıdan bir fark yaratması. Mağazanın genç ara yönetici kadrosundan bir kişi daha önce katıldığı iş görüşmesini anlatırken hem kendine hem de neslin diğer bireyelerine dair gözlemlerini şu şekilde aktarmıştır:

(...) iş görüşmesine çağırdılar, çok fazla talep vardı diye sanırım toplu görüşme yapmak istediler. Herkesi en baştan dinliyorlar, bir sebepten bırakmışlar işlerini, kimisinin geliri insanca yaşamının çok altında kalmış, kimisi halkla ilişkiler diye kaldığı işin sekreterlik olduğunu fark etmiş, birisi çocuğu olacağı anlaşılınca deneme süreniz olumsuz deyip işten çıkarılmış. Bakıyorum hepsi derli toplu insanlar, zaten başvuru şartları da ciddi o yüzden biliyorum hepsi en az bir yabancı dil biliyor, en az lisans mezunu, hepsi alanında en az bir sene çalışmış, giyimine özen gösteren şık insanlar. Sonra başvurdukları işe bakıyorum,(...)müşteri hizmetleri... Kıyasıyla birbirleriyle mücadeleyi hissettim ben girmedim bu mücadeleye sorulana cevap verdim, fikrim olmadığında sustum. Sadece aklımda bu insanların istenen işten çok daha fazlasını

yapabilecekleri bu alınacakları konumda yıllarca çalışacakları ve neredeyse yükselme imkanları olmadığı geldi aklıma. Hem yurtdışına çıkmayı hem de hangi parayla bunu yapacağımı falan düşündüm bu umutsuzluk içinde. Kendime geldiğimde elime bir kahve kuponu tutuşturdular, ikea'da kahve içmeye bekleriz dediler. İkinci görüşmeye çağırılmadım, ama yapamadıklarımın ve cesaret edemediklerimden dolayı kendimi sorgulamayı hiç bırakmadım. Gerçekten doğru yerde miyim, hayatı kendim çizerken doğru mu çiziyorum emin değilim.(Hakan)

Kaya ve Serçeoğlu, araştırmalarında hizmet sektörünün çalışanlarını “duygu işçileri” olarak adlandırmıştır. Sektöre giriş ve çıkışın yüksek olması, aslında basit olan konumlara bile yoğun başvuru ve sıkı bir rekabete sebep olmuştur. Kendini ifade edemeyeceğini, kendini gerçekleştirme emeline uymayacağını bildiği iş için kıyasıya rekabet üreten birey en sonunda “doğru mu yaşıyorum?”, “doğru yerde miyim?” sorusunu kendisine sormaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

5.3.4. Kuşak Çatışmaları, Anlaşılama ve Yöneticiyle Yaşanan Problemler

Çatışma, düşünce, duygu çıkar ve amaç ayrılıklarından ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle insan topluluğunun bulunduğu her yerde çatışma ortaya çıkmaktadır. Çünkü insan ilişkilerinde tam uyum ve denge yoktur (Yörükoğlu, 2000, s. 204).

Geçmişten günümüze her sonraki nesil daha gelişmiş, daha ilerlemiştir, fakat bu ilerleme döneminde yaşayan her kuşak, değişen fikir yapıları, teknolojik ilerlemeler gibi farklılaştıran sebeplerle birbirlerinin farklılıklarını eleştirmiştir. Bunun doğal sonucu olarak erişkin kuşaklar ile gençlik arasında var olan ayrılık gittikçe büyümüş ve kuşak çatışmasına dönüşmüştür (Çelik, Soysal ve Alıcı, 2003).

Alışlagelmişin aksine Strauss ve Howe, Millennials: The Next Great Generation isimli eserinde Y Nesli'nin geçmiş kuşaklardan çok farklı olmasına rağmen uzlaşmacı kişiliğinin etkisiyle bir önceki kuşaklarla çatışmaya girmeyeceğini hatta fikir yapısı olarak onlara saygı duyacağını onları anlayabileceğini söylemiştir (Howe ve Strauss, 2000, s. 6).

Ancak çalışmanın incelediği örnek grupta kuşak çatışmasının derin örneklerine rastlandığı gibi bu örneklerin kişilerin çalışma hayatını ve kişiliklerini de olumsuz yönde etkilediği görülmüştür.

Neslin birlikte çalıştığı yaş grubundan bir önceki kuşağa ait olanların neredeyse tamamı şirket yöneticisi pozisyonunda. Yalnızca bir satış danışmanı X Nesli’ni ve bir orta düzey yönetici Y Nesli’ni temsil ediyor. Bu anlamda şikayetler genellikle yöneticilik vasfının kullanılması üzerinden kendisini ortaya çıkarmıştır. Zaten alınan şikayetlerde bu yönetim görevinin kullanımındaki anlayış farklılıklarından kaynaklıdır.

İşe motivasyon kazandırma amacıyla yapılan söylemler ve toplantı konuşmaları ile ilgili olarak:

“(…) yıl kaç olmuş hala sefere çıkan ordu muamelesi yaparak satış eğitimi veriyor, (...) hala fatih sanıyorlar, İstanbul’u fetheden fethetmiş Ankara’nın ortasında fetih yapıyorlar(…)” (Emre)

“(…)satışın güzel gidiyor ama ufak bir problemin var, bunun sebebi nedir bunu bulalım düzeltelim demek yerine “sen bunu yaparsın koçum!”, “yapmazsan sonun iyi değil bak” ,”benim bir çıkarım yok satış yap paranı al”, “yemini suyunu veriyoruz sen de çalış” diyor.” (Mehmet)

Y Nesli bu tarz konuşmalarda, kendi benliğine ve kişiliğine dair bir şey görmüyor, örnek gösterilmek, kıyaslanmak, benzetmeler kurarak oluşturulan anlatımlar neslin talep ettiği şeyler değil. Ayrıca kendilerine yalnızca benliğini koruyarak özel olabileceği defalarca öğütlenmiş olan bu nesilden korkmasını, biat etmesini beklemek çok anlamlı olmayacaktır. Şirket içinde kullanılan dilin yoğun miktarda argo hatta küfür içermesi görüşmeler sırasında tüm görüşmecilerin rahatsız olduklarını belirttikleri bir durumdu.

Y Nesli’nin talebi “takdir eden ve yol gösteren” yönetici. Oysa işverenlerin yüzde 23’ü, gençler tarafından beğenilmenin takdir edilmenin yolunun, eğlenceli olmak, gülmeyi bilmek olduğunu düşünüyor. İşe dair en büyük kaygısını takdir edilmemek olarak belirten Y Nesli’nin yöneticisi en büyük kaygının ücret olduğunu söylemiştir. Oysa Y Nesli ücret konusunu %4 ile en son sıraya yerleştirmiştir (kariyer.net, 2013).

Motivasyon için kullanılan bir diğer yöntem de Y Nesli’ni rahatsız etmektedir. Kendi statüsünde bulunan çalışma arkadaşıyla çatışması anlamında motive edilmeye çalışılan nesil bu durumdan rahatsızdır.

“depo koridorunda kısık sesle, işin bitince biraz konuşalım seninle dedi, işi falan bıraktım öyle gizemli konuşulunca yanına gittim, kapıyı kapattırdı, müşteri hizmetleri odası boşaldı, dolayısıyla sizin gruptan birisi oraya geçmeli. Ben o kişinin sen olması gerektiğini düşünüyorum ama siz aranızda halledin git onlara o odaya geçmek

istediğini söyle dedi. Adam “ben suya sabuna dokunmayayım siz birbirinize saldırın” diyor resmen. Neden kendi arkadaşlarımla kötü olayım ki ?” (Deniz)

Miller, X Nesli'nin dolaylı, ağdalı ve karmaşık bir dil kullanmayı benimsediğini söyler. Şiirsel olarak ifade ettiği bu dilin sebebi olarak, geç yaşta kendi iç dünyalarını keşfe çıkmaları sırasında takip ettikleri edebiyat eserlerini gösterir (Miller, 2011).

“Söylemek istediği bir şey var(...) öyle bir dolandırıyor, soyut kavramlara bağlıyorlar ki cümlenin girişini, gelişmesini, sonucunu ben kaybettim. Bir kelime söyledi “elemasyon” diye. Bunu orada mı uydurdu yoksa böyle bir sözcük gerçekten var mı çok merak ediyorum. Performansınız düşerse işten çıkarılırsınız demektense “şirket ciddi bir elemasyona gidecek” demek arasında gereksiz bir laf üretme çabası var bence. (...)onu akıllı ve inanılmaz bir zekaya sahip bulmamız için özel çaba sarf ediyor. Biz toplantıdan “kek mi yiyelim iyi bir kahvaltı mı yapalım” diye düşünerek çıkıyoruz.” (Mehmet)

Bu tavır neslin basit, net ve işlevi olan söylemler/sonuçlar istediği görüşünü güçlendiriyor. Ayrıca önceki nesillerin de yoğun ve kendi tanımlarında şiirsel/betimsel konuşmaları istediğini gösteriyor. İş yaşamında Y Nesli'ne yönelik yapılmış niceliksel bir araştırmanın sahibi Ufuk Tarhan, iş yerlerindeki ast-üst çatışması diye, ilişkiler sorunlu diye algılanan pek çok problemin altında, üç neslin bir arada (BB, X, Y), ortak amaç için, ekip olarak iş çıkarmaya çalışması yer alıyor. Özellikle bugünün kurumsal denen iş ortamlarında kuşaklar arası yetişme tarzları, ortamları nedeniyle, algı, yöntem, uygulama, iletişim farklılıklarından kaynaklanan problemler çok yoğun yaşanıyor." diyor (kariyer.net, 2013).

“Toleransları yok, iş bilgileri az ve yanlış bir şey yaptıklarında yine bize kızıyorlar. Bizim başımızda olan adamlar henüz yönetici vasfına sahip değiller, yaşlılar ve genç olanları da yaşlı gibi davranıyorlar. Bir şey söyleyecekleri zaman lafı öyle dolandırarak başlıyorlar ki konu sapıyor ve bir iki zaman sonra karşında ben senin müdürünüm bana öyle konuşamazsın diyen bir adam çıkıyor. “ (Dursun)

Daha önce kendisini bu iş için uygun görmediğini ve satış danışmanlığı için yeterli vasıflara sahip olmadığını düşünen Beste, kendini yöneticilerine anlatamamaktan ve onların aldığı kararların yanlış olduğu kanaati sebebiyle kendisini yönetici olmak adına daha yeterli görüyor.

“(…) ne kadar işi bilmeyen varsa başında yönetici, aldıkları eğitimler bu iş için yeterli değil. Konuşmalarıyla sözleri birbirini tutmuyor, söylemek istediklerini net söylemeden o konuyu etrafında dolaşmaları farklı bir gündem yaratmaya çalışmaları çok gereksiz.

Ben bugün onlardan daha iyi bir yönetim için yöneticilik bile istemiyorum, istediğim işimi daha iyi yapabilmek için yetki, bizi anlaması gereken ve bu konuda yetkisi olan adamlar bizden bihaber çünkü.”

Y Nesli'nin yöneticiden beklentisi kendisini geliştirmesi. % 33'üne göre en iyi yönetici gelişim fırsatı veren yönetici. En az o kadar önemli bir diğer özellik de yaratıcı ve yenilikçi fikirlere açık olması. Mevki ve unvan, yaş gibi şeyler gençleri pek etkilemiyor. İşverenler gençlerin yaratıcılık beklentisinin farkında. Ancak gelişim fırsatlarının gençlik için önemi yeterince anlaşılmalı değil. Anlaşılmayan bir diğer nokta da neslin iş yaşamına girdiğinde kişiliklerini şirketlerine göre değiştirmek yerine şirketlerini değiştirmek yönünde talepte bulunmaları. Esnek çalışma saatleri, kıyafet seçimleri, çalışma sahası gibi konularda çokça fikirler gözlenen, gözlem notları ve görüşme notlarında neslin bireyleri kendisini çalıştığı şirkete ait hissetmesi için ona şekil veren unsurlardan olmak istiyor. Ofis mobilyaları tasarlayan Knoll için Michael O'Neill tarafından yapılan araştırmaya göre Google İrlanda, Microsoft Amsterdam şubelerini Y Nesli "hayalimdeki ofis" olarak tanımladığı ortaya çıkmıştır.

Benzeri örnekleri Türkiye'de de görülmeye başlanan, bisikletle gezilen ofisler, spor salonları bulunduran renkli odalar ve birlikte yapılan organizasyonlar ile motivasyonu arttırmayı amaçlı eğlenceli eğitimler barındıran çalışma ortamları mevcut fakat sayı olarak hala az sayıda. Çalışmanın yapıldığı AVM'de çalışanların hiçbirisi bu tip bir çalışma ortamı içinde yer almamış, bu tip bir çalışma ortamına da yalnızca bazı firmaların oryantasyon eğitimleri sırasında şahit olmuşlar.

“Eğitim için gittiğim ofislerden birinde, herkesin suratının asık, bakışların bilgisayarlara kilitli olduğunu gördüm (...şefe yaklaşıp sessizce “bir şey mi oldu?” diye sordum. “yok bir şey” dedi geçiştirdi, az önce müdür bey içeri girmiş, müzik açılmış, şarkı söyleyenler, tempo tutanlar... Bana gelip “şu rezalete son ver” dedi. Ben de gerekeni yaptım. Ona surat asıyorlar. İşlerini bırakıp müziğe mi dalmışlar diye sordum. Hayır, ama işyerini diskoya çevirmeleri yetmez mi? diye cevap verdi. İşlerini aksatmıyorsa ne sakıncası var; belki de onlara iyi geliyordur dedim. İyi gelmek ne demek? dedi. İşyerinde çalışılır, eğlenilmez!” (Eldem, 2003).

5.3.5. Yalnız Kalamama ve Aileye Geri Dönme Zorunluluğu

Y Nesli üzerine yapılmış çalışmalar ve yazılmış makalelerin bazılarında bu nesil “Bumerang Nesli” olarak da tanımlanmıştır (Reed, 2009). Bunun sebebi olarak ise, ailelerinden koparak

hayalleri olan, eğitim, kariyer, ün için çabalayıp bunları çoğunlukla elde edememe ve kendi başına geçim imkanı kalmadığı için aile yanına geri dönmeleri gösterilir (Reed, 2009).

Gerçekten de birçok Y Nesli bireyi hayallerinin altında bir işte hayatını kurtarmayı çabalamaktansa ailesinin yanına dönmeyi tercih etmektedir. Nesle hayallerine ulaşabileceği bir dünya vaadedilmiş fakat bu vaad gerçek olmamıştır. Ulaşım, iletişim, ekonomi ve sosyal dünya eskisinden çok daha ileride olmasına rağmen, doğduğu günden itibaren “ne istersen olabilirsin!”, “hayallerini izle” gibi sloganlarla büyümüş olması onun kendisini “büyük buhran” günlerindeki insanlardan daha çaresiz hissetmesine yol açmıştır.

“ 5 yıl önce hayalimde akademisyen olabilmek vardı, üniversite çok zor geldi bitmek bilmeyince geri döndüm bende.”(Dursun)

“ Şimdi dönsem Adıyaman'da ne yapacağım, gittin işim var eşim var diye ama geri dönüyorsun diyecekler. Tuğba bir daha benimle barışmaz, o olmadıktan sonra benim hakikaten Ankara'da işim niye var. İstifa edip buradan geri döneceğim (...) onlar beni işimi iyi yapıyorum müdürün gözdesiyim yükselip mağaza şefi oldum zannediyorlardır şimdi, o şekilde barıştık sayılır. Ben Tuğba için geldim (...) terk ettik kızı, bir başımayım burada.”(Mete)

Gözlem notlarında da görüldüğü gibi, büyük bir çözümsüzlük durumu oluştuğunda ilk akla gelen geriye dönmek. Görüşme yapılan kişilerin tamamı şu an yaptıkları işi kalıcı bir iş olarak görmüyor, birincil öncelik verdikleri, ilişkiler, eğitim hayatı, kariyer planlarına dair çabaların sona erdiği vakit geriye dönmek örnekleme yer alan neslin bireyleri için ilk akla gelen durumdur.

5.3.6. Beklentileri Karşılamaayan Bir Kariyer ve Çalışma Yaşamı

Tredgold, endüstride işçinin mutsuzluğuna ve iş verimsizliğine etki eden faktörleri sahipsizlik duygusu (yabancılaşma), kişi değerinin anlaşılması ve kişiye değer verilmemesi, çalışanın kendi yeterliğine güvenememesi, sorumsuzluk, düzen duygusu yokluğu, elde edilecek bir şeyin olmaması, eski alışkanlıklar, adil olmayan ücret siyaseti olarak belirtmektedir (Güler, 1979, s. 49). Bu şekilde, çalışma hayatında olumsuz şartların oluşması, işverenin işçiden beklentileri diyebileceğimiz verimlilik, liyakat ve sadâkat de tam olarak gerçekleşmemektedir (Güler, 1979, s. 49).

Bireylerinin beklenti ve öz-güvenlerinin yüksek tutulduğu bir sosyalizasyon sürecinde büyümesi ve bu “nesil projesinin” bekleliği dahi içine alacak kadar kapsamlı olması ancak toplumsal süreçlerin buna cevap verecek maddi ve manevi kaynağı sağlayamaması ekonomik olmasa da bir manevi “büyük buhran” yaşanmasına sebep olmuştur. Görüşmelere katılanların birçoğu bu memnuniyetsizliği fark edişlerini iş yaşamına girdikleri zamanla eşleştiriyorlar. İyi bir üniversiteden mezun olmanın, bir şirkette senelerce çalışıp hayallerini kurdukları yükselmeyi bir türlü elde edememelerinin ya da işe alım görevlilerinin vaatlerinin çok uç noktalarda kaldığını fark ettiklerini ifade ediyorlar.

“Başka bir yerde çalışmış olmayı isterdim, bulunduğum bu yerde bu kadar uzun süre müdür falan olamadan kaldığım için canım sıkılıyor.” (Dursun)

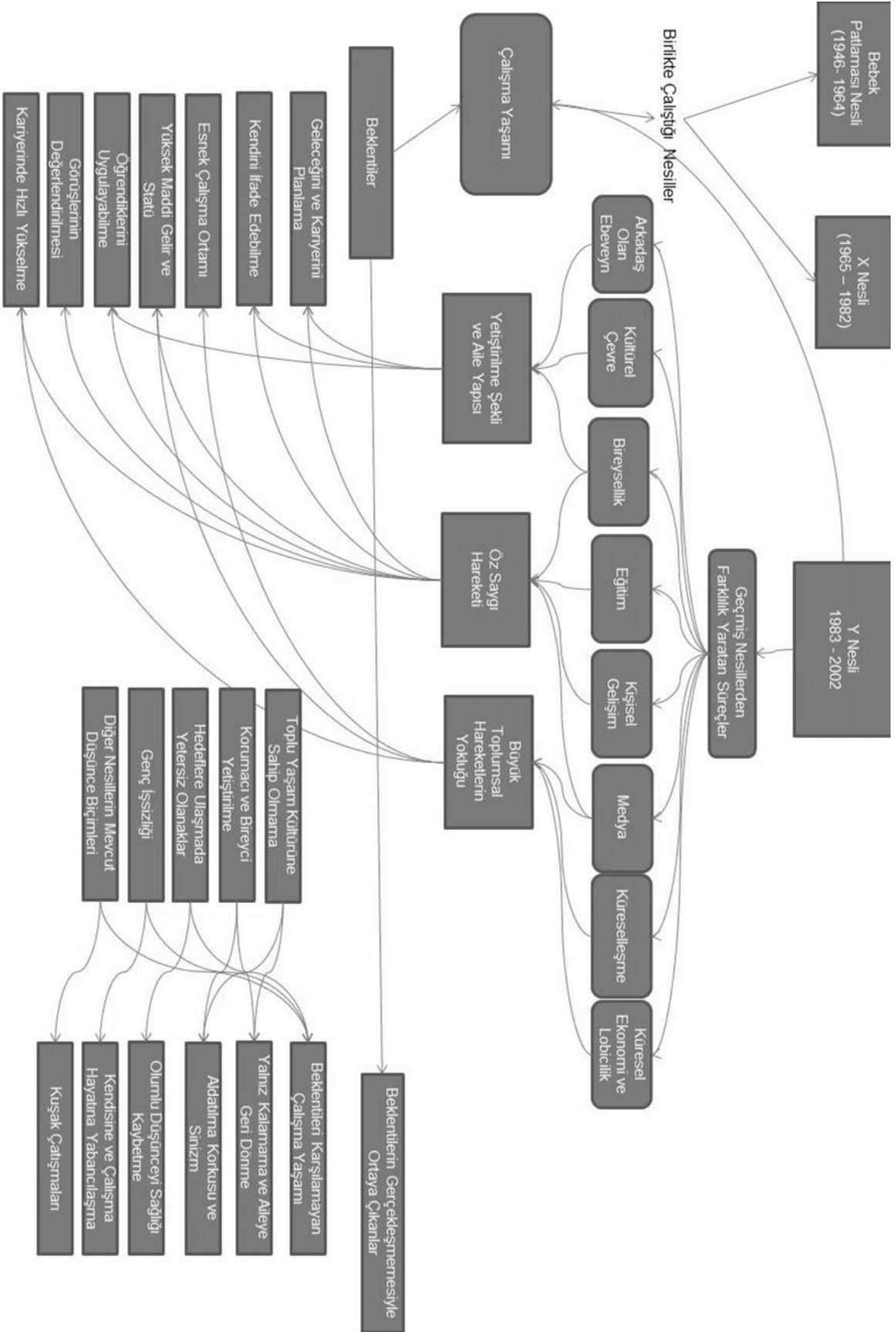
“Liseyi de üniversiteyi de hiç kolay bitirmedim, doğru bir yerde değilim ama mecburum ve daha iyi bir yer için ışık bekliyorum. Bu ışık için hiçbir şeyde yapmıyorum bu sebepten doğru biçimde de yaşamıyorum. (Tuğçe)

“Kesinlikle lazım moral, paradan çoğu zaman çok daha iyi... İşimin karşılığında bana verilen para inan hiçbir şeyi karşılamaz, sonuçta işim insan hayatı ve bana verilen para çok komik. Zaten moral desteği adına da hiçbir katkı destek yok.” (Efsun)

“Ne sanıyorsun? Mezun olunca hemen müdür mü olacaksın? Niye gelecekte istediğim alanda iyi bir yönetici olabilmek için, o işi şimdi yapan birinin asistanı, stajyeri, çaylak ekip arkadaşı olmuyor ve onun görevini nasıl yaptığını izleyerek işlerine asistanlık yaparak bu işi daha yakından öğrenmiyorum. Öyle kör pozisyonlar var ki sizi asla arzu ettiğiniz yere normal koşullar altında götürmüyor. Hele bir de o kör noktadaki görevi titiz, güzel ve hakkını vererek yapıyorsanız asla.” (Gözde)

Bu beklentiler ve elde edilenlerle karşısında Y Nesli bireyleri iki farklı seçimden birisini yapıyor, bırakmadıkları, bırakamadıkları ya da bırakmaya cesaret edemedikleri kendi işleri için hayaller kurmak ya da iş arama sürecine girmek/iş değiştirmek.

Tablo 4: Y Nesli Süreçler ve Sonuçlar Kavramsal Çerçevesi



ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA

Nesiller ve nesillerin üzerinde etkin olan sosyal durumlar diğer tüm toplumsal olgular gibi zaman içinde dönüşüm geçirmişlerdir. Bu dönüşümler yapısal ve biçimsel olarak birçok disiplin tarafından incelenmiş ve analizler oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışmada bu analizlerin tarihsel, psikolojik, felsefî ve magazinsel birçok boyutu içinden sosyolojik bir analiz yapılmış ve bu analiz yerel boyutun da anlaşılabilmesi için nitel bir analiz ile birlikte sunulmuştur.

Çalışmada Y Nesli'nin doğru tanımlanabilmesi adına doğum tarihlerinin aralıkları daha önceki bilimsel araştırmalarda tanımlanan yaş aralığında tutulmuş ve nitel araştırmanın örneklem seçiminde de bu aralıklar dikkate alınmıştır. Farklı Y Nesli tanımlarından sosyolojik araştırmalarda en çok kabul gören ve bilimsel çalışmalarla desteklenenler seçilmiştir. Bilimsel çalışmalarda tercih edilen Strauss ve Howe'un "Nesiller" teorisi, belirli dönemlerde tekrar eden nesiller ile tahmin edilebilir bir gelecek ön görüşünde bulunmuştur (Howe ve Strauss, 1997). Ancak çalışma tahmin edilmiş bu özelliklerin bir karşılığının teoride olmadığını göstermiştir.

Dünya genelinde yapılmış analizler ile Türkiye'de benzer niteliklere sahip örneklem grubunun nitel analizinin aynı doğrultuda olup olmadığını anlaşılabilmesi adına da nitel bir çalışma yürütülmüş, benzerliklerin ve farklılıkların sebepleri çalışılmıştır. Zemke, çalışan kişilerin yaşamın birçok deneyimini aynı gün içinde verebilecek özelliklerinin iş yaşamında karşımıza çıktığını söyler (Zemke, 2000). Katılımcıların seçiminde Y Nesli bireylerini diğer nesiller ile etkileşim halinde görebilmek ve sosyal alandaki kırımları daha iyi tespit edebilmek amacıyla aktif bir şekilde çalışan bireyler olmasına dikkat edilmiştir.

Çalışma sonucunda örneklemin talep ve beklentileriyle, "Y Nesli" konusunda yapılan çalışmalarda görülen özellikler benzerdir. Bu benzerliğin sebebi neslin tüm bireylerinin birbirleriyle etkileşiminin kesintisiz ve hızlı olduğu bir global dünya varlığı ve benzer sosyalizasyon süreçleridir. Mannheim'ın çalışmalarında farklı kültürel özelliklere sahip bireylerin bir aradayken verdikleri benzer tepkilerin sebebi olarak "genç temas" kavramı verilir. (Hekman, 1999) Baudrillard'ın (Baudrillard, 2003, s. 12) tanımını yaptığı şekliyle bir simülasyonun yaşandığı yeni sosyal yapı ve global bir dünya profili bu bir aradalığı sağlamıştır. Özellikle çalışmada ele alınan; büyük toplumsal olayların eksikliği ve olası bir hareketin manipüle edilerek "yokmuş gibi" davranılabilmesinin mümkün olması, öz-saygı çalışmaların planlı bir biçimde doğum ile başlayıp, tüm sosyalizasyon sürecinde resmi ve gayri resmi

yollarla desteklenmesi ve çocuk merkezli aileler ile yeni bir ebeveynlik anlayışının gelişmesinin gösterdiği benzerlik “Y Nesli” nin iki farklı kültürel coğrafyada ortak olarak görülmesine sebep olmuştur. Daha fazla farklılık, daha geniş coğrafyalarla kurulan iletişim bu neslin bireylerini hem birbirleriyle daha bağlı hem de farklılıkları daha az olan ve daha az gören bir nesil haline getirmiştir (PEW Research Center,2009).

X Nesli'nin kişisel gelişim ile başlayan fakat resmi olmayan “devamlılık olarak benlik algılama” sürecinin “öteki insanlarla ilişkide benliği algılama” ya evrilmesi, Y Nesli'yle birlikte resmi ve istenen bir yapıya dönüşmüştür (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem, & Hoeksema, 2009, s. 113-118). Bunun yanında benliğe eklenen “değer ve hedeflerin somutlaştırılması” sembollerin, simgelerin sosyalleşme süreçlerinde etkinlik kazanması ile birey sembolleriyle ve idolleriyle aidiyet hissettiği bir sosyal gruba üye olacaktır. Bu da daha önceki nesillerde var olan aile ve yakın çevreye olan bağlılığın sosyalizasyon sürecinde büyük ölçüde azalması anlamına gelir (Poloma, 1993, s. 223).

Y Nesli'nden de talep edilen budur, daha talepkar, daha hırslı ve tüketim toplumunun olgularına daha uyumlu bir model olması için, onlara daha fazlasını vaad eden yeni bir sosyalizasyon sürecinin bireyleri olmaları.

Dünya savaşları bireylere kendilerinin dışında bir dünyanın varlığını gösteren en somut ve büyük olaydı, ardından gelen 1929 Büyük ekonomik bunalımı, ekonomik değerlerin dahi artık tüm dünyayı etkileyecek sonuçlar yaratabileceğinin geçerli bir örneği oldu. X Nesli televizyon ve günlük gazeteyle büyürken, Y Nesli televizyon, internet ve nihayetinde sosyal medyayla dolu bir sosyalizasyon süreciyle nesiller arasında yerini aldı. Tüm nesillerde görülen farklılaşmalarda sebep yetiştirme ve yetiştirme tarzlarındaki değişen yapı, kısıtlı kaynaklara erişim imkanı, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim olanaklarıyken, Y Nesli giderek globalleşen bir dünyanın ilk bebekleri olarak dünyaya geldi (Wilson ve Musick,1997).

Y Nesli'nin istenen çocuklar olması ailelerinin yaklaşımlarında genellikle çocuk-merkezli davranışların etkin olmasıyla sonuçlanır. Bu bireylerin kendilerinden beklenenleri vermesi için, her talebin olumlu yanıtlanması, özellikle doğumlarından büyüme aşamalarına kadar hayatlarını etkileyen bir faktör olmuştur. Bununla birlikte anaokulundan başlayarak tüm örgün eğitim kademelerine kadar etkin olan öz-saygı temelli kültürleme çalışmaları da neslin benliğinin bireysel inşasında kendisini “özel” ve “her şeyi başarabilecek” kapasitede olduğu hissini yaratmıştır. Bu birey inşası ve toplumun ikinci önem sırasında tutulduğu yapı yeni toplumsal hareketlerin kilometre taşı olmuş ve özellikle Howe ve Strauss 'un metinlerinde bahsedilen

güçlü toplumsal değişiklikler ve kurumların baştan inşası (Howe ve Strauss, 1997, s. 51-62) sürecine ket vurmuştur.

Dönem itibariyle kurumlar yeniden kurulup düzenlenmekten öte var olan güçlerini korumaya devam ettiler ve bunun yanında da daha fazla sınırlar içine girdiler. Sosyal güvence, eğitim hakkını elde edebilme ve hatta barınma için belirli maddi koşulları sağlayabilmek ya da belirli kriterleri elde etmek gerekliliği doğdu, yayınlanan reklamlarda, filmlerde ve örgün eğitim materyallerinde verilen “her birey özeldir” mesajı giderek gerçekliğini yitirerek Y Nesli’ni hayal kırıklığı yaşayan ve bu sebepten dolayı kızgın, yabancılaşmış, depresif bir nesil haline getirdi. Sosyal mühendisliklerin etkisinde kendi içindeki krizin dışında, çevresinde gelişen tüm krizleri görmemeye ya da unutmaya tüm bunların yerine de tüketmeye davet edilen neslin bireyleri bu daveti kabul etmeye meyillidir. Y Nesli’nin “seçme özgürlüğü” olarak tanımladığı aslında “özgürlük yanılsaması⁴” durumu “bilgi” için de geçerlidir. Bu sayede kişi talep ettiği veriyi sosyal medya gibi veri doğruluğunun muallak olduğu bir havuzdan seçerek “doğru bilgi” olarak kabul edebilir.

Arkalarında büyük bir ideoloji, askeri ya da militan bir duruş bulunmayan neslin yapı taşı, öncesinde oluşturulmaya çalışılan ekonomik patlama çalışmalarıdır. Strauss ve Howe’un beklentilerinin aksine neslin bireyleri ekonomik krizlerle yahut çıkan savaşlarla birbirine daha çok bağlanmadı. Vatanseverlik ya da bir grup olma belirgin bir biçimde ortaya çıkmadı. Gönüllülük faaliyetleri bir şirket çatısı altında bireysel katılımlar ile ilerlerken, paralı askerlik olan ülkelerde azalan katılım, zorunlu askerlik olan Türkiye örneğinde ise bedelli askerlik talebi artışı yaşandı. Bir sınır ötede devam eden çatışmalar televizyondan kanal “seçerek” izlenmesi yoluyla aslında yakında gerçekleşen bu olaylar yabancılaştırıldı ve tüketim oranlarının düşmektense yükseldiği gözlemlendi. Birey ve özel kavramlarının etkisiyle ufak farklılıklar gençliğin sinizmi için kaynak oldu ve az sayıdaki gruplar da kendi içlerinde bölünmeye meyilli hale geldi. Bu şekilde çatışma alanı ekonomiden, savaş sahalarından sosyal platformlara ve iş yaşamına evrildi (Kumar,2006).

Kuşkusuz neslin birçok bireyi, Bebek Patlaması Nesli’nden ya da onları izleyen X Nesli’nden daha geniş imkanlara sahipti. Maddi zenginlik, bilgiye kolay erişim, farklı kültürlerle etkileşimin kolaylaşması Inglehart’ın postmodernizmin “yeni toplumsal hareketler” için temel kırılma noktalarını tanımladığı maddelerle uyum sağlar. Inglehart yeni toplumsal hareketlerin en can alıcı noktası olarak kimlik arayışı içine sürüklenen bireyin manipüle edilmesinin yolunu

⁴ Karl Marx’ın seçimlerimizde aslında özgür olmadığımız, bize sunulan içinden seçerek bir yanılsama içinde olduğumuzu açıklar. Bu durum içinde “özgürlük yanılsaması” tanımını kullanır.

açması olarak gösterir. Büyük oranda sosyal mühendisliklerin etkisi altında kalmış bir nesil; çevresinde yer alan krizleri medya yoluyla görmemeye, unutmaya ve tüketmeye davet ediliyor.

Bebek Patlaması Nesli'ne yarı bilinçli yapılan bir sosyal mühendislik çabasının dahi çok büyük sonuçlar yarattığının fark edilmesi, yeni yüzyıl içinde bu inşa çalışmalarının değerinin anlaşılması “ekonomi patlaması” neslini yaratmak için bir fırsat yarattı. Amerika'nın başlattığı ilk bilinçli çalışmalara, yüzü batıya dönük birçok ülke de küreselleşen bir dünya düzeninde bilinçli ya da bilinçsiz katıldı ve Y Nesli henüz doğmadan şekillendirilmeye başlanan ilk nesil olarak dünyaya geldi. Bu şekillendirmeden farklılaşma yaratan ise, ekonomi politikaları gibi sosyal politikaların da değişkenlik göstermesi oldu. Neredeyse bütünüyle farklılaşan ekonomik yapı, üretim-tüketim anlayışları, yönetme-yönetilme biçimleri; kimlik, kişilik, benlik gelişimleri uyumsuz bir sosyal yapının içinde yer bulmak zorunda kaldı. Bu fırsatı değerlendiren kişisel gelişim kitapları, sosyal yaşamda kaygı ve güvensizliğin egemen olduğu bir dünya profili sundu. Bundan kaçış olarak ise ancak kendi kendimize yardım edebileceğimiz bir oyun planı kurguladı.

Önce benlik sosyal dünyaya ait bağlantılarından koparılıyor ardından da hemen gerçekleşeceği iddia edilen vaatler ile benlik; bireysellik, özellik ve farklı olma üzerinden yeniden oluşturuyor (Twenge,2009).

Çalışmada araştırılan konu Türkiye'de Y Nesli kriterlerinde bulunan örneklem grubunun söz edilen özelliklere benzerliği ve farklılığı yaratan süreçlerdir. Bu sebeple sorulan ilk soruda benzeri bir yaş grubunda benzer örneklerin gözlenip gözlenmediği sorusudur. Araştırmanın Ankara'da çalışma hayatına tam ve yarı zamanlı olarak girmiş bireyler arasında yapılan kısmında elde edilen veriler göstermiştir ki, doğum ile başlayıp iş yaşamıyla devam eden bu süreçte neslin bireyleri Y Nesli tanımıyla benzer süreçlerden geçmiş, aynı beklentileri ve aynı hayal kırıklıklarını yaşatan sonuca giden sosyalizasyon süreci yaşamışlardır.

Ailelerin yetiştirme tarzında “en yakın arkadaş” olma çabası, doğruyu ve yanlışı, bireyin kendi çabalarıyla keşfedebilmesine teşvik ve sürekli kendisinin en değerli olduğunun benimsetildiği bir büyüme süreci, Avrupa ve Amerika'daki gibi Türkiye'de de yaşandığı gözlem notlarından anlaşılmaktadır.

Ailelerin çocuk merkezli hareket etmeye teşvik edildiği sosyal programlara olan katılımların teşvik edilmesi ve bu oranların yüksek oluşu, ebeveynlerin geleceğe yönelik birçok planını çocukların büyüme sürecindeki eğitim, arkadaş çevresi, maddi ve manevi yaşamı çerçevesinde yapmaları onları bir önceki nesillerden farklılaştırmıştır (Taylor,2010). Örneklem grubu, ailelerinin bu çabasını fark etmiş ancak bunun olumlu ya da olumsuz bir davranış olduğuna dair

bir veri sağlamamıştır. Elde edilen bilgiler var olan bu durumun Avrupa ve Amerika kültürleriyle aynı olduğu bilgisini ortaya çıkarmıştır.

Büyüme aşamasında okul öncesi eğitim süreçlerinde başlayıp ilköğretimde örgün eğitimde devam eden süreçte, herkesin “özel” olduğu ve kişi istediğinde “her şey” olabileceği, çağın tüm imkanlara fazlasıyla sahip olduğu, dolayısıyla yapılması gereken şeyin yalnızca “istemek” olduğu öğretildi. Kişi ikna olduğu süreçte bireyselliğini ve yalnızlığını kıymetli hale getiren bu telkinler ile büyüdü. Bir yandan resmi olarak özel olduğu ifade edilirken, diğer yandan reklamlar, filmler ve kişisel gelişim yayınlarıyla bu yönü pekiştirildi. Schawbell’in (2010) “annelik miti” olarak tanımladığı çocukları henüz doğmadan özel olduğuna inandıracak ebeveynlik modelleri yetiştirme biçiminde gerçekleşen sosyal mühendislik örneğini sunar. Diğer herkesten farklı oluşunun başlattığı süreç “yeni toplumsal hareketlerin” belirgin özelliği olan bireysel eylemleri ve lobi oluşturma faaliyetlerini oluştururken kişinin diğer kişilerle olan iletişimde ölçülü, sorgulayan ve güvensizliğe varan davranışların ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Dünya savaşları ve büyük buhranların yaşandığı dönemlerin aksine Y Nesli büyük bir bunalımın içine değil dünyanın daha durgun ve gelişmesinin daha ivmeli gerçekleştiği bir dönem içinde büyüdü. Terör saldırıları ve bazı coğrafyalarda devam eden savaşlar olsa dahi, medyanın sunduğu “seçme özgürlüğü” sayesinde kişiler kendilerini bunlardan yabancılaştırabilmişlerdir. Kurumların ve fırsatların ivmeli bir biçimde gelişmesinin yanında fırsat eşitliğinde ve kısıtlı kaynaklarda yaşanan dağılım problemleri sebebiyle meydana gelen krizler manipüle edilerek “fırsat” gibi sunulmaya hatta “yok” sayılmaya çalışılmıştır. Hakim kılınan iyimser hava, bireylerin her şeyi elde edebileceği ekonomik bir yaşamı “olağan” görmelerine sebep olmuştur (Çayır,1999). Yükselen yaşlı nüfus ve eşliğinde gelen sosyal sigorta kanunları, genç işsizliği, teknolojik gelişmelerle açığa çıkan insan gücünün değerlendirilememesi, düşük maaşlar ve katı, ayrıntılı çalışma kuralları eşliğinde durum aslında tam tersini sunuyordu. Eşlerin ikisinin de çalışmadığı bir evliliğin neredeyse imkan bulmadığı, sosyal güvenceli bir iş edinmenin güç olduğu, bir bebeğin birliktelikler için neredeyse lüks olduğu bir sosyo-ekonomik durumda, maddi ve manevi koşulların kişiyi “hayallerini izlemesi” yönünde motive eden duruma uygun olmaması, beklentilerin gerçekleşmemesi bireyi hayal kırıklığı, kızgınlık ve depresif bir duruma itti.

Örnekleme grubundan birçok gencin içinde durumundan memnun olan kimsenin bulunmaması, maddi olarak iyi durumda olsalar ve hatta saygın işlerde çalışsalar dahi mutsuzluk ve kendini gerçekleştiremediği hissi içinde olması bu durumu kanıtlar niteliktedir. Bir gruba, kuruma ait

hissetmeme ve yabancılaşma sıklığı gözlemlerde ifade edilenlerde görülmüştür (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Y Nesli kendisinden önceki tüm nesillerden daha yüksek depresyon ve intihar oranlarına sahiptir. Daha düşük profillerde bir ekonomi ve daha büyük toplumsal sorunlarla baş etmiş nesillerden daha yüksek çıkan bu oranlarda çalışma sonucu ortaya çıkarılan beklentilerin, gerçeğe dönüşmemiş olmasının payı da mevcuttur. Özgüveni sayesinde “özel” ve “mükemmel” olan birey “hayallerini izleme” peşinde geçirdiği uzunca bir süre sonunda ya beklentilerinin altında bir mesleği seçmiş ya da “Bumerang Nesli” tabirini haklı çıkararak ailesinin yanına geri dönmüştür. Gerçekleşmesi istenen hayaller ile oluşturulan birey ve bu hayallerden uzak olan aynı birey artık birbirine yabancılaşmıştır, Andrew’in (1970) kendisine “ben kimim?” sorusuna cevap veremeyen birey olarak tanımladığı bu kişi modern yabancılaşmanın bir örneğidir.

Örneklem grubunda da gözlenen bu süreçler sonunda, olumlu düşüncelerini kaybederek sürekli bir depresyon hali ortaya çıkmıştır. Grup çalışmalarında dahi “önce ben” diyen bir nesil, güvensiz yetiştiği bir sosyalizasyon sürecinden “aldatılma” korkusuyla çıkmıştır. Kendi neslinden korkan bir nesil olarak Y Nesli, etkileşime girdiği kişilerin olası gizli düşüncelerinden ve kötü yaklaşımlarından çekinmekte ve kendisini gösterme ve kanıtlanma konusunda istekli olan bu neslin bireyi geri çekilerek bir psikolojik çatışma yaratmaktadır. Kaya ve Serçeoğlu (2013) çalışmasında bu durumun ismini ‘Sinizm’ koymuştur. Jean Twenge ise Amerikan gençlerinin sinizm içinde bulunduğu dair çalışmalar yapmıştır (Twenge ve Campbell, 2003).

Kendine olan aşırı güvenin hayal kırıklığı ve depresyon ile yıkımının ardından hayatını ya da var olan kurumları kendi lehine çalışır hale getiremeyeceği düşüncesi yerleşmiş, siyasal katılıma olan inanç kaybı ile oy kullanma davranışı düşmüş, toplumsal katılımın azalmasına ve lobi faaliyetlerine dönüşmesine sebep olmuştur. Örneklem grubundaki üyeler oy kullanmanın ya da sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılmanın değişiklik yaratacak etkileri olmadığına inanıyorlar. Bu tip faaliyetlere katılanlar ise bireysel tatmin yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Kendisini ve kişiliğini ifade ettiği semboller üzerinden kurgulayan yeni benlik modeliyle birlikte gerçek duygu ve düşüncelerinden öte idol olarak benimsediği kişiler ya da kurumların kimliğine bürünerek kendini onlar üzerinden tanımlaması bireyin kendi iç dünyasına yabancılaşmasına sebep oldu. İş yaşamında ise yalnızca bir makinenin mekanik parçasına dönüşen Y Nesli bireyi, iş yaşamında beklediğini elde edemediği için çatışmanın içinden çıkışını işe yabancılaşma ile karşıladı. Örneklem grubunun tamamı işini bir ömür yapmayacağı ve bu işin kendi işleri olmadığını söylemiştir. Daha fazlasını yapabilecek kapasitede olduğuna

inanarak, bir türlü dinletemediği fikirlerinin çok parlak ve benzersiz olduğunu düşünen Y Nesli bireyi, sürekli mevcut işine yabancılaşmış, beklentilerini karşılayacak yeni bir iş peşindedir.

Çalışma hayatında daha çok X Nesli'nin yöneticiliğinde çalışmanın verdiği etkiyle kuşak çatışmalarını da etkin biçimde yaşayan nesil, uyumsuz, öğrenmeye kapalı ve mevcut iş kurallarına gereğince saygı duymayan olarak etiketlenirken, Y Nesli de yöneticilerini basit cümleler kuramayan, toleranssız ve yeni fikirlere kapalı olarak görüyor. Mevki, unvan ve yaş gibi kriterlere önceki nesil kadar değer vermeyen Y Nesli, ortaya çıkışından önce bahsedilen teorilerdeki gibi uyumlu ve tüm nesillerle barışçıl bir grup çalışması sunmaktan çok uzak. Bu sebeple birçok anlaşmazlığın sonucunda iş değiştirmeye ya da var olan işinde yabancılaşmaya giden süreçler yaşanır. Bu durum bir kısır-döngü yarattığında ise akla gelen çözümlerden ilki aile yanına geri dönerek tek başına ve yalnızca kendi sorumluluğunda yaşama durumundan vazgeçmek. Örneklem grubunun olası bir iş yaşamı krizinde aklına gelen ilk kaçıışı bu yönde olmuştur.

Çalışmada kullandığım “yerli olma modeli” sebebiyle sahada bir Y Nesli bireyi olarak araştırmaya bizzat katıldım. Gözlemin yapıldığı tarihte “beklentilerimi karşılayan bir işte çalışmadığımı düşünen” bir Y Nesli bireyiydim. Çalışmanın bu kısmında bulunan zorlukları, beklentileri ve hayal kırıklıklarını yaşadım. Bunların çözümünün ise var olana alışmak değil, değiştirmek için çaba sarf etmek olması gerektiğini düşünmüş olsam da, fikirlerimin yöneticilerim ve birçok çalışan arkadaşım tarafından dikkate alınmadığını ve düşüncelerimle deneyimimin süresinin uyuşmadığı konusunda eleştiriler aldım. Katılımcılar ile olan bağlantımı koparmamak adına iş değiştirmeyi düşünüyor olsam da yapmadım, sonradan yaptığım öz eleştiride ise işi bırakmak için birçok Y Nesli çalışanı genç gibi benim de bir bahaneye tuttuğumu fark ettim.

Araştırmaya başladığım sırada bulunduğum ortamdaki sosyalizasyon sürecine henüz girmiştim, bu sebeple yaşadığım ve bana farklı gelen tüm durumları yazdım. Araştırma bittiğinde elimde çok fazla tutulmuş not vardı, sadece ilginç gördüklerimi değil ileride farklı sonuçlara bağlanabilir gerekçesiyle sıradan şeyleri dahi yazmıştım. Bu sebeple not almam bittiğinde eleme yaparken çok zorlandım, çünkü başlarda ilginç gelen durumları bazen sıradan görüp elediğimi fark ettim. Bu aynı zamanda içerideki biri olmaya başladığımı fark etmeme sebep oldu.

Araştırmanın diğer bir döneminde ise prim sisteminin vazgeçilmezi olan tartışma ve kavgalara ben de katıldım. Grubum dağılmasından korktuğum bir grup olsa da, koruma, uzlaşma sağlama, müdahale etme gereksinimini hiç duymadım. Aksine olayın içinde bizzat yer almanın daha ciddi bir tecrübe olduğunu düşünerek gerçekten içerideki biri olarak her şeye dahil oldum ve sosyolog

kişiliğimin tamamen dışına “isteyerek” çıktım. Bunu anlık tuttuğum notların güvencesinde yaptım. Tarafılığımı da net bir şekilde işlediğim bu notları sonradan ayrıntılı olarak incelediğimde orada çalışan birisinin gerçek iç duygularına, bakış açısına, aslında neyi düşündüğüne net olarak ulaşabilmenin yoluydu bu ve bunu bu şekilde çok iyi başardığıma inanıyorum.

Dışarıdaki biri olarak baktığım noktalar ise daha çok araştırma notlarını irdelerkenki konumumdu. Ortamdan uzaklaşıp üzerinden yeterli zaman geçmesinin ardından yaptığım not irdelemesinde kendimi ve çevremi eleştirdim, davranışların sebeplerini ortaya çıkarmaya görmeye çalıştığım tüm bu aşamalarda sosyolojinin kattığı bilimsel bakışı ve eleştirel yaklaşımı etkin şekilde kullandım. Ayrıca yarı yapılandırılmış soruların hazırlanması ve bunun katılımcılara sunulmasında da sosyolojik açıdan sorgulamayı ve soruları araştırmam doğrultusunda arttırmayı göz ardı etmedim.

Çalışmanın yapılmasında yaşanan güçlükleri belirttiğim durumlar yalnızca gözlem notları kullanmamı değil, sosyal medya ile olan iletişimimi sağlayacak her hangi bir aracı dahi engelliyordu. İş yerindeki toplantılara ve kampanyalara dahi sosyal medya üzerinden kurulan iletişim sağlarken, bu yasakların varlığı anlamsız ve yöneticilerin hegemonya kurmasının bir yolu olarak gözükiyordu. Bulduğum konumu denetlemek ve bir üst konuma çıkabilmek için yapacağım başvuruların nasıl sonuçlanacağını çalışmanın içinde bulunduğu konu adına da görmek için yüksek bir göreve yükseltilme, yetki alabilmek için çaba sarf ettim. Ancak yeterince deneyimli olmadığım ya da mevcut kadronun buna elverişli olmadığı cevabıyla bu talebim reddedildi. Deneyimsiz olmama rağmen hızlı öğrenebileceğim ve başarılı değişiklikler sunacak fikirlerimin olduğuna dair ısrarım da bu cevapta etkili olmadı.

Katılımcılar ve örneklem sahası göz önüne alındığında ortaya çıkan sonuçların yalnızca bir değerlendirme olacağı ve Türkiye'nin tamamında genellenebilir bir sonuç çıkarmadığı ortadadır. Ancak ortaya çıkardığı sonuçlar ve edindiği deneyimler ile başlangıç noktası olması anlamında ve sonrasında yapılacak çalışmalara önderlik etmesi anlamında önemlidir.

KAYNAKÇA

- Aguilera, Julian Marias. (1970). Alabama: University of Alabama.
- Akın, B. (2001). *Strateji, Rekabet, Teknoloji Yönetimi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Akpınar, A., Yaylacı, G., Gedik, H. B., Ihlamur, S. G., Uncu, B. A., Mazlum, S. C., et al. (2011). *Yeni Toplumsal Hareketler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Derneği. (2010). *AMPD Sektörel Veriler*. 08 16, 2014 tarihinde AMPD Sektörel Veriler:
http://www.ampd.org/sektorel_bilgiler/default.aspx?SectionId=122 adresinden alındı
- Aries, P. (1962). *Centuries of Childhood : A Social History of Family Life*. New York: Vintage Books.
- Armour, S. (2009). Generation Y: They've Arrived at Work with a New Attitude. *USA Today*.
- Arsan, E. (2011). Sivil İtaatsizlik Bağlamında Bir Araştırma: Gazeteci Gözüyle Sansür ve Otosansür. *Cogito Dergisi*.
- Arseven, A. (1986). Benlik Tasarımı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15-26.
- Atkinson, R., Atkinson, R., Smith, E., Bem, D., & Hoeksema, S. N. (2009). *Psikolojiye Giriş*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Ayan, D. (2011). Aile ve Hukuk. A. Kasapoğlu, & N. Karkıner içinde, *Aile Sosyolojisi* (s. 212-232). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Ayhan, İ. (2007). *Tübitak Bilim ve Teknik Dergisi - Psikoloji Köşesi*. 10 5, 2014 tarihinde Bilim ve Teknik:
<http://www.biltek.tubitak.gov.tr/gelisim/psikoloji/depresyon.htm> adresinden alındı
- Bacanlı, H. (2004). *Sosyal İlişkilerde benlik: Kendini Ayarlama Psikolojisi*. İstanbul: MEB Yayınları.
- Bağcı, M. (2010). *T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Baltaş, A. (2013). *Türk Kültüründe Yönetmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Barford, I., & Hester, P. (2011). Analyzing Generation Y Workforce Motivation. *Defense Acquisition University*, 38-47.
- Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü. (1981, 02 01). Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile ABD Hükümetleri Arasında Yapılan Anlaşmaya Dair Karar. *T.C. Resmi Gazete*(17238).
- Baudrillard, J. (1997). *Tüketim Toplumu*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baudrillard, J. (2003). *Simulakrlar ve Simulasyon*. Ankara: DoğuBatı.
- Baumeister, & Tierney. (2011). *Willpower: The Greatest's Human Strength*. Penguin.
- Bayram, N., & Bilgel, N. (2008). The Prevalance and Socio-Demographic Correlations of Depression, Anxiety and Stress Among a Group of University Students. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 48, 667-672.
- Bock, P. (2001). *İnsan Davranışının Kültürel Temelleri*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Bozkurt, V. (2011). *Değişen Dünya'da Sosyoloji*. Ankara: Ekin.
- Bozkurt, V. (2011). Toplumsal Dönüşümün Evreleri: Pre-Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Toplamlar. V. Bozkurt, N. Suğur, T. Demirbilek, Z. Sungur, Ş. Seçer, S. Demirbilek, et al. içinde, *Endüstri Sosyolojisi* (s. 2-28). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Branden, N. (2001). *The Psychology of Self-Esteem*. US: Jossey-Bass.
- Brannick, T., & Coghlan, D. (2007). In Defense of Being “Native”: The Case for Insider Academic Research. *British Journal of Social Work*.
- Brown, S., Carter, B., Collins, M., Gallerson, C., Giffin, G., Greer, J., et al. (2009). Generation Y in the Workplace. *The Bush School of Government and Public Service*.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bureau of Labor Statistics. (2009, 08 27). *Employment and Unemployment Among Youth - Summer 2009*. 08 15, 2014 tarihinde bls.gov: http://www.bls.gov/news.release/archives/youth_08272009.pdf adresinden alındı
- Burr, ve Christensen. (1992). Undersable Side Effects of Enhancing Self-Esteem. *Family Relations*, 460-467.
- Butler, R. (1995). Age Trends in the Use of Social and Temporal Comparison for Self - Evaluation . *Child Development*, 723-738.

- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F., & Kılıç, E. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Carlson, E. (2008). *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and The Babyboom*. New York: Springer Publishers.
- Carlson, E. (2009). 20th Century U.S. Generations. *Population Bulletin*, 2-16.
- Castells, M. (2005). *Ağ Toplumunun Yükselişi - Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cennamo, L., ve Gardner, D. (2008). Generational Differences in Work Values Outcomes and Person-Organisation Values Fit. *Journal of Managerial Psychology*, 891-906.
- Census. (2010, 08 21). *Population and Household Economic Topics*. 08 14, 2014 tarihinde census.gov: <http://www.census.gov> adresinden alındı
- Cevher, F. N., ve Buluş, M. (2006). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarına Devam Eden 5-6 Yaş Çocuklarında Akademik Benlik Saygısı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* 20, 28-39.
- Clark, A. (2007). The new reality: Using Benefits to attract and retain talent. . *Employment Relations Today*, 47-53.
- Clydesdale, T. (1997). Family Behaviors among Early U.S. Baby Boomers: Exploring the Effects of Religion and Income Change 1965:1982. *Social Forces* 76, 605-635.
- Codrington, G., ve Marshall, S. G. (2005). *Mind the Gap*. Johannesburg: Penguin Books.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. New York: Freeman.
- Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., ve Altunışık, R. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Coupland, D. (1995). *Generation X: Tales For an Accelerated Culture*. Canada: Vista.
- Crocker, J., Sommers, S., ve Luhtanen, R. (2002). Hopes Dashed and Dreams Fulfilled: Contingencies of Self-Worth and Graduate School Admissions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1275-1286.
- Cross, S., ve Madson, L. (1997). Models of the self-construals and Gender. *Psychological Bulletin*(122).
- Crossley, N. (2002). *Making Sense of Social Movements*. Buckingham: Open University Press.

- Crumpacker, M., ve Crumpacker, J. (2007). Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad? *Public Personnel Management*(36).
- Cryer, B., McCraty, R., & Childre, D. (2003). Pull the Plug on Stress. *Harvard Bussiness Review*, 1-7.
- Çayır, K. (1999). *Toplumsal Sahnenin Yeni Aktörleri: Yeni Sosyal Hareketler*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Çelik, A., Soysal, A., ve Alıcı, S. (2003). Aile İşletmelerinde Kuşak Çatışmasından Kaynaklanan Yönetim Sorunları : K.Maraş Örneği. *1.Aile İşletmeleri Kongresi*, (s. 189-201). İstanbul.
- Çetin, B., Eroğlu, Y., Peker, A., Akbaba, S., ve Peksoy, S. (2012). Ergenlerde İlişkisel-Karşılıklı Bağımlı Benlik Kurgusu,Siber Zorbalık ve Psikolojik Uyumsuzluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 637-653.
- Çımrın, F. K. (2010). Yeni Toplumsal Hareketler ve Kentsel Yaşam. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 45-58.
- Deal, J. J. (2006). *Retiring the Generation Gap: How Employees Young and Old Can Find Common Ground*. San Fransisco: Wiley Imprint.
- Demirbilek, T., Bozkurt, V., Suğur, N., Sungur, Z., Seçer, Ş., Demirbilek, S., et al. (2011). *Endüstri Sosyolojisi*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Douglas, S., ve Michaels, M. (2005). *The Mommy Myth: The Idealization of Moterhood and How It Has Undermined All Women* . Michigan: Simon & Schuster .
- Dura, C., ve Atik, H. (2002). *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*. İstanbul: Literatür Yayınevi.
- Durakbaşa, A. (2002). Sosyolojide Temel Kuramlar. E. İ. Sezal içinde, *Sosyolojiye Giriş* (s. 2-26). Ankara: Martı Yayınevi.
- Eldem, Y. (2003). *İnsan Kaynakları Beni Kurtar!* İstanbul: Alfa.
- Ellis, A., ve Dryden, W. (2007). *The Practise of Rational Emotive Behaviour Therapy*. New York: Springer .
- Emler, N. (2002). *The Costs and Causes of Low Self-Esteem*. Australia: Youth Studies Australia.
- Erickson, ve Tamara, J. (2008). Plugged in: The Generation Y Guide to Thriving at Work. *Harvard Bussiness* .

- Erickson, J. D. (2008). *Generalization, Lemma Generation and Induction in ACL2*. Texas: The University of Texas at Austin - Doktora Tezi.
- Eser, F. (2005). 1929 Dünya Ekonomik Buhranı ve Türkiye'ye Etkileri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 427-442.
- Ferraro, K. (1995). *Fear of Crime: Interpreting Victimization Risk*. New York: State University of New York.
- Finger, M. (1992). Yeni Sosyal Hareketlerin Yetişkin Eğitimi Açısından Doğurguları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25.
- Foweraker, J. (1996). *Theorizing Social Movements Critical Studies on Latin America*. Colorado: Pluto Press.
- Fröbel, F. (1983). *Dünya Ekonomisi : Bunalım ve Siyasal Yapılar*. İstanbul: Belge Yayınları.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Gomez, D. S. (2001, Mayıs). Resources; The Next Great Generation. *NeaToday*, 19(8).
- Greenberg, J. (2008). Understanding the Vital Human Quest for Self-Esteem. *Perspectives on Psychological Science*, 48-55.
- Grossberg, L. (1983). The Politics of Youth Culture : Some observations on Rock and Roll in American Culture. *Social Text*, 104-126.
- Güler, Ş. (1979). *Çağdaş Sanayide İşçi İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Gün, N. (2002, 04). *Kural Dışı Eğitim*. 11 11, 2013 tarihinde Kural Dışı: <http://www.kuraldisi.com/nilgun> adresinden alındı
- Güreşçi, E. (2011). Türkiye'de Köyden Kente Göç ve Düşündürdükleri. *Hacettepe Üniversitesi Sosyoekonomi Dergisi* 15, 125-135.
- Gürsel, S., Levent, H., İlkaracan, İ., Ulus, M., Taştı, E., Sezer, D., et al. (2004). *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: Tüsiad.
- Güven, S. (2006). *Toplumbilimde Araştırma Yöntemleri*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Haarstad, H. (2009). Globalization and the New Spaces for Social Movement Politics. *Globalizations*, 169-185.
- Healy, M. (2012). Millennials Might Not be So Special After All, Study Finds. *USA Today*.

- Hekman, S. (1999). *Bilgi sosyolojisi ve hermeneutik : Mannheim, Gadamar, Foucault ve Derrida*. İstanbul: Paradigma.
- Hewlett, S. A., Sherbin, L., ve Sumberg, K. (2009). How Gen Y& Boomers will Reshape Your Agenda. *Harvard Business Review* 87, 71-76.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of Delinquency*. California: University of California Press.
- Holtz, G. T. (2011). *Welcome to the Jungle: The Why Behind Generation X*. New York: Macmillan.
- Honore, S., ve Schofield, C. P. (2009). *Generation Y : Inside Out*. 08 16, 2014 tarihinde Ashridge:
[https://www.ashridge.org.uk/website/IC.nsf/wFARATT/Generation%20Y:%20Inside%20Out.%20A%20multi-generational%20view%20of%20Generation%20Y%20-%20learning%20and%20working/\\$file/GenerationYInsideOut.pdf](https://www.ashridge.org.uk/website/IC.nsf/wFARATT/Generation%20Y:%20Inside%20Out.%20A%20multi-generational%20view%20of%20Generation%20Y%20-%20learning%20and%20working/$file/GenerationYInsideOut.pdf) adresinden alındı
- Horovitz, B. (2012). After Gen X,Millenials, What Should Next Generation be? *USA Today*.
- Howe, N., ve Strauss, W. (1992). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: Perennial.
- Howe, N., ve Strauss, W. (1993). *13th Gen: Abort, Retry, Ignore, Fail?* USA: Vintage Books.
- Howe, N., ve Strauss, W. (1997). *The Fourth Turning: An American Prophecy*. New York: Broadway Books.
- Howe, N., ve Strauss, W. (2000). *Millennials Rising : The Next Great Generation*. USA: Vintage Books.
- Howe, N., ve Strauss, W. (2007). The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve. *Harvard Business Review*, 46.
- Huitt, W. (2011). *Self and Self Views*. Şubat 07, 2014 tarihinde Educational Psychology Interactive : <http://www.edpsycinteractive.org/topics/self/self.html> adresinden alındı
- Hunt, S., ve Benford, R. (2004). *Colletive Identity, Solidarity and Commitment*. Oxford: Blackwell Publishing.
- İmamoğlu, E., ve Karakitapoğlu, Z. (2004). Self-construals and Value Different Cultural and Socioeconomic Contexts. *Genetic,Social and General Psych Monographs*, 277-306.

- James, J., Bibb, S., ve Walker, S. (2008). *Generation Y: Comparison Between Asia and the Rest of the World*. London: talentsmoothie.
- Johnston, H., Larana, E., ve Gusfried, J. (1999). Kimlikler, Şikayetler ve Yeni Sosyal Hareketler. H. Johnston, E. Larana, & J. Gusfried içinde, *Yeni Sosyal Hareketler: Teorik Açılımlar* (s. 131-161). Kaknüs Yayınları.
- Jones, L. (2008). *Great Expectations: America & The Baby Boom Generation*. New York: BookSurge Publishing.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1998). *Kültürel Psikoloji Kültür Bağlamında İnsan ve Aile*. İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayınları.
- Kalouche, F., ve Mielants, E. (2002). Dünya Sisteminin ve Sistem Karşıtı Hareketlerin Dönüşümü. F. Kalouche, & E. Mielants içinde, *Toplumsal Hareketler :1750:2005*. İstanbul: Versus Kitap.
- Kamp, D. (2009). Rethinking the American Dream. *Vanity Fair*.
- Kane, S. (2011). *About Careers*. 08 15, 2014 tarihinde about.com: <http://legalcareers.about.com/od/practicetips/a/GenerationX.htm> adresinden alındı
- Karadağlı, A. (1992). Öğrenci Hemşirelerin Benlik-Saygısı Düzeyleri İle Algıladıkları Okul Yaşantıları. *Çocuk ve Ergen Psikiyatrisi Günleri Kongre Kitabı*.
- kariyer.net*. (2013, 05). 9 11, 2014 tarihinde Kariyer.net: <http://www.kariyer.net/website/BasinOdasi/BasinBultenDetay.aspx?bultenID=184> adresinden alındı
- Kasapoğlu, A. (2011). Sosyolojik Yaklaşımlar Temelinde Aile Kuramları. A. Kasapoğlu, ve N. Karkiner içinde, *Aile Sosyolojisi* (s. 2-20). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kaya, U., ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 311-346.
- Kelley, T. (2008, 07 28). Dear Parents: Please Relax, It's Just a Camp. *The New York Times*.
- Kelly, C. (2008, 7). If Not Now When? How Student Protest Can Help Save U.S. Higher Education . *Logos : A Journal of Modern Society and Culture*.
- Kimberly, P. (2007, 11 12). The New Parent Trap: More Boomers Help Adult Kids out Financially. *U.S. News*.

- Kolbert, E. (1994, Nisan 20). *Frank Talk by Clinton to MTV Generation*. Şubat 5, 2014 tarihinde [nytimes.com: http://www.nytimes.com/1994/04/20/us/frank-talk-by-clinton-to-mtv-generation.html](http://www.nytimes.com/1994/04/20/us/frank-talk-by-clinton-to-mtv-generation.html) adresinden alındı
- Kumar, D. (2006). Media, War and Propoganda: Strategies of Information Management During the 2003 Iraq War. *Communication and Critical/Cultural Studies*, 48-69.
- Kuzgun, Y. (1972). Kendini Gerçekleştirme. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 162-172.
- Kümbetoğlu, B. (2005). *Gelenekten Geleceğe Antropoloji*. İstanbul: Epsilon.
- Lamb, B. (1991, Nisan 14). *Book Notes*. Şubat 5, 2014 tarihinde <http://www.booknotes.org/Watch/17548-1/William+Strauss.aspx> adresinden alındı
- Leary, M. R., ve Baumeister, R. F. (2000). The Nature and Function of Self-Esteem: Sociometer Theory. *Advances in Experimental Social Psychology* 32, 1-62.
- Leflore, L. (1988). Deli,nquent Youths and Family. *Adolescence*, 23, 629-642.
- Leyla, Ş. (2006). Yeni Sosyal Hareketler Bağlamında Türkiye'de Kadın. *Sosyoloji Dergisi*, 33-56.
- LifeCourse Associates. (1999). *lifecourse.com*. Mart 2, 2014 tarihinde <http://www.lifecourse.com/about/method/def/millennial-gen.html> adresinden alındı
- Linville, P. (1987). Self-Complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and Depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 663-676.
- Löle, A. (2011, 01 16). Nüfusun Yüzde 25'i Y Kuşağı oldu Şirketler "hızlı terfili" Çözüm Buldu. *Akşam Gazetesi*.
- Lusk, B. (2007, 05 12). *Study Finds Kids Take Longer to Reach Adulthood*. 08 15, 2014 tarihinde Daily Herald: heraldextra.com adresinden alındı
- Lüküslü, D. (2014). *Türkiye'de Gençlik Miti*. Ankara: İletişim.
- Mack, N., Woodson, C., MacQueen, K., Guest, G., ve Namey, E. (2011, Temmuz). *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide*. Şubat 2014 tarihinde [fhi360.org: http://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/Qualitative%20Research%20Methods%20-%20A%20Data%20Collector's%20Field%20Guide.pdf](http://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/Qualitative%20Research%20Methods%20-%20A%20Data%20Collector's%20Field%20Guide.pdf) adresinden alındı

- Macunovich, D. (2000). The Baby Boomers. D. Ekerdt içinde, *Macmillan Encyclopedia of Aging*. New York: Macmillan Reference.
- Macunovich, D. J. (1998). Relative Cohort Size and Inequality in the U.S. *Maxwell Center for Policy Research*, 1-13.
- May, R. (2013). *Kendini Arayan İnsan*. İstanbul: Okuyan Us Yayınları.
- Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis. 266-269.
- McCrinkle, M. (2006). *New Generations at Work*. *McCrinkle Research*.
- Melucci, A. (1996). *Challengin Codes: Collective Action in the Information Age*. California: Cambridge University Press.
- Meyer, D., Whittier, N., ve Robnet, B. (2002). *Social Movements; Identity, Culture and The State*. Oxford University Press.
- Miller, J. (2011). Active, Balanced and Happy : These young Americans are not bowling alone. *The Generation X Report*, 1-8.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1996). XV. Milli Eğitim Şurası. (s. 20). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri*. Wisconsin: Yayınodası Yayıncılık.
- Ofluoğlu, G., ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş*, 113-145.
- Özbek, M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 231-248.
- Özdemir İ.(2010). Kişisel Gelişim Kitaplarının Eleştirel Bir Değerlendirmesi. *Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 63-95.
- Özdemir, M. (1998). *Hayat Bilgisi Öğrenme ve Öğretme Etkinlikleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özden. (2006). *2004 Hayat Bilgisi Programının 1998 Hayat Bilgisi Programıyla Karşılaştırılması Yüksek Lisans Tezi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Palladino, G. (1997). *Teenagers : An American History*. New York: BasicBook.

- PEW Research Center. (2009). *Generational differences in online activities*. Pew Research.
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's Sociology. *BJS*.
- Poloma, M. (1993). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- PRlog. (2010, 03 15). *Press Release Distribution*. 08 16, 2014 tarihinde prlog.org: <http://www.prlog.org/10575597-generation-and-education.html> adresinden alındı
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Putre, L. (2013, 01). Generations in the Workplace. *H&HN Mag*, s. 26-33.
- Rabinowitz, M. (2011, 09 6). *The Great Depression vs. the Great Recession*. 10 5, 2014 tarihinde Msn Money: msnmoney.com adresinden alındı
- Ralston, D., Hallinger, P., Egri, C., ve Naothinsuhk, S. (2004). The Effects of Culture and Life Stage On Workplace Strategies of Upward Influence. *University of Oklahoma College of Bussiness*.
- Reed, J. (2009, 05 20). *Boomerang Generation back home*. 11 10, 2014 tarihinde BBC Newsbeat: http://news.bbc.co.uk/newsbeat/hi/the_p_word/newsid_8057000/8057167.stm adresinden alındı
- Richman, N., ve Lansdown, R. (1988). *Problems of Preschool Chikdren*. New York: Wiley Publishing.
- Robbins, A., ve Wilner, A. (2001). *Quarterlife Crisis : The Unique Challenges of Life in Your Twenties*. New York: Penguin Putnam.
- Robert Half International. (2008). *What Millennial Workers Want: How to Attract and Retain Gen Y Employees*. California: Robert Half.
- Romesburg, D. (2008). *Faqs.org*. 08 15, 2014 tarihinde <http://www.faqs.org/childhood/Ar-Bo/Baby-Boom-Generation.html> adresinden alındı
- Rose, J. (2007, 04 15). *Suite.IO*. 08 16, 2014 tarihinde Suite: <https://suite.io/joni-rose/7ce273> adresinden alındı
- Sauvy, A. (1974). *General Theory of Population*. California: Basic Books.
- Schacter, Gilbert, ve Wegner. (2009). *Self Esteem Psychology*. New York: Worth.

- Schawbel, D. (2012, 03 29). Millenials vs. Baby Boomers: Who Would You Rather Hire? *Time Magazine*.
- Schieber, S., ve Shoven, J. (1994). Will There be a Financial Market Meltdown? R. Hormats içinde, *Global Aging and Financial Markets* (s. 23-30). Washington: CSIS.
- Schultz, D., ve Schultz, S. (2008). *Theories of Personality*. Belmont: Cengage.
- Schultz, R., Schwepker, C., ve Good, D. (2012). Generational Research in the Sales Arena. *Innovative Marketing*, 8-14.
- Schuman, H., ve Scott, J. (1989). Generations and Collective Memories. *Amerikak Sociological Review*, 359-381.
- Seçer, İ., Ay, İ., İlbay, A., ve Çiftçi, M. (2011). Yatılı İlköğretim Bölge Okullarındaki Öğrencilerin Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 61-73.
- Semiz, Y. (2010). 1923-1950 Döneminde Türkiye'de Nüfusu Arttırma Gayretleri ve Mecburi Evlendirme Kanunu (Bekarlık Vergisi). *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 423-469.
- Sevinç, M. (2005). *Erken Çocuklukta Gelişim ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar 1*. İstanbul: Morpa Kültür.
- Sezik, N. (2002). *Değişim Kuşağındakiler Kişisel Gelişim Öncüleri*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Shantz, Alfsb, ve Truss. (2012). Alienation From Work: Marxist Ideologies and 21st Century Practise. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Shaputis, K. (2004). *The Crowded Nest Syndrome: Surviving the Return og Adult Children*. New York: Clutter Fairy Publishinh.
- Smith, E., ve Mackie, D. (2007). *Social Psychology*. US: Psychology Press.
- Smola, K. W., ve Sutton, C. (2002). Generational Differences : Revisiting Generational Work Values For The New Millenium. *Journal of Organizational Behavior*, 363-382.
- Statistic Brain. (2012, 03 19). *StatisticBrain.com*. 03 29, 2014 tarihinde <http://www.statisticbrain.com/occupy-wall-street-statistics-and-demographics/> adresinden alındı

- Stein, K. F. (1995). Schema Model of the Self-Concept. *Journal of Nursing Scholarship*, 187-193.
- Stinson, S. (2014, 03 05). What Gen Y Can Teach Boomers About Financial Planning. *Forbes*.
- Suğur, N. (2011). Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Sorunları. Z. Sungur, N. Karkıner, F. Güllüpinar, Ö. Tonus, F. Sündal, Y. Özgün, et al. içinde, *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı* (s. 208-219). Eskişehir : T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Sweezy, P., Scitovsky, T., Magdoff, H., Abramovitz, M., Solow, R., Tobin, J., et al. (1983). *Dünya Ekonomisinde Bunalım (Seçme Yazılar)*. İstanbul: Ar Basım Yayım ve Dağıtım.
- Şimşek. (2004). New Social Movements in Turkey Since 1980. *Turkish Studies*, 111-139.
- Şimşek, H., ve Yıldırım, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, T., ve Fettalioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), 569-587.
- T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı. (2013, 10 08). *Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun Tasarısı*. 08 16, 2014 tarihinde Gümrük ve Ticaret Bakanlığı: <http://www.gtb.gov.tr/banner/perakende-ticaretin-duzenlenmesi-hakkinda-kanun-tasarisi adresinden alındı>
- Taylor, J. (2010, 06 10). America's Self-Esteem Problem. *Huffington Post*.
- TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu. (2013). *Terör ve Şiddet Olayları Kapsamında Yaşam Hakkı İhlallerini İnceleme Raporu*. Ankara: TBMM.
- Tezcan, M. (2003). *Gençlik Sosyolojisi*. Ankara: Naturel Yayıncılık.
- The World Bank. (2013). *Fertility Rate Total*. 08 15, 2014 tarihinde [data.worldbank.org: http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?](http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?) adresinden alındı
- Thema Larousse Cilt 3. (1993). *Thema Larousse*. İstanbul: Milliyet Yayınları.
- Tilly, C. (2004). *Social Movement, 1768-2004*. Colorado: Paradigm Pub.
- Tolan, B. (1996). *Toplum Bilimlerine Giriş*. Ankara: Murat ve Adım.
- Tomorrow Today. (2008, Temmuz). *Detailed Introduction to Generational Theory*. Şubat 4, 2014 tarihinde tomorrowtoday.uk.com:

http://www.tomorrowtoday.uk.com/articles/article001_intro_gens.htm
adresinden alındı

Turhanoglu, F. A. (2011). *Modern Sosyoloji Tarihi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Turunç, M., ve Ö.Çelik. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 226-250.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2010, 2). *Tüik İş Gücü İstatistikleri*. 08 16, 2013 tarihinde TÜİK: tuik.gov.tr adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2013). *Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus 2013*. Şubat 4, 2014 tarihinde [tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr): http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1632 adresinden alındı

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2013). *TOBB Sektör Meclisleri Müdürlüğü*. 08 16, 2014 tarihinde TOBB: <http://www.tobb.org.tr/TurkiyeSektorMeclisleri/Sayfalar/SektorRaporlari.html> adresinden alındı

Türküne, M. (2003). *Türk Modernleşmesi*. İstanbul: Lotus Yayınevi.

Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*(24).

Twenge, J. M. (2009). *Ben Nesli*. İstanbul: Kaknüs.

Twenge, J., ve Campbell, W. (2003). Isn't it Fun to Get the Respect We're Going to Deserve? Narcissism, Social Rejection and Aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 261-272.

Ulrich, J. M., ve Harris, A. L. (2003). *Genxegesis*. Wisconsin: Popular Press.

Vanity Fair. (2009). Rethinking the American Dream. *Vanity Fair*.

Veblen, Y. (2005). *The Theory of the Leisure Class*. Virginia: Electronic Text Center.

Voelkl, K. (1996). Measuring Students identification with school. *Educational and Psychological Measurement* 56, 760-770.

Vural, B. A., ve Bat, M. (2010). Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yaşar University*, 3348-3382.

Waterson, L. (2006, 02). Helicopter Parents. *Reader's Digest*, s. 51-56.

- wikipedia.org. (2013, Aralık 30). *Wikipedia.org*. Mart 01, 2014 tarihinde http://en.wikipedia.org/wiki/Social_alienation adresinden alındı
- Wile, R. (2013, 2 6). *Business Insider*. 8 15, 2014 tarihinde <http://www.businessinsider.com/echo-boomers-will-save-the-us-economy-2013-2?op=1> adresinden alındı
- Williams, F. (2011). Interpersonal Conflict: The Importance of Clarifying Manifest Conflict Behavior. *International Journal of Bussiness*, 148-160.
- Wilson, J., ve Musick, M. (1997). Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, 694-713.
- Yıldız, M. (2006). Benlik-Kavramı ve Benliğin Gelişiminde Dinin Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*.
- Yörükoğlu, A. (2000). Gençlik ve Yetişkinler : Kuşaklar Çatışması. T. A. Kurumu içinde, *Aile Yazıları III Birey, Kişilik ve Toplum*. Ankara: Aile Araştırma Kurumu.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi 10.Baskı*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zemke, R. C. (2000). "Generations at work." . *American Management Association*.
- Zorlu, A. (2006). *Üretim Kapitalizminden, Tüketim Kapitalizmine: Üretim ve Tüketim Teorileri*. İstanbul: Babil Yayınları.

EK-1 GÖRÜŞME FORMU

- 1) Beş yıl öncesiyle bugün karşılaştığında talep ettiklerinin ne kadarına ulaştın? Bundan sonra ki taleplerin neler?
- 2) Şu an kazandığından daha fazlasını kazanabileceğin bir iş seni daha mı mutlu eder?
- 3) Tanınmak ve ünlü olmak istedin mi? Hala ister misin? Neden?
- 4) Kendi ayakları üstünde durabildiğin bir tekillik (1+1 evde yaşam, kendi mutfağında kendi yemeğini yapman, evi istediğin gibi düzenlemen ve dağıtman) seni birliktelik kurduğun bir aile yaşamına sahip olduğun daha geniş bir evde yaşadığın hayattan daha mı mutlu eder?
- 5) İyi ya da kötü hislerini ortaya çıktığı anda gösterebilmek ve bunu ne pahası olursa olsun yapabilmek seni daha mı mutlu ederdi?
- 6) Anne ya da babanın birer ebeveyn olmaktan öte güvenilir ve güvenen birer arkadaş olmasını mı tercih ederdin? Bunun yararı ya da zararı nedir?
- 7) Bir olay ya da durum söz konusu olduğunda gösterdiğin tepkinin onaylanması ve kabul görmesi ya da eleştirilmesi senin için önemli midir? Önemsiz ise neden önemliyse ne derece?
- 8) Daha önce tanımlanmış ve çizilmiş bir geleceği yaşamı mı yoksa riskli diyebileceğimiz kendi yolunu kendinin çizeceği bir gelecek mi kurmak isterdin? Yaptın mı?
- 9) Kendinden memnun olmak önemli midir? Ne anlamda memnunun ya da ne anlamda memnun değilim diyebilirsin?
- 10) Kariyerin de yükselmek için uygun olduğunu düşünüyor musun şu anda kendini layık gördüğün seviye nedir?
- 11) Evlilik için önemli gördüğün nokta nedir? Evliliğin bireysel yanları olabilir mi? Hangi yaşta evlenmek isterdin, hangisinde evlenmeyi planlıyorsun?
- 12) Bir para alıyorsun çünkü karşılığında bir iş yapıyorsun, yaptığın iş karşılığında verilen bedel yeterli mi yoksa takdir edilmek ya da övgü duymak gibi şeyler de önemli mi?
- 13) Çalışma yerinde giydiğin kıyafetlerden memnun musun? Sen ya da tüm çalışma arkadaşlarına serbest kıyafet sunulsa bunun çalışmana ya da çalışma motivasyonuna katkısı nasıl olur?
- 14) İşe, aileye, dostlara karşı bir sorumluluğumuz var ise, bu sorumlulukta yalnız mısın yoksa olası bir başarısızlığında bunu üstlenecek başkaları da var mı? Bu durum karşısında nasıl hissediyorsun?
- 15) Doğru yerde miyim? Doğru bir biçimde yaşıyor muyum sorularını sordun mu hiç?

- 16) İş yerinde istenmeyen durumlar, dediğimde aklına gelen birkaç örnek?
- 17) Herkesin düşleri var ise, sen bu düşlere ne kadar yakınsın? Sence mümkün olacaklar mı?
- 18) Yöneticilerine yönelik eleştirilerin neler olurdu? (Anahtar kelimeler: Ağır bir dil, kendini anlatamama, soyut ve manevi kavramları kullanmak, grup toplantıları, dünyayı değiştirebileceklerine inanma, katı çalışma saatleri, resmi kıyafet talepleri)
- 19) Politik bir duruşla ya da oy kullanma yoluyla bir şeyleri değiştirebileceğine inanır mısın?

ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Tuna Çağlar TOPGÜL

Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara 14.07.1989

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji ABD

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce, Almanca

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu

Projeler : Türkiye’de HEM, SEM ve İŞ-KUR Örneğinde Yetişkin Eğitimi ve Yaşam Boyu Öğrenme Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma

Çalıştığı Kurumlar : Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

İletişim

E-Posta Adresi : tunacaglar@outlook.com

Tarih : 13.01.2015