Y KUŞAĞI İÇİNDE YER ALAN AKADEMİSYENLERİN KARİYER PERFORMANSLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

CANER YAZICIOĞLU

[İktisat, Karaelmas Üniversitesi, 2011]

Danışman: Yrd. Doç. Dr. FAHRİ ERENEL

İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi

İşletme Yüksek Lisans Programı'na

sunulmuştur.

Bu çalışma tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından Yüksek Lisans tezi olmaya yeterli bulunmuştur.

Yrd. Doç. Dr. Fahri ERENEL
Danışman

İnceleme Komitesi Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. Fahri ERENEL (Jüri)

Prof. Dr. Hayri KOZANOĞLU (Jüri)

Prof. Dr. Türker BAŞ (Jüri)

Yrd. Doç. Dr. Ceyda MADEN EYİUSTA (Jüri)

Yrd. Doç. Dr. Saadet ÇETİNKAYA (Jüri)

Bu çalışma bir Yüksek Lisans tezinin tüm gerekli şartlarını taşımaktadır.

Yrd. Doç. Dr. Tutku EKER İŞÇİOĞLU
Bölüm Başkanı

İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Onayı

19/02/2015

Prof. Dr. Hayri KOZANOĞLU
Enstitü Müdürü

Bu dokümandaki tüm bilgilerin akademik kural ve etiğe bağlı kalınarak yazıldığını ve tez yazım kuralları kapsamında bu çalışmada bulunan ve orijinal olmayan bütün bilgi ve materyallerin referanslandırıldığını temin ederim.



Caner YAZICIOĞLU

TEŞEKKÜR

Çalışmamın tüm aşamalarında her daim destekçim olan ve bana vakit ayırmaktan imtina etmeyen güleryüzlü, motivasyon kaynağım, değerli tez danışmanım Sayın Fahri ERENEL hocama, tez yazımının teknik konularında önüme ışık tutmaktan ve yardıma ihtiyaç duyduğum her adımda destek vermekten kaçınmayan Sayın Ceyda MADEN EYİUSTA hocama;

Yol göstericiliğinden sıklıkla faydalandığım Saadet ÇETİNKAYA hocama, tezimin konu başlıkları gereği eserlerinden sıkça faydalandığım değerli Türker BAŞ hocama;

İş yaşantımdan geriye kalan vakitlerimi bu çalışmam için harcamama rağmen gönül koymayan, bilakis her daim destekçim olan aileme ve dostlarıma,

Ve en önemlisi; dünyaya geliş sebebim olan ve sağlık açısından yaşadığı zor zamanlara rağmen hayata sımsıkıya sarılan ve hayatı boyunca kendinden çok beni düşünen sevgili annem Melek YAZICIOĞLU'na,

En içten teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Y KUŞAĞI İÇİNDE YER ALAN AKADEMİSYENLERİN KARİYER PERFORMANSLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Caner YAZICIOĞLU,

Yüksek Lisans / İşletme / İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi,

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Fahri ERENEL

Günümüz çalışma hayatı koşulları, çalışılan alan, meslek dalı, içinde bulunulan toplumun kültürel yapısı ve kurumsal kültürün taşıdığı özellikler bakımından farklılıklar arz etmektedir. Bu farklılıkların bir araya gelmesi ile birlikte bir değişim ve dönüşüm süreci içerisinde olunduğu gerçeği yadsınılamamaktadır.

Bahsi geçen dönüşümün en önemli yansımalarından biri ise kariyer planlama olgusu üzerinde işlemektedir. Özellikle iş hayatı içerisinde yeni olan Y Kuşağı bireylerinin, kariyer planlama süreci içerisindeki yaklaşım ve algıları, kendi nesil ve dönem özelliklerine göre değişiklik göstererek, çalışma ortamında bir takım çatışmaları beraberinde getirebilmektedir.

Bu çalışmada akademisyen olarak çalışmakta olan Y Kuşağı bireylerinin, içerisinde bulundukları mevcut içsel ve dışsal koşullar incelenerek, bireysel kariyer planları konusundaki ilerleme süreçlerinin olasılığı ve olması gerekliliğinin tespiti sağlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kariyer Planlama, Bireysel Kariyer Planlama, Y Kuşağı, Akademisyen, Akademik Kariyer

ABSTRACT

A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING CAREER PERFORMANCES OF GENERATION Y ACADEMICS

Caner YAZICIOĞLU,

Master / Business Administration/ İstanbul Kemerburgaz University,

Supervisor: Ass. Prof. Fahri ERENEL

The working conditions today are different than the past, in terms of the fields of work and profession, societal culture, and cultural characteristics of the organizations. With these differences combined, one cannot deny that we are passing through a process of change and transformation.

One of the most important reflections of the previously mentioned change and transformation process is on career planning phenomenon. In particular, the approaches and perceptions of Generation Y regarding the career planning process reflect some changes due to their generational characteristics and create some conflicts in their work environment.

This study examines the internal and external conditions in which the academicians of generation Y operate and try to determine the possibility as well as the necessity of the progress in their individual career plans.

Keywords: planning of career, planning of career individually, generation Y, academician, academic career

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR xi

ŞEKİLLER xiii

KISALTMALAR LİSTESİ xiv

GİRİŞ 1

KUŞAK ÖZELLİKLERİ VE Y KUŞAĞI 5

1.1 KUŞAK ÖZELLİKLERİ 6

1.2 Y KUŞAĞININ ORTAYA ÇIKIŞI VE AKADEMİK ÇALIŞMALARA BAKIŞI 9

1.2.1 Y Kuşağının Ortaya Çıkışı 10

1.2.2 Y Kuşağının Özellikleri 12

1.2.3 Y Kuşağı İle Geçmiş Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar 15

1.2.4 Y Kuşağı ve Akademik Çalışmalara Bakışı 21

AKADEMİSYENLİK VE KARİYER 23

2.1 AKADEMİSYENLİK KAVRAMI VE GÜNÜMÜZDEKİ DURUM 23

2.1.1 Akademik Etkinlikler 26

2.1.2 Öğretim 27

2.1.3 Araştırma 28

2.1.4 Toplum Hizmeti 29

2.1.5 Yönetim 30

2.1.6 Araştırma – Öğretim İkilemi 31

2.2 KARİYER KAVRAMI 34

2.2.1 Kariyer Planlama 35

2.2.2 Kariyer Yönetimi 35

2.2.3 Kariyer Evreleri 35

2.2.4 Yeni Kariyer Yaklaşımları: Sınırsız ve Değişken Kariyer 38

2.2.5 İşkolik ve Kariyer 40

AKADEMİK KARİYER 43

3.1 TÜRKİYE'DE AKADEMİSYENLER ÜZERİNE İSTATİSTİKİ VERİLER 44

3.2 AKADEMİK KARİYER SÜRECİ 45

3.3 AKADEMİK KARİYERE YÖNELİK TUTUM VE HATALAR 49

3.4 AKADEMİK HAYAT VE SORUNLARI ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMA SONUÇLARI 51

3.5 TÜKENMİŞLİK VE AKADEMİK KARİYER 54

3.6 İŞ VE EV/AİLE YAŞAMI DENGESİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR 56

3.7 AKADEMİK KARİYER VE ÇÖZÜM YOLLARI ÜZERİNE DÜŞÜNCELER 58

ARAŞTIRMA 61

4.1 ARAŞTIRMA SÜREÇ VE TEKNİKLERİ 62

4.1.1 Giriş 62

4.1.1.1 Araştırmanın Problemi 62

4.1.1.2 Araştırmanın Amacı 63

4.1.1.2.1 Hipotezler 64

4.1.1.3 Araştırmanın Önemi 64

4.1.1.4 Varsayımlar, Sınırlılık ve Tanımlar 67

4.1.2 Yöntem 68

4.1.2.1 Araştırma Modeli 68

4.1.2.3 Evren ve Örnekleme 69

4.1.2.3 Veriler, Verilerin Toplanması İle İşlemi, Çözümü ve Yorumlanması 70

4.1.3 Araştırmanın Bulguları ve Yorumu 71

4.1.3.1 Demografik Değişkenler 71

4.1.3.2 Kariyer Planlama Yardımı 73

4.1.3.3 Akademisyen Olma Nedenleri 73

4.1.3.4 Akademik Hayatın Başka Bir Yerde Sürdürülmesi 75

4.1.3.5 Akademisyen Olarak Çalışmak İstenen Yer 75

4.1.3.6 Akademisyen Olarak Türkiye Dışında Çalışma Nedeni 76

4.1.3.7 Akademisyen Olarak Türkiye'de Çalışma Nedeni 77

4.1.3.8 Faktör Analizi 78

4.1.3.8.1 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) İstatistiği 78

4.1.3.8.2 Bartlett Testi 78

4.1.3.9 Faktör Sayısını Belirleme ve Açıklanan Varyans Yüzdeleri 79

4.1.3.10 Faktör Yükleri 79

4.1.3.11 Alt Boyutlara Ait Maddelerin Tamamlayıcı İstatistikleri 81

4.1.3.12 Ölçeğin Geneline ve Alt Boyutlarına Göre Güvenirlik Analizi 83

4.1.3.13 Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi 83

4.1.3.14 Cinsiyete Göre Karşılaştırma 85

4.1.3.15 Medeni Duruma Göre Karşılaştırma 86

4.1.3.16 Çalışılan Kuruma/Üniversiteye Göre Karşılaştırma 87

4.1.3.17 Çalışılan Fakülte/Yüksekokula Göre Karşılaştırma 89

4.1.3.18 Akademik Unvan Durumuna Göre Karşılaştırma.....91

4.1.3.19 Akademik Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırma 93

SONUÇ VE YORUM 96

Kaynakça 104

TABLOLAR

Tablo 1.1: Çalışma Hayatındaki Nesillerin Özellikleri 6

Tablo 1.2: Baby Boomer – X Kuşağı – Y Kuşağı Dönem ve Kişilik Özellikleri 19

Tablo: 3.1 2014 Yılı Türkiye'deki Akademisyen Sayıları Tablosu.....44

Tablo 4.1: Demografik Değişkenler 72

Tablo 4.2: Kariyer Planlama Yardımı.....73

Tablo 4.3:Akademisyen Olma Nedenleri 74

Tablo 4.4: Akademik Hayatı Başka Bir Yerde Sürdürme.....75

Tablo 4.5: Akademisyen Olarak Çalışma İstenen Yer.....76

Tablo 4.6:Akademisyen Olarak Türkiye Dışında Çalışma Nedeni.....76

Tablo 4.7:Akademisyen Olarak Türkiye'de Çalışma Nedeni 77

Tablo 4.8:Faktör Sayısını Belirleme ve Açıklanan Varyans Yüzdeleri 79

Tablo 4.9:Faktör Yükleri (Döndürülmüş Faktör Matrisi) Tablosu.....80

Tablo 4.10:Alt Boyutlara Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri 81

Tablo 4.12: Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi 84

Tablo 4.13: Cinsiyete Göre Karşılaştırma 85

Tablo 4.14:Medeni Duruma Göre Karşılaştırma 86

Tablo 4.15:Çalışılan Kuruma/Üniversiteye Göre Karşılaştırma.....88

Tablo 4.16:Çalışılan Fakülte/Yüksekokula Göre Karşılaştırma.....89

Tablo 4.17:Akademik Unvan Durumuna Göre Karşılaştırma 91

Tablo 4.18:Akademik Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma 93

Tablo5.1: Kişi Özellikleri ve Çalışma Şartları İlişkisel Durumu 101

Ek-1 : Akademik Unvan Durumuna Göre Karşılaştırmada Çıkan Post-hoc Test Sonuçları 111

Ek-2 : Akademik Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmada Çıkan Post-hoc Test Sonuçları.....113

Ek-3 : Anket – Soru Formu 114

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Kariyer Evreleri 38

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ALES : Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı

AR-GE : Araştırma ve Geliştirme

BM : Birleşmiş Milletler

GSMH : Gayri Safi Milli Hasıla

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği

OECD : Organisation for Economic Coorperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Culturel Organizasyion (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)

YÖK : Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

Günümüz dünyası, hem iş, hem eğlence hem de standart yaşam döngülerinde, sürekli gelişim ve yenilenme motivasyonu içerisindedir. Birbirinden farklı nesillerin bir arada bulunduğu bu alanların içerisinde, gerek karakter gerekse algıların yarattığı farklılıklar vardır. En önemli konu ise; bu farklılıklara sahip bireylere, farklı yapıdaki bireylerin oluşturduğu gruplarda, bir arada bulunmayı kabul ettirerek, üretim süreci içerisinde aktif kılabilmektir.

Tüm bu süreçlerin alt kırılımlarına inildiğinde, hedefleri, kişilikleri, sosyal ve iş çevreleri birbirinden ayrı insan portreleriyle karşılaşılmaktadır. Başarı ve başarısızlıkların getirdikleri ve yok ettikleri bir tarafa, bazense başarısızlıktan hazzı ve başarıdan mutsuzluğun hissedilebildiği gerçeği kendini göstermektedir. Örneğin; Kevin Carter isimli fotoğrafçı, Afrika'da Birleşmiş Milletler (BM) kampına ulaşmaya çalışırken açlıktan bitkin düşen siyahi çocuğu ve arkasında o çocuğun ölümünü bekleyen akbabanın fotoğrafını çekti. Carter bu fotoğrafı ile 1994 yılında dünyaca ünlü Pulitzer ödülünü, fotoğrafçılık dalında elde etti. Ancak o fotoğrafı çekerken gördüklerini bir türlü hafızasından silemeyen Carter, aynı yıl içerisinde yaşadığı depresyonla birlikte hayatına son verdi (Wikimedia Foundation, 2014).

Bu sebepledir ki, nasıl bir yerde olunduğu ve ne derece başarıların/başarısızlıkların elde edildiği değil, gidilecek hedefin belirgin oluşu ve kararlılığın ciddiyeti önem arz etmektedir. Yazar, konuşmacı ve iş danışmanı olan Matthew Kelly, kendisine anı yaşatan kişiliğinden şikayetçi olmamak ve ilerde görmek istediği kişiliği yaratmak için çabaladıklarıyla ve o çabalarının sonuçlarıyla yetinmemiş; nasıl daha çok çalışarak geleceğine ivme kazandırabileceğini düşündüğünü ifade etmiştir (Ünaldı, 2012). Yani sahip olunan değerler ve değersizlikler baki kalmayacak, muhakkak ki değişecektir. Bu değişikliğin ne tür sonuçlar doğuracağı bilinemeyebilir ancak o sonuçlara etkide bulunulabilir. Hele ki değişimin şaşırtıcı bir hızda yaşandığı günümüzde geç kalmadan çağı yakalamak ve çağa uymaktan ziyade, çağa değer katmak prensibinin zorunluluk taşıdığı dikkate alınmalıdır.

Teknolojinin gelişmesi ve gelişen teknolojinin iş hayatına girmesi ile birlikte üretim hızı ve çalışma şartlarında değişimler ortaya çıkmıştır. Teknolojiyi etkin kullanmayı bilen nesiller yetişmiş ve bu nesiller yavaş yavaş iş hayatına girmeye başlamıştır. Çalışma hayatı içerisinde yer alan farklı nesillerden olan bireylerin özellik ve algıları arasında değişiklikler söz konusudur (Ünal, 2014).

İş hayatında yer alan en yeni nesil olan Y kuşağı çalışanlarının, kendinden daha önceki dönemlerden gelen iş arkadaşlarıyla ile aralarında, istek ve uygulama farklılıkları yadsınamayacak kadar belirgindir.

Son yıllarda yaşanan siyasal ve toplumsal yapılanmanın neden olduğu sosyal gelişmelere, aşırı duyarlı gençler yetişmektedir. Bu gençler kendi yaşam felsefeleri ve siyasi görüşleri doğrultusunda göstermek istedikleri tepkiyi sakınmamakta ve korkusuzca dile getirmektedirler. 2013 yılı yaz aylarının başında Taksim Gezi Parkında yaşanan ve sadece ülke değil tüm dünya genelinde dikkatlice takip edilen protesto merkezinde de, yeni neslin sahip olduğu bu özellikler yer almaktadır. Teknoloji çağında doğmuş olan ve bu çağın gerektirdiği tüm ekipmanları etkin kullanma ve anlama özelliklerine haiz bir Z Kuşağı da tüm bu süreçlerde var olmuştur.

Bahsi geçen bu yeni kuşaklar sadece kamu yönetiminde var olduğuna inandıkları düzensizliklere değil, aile ve iş yaşamlarında gördükleri ve kendi dünyalarına uymayan yönetim biçimlerine de müdahaleci ve tezat yaklaşım sergilemektedirler.

Y Kuşağı olarak tabir ettiğimiz yeni neslin bireyleri iş hayatı içerisinde aktif olarak varlık göstermeye başladılar ve bir kısmı çeşitli seviyelerde yöneticilik pozisyonları da elde ettiler. Ancak daha önceki kuşakların temsilcisi olan yönetici ve çalışan bireylerin, yeni neslin tutumlarına karşı edindikleri bir kabullenmeme durumunun söz konusu olduğu söylenebilir. Zira Y Kuşağı, bireysel ve kurumsal değerlerden ziyade, evrensel değerlere daha fazla

bağımlılık göstermekte ve düşündüklerini ifade etmekten, eleştirel yaklaşım sergilemekten çekinmemektedirler. Bu da eski düzene alışmış ve kurulu düzenin değişmesini doğru bulmayan kişi ve kurumları rahatsız etmektedir. Fakat zaman içerisindeki gelişmelerden yola çıkarak görülebilmektedir ki; ilk başlarda karşı çıkılan yeni neslin çalışma ve var olma prensipleri artık kabul edilebilmekte ve olumsuz yargılanmamaktadır (Baş, 2014).

Geçen her gün çalışma ve sivil hayatın tüm alanlarına alternatif seçebilme olguları kazandırılmaktadır. Bu olgular sayesinde yaşam süreçlerimizin bir kısmı basitleşmekte, bir kısmı ise karmaşıklaşmaktadır. Teknolojinin ve yeni dünya düzeninin getirdikleriyle birlikte üretim, hizmet, eğlence ve kişisel gelişim faaliyet alanlarında büyük yenilikler ve kolaylıklar ortaya çıkmıştır. Ancak bu getirilerin karışık ve içinden çıkılamaz bir takım sonuçları da olmuştur. Çünkü sadece alternatifler artmamış, kaliteli yaşam istekliliği nedeniyle ihtiyaç ve kararsızlıklar da ziyadesiyle çoğalmıştır.

Gelişen ve büyüyen dünyanın ritmine uyum sağlayabilmek için hızlı, talep eden ve bir o kadar da takip eden olmak gerekmektedir. Bu gelişmeler ışığında, sadece çalışmak ve daha iyi yaşamak için istekli ve arzulu olmak yeterli olmamaktadır. Geleceği ön görerek ona göre adımlar atmak ve kariyer planlamasına gitmek gerekliliği de, yeni bir olgu olarak zamanımızı ve planlarımızı meşgul etmektedir.

Kariyer planlaması konusunda pratik edinimlerin kattıkları eşliğinde birtakım teorik çalışmalar gerçekleştirilmiş ve gerçekleştirilmektedir. Ancak sürekli değişim ve gelişim gerçeği ışığında öyle görülmektedir ki; sürdürülebilir değişim ve gelişim için de çalışmalar devam edecektir.

Teorik çalışmaları gerçekleştirmekte olan akademisyen ve teorisyenlerin de kendi geleceklerine yönelik bazı planlar içinde oldukları yadsınamaz. Çünkü herkes geleceğini inşa etmek için atacağı adımlardaki gerekli çabaların zevkini hissetmek istemektedir. İş

memnuniyeti, çalışan kişilerin refahı ve psikolojik durumları açısında önem arz ettiğinden, ilgi alanlarının şekillenmesinde belirleyici olmaktadır (Schulze, 2006).

Akademisyen olarak çalışmakta olan kişilerin duyacakları memnuniyetin, onların meslekleri itibariyle yerine getirmekle yükümlü kılındıkları öğretme ve araştırma unsurlarından dolayı önem arz ettiği düşünülmektedir. Zira akademik kariyer planlayan bireyler için, akademik kariyerin en temel unsurunun, bilimsel araştırmalar gerçekleştirerek yayınlamak ve bu doğrultuda kariyer sürecini ilerletmek olduğu ifade edilebilmektedir. Araştırmanın ve literatüre özgün ve bireysel bir şeyler kazandırarak bunları yayın haline getirebilmenin en önemli şartının motive edilmiş bireysel performans olduğu değerlendirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KUŞAK ÖZELLİKLERİ VE Y KUŞAĞI

Farklı yaş gruplarından olan bireylerin yaklaşımları, endüstriyel klinik psikoloji bağlamında ele alındığında, bölgesel, inançsal, cinsel, kültürel vb. farklılıklarının yanında, yaş kriterinde de değişiklik göstermektedir. Yaş bakımından daha olgun olan kişilerin, kurum kültürüne daha yatkın olmaları ve uzun zamandır çalışıyor olmaları dolayısıyla, kurumsal bağlılıkları daha yüksektir (Adanalı, 2007). Ayrıca yaşam standartları konusundaki tatminin ölçümü için gerçekleştirilen bir çalışmada ülkeler arasında farklı sonuçlar ortaya çıkmış olsa da, aynı kültür ve yönetimin bireyleri arasındaki tatmin olma seviyesinde de uyum bulunmamaktadır (Keser, 2007). Birbiriyle aynı fikir ve yapılarda olmayan kişilerin, birlikte çalışma hayatında bulunmaları endüstriyel klinik psikolojiyi de ilgilendirmektedir. Kuşak çatışmalarından kaynaklanan sorunların çözümü için, öncelikle bir arada bulunan kuşakları tanımlamak ve onları iyi analiz etmek gerekecektir.

Geçmişten günümüze farklı kuşaklardan olan bireyler arasında uyumsuzlukların sürekli olarak yaşandığı bir süreç yaşanmıştır. Kişinin kendisinden önceki kuşakla sonraki kuşağın hakkında sahip olduğu düşünceler, eleştirileri ve dolayısıyla da kuşaklar arasındaki çatışmaları beraberinde getirmektedir. Genel olarak ifade edilebilir ki; birey kendinden önceki kuşağın bireylerini fazla tutucu ve gerici değerlendirirken, kendinden sonra gelen kuşakla ilgili de sorumsuz ve saygısız değerlendirmelerini yapmaktadır. Yeni kuşak bireyleri eski kuşak bireylerine nazaran yenilikleri daha kabullenebilir ve gelişmeleri kabullenme noktasında daha uyumlu bir tutum sergilemektedir. Eski kuşak bireyleri ise daha gelenekçi ve geçmişi hatırlamayı daha çok seven, yenilikleri kabullenmekte ise zorluklar çeken özellikleri barındırmaktadırlar (Brand, 2007).

Sosyal olay ve şartların farklı olduğu dönemlerde yaşamakta olan bireylerin, algıları, aruzları, tutum ve davranışları birçok açıdan değişiklik göstermektedir. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi"nde (1943), kişilerin bulundukları seviyelerdeki, istek ve ihtiyaçlarının değiştiğini açıklamasındakine benzer şekilde, yaşanılan çağın özellikleri de ihtiyaç ve beklentileri etkilemektedir.

Beklentilerin ve olaylara bakışın ne denli değiştiğini incelemek için, birçok sektöre de uyumlaştırarak kullanılabilecek, kuşak tanımlamaları hazırlanmıştır. Birinci dünya savaşı yıllarındaki karanlık zamanı gösteren "Kayıp Kuşak", İkinci dünya savaşı sonrasında dünyaya gelenleri tanımlayan ve nüfus çoğalmalarını nedeniyle "Baby Boomer" isimli kuşak, "X Kuşağı", "Y Kuşağı" ve son olarak da "Z Kuşağı" dönemlerinin insanları bir takım özellikleri itibariyle tanımlamalara tabii tutulmuştur (United Nations Joint Staff Pension Fund, 2014).

1.1 KUŞAK ÖZELLİKLERİ

Kuşak, önemli kültürel, politik ve ekonomik gelişimlerin belirlediği, tarihsel geçmişin temel değerlerini yansıtan, ülkenin alt kültürü olarak tanımlanabilmektedir (Balda & Mora, 2011).

Tablo 1.1: Çalışma Hayatındaki Nesillerin Özellikleri

GELENEKÇİ KUŞAK (1925-1945 doğumlular)	BEBEK PATLAMASI KUŞAĞI (1946-1964 doğumlular)	X KUŞAĞI (1965-1980 doğumlular)	Y KUŞAĞI (1981-2000 doğumlular) (2000 sonrası doğumlu Kuşak Z)
-Takım Oyuncusu	-Büyük Resim/Sistemlerin Yeri	-Pozitif Tutum	-Güven
-Dolaylı İletişim	-Taze Bakış Açısı Getirmek	-Sabırsızlık	-Sosyallik
-Örgüte Sadık	-Unvana Saygı Yok	-Hedefe Yönelik	-Ahlak
-Otariteye Saygılı	-Kural ve Düzeni Beğenmemek	-Çok İşlevlilik	-Aklı Dışarda

-Özeverili ve Fedakar	-İyimser	-Global Düşünme	-Çeşitlilik
-Zevkten Önce Görev	-Takım Çalışması	-Özgüven	-Toplu Eylem
-İtaatkar	-Çatışmadan Rahatsızlık Duyan	-Gayriresmi İş Çevrelerinde Daha Rahat	-Kahraman Ruhlu
-Liderinin Emirlerine Uyan	-Kişisel Gelişim	-Sadece Bir İş	-Azimli
-Yaş ve Kıdem Uyumu	-Geribildirim Konusunda Hassas	-Abartısız Teknoloji	-Teknolojik Bilgili
-Kurallara Uyan	-Sağlık ve sağlıklı Yaşam	-Gayriresmi Denge	-Zorlu İletişimlerde Yetenek Eksikliği
	-Kişisel Haz	-Özgürlük ve Fırsat Verilmesi	-Çok İşlevlilik
		-Otoriteyi Sorgulama	-Esnekliğe İhtiyaç Duyan

Kaynak: United Nations Joint Staff Pension Fund. (2014, Temmuz 5). *Unated Nations.* Unated Nations Web Sitesi: http://www.un.org/staffdevelopment/pdf/Designing%20Recruitment,%20Selection%20&%20Talent%20Management%20Model%20tailored%20to%20meet%20UNJSPF's%20Business%20Development%20Needs.pdf adresinden alınmıştır.

Tablo 1.1'de yer alan açıklamalardan da, ayrı kuşakların, ne denli farklı bakış açılarında oldukları, oldukça net bir şekilde anlaşılabilmektedir. Tablodaki özelliklerden yola çıkılarak; dönemler arası geçişlerde, değişim ve yeniliklerin getirdiklerinin, insanların beklenti ve standartlarını da etkilediği söylenebilmektedir. İş bulmanın zor ve açlığın yüksek olduğu dönemlerden, bolluk ve refaha çıkılan dönemlere geçildikçe, düzeni kabullenen ve sistemin boyunduruğu altında elinden geleni yapan işgören profilinden, düzene itiraz eden ve daha iyi şartları kovalayan işgören profiline geçildiği görülmektedir.

İlk defa iş hayatının içerisinde yer alan Y Kuşağı, X Kuşağı tarafından kabullenilemedi. Çünkü yeni kuşak mensupları, geleneksel birtakım yargılardan uzak ve sistemi kendine uyarlamak bilinci ile hareket etme eğiliminde idi. Fakat halihazırda bir düzeni olan X Kuşağı ise, değişime ve yeni gelen kuşağın yaratacağı sürece uyum sağlama

zorunluluğunu kendine kabullendiremedi (Baş, 2014). Oysa X Kuşağı da, kendinden bir önceki dönemle farklı beklenti ve niyette olarak çalışma ve sosyal hayatın içerisinde var oldu.

X Kuşağı kendisinden bir önceki nesilde yaşanan kalabalık patlama kuşağına göre daha az rekabet etmenin sağladığı avantaja sahip olmuştur. Kendinden bir önceki nesile göre daha bireysel davranmaktadır. Tabii ki, kendinden bir önceki nesillere göre daha açık fikirli ve iyi eğitimlidir. Seçiciliği ve konular arasından irdeleyici olmayı öğrenen bir kuşak olma özelliklerini de taşımaktadır (Okan & Yalman, 2013).

Y Kuşağı ise, işkolik olmasa da, tembellik özelliklerine de sahip değil; sadece sevebileceği işi yapmak istekliliğindedir. Hayattan tat alabilmek için tüketimi kullanıyorlar ve bu nedenle savurgan bir özelliğe kavuşuyorlar. Nedenini sorguladıkları her şeyde bir mantık bulamadıkları müddetçe peşinden gitmiyorlar. Mevcut iş hayatı içerisinde en iyi eğitime sahip kuşaktır (Z Kuşağı henüz iş hayatında aktif değil). Teknoloji ve bilişim ürünlerini çok iyi kullanabiliyorlar. Dolayısıyla geçiş sağladıkları tüm süreçlerde teknolojiyi aktif bir şekilde kullanarak, kesin ve hızlı sonuçlar elde etmek çabası içerisindedirler (Ülker, 2013).

Değerleri ve inançları bir olmayan, yaşam biçimleri ve bakış açıları aldıkları eğitim ve yetiştikleri toplum-dönem açısında farklılıklar arz eden kişilerin, aynı görüş ve zevklere sahip olması beklenemez (Okan & Yalman, 2013). Muhtemelen Z Kuşağı olarak tabir edilen ve Milenyum Çocukları da denilen dönemin bireyleri iş hayatına girdiğinde, Y Kuşağı tarafından eleştiri oklarının, bir süre hedefi olacaktır. Z Kuşağının toplumsal düzen içerisindeki istek ve aktivitelerinin farklı olması ve teknolojinin içerisinde doğmuş bir nesli oluşturması münasebetiyle, mobil ve erişilebilir bir yaşam tarzı benimsiyor olmaları, daha şimdiden çok ağır eleştiriler almalarını sağlamaktadır. Bu sebeple, her dönem ortaya çıkacak değişimleri ve bu değişimin aktörlerini kabullenmenin sıkıntılı ama zaruri olacağı değerlendirilebilir.

Günümüz iş hayatında başta X ve Y kuşağı olmakla birlikte, Bebek Patlaması ve oldukça düşük sayıda Kayıp Kuşaktan temsilci bulunmaktadır. Z Kuşağı temsilcileri ise yavaş yavaş yetişmektedir. Bu kuşakların tümünün aynı anda çalışma hayatının içerisinde bulunması sonucu, kuşaklar arasındaki çatışma, sosyal hayattan iş hayatına taşınmaktadır. Bu farklılıklar sadece çatışmayı değil, iş hayatının birtakım kurallarının da değişmesini gerekli kılmaktadır. Y Kuşağı ile birlikte, mavi yaka ve beyaz yakadan sonra *"Mobil Yaka"*dan da bahsedilmektedir. Çünkü bu kuşağın tüm faaliyetleri, internet üzerinden ve teknolojinin tüm nimetleri kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Mobil yakalılarla birlikte iş görme anlayışları değişmekte ve hiyerarşik düzenler yıkılmaktadır. Mobil yakalılar patron da, işgören de olabilmektedirler (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014).

Değişen şartlar ve yenilenen durumlarla birlikte, yeni kuşağın yeni beklenti ve hedefleri ortaya çıkmaktadır. Artık mezun olunan okul ve alınan eğitimden ziyade, eğitimin ne kadar çeşitlendirilebildiği ve hangi amaca uyarlanarak yol alındığı önem arz etmektedir. Önceden kariyeri planlayan işletmeler ve kurumlardı ve dolayısıyla etken yapıdaydılar. Çalışanlar ise edilgen bir yapıyı oluşturmaktaydılar. Oysa bugünün bireylerine, kariyerlerini planlamak ve geliştirmek için, kurumlardan daha çok iş düşmektedir. Yani iş hayatında ortaya çıkan değişimler kapsamında, klasik kariyer kaybolmakta ve bireysel kariyer ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle, artık herkesin bu doğrultuda algılarını şekillendirmeleri ve başarıyı hedeflemeleri gerekecektir. Çünkü yaşam kalitesinin sırrı doğru kariyer planından geçmektedir (Bıçakçı, 2005).

1.2 Y KUŞAĞININ ORTAYA ÇIKIŞI VE AKADEMİK ÇALIŞMALARA BAKIŞI

Kuşakların birbirinden farklı dönemlerin bireyi olma özelliklerini yansıtıyor olduğu gerçekliğinin incelenmesinin ardından, bu kuşakların özellikleri ve özelliklerinin getirdiği

algıları üzerinde de durulması önem arz etmektedir. Bu anlamda Y kuşağını anlayabilmek için, öncelikle bu kuşağın ortaya çıkışını daha sonra ise özelliklerini incelemekte yarar olacağı düşünülmektedir. Bu bilgilerin ışığında, Y kuşağı bireylerinin akademik çalışmalara bakışını incelemenin, daha sağlıklı sonuçlar vereceği ifade edilebilir.

1.2.1 Y Kuşağının Ortaya Çıkışı

Kuşak, aynı dönemlerde dünyaya gelen, ortak bir davranış sergileyen ve bunun sonucu olaraksa görüşleri, değerleri ve eğitilimleri birbirine benzer nitelikler taşıyan gruplara verilen isim olarak tanımlanmaktadır. Y kuşağının doğum tarihleri ile farklı yorum ve değerlendirmeler bulunmaktadır. Bunlardan bazılarına göre Y kuşağı; 1977 – 1995 (Behrstock & Clifford, 2009), 1980 – 1999 (Crampton & Hodge, 2009), 1982 – 1999 (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010) vb. tarihlerde dünyaya gelmişlerdir. Y kuşağıyla ilgili kesin olarak ifade edilebilecek bir tarih aralığı verilemese de, genel kanı 1981-2000 yılları arasında doğduğu yönünde ifade edilmektedir (Samen, Portakal, & Akgündüz, 2014).

Dünyanın en büyük çevrimiçi bilgi kaynağı olan Vikipedi, Y kuşağını dünyanın ilk global nesli olarak tanımlamaktadır. Dünya üzerindeki karşılıklı iletişimin temellerinin atılmasına Y nesli sebep olmuştur. Y nesli ile birlikte eğitimin lisans sonrası safhaları normalleştirildi, eğitimin medeniyete sağladığı destek ortaya konuldu. Kuşak, teknolojinin tüm insanoğlunun hayatında yarattığı etki ve ilerlemeleri izlemlemiştir. Y nesli ile birlikte küresel akımlar başladı ve emperyalizmin güç kaybetmesine sebebiyet verecek kültürler arası diyalog zemini hazırlandı. Eski Amerikan başkanı Bill Clinton'ın temelini hazırlayan liderlerden biri olduğu Y kuşağı, yine bir Amerikan başkanı George W. Bush'un neslin amaçlarını mantıklı bulmaması ve Amerika başkanı olması sonucu 2001 yılında son bulmuştur (Wikipedi, 2014).

Y kuşağının sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ve siyasal sosyalizasyon açısından karşılaştığı birtakım olaylar meydana gelmiş ve kuşağın gelişimini, bakış açısını ve düşünce biçimini etkilemiştir. Bu gelişmelere aşağıda yer verilmiştir (Türk, 2013);

- Bu kuşak yaşarken dünyada bilgisayar yaygınlaşmaktaydı.
- Tek televizyon kanalının olduğu dönemi hayal meyal hatırlarken, özel radyoların açıldığı güne de şahit oldular.
- Berlin Duvarı'nın yıkılışı, Sovyetler'in dağılması, Amerika'nın Irak'ı işgali ve Körfez Savaşı'na tanıklık ettiler.
- Lise ve üniversite sınavlarındaki kararsızlık ve düzensizliklerle boğuştular.
- Türkiye Cumhuriyeti Sekizinci Cumhurbaşkanı Turgut Özal'ın görev başında ölümünü gördüler ve üzüldüler.
- Türkiye Cumhuriyeti tarihinin ilk kadın başbakanı Tansu Çiller, farklı bir heyecana sebebiyet verdi.
- Ekonomik belirsizlik ve krizler, koalisyon hükümetleri, siyasal istikrarsızlıklar sonucu el değiştiren kabineler ile siyasi algıları şekillendi.
- Çernobil faciası sonucu Karadeniz kıyılarında üretimi yapılan tarım ürünlerinin radyasyonlu olması, ihracatı gerçekleştirilemeyen ürünlerin okullarda dağıtılması, McDonald's gibi abur cubur markalarının ülkeye girmesi, beslenme şekillerinde değişikliklere neden oldu.
- Amerikalı şarkıcılar Madonna ve Micheal Jackson'ı dinlediler. Özel televizyon ve radyo kanallarının hazırladığı popüler kültür, karakterlerini etkiledi.
- Televizyonun farklı saatler ve kuşaklardaki yayınlarını gördüler. Özellikle gece kuşağı yayınları, bu kuşak mensuplarının dikkatlerini çekti ve ailelerine karşı yalanlar söylemeye itti.

Amerikalı Yazar Lower'a göre Y kuşağının doğum yılları ile ilgili kesin bir parametre bulunmamakla birlikte, genel kanı 1981-2000 yıllarını kapsamaktadır. Y kuşağı için milenyum kuşağı, dijital kuşak, gelecek kuşak, bir sonrakiler ve ego patlaması gibi tabirler kullanılmaktadır (Lower, 2008).

1.2.2 Y Kuşağının Özellikleri

Kuşaksal kimlikler, dönemin alt kültürünün değerleri, inançları, anladıkları, algıları, oryantasyonları ve tavırları ile ifade edilmekte ve kuşak üyelerinin organizasyon içindeki yöneticilik pozisyonlarına geçişinde önem arz etmektedir. Gelecek kuşaklar için çalışma ortamları ve süreçlerde farklı kültürel yapılar kurulacaktır. Bu nedenle, kurulacak olan yeni sitstemsel süreçlerin bugünden incelenmesi ve hazırlıkların yapılması gerekmektedir. Önceki kuşaklar, Y kuşağına bir şeyler sunmak istiyorlarsa, onlara kuşaklar arası çalışma ortamlarında isteklilik sağlayarak daha geniş amaç tanımlamakla mükellef kılınmaktadırlar (Balda & Mora, 2011).

Y kuşağı işverenlerine karşı daha az sadık olarak nitelendirilmektedirler ve kariyer planlaması ve kariyer gelişimi konusunda çok hevesli olarak tanımalnmaktadırlar. Gerekli görmeleri halinde, kariyer gelişimi için pozisyon hatta iş değişikliğini düşünebilmektedirler (Hatre & Conger).

Y Kuşağı her ne kadar bir önceki kuşak mensupları kadar şiddet ve baskının altında yaşamak mecburiyetinde bırakılmasa da, kararsızlık ve belirsizliklerin fazlasıyla yaşandığı bir döneme denk gelmişlerdir. Teknolojiyi kullandılar, kendilerini ifade ederken siyasal bir baskı görmediler. Haksızlığı fark ettilerse de hak arayışından sakınmadılar. Bir önceki nesillere göre daha rahat ve hazır fırsatları yakalasalar da, kendilerinden sonra gelecek Z kuşağı bireylerine uygun bir zemin bıraktılar.

Dünyadaki düzen ve şartların değişmesiyle birlikte, bu süreci yöneten ve çarkı döndürenler de değişmektedirler. Günümüzün üst düzey yönetici koltuklarında, halihazırda Baby Boomers ve X kuşağı bireyleri otursa da, yavaş yavaş mevkilerini terk etmeye ve yetkilerini Y kuşağına devretmeye başlamışlardır. Zira Y kuşağı ve Z kuşağı, satın alarak, tüketerek, alışverişin tüm süreçlerini yönlendirerek, bugünün çarkını döndürmektedirler. Bu değişim ve dönüşümün neticesinde, kavramlar ve kavramların içerikleri de değişikliğe uğramaktadır. En basit örnek olarak televizyon verilebilir; televizyon denilince X kuşağının aklına tüplü ve kocaman bir aygıt gelir. Ancak Z kuşağı için televizyon ince ekranlı, hafif ve çok yüksek görüntü kalitesine sahiptir. Bu gibi birçok konuda değişimin yaşandığı görülmektedir (Türk, 2013).

Kuşaklar arasındaki kimlik ve kişilik farklılıkların ortaya çıkardığı en büyük sonuçlardan bir diğeri de, yenilenen hayatın karşısındaki bireyselleşme olarak düşünülebilir. Özellikle X kuşağı bireyleri tarafından yürütülen sendikal hareketlerde kolektif bir tutum ve grup olabilme bilinci vardı. İşçi hakkını savunmak için bireysel tasavvur ya da harekette bulunmaz, kendisiyle aynı durumun içerisindeki kişileri yandaş bellerdi. Ancak Y kuşağı için ve daha sonra gelen Z kuşağı için kalabalık hareket etme gerekliliği bilinci ortadan kalkmaktadır. Kişi bireysel çabalarından da sonuç alabilmeyi öğrenmektedir. Özellikle sosyal medyanın gücü sayesinde, bireylerin yalnızlık duyacağı düşünülen korkular ötelenmektedir.

Modernite sonrası kişiye has yaşam kurumsallaşmaktadır. Bourdieu ve Dubar gibi filozofların ve sosyologların ifade ettiği üzere grup, bireysel var oluşa anlam vermektedir. Global hareketin kendini bulması ile birlikte, grubun sahip olduğu ve mantığa dayalı genel ilerleme iradesine güç katılmaktadır. Toplumu bir bütün olarak düşünmek gerekir ve birey o toplumun içinde benzeşir veya sosyalleşir (Lahaye, Poutois, & Desmet, 2011). Modernleşme çabası yirminci yüzyılda en belirgin özelliklerinden biri olmuştur. X kuşağı ve önceki

kuşaklarda görünen, bireyin toplum içerisindeki benzeşmesi durumu olarak ifade edilebilir. Ancak Y kuşağı ile birlikte, toplumla benzeşme, yerini sosyalleşmeye bırakmıştır.

Modernleşmenin yeni nesiller üzerinde yarattığı en büyük etkilerden biri de, sosyalleşmeye imkan vermesidir. Her türlü fikrin tartışılabildiği, ürünün yorumlandığı ve kurumların/örgütlerin eleştirilebildiği bir mecradır sosyal medya. Bloglar, forumlar, facebook, twitter, instagram, pinterest vb. alanlardaki bilgi akışı, hem güncel bir iletişim kaynağı olma hem de bireyler arası sosyalleşmeyi sağlamaktadır (Hacıefendioğlu & Fırat, 2014). Böylece bireysel hareketlerin sonucunun, bütünsel amaçlara dönüşümünün yolu sosyal medyadır denebilir.

Dijital dünyanın içerisine doğan Y kuşağının üçte ikisi beş yaşından önce bilgisayarla tanışmıştır. Diğer kuşaklardan daha fazla küresel ekonomik kriz etkilerine çarpılmış; ancak güçlü kalmayı başarmışlardır. Y kuşağı, yüksek beklentili, alakayı seven ve belirgin hedefleri olan bireylerdir. Bu nesil, özgürlük düşkünü, dikkatini çabuk toparlayabilen, kolay vazgeçen, eğitim düzeyi iyi, otoriteye baş kaldırabilen bireylerden oluşur. Global etkilerin belirgin bir şekilde hissedildiği, ekonomik ve kültürel etkileşimlerin yoğun bir biçimde geliştiği dönemde yaşamışlardır. 2013 yılı Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 76 milyon olan Türkiye nüfusunun %35'ini Y kuşağı oluşturmaktadır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014).

Y kuşağı eğlenmeyi ve eğlendirmeyi sever. Çok fazla dikkat ve birden fazla sorumluluğu gerektiren görevleri gerçekleştirebilmektedirler ancak çabuk sıkılabilmektedirler de. İleri düşüncelidirler ve bilgiyi edinme noktasında oldukça hızlı davranabilmektedirler. Değişimi arzulayan ve değişime açık bir yapıya sahiptirler. Bu nedenle sürekli yeni yaklaşımlar ve beklentiler içerisindedirler. Standartları yüksek tutmak istemektedirler (Lower, 2008).

Y kuşağını tanımlarken kullanılabilecek en iyi ifadeler; narsist, bireyci ve girişimci kelimeleridir denebilir. Teknoloji konusunda sahip oldukları kabiliyetleri görevlerini ifa etmek konusunda, yaratıcı bir şekilde kullanabilirler. Uzun süreli ilişkiler kurmayı severler ancak tez canlıdırlar. Çalışmaktansa, eğlenmek ve kazanmak güdüsü daha fazla ağır basan özellikleridir. Otoriteyi kabul etmemekte ve düşüncelerini rahatlıkla ifade etmektedirler. Yaşam felsefelerinin en önemli iki felsefesi özgürlük ve esnekliktir. Refah içerisinde yetişmelerinden dolayı sabırsız olmaları, Y Kuşağının en büyük dezavantaj teşkil eden noktalarından biridir denebilir (Mengi, 2009).

Y kuşağının yaşadığı dönemlerde zenginleşmek, tüketme ve harcamak bir akım halini almıştır. Medyanın bu konudaki etkisi yadsınmamaktadır. Y kuşağı bireyleri tam olarak tüketici özellikler taşıyan bir yapıdadır. Kazanmadan harcamayı ve alışveriş yapmayı sevmektedirler. Alışverişte ise, markalar üzerinde yoğunlaşmayı ve yakışandan ziyade meşhur olanı almayı tercih etmektedirler. Kişisel ihtiyaçları süreklilik arz ettiğinden, üreticileri yeni pazarlar aramaya ve yeni kazanç kapıları açmaya yöneltmektedirler (Sırım, 2006).

Y kuşağı bireylerinin sahip olduğu girişimcilik ruhu nedeniyle, İşletme Fakültelerine olan ilgide artış yaşanmıştır. Ekonomide yaşanan liberal gelişmeler ve yabancı sermayenin iyice ülke içine işlemesi neticesinde, kuşak duyarsızlaşmakta ve tüketim toplumunun temellerini hazırlamaktadır (Seçkin, 2000).

1.2.3 Y Kuşağı İle Geçmiş Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar

Farklı disiplinlerde tartışılmakta ve öngörüde bulunulmakta olan kuşaklar arası değişimler, tüketim ve pazarlama alanında 1950'li yıllarda ele alınmaya başlanmıştır. Ancak işletme açısından incelenmesi ve yönetimsel süreçler bazında değerlendirilerek iş hayatındaki yerinin belirlenmesi süreci 2000'li yıllarda, akademik çerçevede ele alınmaya başlanmıştır.

Kuşaklar arası farklılıkları özellikle insan kaynakları yönetimi açısından incelemek gerekirken, işe alma, işten ayrılma, elde tutma ve motivasyon gibi kavramların açıklanabilmesi için, kuşak farklılıklarının araştırılması ve uygulanması açısından önem arz etmektedir (Özer, Eriş, & Özmen, 2014).

Farklı dönemlerde yetişen bireylerin dönemin şartları ve değişimleri karşısında, sosyal ve kültürel ayrışımları beraberinde getirdiği görülmektedir. Farklı nesillerden olan bireylerin arzu ve istekleri aynı olmadığı gibi, bakış açısı ve önerileri de farklı, hatta oldukça tezat haller gösterebilmektedir.

Gazete ve köşe yazarı Murat Belge'ye göre; değişim ve süreklilik kavramları insan hayatının iki temel ihtiyacını teşkil etmektedir. Süreklilik insanın psikolojik açıdan dayanıklı kalmasını sağlayan bir olgudur. Her an her şeyin değişmesi, insanı çıldırtma boyutuna getirebilmektedir. Ancak insan hayatındaki dinamizm ve hareketlilik de değişim olgusunu zorunlu kılmaktadır (Belge, 2012). Kısacası değişim her an ve her yerde olmamakta ama zaman içerisinde insan gelişimine riayet etmek durumunda kalabilmektedir.

Kuşaklar arasındaki algı ve yaşam farklılıkları, beklentileri, öncelikleri, tavır ve davranışları zaman kavramına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Birbirine yakın zaman dilimlerinde dünyaya gelen insanların benzer özellikler göstermesi dolayısıyla, ortaya çıkan kuşak kavramı ve ayrımı, sosyal ve çalışma hayatı içerisindeki problemlerin çözülmesinde uyarıcı özellikler taşımaktadır. Özellikle çalışma hayatı içerisinde bulunması zaruret gerektiren bireylerin tanımlanması ve özelliklerine göre sınıflandırılması, bu bireylere karşı tavır ve reaksiyon göstermesi gereken yönetici ve patronların işini kolaylaştırmaktadır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014).

Baby Boomer'lar savaş döneminden sonraki nesilde dünyaya geldiklerinden, düzene baş kaldıran, idealist ve haz sahibi bireyler olarak tanımlanmaktadırlar. Bireyci ve bohem bir

tarafları olduğu gibi, sanata ve özgürlüklere de değer veren bir yapı sergiledikleri görülmektedir. Daha sonraki X kuşağı ise teknolojik yenilikleri fark etmeye başladıklarından, teknik ve donanımlı birey kimliğiyle ifade edilmektedirler. Kendilerinden önceki kuşaklarla kıyaslanma ve onların gölgesinde bırakılma durumlarına maruz kalmışlardır. Teknoloji ve bilgi çağında dünyaya gelen Y kuşağı bireyleri ise tüketimi seven, zevklerine düşkün, sadakat duygusu zayıf ve egoist kimlikleriyle nitelendirilmektedirler. Ancak sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk ve etik gibi kavramlara da sahip çıktıkları görülmektedir. İnternet dünyasının bireyleri olarak görülen Z kuşağı ise, tüketen ve tüketimden etkilenen, karakter ve geleceğiyle ilgili, henüz öngörüde bulunulabilen bir birey profili çizmektedir (Altuntuğ, 2012).

Günümüzün iş hayatındaki en yeni bireyleri olarak gösterilen Y kuşağı mensupları, kendilerinden önceki nesillerin bireyleriyle kıyaslandığında, değişimi arzulayan olduğu kadar, değişimi hızlandıran niteliklere sahip olduğunu da göstermektedir. Y kuşağı bireylerinin iş hayatındaki ilk yıllarında patronların ve yöneticilerin olumsuz algı ve ön yargılarına maruz kalsalar da, ilerleyen süreçlerde, tembel olmayan, şartlar ve haklar konusunda fedakar ve mücadeleci karakter taşıdıkları izlenimini sağalayabildiği görülmektedir.

Bir önceki kuşaklarda geçim sıkıntısı gibi nedenler, sadece çalışmak ve ailesini geçindirmek için para kazanmayı tek amaç belirleyen bireyleri barındırırken; Y kuşağı bireylerinin beklentileri çeşitlilik arz etmektedir. Uluslar arası bir teknoloji şirketi olan ve çalışan bağlılığını, işgörenini bünyesinde oldukça uzun sürelerle barındırmasıyla kanıtlayan Xerox firmasında yapılan araştırma sonuçları, beklentinin artık sadece maddi olmadığını göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre, marka algısı, çalışan eğitimi, çalışan gelişimi ve kariyer planlaması, yüksek iş rotasyonu, çalışan bağlılığı için ek araçlar ve güven, çalışan bireylerin firmaya olan bağlılığını ve sadakatini arttırmaktadır. Ücret aksiyonları sadece kısa vadeli çözümler yaratabilmektedir. Böylece çalışanlar hem yüksek verimle katkıda bulunmakta hem de bu katkıyı uzun yıllar işletmesine sunmaktadırlar (Özer B. , 2014).

Birbirinden farklı kuşakların bir arada bulunmasını gerekli kılan çalışma hayatı içerisinde kendisine yer bulan Y kuşağı ile birlikte, yepyeni kavramlar da kendini göstermektedir. Mavi yakalı, beyaz yakalı, altın yakalı ve son olarak da mobil yakalı kavramları Y kuşağı ile birlikte adlandırılmaktadır. Özellikle teknolojinin, çalışma hayatına yönelik derin entegrasoynu neticesinde, mobil kavramı ortaya çıkmakta ve farklı niteliklere sahip Y kuşağı ile birlikte sıkça ifade edilmektedir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014). Böylece yeni dönem çalışma hayatındaki değişimlerin, her geçen gün biraz daha derinleştiği ve hem yapısal hem de sosyal değişimleri beraberinde getirdiği görülmektedir. Tam da bu sebepten dolayı, işverenlerin işgörene karşı takınması gereken tavırda, standart fikirlerin dışına çıkılması gerekliliği fark edilebilmektedir.

Denetim, vergi ve danışmanlık hizmetleri veren PwC şirketi tarafından yetmiş beş ülkede dört binin üzerinde yeni mezun genç bireyle gerçekleştirilen "Yeni Nesil İş Hayatında" isimli araştırma sonuçlarına göre, yeni nesil bireyleri iş/özel hayat dengesine ücretten daha fazla değer vermektedir. Yeni nesil için eğitim ve gelişim %22 ile ilk sırada gelirken, %19 ile esnek çalışma ve %14 ile finansal getiriler sıralanmaktadır. Yani iş hayatındaki yeni bireyler, kariyer gelişimi açısından değerlendirme sağlayarak, işveren tercihlerini belirlemektedirler. Öyle ki, bir önceki nesilden olan bireylerin varlığından ve onların yönlendirici özelliklerinden, yönetici olarak ilgisizinliklerinden şikayetçi olsalar da, mutluluk duymaktadırlar. Şirketin Türkiye insan kaynakları biriminin başında bulunan Murat Demircioğlu'na göre ise, Türkiye'de çalışma hayatında nesil farklılıkları çeşitli ve yoğun. Bu nedenle, işletmelerdeki liderlerin güçlü özelliklere sahip olması gerekmektedir (Tarhan, 2012).

Tablo 1.2: Baby Boomer – X Kuşağı – Y Kuşağı Dönem ve Kişilik Özellikleri

KUŞAK	DÖNEMİN ÖZELLİKLERİ	KUŞAĞIN ÖZELLİKLERİ
BabyBoomer	Savaşın Etkileri	Çalışkan
	Gelişim Eğilimi	Sorumluluk Sahibi
	Artan Doğum Oranları	Adalet Düşkünü
	Ekonomik Problemler	Kuşkucu Olmayan
	Artan Tüketim Olgusu	Güven Duygusu Yüksek
		Sadakati Fazla
		Gelenekçi - Muhafazakar
X Kuşağı	Darbeler	Sadakat Duygusu Zayıf
	Petrol Krizleri	Kanaatkar
	68 Olayları	Daha İyi Kariyer Hedefi
	Üniversite Olayları	Zorunlu Teknoloji Kullanımı
	Sol-Sağ Çatışmaları	Toplumsal Sorunlara Duyarlılık
	Televizyon	Yüksek İş Motivasyonu
		Otoriteye Saygı
Y Kuşağı	Darbe	Bağımsız
	Global Terörizm	Girişimci
	Doğal Afetler	Geribildirim İsteyen
	İnternet	Sonuç Almada Aceleci
	Sosyal Medya	Özgürlüğüne Düşkün
	Hızlı Siyasi Değişim	Esnek
	Hızlı Ekonomik Değişim	Eksiklik ve Aksaklıkları Gören
	Hızlı Teknolojik Değişim	Eksik ve Aksaklıklara Müdahaleci

Kaynak: Altıntuğ, N. (2009). Rekabet Üstünlüğü'nün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 445-460.

Börekçi, D. Y., & Eren, N. (2014). Kuşaklar Bazında Değişen İş Şekillendirme Davranışı: Sosyal Medya Kullanımının Etkisi. *22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 18-24). Konya: Aybil Yayınları.

Özer, P. S., Eriş, E. D., & Özmen, Ö. N. (2013). Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 38*, 123-142.

Baby Boomer olarak tanımlanan kuşak, iki dünya savaşının ardından dünyaya gelen bireyleri temsil etmektedir. Savaşın izlerinin silinmeye çalışıldığı bu dönemde refahı arttırmaya yönelik politikalar uygulandığından, dönem *altın çağ* olarak da nitelendirilmektedir. Çalışkan ve adalet düşkünü olan bu dönemin bireylerininyetiştirilme

tarzlarından ötürü, geleneksel ve muhafazakar bir yapı sergileyerek, yüksek sadakat ve güven duygusu içerisinde oldukları görülmektedir (Altuntuğ, 2012).

Yaşadıkları dönem içerisinde sürekli bir çatışma ve olaylar dizininin geliştiği X kuşağı bireyleri ise, kendisinden sonra gelen nesiller gibi gösteriş meraklısı ve peşkeşci olmamaktadırlar. Ancak siyasi istikrarsızlık ve yaptırımlar sonucunda karmaşa halini alan toplumsal çatışmaların etkisinde kaldıklarından, saygı görmeyi önemsememekte ve düşük bir sadakat duygusuna sahip oldukları gözlemlenmektedir. Ancak disiplin konusunda taviz vermemekte ve oldukça katı bir yapı sergilemektedirler (Özer, Eriş, & Özmen, 2013).

Darbe, uluslar arası terör olayları ve doğal afetler gibi olumsuz birtakım gelişmelerden etkilenen Y kuşağı bireyleri ise, kendinden önceki kuşaklara nazaran özgürlük ve esnekliğine düşkün bir yapı sergilemektedir. Gerek ekonomik, gerek siyasi ve gerekse teknolojik gelişimlerin oldukça hızlı bir gelişim gösterdiği dönemde dünyaya gelen Y kuşağı bireylerinin, yolunda gitmeyen işleri fark etmek konusunda dikkatli ve bu aksaklıklara müdahale etmek ve argümanlar üretmek konusunda ise azimli olduğu dikkati çekmektedir. Teknoloji ile etkileşim, elektronik ve mekanik cihazların kullanılma kabiliyeti konusunda, kendisinden önceki nesillerden daha ileri bir düzeyde olan Y kuşağı, kendinden sonra gelecek olan neslin ise, az da olsa, gerisinde kalmaktadır (Börekçi & Eren, 2014).

Günümüzün çalışma hayatında yer alan nesilleri arasındaki karakter ve bakış açısı farklılıklarının incelenmesi sonucunda, bireylerin ne tür farklılıklara sahip oldukları, açık bir biçimde görülebilmektedir. Tüm bu gerçekler göz önünde bulundurulduğunda, işveren ve yöneticilerin, işgörene karşı geliştirmesi gereken hamlelerde farklı stratejiler belirlemesi gerektiği düşünülmektedir. Zira günümüz çalışma hayatı ve Türkiye gibi dinamik bir ülkenin çeşitliliğinde, işveren-yönetici-işgören denkleminde, yeni formül ve stratejiler geliştirmeye ihtiyaç olduğu ifade edilebilir.

1.2.4 Y Kuşağı ve Akademik Çalışmalara Bakışı

Ortaya çıkışı ve özelliklerinden bahsedilen Y kuşağının, akademik çalışma ortamı içerisindeki tavır ve tutumları da; yaşam döngüleri içerisinde arz etmekte oldukları farklılıklar gibi, farklı dönemlerin bireyleri ile de aynı özellikler taşımamaktadır.

Türkiye'de son yıllarda yoğun bir şekilde kurulan üniversiteler, akademisyenlere ve akademik hayata duyulan ihtiyacı arttırmaktadır. Günümüz bilgi ve teknoloji çağının en önemli unsurunun bilim ve araştırma olduğu düşünülmektedir. Bunun için ise, araştırmayı sağlayacak nitelik ve özelliklerde personele, yani akademisyenlere ihtiyaç duyulacağı aşikardır.

Sadece Türkiye'nin değil, tüm düyanın eğitimde ve bilimsel alanda büyük bir rekabet içerisinde olduğu görülmektedir. Bu rekabetin üstesinden gelebilmek için yeni strateji ve hedeflerin belirlenmesi, daha aydınlık bir gelecek sunacaktır denebilir. Belirlenecek bu stratejilerin ise, yeni nesil akademisyenlerin üzerinde yoğunlaşmasının, ileriye yönelik hedefler açısından daha fazla önem ihtiva edeceği değerlendirilebilir.

Galatasaray Üniversitesi öğretim üyesi olan Prof. Dr. Erhan Büyükakıncı verdiği bir röportajda, yeni nesil bireyler ve onların akademik alandaki faaliyetlere ilişkin görüşlerini şu ifadelerle değerlendirmiştir (Büyükakıncı, 2015).

- Meraklı ve güncel dönemleri merak eden Y kuşağı, geçmişin izleri üzerinde bir takip yürütememektedir. Bu kuşağa verilen derslerde slayt kullanmamak ve felsefeyi basite indirgemek gerekmektedir.
- Y kuşağı bireyleri kendilerinden sonra gelen Z kuşağı bireylerine eğitim verme noktasında sıkıntılar yaşıyorlar. Farklı seviyelerdeki öğrencilerin üzerinde uyumlanmak yerine, kendi heyecan duydukları, uzmanlık alanlarına ilişkin konulara değinip geri çekilmektedirler.

- Daha önceki kuşaklar kaynaklar ve kaynaklara erişim konusunda sınırlıydı. Bu durum da önceki dönem kuşaklarını mütevazı kılmaktadır. Ancak kaynak çeşitliliğinin bol ve erişiminin kolay olduğu dönemin bireyleri olan Y kuşağı, bencil davranışlar sergilemektedir.
- Y kuşağı bireyleri anlatımlarında görsel enstrümanlar kullanmayı seviyor.
- Y kuşağının üzerinde pedagojiyi daha çok uygulamak ve güncele uyarlanmış eserlerle ilgilenmek yerine, eserin özününe ve derinine temas etmesini sağlamak gerekmektedir.
- Yeni nesil bireyler, geleceklerini planlarken akademisyen olmanın kolay olduğunu düşünmektedirler. Özellikle maddiyata fazla değer vermektedirler. Oysa iyi bir akademisyen olmak hem iyi bir öğretici hem de iyi bir araştırmacı olabilmeyi gerektirmektedir. Oysa Y kuşağı bireyleri daha çok araştırmacı olmak istiyor. Ucu açık konular üzerinde tartışmalar yürütmek hesaplarını güdmektedirler.

Erhan Büyükakıncı'nın yorum ve görüşlerinden de anlaşılacağı üzere, dönemsel özelliklerinde olduğu gibi, araştırmayı seven ve cesaretin zirvelerinde yaşamakta olan bir Y kuşağı görülmektedir. Geçmiş dönemin bireylerinin üzerindeki karakteristik özelliklerle kıyaslandığından, bencil olduğu eleştirileri yöneltilen Y kuşağı bireylerinin, öğretmek ve paylaşmak yerine kendi haz ve ilgi alanlarını doyurma telaşı içerisinde oldukları değerlendirilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

AKADEMİSYENLİK VE KARİYER

Türkiye'de her geçen gün artan üniversite sayıları ve bu üniversitelerde eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülebilmesi için gerekli akademisyen ihtiyacı büyük tartışmaları beraberinde getirmektedir. Bu tartışmaların genelinde üniversitelerin kurulmasında bölgesel faktörlerin önemsizleştirildiği, siyasi rantların ön plana çıktığı vb. odaklar üzerinde sıklıkla durulmaktadır.

Yeni üniversitelerin kurulması ve bu üniversitelerin gösterdikleri akademik faaliyetler kadar, öğretim elemanlarının da geleceğe yönelik hedef ve planlarına etki edebilecek durumların da önem arz edeceği düşünülmektedir. Zira gerek yeni kurulan devlet üniversiteleri gerekse vakıf üniversitelerindeki akademisyen açığı, bu açığın kapatılabilmesi için yürütülen süreç optimizasyonlarının akademisyenler üzerindeki etkilerinin iyi analiz edilmesinin gerekeceği düşünülmektedir. Çünkü iyi bir gelecek hazırlanılması için gerekli en önemli enstrümanın, bu geleceğin üzerinde bire bir etkide bulunacak olan öğreticiler olduğu değerlendirilmektedir.

2.1 AKADEMİSYENLİK KAVRAMI VE GÜNÜMÜZDEKİ DURUM

Akademisyenlik kavramı, günümüzün Yunanistan başkenti olan Atina'da dersler vermekte olan Platon'un, derslik olarak kullandığı "Akademeia" isimli zeytinlikten gelmektedir (Erdem, 2008). Günümüzde akademisyenlik terimine birçok anlamlar yüklenilse ve farklı algılarda birleştirilse de, Hansen ve Roberts akademisyenliği; kişinin anlama kabiliyetiyle bilgi yüklü, disiplin içerisinde ve yaratıcı uygulamaları ile bilgi geliştirilmiş ve dönüştürülmüş ise, orada akademisyenlik özelliği gösterilmiştir şeklinde tanımlamaktadır (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010).

Türkiye'de son yıllarda birçok şehir ve bölgede yeni üniversiteler kurulmaktadır. Kurulan üniversitelerden beklenen bilimsel çalışma ve çözümler üretmek fikri, beklenen düzeye varamamakta, dünya üniversiteleri arasında gerçekleştirilen kalite standartları değerlendirmelerinde, Türkiye üniversiteleri bir türlü üst sıralarda kendine yer bulamamaktadır. En son yayınlanan *Times Higher Education* dünya üniversiteleri sıralamasında ilk yüz içerisinde sadece Ortadoğu Teknik Üniversitesi kendisine 85. sırada yer bulabilmiştir (Erkut, 2014).

Üniversite kurulması konusundaki kararların nihayetinde, üniversitenin kurulduğu bölgenin ekonomik refahı ve demografik yapısının kalkınması fikri daha fazla ön planda tutulmaktadır. Fakat ne üniversitenin içinde bulunduğu toplumun sahip olduğu kültürel değerlere, ne de jeopolitik özellikler baz alındığında fayda sağlayacak nitelikteki içeriklere sahip bilim dallarına yönelinmektedir. Yani devlet eliyle kurulmakta olan üniversitelerde dahi siyasi rant hedeflenmektedir (Arap, 2010). Oysa kurulacak olan fakülte ve bölümlerin bölgenin şartlarına ve özelliklerine göre belirlenmesi, hem bilimsel çalışmaların önünü açacak hem de bilime verilen değerin ne denli yoğun olduğunu gösterecek bir nitelik taşımaktadır.

Vakıf üniversitelerinin sayılarında yaşanan artış ise, bölgesel kalkınmaya destek sağlamaktan ziyade, nüfusun yoğun olduğu illerde kurularak, üniversite eğitimi almakta olan kişi sayısının arttırılması adına kontenjanlar belirlemek amacından kaynaklanmaktadır. Kurulan birçok vakıf üniversitesinin ticari maksat gütmesinden duyulan şikayetler sürekli ifade edilmektedir. Zaten vakıf üniversitesi niteliğinde kurulan yapıların, bilimsel katkı ve çalışmalar yürütebilmesinin en önemli destekçisi devlettir. Ancak devletin kendi eliyle bölgesel bazda kurduğu üniversitelerdeki faaliyet ve amaçları düşünüldüğünde, vakıf üniversitelerinin çalışma ve işleyişine sağlaması gerektiği düşünülen katkının yeterli olamayacağı değerlendirilmektedir.

Üstelik her geçen gün artan üniversite sayısına rağmen, akademisyen sayısının yeterliliği konusunda da yoğun tartışmalar yürütülmektedir. Bu tartışmaların odak noktasında ise, kurulan üniversite sayısının bir anda bu kadar yoğunlaşması karşısında, yeterli akademik personel yetiştirilemeyeceği ve eğitimde kalite standardının oldukça altında kalınacağı yönündedir. Türkiye'nin bu durumu OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında, açığın ne denli fazla olduğu da ortaya çıkmaktadır. OECD ülkelerinin ortalaması dikkate alındığında, 2011 yılı verilerine göre, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 15,6 iken; 2013 yılı verilerine göre, Türkiye'de öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 21, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı ise 48'dir. 1984 yılından bugüne, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 14'ten 21'e yükselmiştir. Kısacası, öğretim elemanı ve öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayıları izlendiğinde, son yıllarda anlamlı bir iyileşmenin yaşanmadığı görülmektedir (Çetinsaya, 2014).

Bir yandan yüksek oranda akademisyen ihtiyacı hissedilirken, diğer taraftan mevcut akademik personelin kariyerine yönelik yürütülen çalışmalar büyük ölçüde belirsizdir. Böylesine bir belirsizlik içerisinde ise akademisyenlerden, akademik çalışmalar yürütme ve derslerini belirlenen müfredata uygun şekilde işleme beklentisi dışında hiçbir süreç talep edilemediği düşünülmektedir.

Günümüzde hizmet ve finansmanda üniversite kaynaklarının oldukça küçük bir bölümü devletten karşılanmakta, geriye kalan ihtiyaçların karşılanması için özelleşme ve piyasa yönelimli politikalar belirlenmektedir. Üniversitelere girişimci sıfatı ve bu nitelendirme için gerekli özelliklerin yüklenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu da üniversitelerin hizmet üreten, verimli, yaratıcı ve en önemlisi rekabetçi özellikler kazanmasını sağlamaktadır (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010).

Aynı zamanda bilgi ve teknolojide, özellikle iletişim teknolojisinde, meydana gelen değişimler ve gelişimler, öğrenmenin ve dolayısıyla öğretmenin yeni usullerde gelişime hazır hale gelmesini zorunlu kılmaktadır. Artık öğrenci merkezli eğitimler, aktif öğrenme, yaşam boyu öğrenme, elektronik ortamlardan sağlanan öğrenme gibi bir takım kavram ve yöntemler eğitim hayatında kendine yer edinmektedir (Aktan, 2007).

Meydana gelen tüm bu değişimler, eğitim hayatında bulunan herkesi etkilemektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda, yalnızca öğrenicilerin değil, öğreticilerin de yeni yaklaşım ve süreçlere uyumlu hareket etmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Eğitimin standartlaştırılması ve kalitesinin arttırılması çalışmalarında dahi bu faaliyetler örgün ve yaygın eğitim sistemleri içerisinde kendisini belli etmektedir. Öyle ki; Bologna süreci olarak adlandırılan ve Avrupa'daki üniversiteler arasında öğrenci ve akademisyen değişimini gerekli kılan süreçte, ulusların kültürel farklılıklardan kaynaklanan uyumu zorlaştırıcı etkilerini yok etmek, fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırmak ve eğitim kalitesini attırmak amaçları güdülmektedir (Gedikoğlu, 2005). Bologna süreci de günümüzdeki duruma uyumlu olunması gerekliliğin sebeplerin bir tanesini teşkil etmektedir.

2.1.1 Akademik Etkinlikler

Akademik etkinlikler kavramı düşünüldüğünde akla ilk gelen, araştırma, yenilikler ortaya koyma ve öğretme süreçleridir. Araştırma bireysel bir hazzı, yenilikler ortaya koyma dışa dönük faaliyetleri gerçekleştirmeyi ve öğretme ise içsel mevcutların dışsal faktörlerle paylaşımını sağlamaktadır denebilir.

Boyer (1990) ise, akademisyenlerin şu dört eylemi icra ettiklerini belirtmiştir: bilginin keşfi, entegrasyon, uygulama ve öğretim. Keşfetme ve entegrasyon kavramları akademisyenin ilk iki icraatıdır. Bu kavramlar akademik hayattaki araştırmacı ve birleştirici özellikleri ifade

etmektedir. Uygulama icraatı, akademisyenin sahip olduğu bilgiyi sosyal amaçlar doğrultusunda toplum için kullanmasını ifade etmektedir. Öğretim ise dördüncü ve son icraattır ki; akademisyenin sahip olduklarını öğrencileri ile paylaşımını ifade etmektedir (Boyer, 1990).

Hattie ve Marsh (2002) ise, akademisyenlerin sağlayacağı icraatların şunlar olacağını ifade etmişlerdir: öğretme, araştırma, yönetim ve toplum hizmetidir.

Akademisyenlerin yaptıkları işin neticesinde tatminkar bir profil çiziyor olması, gelecek anlamında belirleyici bir izlence olabilmektedir. Zira tatminkar ve mutlu bir akademisyen, akademik kariyeriyle ilişkili bir şekilde, alternatif sınıflandırma seçeneklerine sahip olabilecektir. Bu da akademisyenlerin etkinliklerinin değerlendirilmesi bağlamında önem arz etmektedir (Baş, 2002).

Kısacası bir akademisyenden beklenen hususlar, başladığı araştırmanın devam ettirilebilmesi için paylaşımda bulunması ve pozitif dışsallık sağlayarak topluma yararda bulunmasıdır.

2.1.2 Öğretim

Akademisyenin bir diğer ifadesi olan öğretim üyesi/öğretim elemanı sıfatlarının içerisinde yatan öğretmen kalıbından da anlaşılacağı üzere; öğretici olan akademisyen, öğrencisine en etkili ve doğru bilgiyi aktarabilecek donanım ve bilgi düzeyine sahip olmakla mükelleftir (Spring, 1991).

Öğretme etkinliğinde akademisyenin geleceğe yönelik öğretme performansında yeterlilik sağlanması, yöneticilerin terfi konularındaki kararlarını kolaylaştırmak, öğrencilerin ders seçimlerinde kaynak oluşturabilmek ve eğitim içerikli araştırmalara veri sunmak amaçları güdülmektedir. Tüm bu oluşumların bir araya getirilebilmesinde eğitim formasyonu önem ihtiva etmektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki; öğretici kimliği için deneyim tek

başına yeterli bir unsur özelliği taşımamaktadır. Başlangıçta kendini yeterli görerek, dersine ilişkin materyalleri hazırlayan akademisyenler, dönem içerisindeki öğrenci talep ve şikayetleri neticesinde, amaçladığının dışına çıkarak değişiklikler gerçekleştirebilmektedir. Akademisyenler, öğrencilerin bu olumsuz geri bildirimlerinde, kendilerini geliştirme çabasına gitmek yerine, sorunu öğrencinin algı ve anlama düşüklüğüne bağlamaktadır. Yani deneyim yararlı olsa da, tek başına yeterli görülememektedir. Tüm bu gerekçeler düşünüldüğünde, öğretme etkinliği, lisans ve lisans üstünün diğer tüm aşamalarında devam ettirilmelidir. Aynı zamanda, dönemin şart ve gerekliliklerine göre gözden geçirilmeli ve güncelleştirilerek süreklilik arz etmelidir (Korkut, 1999).

Akademisyenin temel görevlerinden biri olan, sadece bilgiyi aktarmayı değil aynı zamanda bilgi transferini ve geliştirilmesini de içeren, aktif öğrenen, eleştirebilen ve yaratıcı özellikler taşıyabilen öğrencilerin yetiştirilmesinde gerekli olan öğretmenin; daha etkili ve verimli hale getirilebilmesi için, pedagojik uygulamalar daha dikkatli şekilde planlanmalı, sürekli gelişime tabi tutulmalı ve öğretilen konunun alanına işleyebilir nitelikler taşımalıdır (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010).

2.1.3 Araştırma

Bir ülkede yükseköğretimin araştırmalar alanındaki başarısının sadece yükseköğretim kurumlarında yaşanan ilerlemelerle açıklanması doğru olmamaktadır. O ülkedeki Araştırma-Geliştirme (AR-GE) faaliyetlerine ayrılan kaynakların büyüklüğü, araştırma yönetiminde elde edilen tecrübe, mevcut araştırmacı potansiyeli, ekonomi ve siyasal çevrelerin AR-GE faaliyetlerine olan yaklaşımı, bilimsel ve teknolojik araştırma kurumlarının önemini belirlemektedir. Bu nedenle geliştirilmesi gerekli "ulusal yenilik sistemleri" önem arz etmektedir ve bu olgu içerisindeki en önemli rol sahibi ve paydaş ise üniversitelerdir. AR-GE çalışmalarına 2003 yılında İsveç Gayri Safi Milli Hasılasının (GSMH) %3,76'sını, Kore

%2,80'sini, Japonya %2,8'ini, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) % 2,62'sini, Fransa %2,25'ini, Pakistan %0,92'sini, Ürdün %0,26'sını ve Mısır %0,22'sini ayırırken, Türkiye'de bu oran %0,66'dır. Türkiye bu oranı 2005'te %0,79'a çıkarmış olsa, gelişmekte olan bir ülke için bir hayli yetersiz kaldığı değerlendirilmektedir (Çetinsaya, 2014).

Üniversitelerdeki akademisyenlerden, bir taraftan eğitim verirken, diğer taraftan araştırma yapmaları talep edilmektedir. İlk ve orta öğretimde öğretici olan kişilerle, üniversitelerde öğretici kimliği taşıyan akademisyenler arasındaki en önemli farkın, araştırma yapma ve yenilikler ortaya koyma beklentisinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Akademisyenlerinin büyük bir çoğunluğunun öğretmekten çok araştırma yapmayı talep ettiği ve bu hususa değer verdiği görülmektedir. Çünkü bilimsel araştırmalar gerçekleştiren akademisyenler akademik kariyer fırsatları açısında yükselme şansı yakalayabilmektedir. (Deem & Lucas, 2007).

2.1.4 Toplum Hizmeti

Akademisyenler, gerçekleştirdikleri faaliyetlerle yalnızca eğittikleri kişiler ya da kendi kariyer hedefleri değil, toplumsal sorunlar ve ilerlemeler üzerinde de önemli bir pay sahibidirler denebilmektedir. Çünkü üniversitelerin uygulamakta olduğu etkinlikler ve bu etkinliklerin yansımaları, sosyal sorumluluk çatısı altında, toplumun makro ve mikro boyutunda yer alan tüm aktörlerini ilgilendirmektedir. Bu da, akademisyenlerin yürütmekte oldukları çalışma ve araştırmaların, toplumsal gelişmelere ne denli tesir ettiğinin göstergelerindendir diye düşünülmektedir.

Yirmi birinci yüzyıl için yükseköğretimin amaçları, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonunun (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – UNESCO) 5-9 Ekim 1998 tarihlerinde Fransa'nın Paris şehrinde gerçekleştirdiği Dünya konferansında, *"araştırma ve sorgulama, eğitim ve öğretim, toplumun*

bütünüyle etkileşim ve işbirliği etkileriyle toplum ve birey için daha iyi bir gelecek yaratmak" olarak tanımlanmıştır (UNESCO, 2000).

Tüm bu gerekçe ve uygulamalar göz önünde bulundurulduğunda, akademisyenlerin toplum hizmeti bağlamında, toplumun gelişimine büyük katkı sağladığı görülebilmektedir. Bu anlamda, akademisyenlerin uzmanlık alanları doğrultusunda düzenledikleri seminerler vb. bilgilendirme etkinlikleri topluma sunulmaktadır. Aynı zamanda televizyon ve radyo programlarındaki demeçleri, gazetelerde kaleme aldıkları yazılar da bilgilendirici özelliklerle toplumun birçok kesimine servis edilebilmektedir. Bu sayede de, akademisyenlerin yürüttükleri bu çalışmalar, üniversite-sanayi-devlet üçgeninde, tüm kurumların birbiriyle etkileşiminde önemli bir rol oynamaktadır. Kısacası denebilir ki; akademisyenlerin sahip olacağı topluma hizmet misyonu, toplumun gelişmesinde büyük bir fayda sağlayacaktır (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010).

2.1.5 Yönetim

Akademisyenler öğretici olma, araştırma yapmak ve topluma hizmet sağlamanın yanında, ilerleyen dönemlerde yöneticilik görevlerini de üstlenebilmektedirler. Akademisyenler, yönetim boyutunda, üniversitede rektör ve rektör yardımcılığı, fakültelerde dekanlık ve dekan yardımcılığı, yüksekokul ve enstitülerde müdür ve müdür yardımcılığı, bölümlerde bölüm başkanlığı ve bölüm başkanı yardımcılığı gibi idari görevlerin kendilerine tanımlanması sonucunda yöneticilik sıfatına sahip olabilmektedirler.

Sosyolojik, politik ve ekonomik faktörler, üniversite yöneticisinin tavırlarını etkilemekte olduğundan, yöneticinin teknik, insancıl ve kavramsal kabiliyetlerinin gelişimine önem yüklemektedir. Akademisyenin bir uzmanlık alanı olması ve uzmanlığın kişiye yüklediği analiz-sentez becerisi de sahip olunması gereken yeterlilikler arasında değerlendirilmektedir. Akademik yöneticilerin liderlik vasıflarını icra edebilmeleri, astlarının

demokratik tavırlarından kaynakladığından, yöneticinin kanun ve yönetmeliklerin taşıdığı hükümler kapsamında sorumluluk paylaşımına gitmesini gerekli kılmaktadır. Böylece yöneticilikte merkeziyetçilik azalır ve gayri resmi liderlik şansı çoğalır (Korkut, 1992). Gayri resmi olarak ifade edilen şekilde yürütülecek olan liderlikte, akademik yöneticinin yükü hafifleyecek ve akademisyen olma gerekliliklerini yerine getirmek için ihtiyaç duyulan zaman yaratılabilecektir diye düşünülmektedir.

2.1.6 Araştırma – Öğretim İkilemi

Akademisyenlerin yürütmekte olduğu faaliyetlerden araştırma ve öğretim icraatlarının önceliği konusunda tartışmalar yürütülmektedir. Bu tartışmaların odağında akademisyenin araştırma yapması mı, yoksa öğretime yoğunlaşması mı daha önceliklidir sorusuna farklı fikir ve yaklaşımlar mevcuttur. Ancak ifade edilebilir ki; önceliğin belirlenmesi konusundaki esas etken, akademisyenin içinde bulunduğu toplum ve çalıştığı üniversite beklentilerinin belirleyici olabileceğidir.

Görüşlerden bir tanesi eğitim ve öğretimin öncelikli olduğu yönündedir. Bu görüşün savunduğu üzere, araştırmalar üniversite dışında da yürütülebilirken, eğitim-öğretim görevi birinci öncelik olmaktadır (Köksoy, 1998). Bir diğer görüşte ise, iki unsurun da birbirini desteklemesi ve her iki unsura da eşit seviyede önem atfedilmesi gerekliliğini belirtirken; çalışmaların yayınlanması esnasında, işlemin uğraşı gerektiren ve zamana ihtiyaç duyan bir faaliyet olması münasebetiyle, araştırmaya öncelik verilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Gallavvay, 1960).

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üniversitelerde ağırlık araştırmaya verilmektedir. Zira üniversitelerin başarısının ölçütü ulusal ve uluslar arası düzeydeki yayın sayısına bakılarak belirlenmektedir. Hatta bölüm bazlı ve öğretim elemanlarının sıralanması hususundaki ölçütte de, yayınların sayısı önem arz etmektedir. Türkiye'de de, Amerika'da

olduğu gibi, araştırma faaliyetinin öncelikli olduğu düşüncesi hakimdir denebilir (Korkut, 1999).

Araştırma ile öğretim kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde karşılaşılan farklı bakış açıları mevcuttur. Bu bakış açıları doğrultusunda; araştırma üretkenliğine yüksek düzeyde sahip olan akademisyenin aynı zamanda iyi bir öğretici olduğunu varsayan pozitif ilişki, araştırma üretkenliğine yüksek düzeyde sahip olan akademisyenin aynı zamanda kötü bir öğretici olacağını savunan negatif ilişki ve araştırma üretkenliği ile öğretim başarısı arasında hiçbir ilişki olmadığı savını sunan sıfır ilişki, üç farklı yaklaşımı karşımıza çıkarmaktadır (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010).

İki değişken arasında pozitif bir korelasyon olduğu varsayımı üzerinde duran pozitif yaklaşıma göre; araştırmacı, aktif nitelikler taşıdığından, en güncel bilgilerden haberdar olacağı için bu gelişmeleri öğrencileriyle paylaşacaktır. Öğretici, öğrencilerini bilimsel araştırma yöntemleri ile donatarak, onların da araştırmalar konusunda kritik yapabilecek düzeye gelmelerini sağlayabilir. Akademisyenin alanına yapacağı katkılar, hem öğrencileri tarafından daha fazla saygı görmesini sağlayacak hem de alanına olan saygısını arttıracaktır. Ayrıca öğretim faaliyetini icra eden akademisyenin, kendi alanı üzerindeki bütünselliği anlamasını kolaylaştıracaktır. Araştırma ve öğretim, sıkı çalışmayı, kendini işe tam anlamıyla vermeyi, orijinal ve eleştirel olabilmeyi ve yüksek bir hayal gücüne sahip olmayı gerektireceğinden, karşılıklı etkileşim içerisindedirler (Zaman, 2004).

İki değişken arasında negatif bir korelasyon olduğu varsayımı üzerinden duran yaklaşıma göre; araştırma yapmaları sonucunda akademik kariyer açısından daha fazla yükselme şansı bulacak olan akademisyenler, araştırmaya öğretimden daha fazla değer vermektedir (Deem & Lucas, 2007). Ayrıca bir akademisyenin, araştırma ve öğretimi aynı anda yürütebilmek için yeterli zamana sahip olamayacağı gibi; sosyallik ve girişkenlik yeteneği gerektiren öğretme unsuru ile, zihinsel ve entelektüel yeteneği gerektiren araştırma

unsurunun bir insanda aynı anda bulunması zor olarak değerlendirilmektedir. Üstelik öğretim unsuru için geniş bir müfredattan söz edilirken, bir akademisyenin uzmanlık alanı etkisi nedeniyle bu müfredat daraltılmaktadır (Zaman, 2004).

İki değişken arasında sıfıra yakın bir korelasyon olduğu varsayımı üzerinde duran yaklaşımda ise, her iki unsur da birbirini hiçbir şekilde etkilememektedir.

Araştırma ve öğretim ilişkisi konusunda gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda görülmüştür ki; öğretme başarısı ile araştırma üretkenliği arasında çok düşük düzeyde pozitif bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Kenneth Feldman tarafından yapılan çalışma sonucunda bulunan korelasyon değerleri 0.12 ve 0.11'dir. Bu konudaki en detaylı araştırmayı sağlayan Herbert Marsh ve John Hattie'nin bulduğu korelasyon değeri ise 0.06 olarak hesaplanmıştır. Yani yapılan araştırmalar göstermiştir ki; bu iki değişken arasında negatif bir ilişki bulunmamaktadır, ancak güçlü bir pozitif ilişki olduğundan da söz edilememektedir (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010).

2.2 KARİYER KAVRAMI

Yaşanan sürekli değişim ve yenilenmeye açık koşullar çerçevesinde, rekabete dayanabilen işletme ve çalışanların önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır. Sanayi devrimi sonrasında yaşanan ve kitle üretimini teşvik edici faaliyetlerle kendine hareket alanı bulabilen örgütlerin, varlık buldukları çağın gerekliliklerine uyum sağlamak çabası içinde kaldıkları müddetçe, gerilemekle cezalandırıldıkları gözlemlenmiştir. Oysa bugünün organizasyonlarından beklenen, değişmeyen tek şeyin değişimin kendisi olduğunu kabul etmeleri ve değişime katkı sunabilerek ayakta kalmalarıdır.

Değişen sosyolojik ve teknolojik yapılar karşısında, örgütlerin insan kaynakları yapısı da sabit kalmamakta ve dönemin gerekliliklerine adapte olmaktadır. İlk başlarda personel yönetimi olarak tabir edilen örgüt yapıları zamanla insan kaynakları yönetimi olarak nitelendirilmeye başlanmış ve günümüzde yeni nesil insan kaynakları yönetimi ifadesini kazanmıştır. Zira insan kaynakları biriminin görev ve sorumluluklarında sadece personel özlük işleri değil, işgörenin refahı, mutluluğu, gelişimi ve verimliliği gibi faktörler de incelenmeye başlanmıştır. Rekabet ve büyüme için, insanın ne kadar değerli olduğu anlaşılmış ve makine karşısında insana, hak ettiği değerin teslim edilmesi gerekliliği fark edilmiştir. Bu gelişmeler karşısında, önemi ve değeri fark edilen insana yapılması gereken yatırımlar da, kariyer yönetimi çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutulmaya başlamıştır (Tunçer, 2012).

Fordist üretim tarzının benimsenmesinin ardından ortaya çıkan yeni çalışma modelleri sonucu, esnek çalışmaya ilişkin modellemelerin kabul edilmesi ve geliştirilmesi ile işgören çalışma şartları ve hakları yeniden değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler çerçevesinde ise, çalışan bireylerin ne kadar kıymetli oldukları ve esas yatırımın işgörene yapılması gerektiğinin anlaşıldığı görülmüştür. Böylece örgütler, örgütsel kariyer planlama çalışmalarını

başlatmış ve çalışan gelişimini teşvik edici politika ve stratejilerini hazırlama çabası içerisine girişmişlerdir.

Kişinin hedeflerine ulaşabilmesi için ihtiyaç duyacağı bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonla donatılarak, yükselmesini ifade eden kariyer kavramı, beraberinde bazı başka kavramları da getirmiştir. Bu kavramları Dündar (2013) aşağıdaki başlıklarla açıklamıştır.

2.2.1 Kariyer Planlama

Kişinin varmak istediği nokta ve olmak istediği modele kavuşabilmesi için çizdiği kariyer hedefi doğrultusunda; kendini değerlendirmesi, bilgi, beceri ve yeteneklerini tartması, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesi ve bu belirtilerden ortaya çıkan sonuca göre harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır.

2.2.2 Kariyer Yönetimi

İşletmelerin ileriye yönelik belirledikleri hedeflerin ışığında, bu hedefe ulaşırken sahip olmak isteyeceği personel niteliklerini belirlemeleri gerekecektir. Bu doğrultuda, organizasyon hedefi ile işgörenin bireysel hedefleri uyumlaştırılması ve bireysel kariyer amaçlarının gerçekleştirilmesine destek sağlanması kariyer yönetimi olarak tanımlanır.

2.2.3 Kariyer Evreleri

Amerikalı psikolog Abraham Maslow'un 1943 yılında gerçekleştirdiği bir çalışması olan ve daha sonraki yıllarda geliştirilen *"İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi"*ne göre insanlar kademeli olarak; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kişisel doyum ihtiyaçları güdülerine sahiptirler. Fizyolojik gereksinimler, su, besin, nefes, uyku, cinsellik, denge ve

boşaltım ihtiyaçlarını; güvenlik gereksinimleri, iş, kaynak, vücut, aile, mülkiyet güvenliği ve sağlık ihtiyaçlarını; sosyal gereksinimler, aile, arkadaşlık ve cinsellik yakınlık ihtiyaçlarını; saygınlık gereksinimi, güven, kendine saygı, başarı, başkalarına saygı ihtiyaçlarını; kişisel doyum gereksinimleri ise, yaratıcılık, doğallık, erdem, önyargısız ve gerçekleri kabul edebilir olma ve problem çözme ihtiyaçlarını ifade etmektedir. Tanımlanan bu ihtiyaçlar doğrultusunda, kişiler kendi ihtiyaçlarını karşıladıkça, ilgili hiyerarşik basamaklara geçerler. Kişinin bulunduğu ihtiyaç kademesindeki beklenti ve kişiliği de bu doğrultuda değişkenlik göstermektedir (Maslow, 1943).

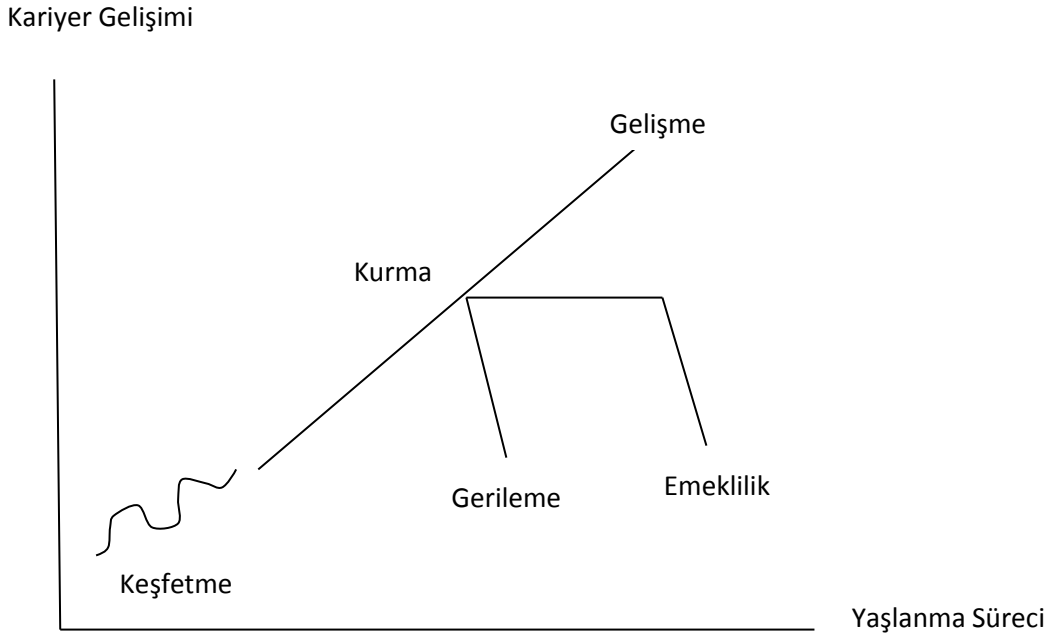
Maslow'un teorisinden yola çıkarak, kişi sağlamış olduğu kariyer sonuçlarına göre yaşam stil ve biçimlerini düzenlemekte ve bu doğrultuda tüketmektedir. Yani her bir kariyer geçişi, kişiye özgüven ve kalite artışı sağlamaktadır (KARMER, 2009). Dolayısıyla kişinin talep edeceği kaliteli yaşam standartlarına giden hedefe ulaşılabilmesinin, ancak doğru kariyer planı hazırlanması ile mümkün olabileceği değerlendirilmektedir.

Kariyer safhaları ve kariyer evreleri olarak da tanımlanmaktadır. Kariyer evreleriyle ilgili, çeşitli sınıflandırmalara yer verilmiştir. Özellikle yaş ve çalışma süreleri baz alınarak çok sayıda çalışma ortaya koyulmuştur. Oluşturulan bu modellerin başlıca özellikleri;

- İnsanlar, kendilerine verilen bazı görev ve sorumluluklarını yerine getirir ve bu sırada birtakım karşı hamlelerde bulunur. Bu bir süreç dizinidir.
- Her bir süreç ortalama olarak belli başlı yaş gruplarıyla sınıflandırılır.
- Her bir süreçte, bireyin iş, aile ve kişisel oluşumları dikkate alınarak bireysel tutum ve davranışları belirlenir (Sav, 2008).

Kariyer evreleri içerisinde, beş evreden oluşan insan yaşamının evreleri bulunmaktadır. Bu evreler (Dündar, 2013);

- Büyüme Evresi: 0-14 yaş grubu olarak tanımlanmaktadır. Çocukluk dönemi içerisinde, aileden, çevreden, arkadaşlardan ve okuldan yeni ve değişik bilgiler ve deneyimler edinilmektedir.
- Keşif Evresi: 15-24 yaş grubu olarak tanımlanmaktadır. Ailevi sorumluluğun çok fazla olduğu bu dönemde, kişi geleceği hakkında düşünmeye ve yatkınlıklarını saptamaya çalışmaktadır.
- Kurma Evresi: 24-44 yaş grubu olarak tanımlanmaktadır. Kişinin mesleki, kişisel gelişimi ve ailevi sorumlulukları açısında önemli olan bu süreçte kişi çalışmakta ve iş hayatını oluşturma çabası içerisindedir.
- Koruma Evresi: 45-64 yaş gurubu olarak tanımlanmaktadır. Kişinin yetişkinlik dönemi olan bu evrede, geçmiş tecrübeler ve varılan nokta neticesinde elde edilen kazanımlar koruma altına alınmaktadır.
- Azalma ve Çözülme Evresi: 65 yaş üzerindeki grubu tanımlamaktadır. Kişinin kendi ya da eşinin sağlık problemleriyle cebelleş olduğu bir dönemdir ve iş hayatındaki aktivite çok az veya tamamen yoktur. Emeklilik planlarının oluşturularak bir yol çizilen evredir.



Şekil 2.1: Kariyer Evreleri

Kaynak: Lawrence A. KLATT, and R.G. MURDICK ve F.E. SCHUSTER, Human Resource Management, Charles E.Merrill Publishing Company, Columbus, 1985, s.391

Yukarıdaki şekilde insanların kariyer gelişimleri adına geçirdikleri süreç çizilmiştir. Şekilden de anlaşılacağı üzere, keşfetme aşamasındaki kişinin kariyeriyle ilgili kararlılığının henüz net bir şekilde oturmadığı gözlemlenmektedir. Kurma evresine kadar her şey yolunda gitmiş ve hiçbir aksaklık yaşamadan kariyer çizgisi devam etmiştir. Ancak kurma aşamasından sonra, kişinin kariyer gelişimi ya devam edecektir, ya belli bir süre duraksayarak beraberinde emekliliği getirecektir ya da gerileyecektir.

2.2.4 Yeni Kariyer Yaklaşımları: Sınırsız ve Değişken Kariyer

Kariyer kavramı kişinin hayatı boyunca giriştiği işler, elde ettiği meslek, kişisel kazanımları, bu kazanımlar doğrultusunda ilerlemesi ve gelişmesi, sürecin içerisinde sergilediği davranışlar ve takındığı tutumlar gibi farklı anlamlarda kullanılmaktadır (Kordon, 2006). Kariyer konusunda uzun yıllardır gerek Türkiye'de gerekse dünya genelinde birçok

çalışma gerçekleştirilmiş ve gerçekleştirilmektedir. Görünen odur ki; bu çalışmalar kendini yenileyerek devam edecektir. Çünkü yaşayan herkesin çalışmak zorunda olduğu ve çalışan her bireyin de bir kariyer hedefi belirlemesi gerektiği düşünülmektedir. Bu düşünce ışığında, gelişen ve değişen dünya, bilişim teknolojileri ve en nihayetinde çalışma hayatı ve şartları, mevcut kavram ve tanımlamalara da, yenilenmesi gerekli bir takım boyutlar kazandırması beklenmekte ve bu yönde gerçekleştiği görülmektedir.

Günümüz dünyasının değişimleri yönetsel ve örgütsel farklılaşmaları da beraberinde getirdiğinden, kişiler iş hayatları ve meslek tercihlerinde de bir takım farklılaştırmalara yönelmiştir. Bu da kariyer kavramı konusundaki yeni tanımlama ihtiyaçlarını doğurmaktadır (Gönen, 2013). Bu sebeptendir ki; kariyer kavramı ile ifade edilen husus *"bireyi tatmin edici anlamlı bir psikolojik süreç"* anlamına kavuşturulmaktadır (Türkmen & Yıldız, 2012).

Geleneksel kariyer yaklaşımı, bireyin çalışma süresi içerisinde ilerleyebileceği noktayı, hiyerarşik sınırlarla önceden belirleyen bir organizasyonu ifade etmektedir. Günümüz kariyer kavramı içerisinde "sınırsız" ve "değişken/çok yönlü" kariyer olarak ifade edilen iki kavramın ön plana çıktığı görülmektedir. Sınırsız kariyer ile, örgütsel kariyer özelliklerinde olmayan bir kariyer anlayışı ifade edilmektedir. Yani sınırsız kariyer, tek bir örgüte bağlı kalmamayı ve iş gücü devir oranının yoğun olması anlamını ifade etmektedir. Değişken kariyer kavramında ise; kişinin kendi kararları doğrultusunda ilerlediği süreçler içerisinde, objektif edinimlerden ziyade psikolojik anlamları ifade etmektedir (Seçer & Çınar, 2011).

Sınırsız kariyer yaklaşımında, tek bir örgütte çalışmaktansa, farklı iş fırsatlarının da değerlendirildiği bir yapı mevcuttur. Birey örgüt değişikliğine gidebileceği gibi, aynı örgütün içerisindeki farklı birimlerde pozisyon değişikliğine de yönelebilmektedir. Değişken kariyer yaklaşımında ise, işgören profesyonel düşünerek iş odaklı hareketler sergilemektedir ve iş

anlaşmasını sürdürmek zorunluluğu gütmemektedir. Örgüt ise aynı şekilde, çalışanının kariyer gelişimi için kaynak yaratmayı ve şartları hazırlamayı taahhüt altına almamaktadır (Akın, 2005).

Birey çalışma hayatı boyunca kariyer geliştirme faaliyetleri adı altında, programlar ve eylemler uygular. Kariyer geliştirme sürecinde kişi, yeteneklerini ve karakteri geliştirebileceği gibi, sosyal ve teknik yönlerini de bu gelişim sürecine dahil etmektedir. Kariyer yönetimi ise, kişinin çalışma hayatı ve mesleğinde devam ettireceği süreçlerin daha sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesini mümkün kılmaktadır (Tunçer, 2012).

Kariyer yönetiminde, bireyler çalışma hayatlarındaki mevcut ve gelecek süreçlere bir takım planlamalar katmaktadırlar. Kişilerin bu hedefleri ile örgütün mevcut personelini geleceğe hazırlamak konusundaki stratejilerinin ortak bir paydada buluşturulması neticesinde, kariyer yönetimi olgusu ortaya çıkmaktadır (Dündar, 2013).

2.2.5 İşkolik ve Kariyer

Kariyer planlama konusunda her geçen gün yeni yaklaşımların ortaya çıkması, çalışma hayatının içerisinde bulunan tüm birey ve kurumların bu yeni yaklaşımlar çerçevesinde stratejilerini belirleme girişimleri, değişimin ne denli gerekli olduğunu ve sürdürülebilir büyüme açısından dikkat edilmesi gerekli görülen hususları gözler önüne sermektedir. Tabii bu değişim içerisinde iş yükünün artması ve bireylerin iş ve sosyal hayatları içerisinde büyük bir denge problemi ile karşı karşıya kaldığı değerlendirilmektedir.

İşkoliklik, terim olarak ilk kez 1968 yılında Psikolog Wayne Oates tarafından ifade edilmiştir. Oates işkolikliği, "Ara vermeden, devamlı çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan bir duyguyu, sağlığı, mutluluğu ve diğer kişilerle olan ilişkileri negatif yönde etkileyecek düzeyde sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez gereksinim" olarak ifade

etmiştir. İşkoliklik kavramı akademik olarak ilk defa Amerikalı psikolog Janet Taylor Spence ve Ann Robbins tarafından kullanılmıştır. Spence ve Robbisn işkolikliği, iş dışında kalan ve sosyal hayatın içinden olan tüm etkinliklerden feragat ederek çok fazla çalışmak, iş bağımlılığı ve iş dışında geçen vakitlerde dahi zihinsel olarak işten kopamamak şeklinde tanımlanmaktadır (Zincirkıran & Mete, 2014).

Sosyal hayata yenilikler katmanın büyük bir cazibe yarattığı günümüzde, herkes için bir iş-yaşam dengesi oluşturma çabası söz konusu olmuştur. Özellikle Y kuşağı çalışanlarının, iş-yaşam dengesinin performans ve kariyer süreçlerini etkileyeceğini düşündükleri görülmektedir. Esnek çalışma türleri konusunda yeni fikir ve tercihlere sahip olan bu kuşağın arzu ve çabaları, artık X kuşağından olan bireyler tarafından da izlenmekte ve desteklenmektedir. Fakat bu süreçler içerisinde gerek nesil farklılıkları ve gerekse cinsiyet farklılıklarının yol açtığı fiziksel ve psikolojik etmenler, iş hayatına ve dolayısıyla sivil hayata önemli tesirlerde bulunmaktadır (Smith, 2010).

Bahsi geçen yeni kariyer yaklaşımları eşliğinde bireyler de artık yeni keşifler üzerinde durmaktadırlar. Kariyer planlama ve kariyer yönetimi konusunda geçmişteki edinimlerin artık bütünüyle bir anlam ifade etmediği, bu nedenle de kişilerin kendilerini daha fazla geliştirmeye ve yenilikleri takip etmeye adandığı bir düzen ile karşılaşılmaktadır. Bu düzen içerisinde çıkılan yolda, haliyle daha fazla mesailer harcamak gerekliliği oluşmaktadır. Fazla çalışmanın gerekliliğinin hissedildiği bu mevcudiyet içerisinde, işkolik yeni kariyer yaklaşımlarına yönelmenin yeni bir kavram ve gereği halini almaktadır. Bu sebeptendir ki; işkolik artık bir davranış biçimi olmakta ve araştırmalarda yer almaktadır (Kanbur & Salihoğlu, 2014).

İş-Yaşam dengesi kavramı ile, kişinin iş ve işi dışındaki alanlarda ortaya çıkan çatışma durumlarını en düşük seviyede tutabilmesi ifade edilmektedir. Kişi hem iş, hem de iş dışındaki faaliyetlerinde esnek, sosyal ve bireysel olabiliyorsa, iş-yaşam dengesi sağlanmış

olmaktadır. Ekonomik gelişmeler ve kadının eğitim düzeyinin yükselmesi ve bunun sonucu olarak iş hayatında daha fazla ve daha önemli bir şekilde yer almasını sağlamaktadır. Böylece bireylerin aile yapıları ve sorumluluklarında bir takım değişiklikler meydana gelmekte, görev dağılımları paylaşılmaktadır. Çiftlerin ikisinin de çalışması sonucu, her bir birey eşinin de iş-yaşam dengesini düşünmek zorundadır. Böylece örgütler, esnek çalışma gibi uygulamalar ile, nitelikli erkek ve kadın çalışanlarını elde tutma çabasına girişmektedirler (Doğrul & Tekeli, 2010).

Cumhuriyet Üniversitesi akademisyenleri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonuçlarına göre, zamanı dikkate alarak çalışmakta olan kişilerin işten zevk aldıkları ve işlerine yönelik bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Spence ve Robbins (1992) tarafından ifade edilen ve işkolikliği tanımlayan çalışmadaki sınıflandırmaya uygun bir şekilde, bu bireyler hevesli işkolik olarak tanımlanmaktadır. Çalışırken işinden zevk alan bireylerin çalışma güdülerinin yüksek, eğlence odağı daha geniş olan bireylerin ise çalışma güdülerinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Eğlence güdüsü yüksek olan kişiler ise, yine Spence ve Robbins'in tanımlamalarına göre, çalışma heveslileri oalrak tanımlanmaktadır (Öncül, Tağraf, & Özkan, 2013).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK KARİYER

Her ne kadar diğer meslek grupları gibi, üzerinde genel bir takım yargı ya da yorumları barındıracak kadar sığlaştırılabilir olmasa da, akademisyenlik de bir meslek grubudur. Üniversitelerin ihtiyaçları doğrultusunda senatolarınca belirlenen hususlar ve Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) belirlediği esaslar çerçevesinde akademisyen kadroları şekillenmektedir. Akademisyen olarak tabir edilen meslek grubunun içerisinde, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman, doktor, yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor kadroları bulunmaktadır.

Kariyer hedeflerini üniversite içerisinde akademik kadrolarda sürdürmek isteyen bireyin öncelikle, en az lisans mezunu olma, şartını sağlaması gerekmektedir. Üniversitelerde ders vermek, bilimsel araştırmalar gerçekleştirmek, yaptığı çalışmalar ile bilime ve teknolojiye katkıda bulunmak isteyen kişiler akademisyen olmak amacı gütmektedirler. Bir akademisyende, hızlı okuma ve anlama, olaylara karşı sorgulayıcı ve eleştirel olma, öğrendiklerini tam anlamıyla kabul etmeden önce akıl süzgecinden geçirerek gerekli analiz ve sentez süreçlerine dahil edebilmek özelliklerinin bulunması beklenmektedir (Denli, 2010).

Günümüzün kariyer planındaki en önemli argümanlarından biri olan bireysel kariyer planlama, akademisyenler tarafından da uygulanması halinde; kariyer hedeflerini ve fırsatlarını belirlemelerinin, azim etmeleri ve başarıya inanmalarının akabinde, kişisel başarıyı yakalayacakları sonucuna varılmaktadır. Bireysel kariyer planlamasına giden bireyler, üretken ve yeniliklere açık olacağından, çalıştığı kurumun hedeflerine katkı sağlamak yönünde arzuya sahip olabilmektedir. Aynı zamanda, işlerinde ikna edici ve etkileyici olabilme özelliklerine de sahip olabilmektedirler. Akademisyenlerin kariyer planlarına ilişkin aksiyon almaları, akademik hayatlarındaki üstünlük sağlama ve fark yaratma

özelliklerine katkı sağlamakta, yürütmekte oldukları işlemlere odaklanabilmelerini mümkün kılmaktadır. Ancak tüm bunların yanında, bireysel sorumluluğu gerekli kılan işler konusunda, bu işlerin mesuliyetine sahip olma duygularında bir etki olmadığı gözlemlenmektedir (Erdoğan, 2009).

3.1 TÜRKİYE'DE AKADEMİSYENLER ÜZERİNE İSTATİSTİKİ VERİLER

2014 yılı YÖK verilerine göre Türkiye'de, 20752 Profesör, 13940 Doçent, 32660 Yardımcı Doçent, 19826 Öğretim Görevlisi, 10216 Okutman, 3738 Uzman, 45510 Araştırma Görevlisi bulunmaktadır. İlgili veriler 3.1 nolu tabloda yer almaktadır. Tabloda ayrıca, kadrolardaki kadın ve erkek dağılımları üzerinden cinsiyete göre akademik kadro sayıları incelenebilmektedir (YÖK, 2015).

Tablo: 3.1 2014 Yılı Türkiye'deki Akademisyen Sayıları Tablosu

PROFESÖR	**KADIN**	6072
	ERKEK	14680
	TOPLAM	20752
DOÇENT	**KADIN**	4774
	ERKEK	9166
	TOPLAM	13940
YARDIMCI DOÇENT	**KADIN**	12896
	ERKEK	19764
	TOPLAM	32660
ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	**KADIN**	8521
	ERKEK	11305
	TOPLAM	19826
OKUTMAN	**KADIN**	6321
	ERKEK	3895
	TOPLAM	10216
UZMAN	**KADIN**	1830
	ERKEK	1908
	TOPLAM	3738
ARATIRMA GÖREVLİSİ	**KADIN**	22603
	ERKEK	22907
	TOPLAM	45510

KAYNAK: YÖK. (2015, Mart 10). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi.* Yükseköğretim Kurulu: https://istatistik.yok.gov.tr/ adresinden alınmıştır

Tablo 3.1'de incelendiğinde toplam akademisyen sayısının % 42.97'sinin kadın olduğu görülmektedir. Kadın oranı profesörlerde % 29.25, doçentlerde %34.24, yardımcı doçentlerde %39,48, öğretim görevlilerinde %42.97, okutmanlarda %61.87, uzmanlarda %48.95, araştırma görevlilerinde ise %49,66'dır. Buradan çıkarılan sonuca göre, kadın akademisyen sayısının erkek akademisyen sayısında daha fazla olduğu tek pozisyon okutman kadrosundadır. Ancak daha çok yeni nesil bireylerin bulunduğu öğretim görevlisi, okutman, uzman ve araştırma görevlisi kadrolarında, kadınların erkeklere oranında bir artış söz konusudur. Yeni yetişmekte olan akademisyenlerde kadınlarla erkekler arasındaki sayısal farklar giderek azaldığı söylenebilir.

Türkiye'deki akademisyen sayıları üzerinde yoğun tartışmalar vardır. Bu tartışmaların odak noktasında ise, kurulan üniversite sayısının bir anda yoğunlaşması karşısında, yeterli akademik personel yetiştirilemeyeceği ve eğitimde kalite standardının oldukça altında kalınacağı yönündedir. Akademisyenlik kavramı ve akademisyenin günümüzdeki durumunun değerlendirildiği konunun içerisinde de belirtildiği üzere, OECD tarafından yayınlanan rapor incelendiğinde, öğrenci başına düşen akademisyen sıkınlarında ne denli geride olduğumuz görülebilemektedir. OECD ülkelerinin ortalamasının dahi çok gerisinde olduğumuz bu rapordan yola çıkılarak denebilir ki; son yıllarda artan üniversite ve öğrenci sayılarına rağmen, akademisyen sayılarında anlamlı kılınabilecek bir iyileştirme sağlananamıştır (Çetinsaya, 2014).

3.2 AKADEMİK KARİYER SÜRECİ

Kariyer, kişinin iş hayatı içerisinde seçtiği veya seçmek durumunda bırakıldığı bir alanda ilerleyerek tecrübe ve edinimler kazanması olarak tanımlanmaktadır (Erdoğmuş,

2003). Yani kariyer denilen olgu zamanla yerine oturmakta, ancak sınırsız ve değişken özellikler gösterebilmektedir.

Türkiye'de kariyer konusundaki çalışmalar ve bu alana yönelik ilginin canlanması süreci 1980'li yıllara tekabül etmektedir. Akademisyenliğin ilk adımı olduğu düşünülen ve bu anlamda geleceğe dönük nitelikli akademik personel için önem ihtiva eden araştırma görevlilerinin kariyer gelişim süreçlerine ilişkin bilgi sahibi olunması, ilerleyen süreçlerde karşılaşılması muhtemel sorunların çözümü ve üniversitelerin kalite standartlarına sağlayacağı katma değer açısından önemli olacaktır (Bakioğlu & Yaman, 2004).

Ülkenin geleceğine direkt etkide bulunacak, geleceğin çalışanları ve idarecileri olan, öğrencilerin yetiştirilmesinde sorumluluğun birinci kaynağı akademisyenlerin; çalıştıkları üniversitelerde huzur içerisinde ve motivasyonu yüksek bir şekilde çalışıyor olmaları, geleceğin nitelikli akademisyenlerine sahip olabilmek anlamında önem arz etmektedir. Kariyer gelişimi ile kişinin geleceğine yönelik hedeflerinin gerçekleşmesine yönelik program ve eylemleri de kapsadığından, üniversitelerdeki akademisyenlerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi pozitif etkide bir kariyer tutumunu beraberinde getireceği gibi, akademisyenlerin üniversite içerisindeki ilişkilerinde de olumlu yönde etkiler yaratacaktır (Baran & Paliç, 2012).

Kariyer olgusundaki değişimlerin getirdikleri ile birlikte, farklı yetenek, beceri ve tutumlara sahip kişilerin, kurumsal bağlılığı çok yüksek kişilere tercih edilmesi mümkün kılınmaktadır. Bu nedenle kişiler kariyerlerini planlarken bu faktörleri göz önünde bulundurmalıdır. Üniversitelerin de örgütsel düzeyde atacağı adımlarda bu unsurlara dikkat ediyor oluşu, akademisyenlerden daha fazla verim alınmasına hizmet edecektir. Bu nedenle eğitim sistemlerinin de, uzmanlıklara ve gelişimi hedefleyen edinimlere göre inşası gerekmektedir (Özer, 2001).

Akademik kariyerin en önemli koşulu araştırmalar yapmak, bu araştırmaları yayınlama ve puanlar toplamaktır. Doktora seviyesine gelene kadar geçen süreçte Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı (ALES) ve Yabancı Dil Sınav Puanı esas olmaktadır. Doktora seviyesinden sonraki süreçte ise, akademik anlamda yürütülen çalışmalar ve bu çalışmaların yayınlandığı dergilerin etki değerleri (impact faktörü) önemli olmaktadır. Elde edilen puanlar akademisyenlerin girecekleri bilim sınavlarında belirleyici rol oynamaktadır.

Dünya genelinde gerçekleştirilen bilimsel araştırmaların %90'ı, gelişmiş ülkelerdeki araştırmacılar tarafından üretilmektedir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu ve %10'luk kısmı temsil eden diğer grubun, araştırma sağlamak noktasındaki sıkıntısı bu yüzdesel farktan anlaşılabilmektedir. Türkiye'nin içinde bulunduğu bu vasat durumdan kurtulabilmesi için, öğretim elemanlarına ve lisans üstü düzeydeki öğrencilerine araştırma yapabilme imkanları yaratılması ve teşvik edici stratejiler izlenmesi gerekmektedir (Ertuğrul, 1992).

Sabancı Üniversitesi Yazma Becerileri Merkezi Koordinatörü Sibel Kamışlı, akademik kariyerde ilk şartın akademik başarının elde edilmesine bağlarken, akademisyen olmak isteyen kişinin özgüvenli ve rahat olması gerektiğini ifade etmektedir. Işık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Mehmet Kaytaz ise, akademik kariyer yolunda ilerleyen kişiler üzerinde yaptığı değerlendirmede, çalışma saatlerinin esnek olduğunu ancak ücretlerin düşük olduğunu belirtmektedir. Yeditepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekan Yardımcısı Prof. Dr. İzzet Bozkur, akademisyenlerin kariyerinde önem arz eden araştırmalara ilişkin teşvikin olmamasının, araştırmaları ve dolayısıyla akademisyenlerin kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği Başkanı Prof. Dr. Tahsin Yeşildere ise, Avrupa Birliği ülkelerinde akademisyen olarak çalışmakta olan kişilerin, Türkiye'deki akademisyenlerden 5-6 kat daha fazla ücretle çalıştığını, bu durumun da ücret adaletsizliğinden kaynaklı bir verim düşüklüğü yarattığını ifade etmektedir (Arat, 2010).

Akademisyenliğin özellikle ilk dönemlerinde yüksek ücretler kazanılması hedeflenememekte ve akademik kariyer süreci çok uzun sürmektedir. Ayrıca akademisyenlik hayatın büyük bir kısmına işlediğinden esnek çalışma koşulları sunmamaktadır. Süreç başarıyı ve sürekli yeni birtakım çalışmalar üretmeyi gerektirdiğinden streslidir. Akademisyenin muhatap olacağı kişi insan olduğundan, iyi insan ilişkileri kurabilmek önemlidir. İdealist olmak ve çalışmaların sonuçlarını alabilmek, saygınlık kazanabilmek için sabırlı olmak gerekir. Bilgileri aktarmak için iyi bir konuşmacı olmayı gerektirmektedir. Akademisyenlik, araştırmayı ve takipçiliği sevmeyi ve insanlara faydalı olacak işler için çabalamayı gerekli kılmaktadır. Bunlar akademik kariyerin dezavantaj teşkil edebilecek hususları olarak nitelendirilebilmektedir. Avantajlı noktaları ise; bu meslek toplumsal statü kazandırmaktadır. İlerleyen süreçlerde başarılı bir isim olunması halinde iyi ücretler kazanabilmeyi mümkün kılmaktadır. Kişiye entelektüel bir sıfat kazandırmaktadır. Akademisyen yazar olabilir, danışmanlık hizmetleri verebilir ve kariyer sürecinin belli bir kısmını sabrıyla aşmış olan akademisyenler, belirleyeceği hedefler konusunda avantajlı bir konum sahibi olabilmektedir (Mavi Gezegen, 2011).

3.3 AKADEMİK KARİYERE YÖNELİK TUTUM VE HATALAR

Çalışma hayatındaki değişimlerin kişiyi etkilediği gibi, kişilerin de çalışma hayatı içerisinde bir takım etkiler doğurduğu düşünülmektedir. Kişinin icra etmekte olduğu iş ile arasındaki ilişkinin temelinde yatan olumlu ya da olumsuz duygular, çalışmakta olan bireyin hem işine hem de çalıştığı örgüte karşı takınacağı tavırlarda da belirleyici olacaktır. Bu tutum ve tavırların olumlu yönde olması, hem kişinin sağlığı hem de örgütün başarısı açısından pozitif sonuçlar doğuracaktır (Aytaç, 2005).

Akademik kariyerin sürdürülme mecburiyeti, mali sıkıntılar, iş arkadaşları ile girişilen rekabet ortamı, bireylerin ilişki uyumsuzluğu, iş ortamıyla ilgili sıkıntılar, yönetimle ilgili olan problemler, özel hayattaki anne olmanın getirdiği sıkıntılar, yürütülen işe ve örgüte duyulan olumsuz tutumlarla karşılaşma ihtimalini attırmaktadır. Kişilerin kariyer seçiminde cinsiyet ve kabiliyetler de önemli rol oynamaktadır. Akademik kariyer tutumunu etkileyen unsurlardan bir tanesi de ücrettir. Aynı zamanda kişinin sahip olduğu entelektüel zeka tek başına yeterli olmamakta ve empati de, kariyer planındaki tutumları ve gelişimi önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Baran & Paliç, 2012).

Gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda görülmüştür ki; eğitim düzeyi ve akademik kariyer bağlamında yükselen bir kişinin çalıştığı üniversiteye karşı duygusal ve normatif bağlılıkları azalmaktadır. Örgütün amaçlarını içselleştirmesi bakımından önem arz eden duygusal bağlılığın yükselmesi, ücret artışı ile mümkün kılınabilmektedir. Bu nedenle ücret düzeyinin yükseltilmesi, kurum açısından pozitif sonuçları beraberinde getirmektedir. Ayrıca akademisyenlerin örgüte bağlılıklarını kuvvetlendirmesi gereken kişiler olan yöneticilerin, farklı bağlılık türlerinin özünü kavramaları ve astları üzerinde bunu sağlamaya çalışmaları gerekmektedir (Çöl & Gül, 2005).

Gerçekleştirilen bir diğer araştırma sonucunda ise, akademisyenlerin kariyer ve örgüt üzerindeki tutumlarının yaş ve kıdem gibi özelliklerden etkilenmediği yönünde bulgular elde edilmiştir (Altuğ, Ergül & Bayık, 2004). Yine bir araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, akademisyenlerin akademik kariyerlerine ilişkin tutumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilmektedir. Akademisyenlerin tutumlarının yaş ve lisans üstünü bitirme süreleri bakımında farklılaşmadığı sonucuna varılmaktadır. Ancak cinsiyet ve çalışma alanları değişkenleri, akademisyen tutumları üzerinde anlamlı farklılıklar doğurmaktadır. Kadın akademisyenler öğretmeye ve öğrencilerle sağladıkları ilişkilere daha fazla değer verirken; erkek akademisyenler akademik kariyeri daha çok para kazanmak amaçlarından ötürü istedikleri sonuçları ortaya çıkarılmıştır (Baran & Paliç, 2012).

Akademik kariyer için plan yapan bireyler, örnek aldıkları bir kişi veya şöhret sağlayacaklarını düşündükleri bir alana yönelerek akademisyen olma kararını verdiğinde ve uzmanlık alanını da bu doğrultuda belirlediğinde hata yapmaktadır. Yüksek ücret beklentileri ile akademisyen olma istekliliği de hatalı bir tutum olarak değerlendirilebilmektedir. Üstelik kişi daha iyi bir ücret kazmayı ve kaliteli bir hayat sürebilmeyi hedeflediğinden bu işe kalkıştığında da yanlışlıklar birbiri ardına dizilmektedir, çünkü akademik hayat bazen sosyal hayatı da gasp edebilmektedir. Ayrıca akademisyen olmak hem iyi bir araştırmacı hem de iyi bir öğretici olmayı gerektirmektedir. Özellikle yeni nesil bireyler araştırmacı olmayı daha çok sevmekte ve bu anlamda bir akademik kariyer hedeflemektedirler. Bu da yanlış bir karar ve tutum özelliği taşımaktadır (Büyükakıncı, 2015).

3.4 AKADEMİK HAYAT VE SORUNLARI ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Geleceğe yatırım yapmak ve sorunların çözümü için yeni bireylerin eğitim ve donanımda kendini iyi yetiştirmiş bireyler olması temenni edilirken, bu dinamiği ülke değerlerine kazandırması için sorumlu kılınan akademisyenlerin mevcut durumları, maddi ve manevi motivasyonlarının ne düzeyde olduğunun tespiti konusunda eksiklikler olduğu değerlendirilmektedir.

Karakütük (2002) akademik kariyer konusunda, özellikle yeni yetişmekte olan akademisyenlerin, gördüğü sorunları şu şekilde ifade etmektedir.

- Farklı ülkelerde akademisyen yetiştirilmesinde yetersiz kalınması,
- Yabancı dil öğrenme ve bu yabancı dilin geliştirilmesi konusunda yaşanan zorluklar,
- Akademisyen alımları gerçekleştirilirken, başarı kriterinin dışında farklı değerlendirme usüllerinin kullanılması,
- Akademisyenin ortaya koyduğu başarıların ve başarısızlıkların değerlendirilmesi konusundaki sıkıntılar,
- Akademisyen sayılarındaki yetersizlikler,
- Araştırma görevlilerine fazla görev yüklenmesi sonucu kendi akademik çalışmalarına zaman ayıramamaları,
- Akademisyenlerin yetiştirilmesi adına yürütülen çalışmaların niteliği.

Türk Eğitim-Sen tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, Türkiye'deki akademisyenler için "akademik hayat ve sorunlar" başlığı altında bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışma bulgularına göre (Aykaç, Aykaç, Fırat, Bayram, & Keser, 2001);

- Akademisyenlerin % 66.3'ü bilimsel çalışmayı tercih ettiğinden, % 22.6'sı akademik hayatın üniversitede daha cazip olduğunu düşündüğünden, %5.8'i daha iyi bir iş bulamadığı için, %5.3'ü ise aile ve çevresinin etkisinde kalarak akademik kariyer yapma kararı altığını ifade etmektedir.

- Araştırma sonuçlarına göre; yürüttükleri çalışmalar için akademisyenlerin % 43.1'i üniversite desteğinin yeterli olmadığını, %22'si kendi imkanları ile çalışmalarını yürüttüklerini, %15.4'ü üniversitenin özel bir imkan sunmadığını, %19.5'i ise üniversiteden yeterli desteği aldığını belirtmektedir.

- Akademisyenlerin %44.4'ünün en büyük sorununun ücret olduğu görülmektedir.

- Katılımcıların %25.7'si bilimsel faaliyetten çok ders yükü altında ezildiğini ifade etmektedir.

- Katılımcıların %20.6'sı akademik yükselme sorunlarından dem vurmaktadır.

- Katılımcıların %9.2'si ise, yurt dışında üniversite deneyimi yaşamak konusunda sıkıntıların olduğu belirtmektedirler.

- Katılımcıların %41.7'si ekonomik şartların cazip olmamasından ötürü, %29.4'ü bilimsel çalışmalar için ihtiyaç duyulan ortamın hazırlanamamasından, %16.7'si akademisyenlerin mesleki albenisinin diğer meslekler karşısında prestij kaybetmiş olduğundan, %12.2'si ise akademisyenlere uluslar arası deneyim kazanadıramaması nedeniyle üniversitelerin cazibesini yitirdiğini ifade etmektedir.

- Çalışmaya katılan akademisyenlere göre, eğitim sürecinde karşılaşılan en büyük problem, mevcut sistemden kaynaklanan eksiklikler sonucu tesadüfi olarak bölüme yerleşmiş olan öğrencilere ders anlatmaktır.

- Akademisyenler akademik faaliyetleri dışında, ekstra gelir elde etmek için farklı işler de yapmaktadırlar.

- Akademisyenlere göre, üniversite içerisindeki yükselmelerde en büyük problem akademisyenlerin gerçekleştirdiği çalışmaların objektif kriterler doğrultusunda değerlendirilememesidir. Bu doğrultuda üniversite içinde karşılaşın problemlere yönelik akademisyen yorumlarına göre; % 30.3'ü akademisyenlerin çalışmalarının objektif değerlendirilmediğini, %26.2'si yabancı dil sorunu olduğunu, %25.5'i niteliklere yerine niceliklere değer verildiğini ve %18'i ise jüri oluşumunda kayırmacı yaklaşımlar olduğunu ifade edilmektedir.

Ulusal ve uluslar arası verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan tabloda, Türkiye'deki yükseköğretimde önemli bir akademisyen açığı söz konusudur. Türkiye'nin, 2011 yılında OECD ülkelerindeki 15.6'lık ortalamaya erişebilmesi için, 45.000 öğretim elamanı ve 20.000 öğretim üyesi açığını kapatması gerekmektedir. Öğretim açığının telafi edilebilmesi için en önemli hususun doktora mezunu yetiştirilmesi olduğu düşünülmektedir. OECD'nin 2007 raporuna göre, OECD ülkelerinin tamamı arasındaki yeni doktora mezunlarının yalnızca %1,6'sı Türkiye'dendir. Nufüs olarak Türkiye'den çok az olan ülkeler, Türkiye'nin birkaç katı doktora öğrencisi mezun etmektedir. 2008 veya daha güncel verilere göre, Türkiye'de yılda yaklaşık 4.000 doktora mezunu verilirken bu sayı ABD'de 61 bin, Rusya'da 27 bin, Almanya'da 25 bin, Japonya ve Birleşik Krallık'ta 17 bin civarında seyretmektedir (Çetinsaya, 2014).

3.5 TÜKENMİŞLİK VE AKADEMİK KARİYER

Çalışma ve sosyal hayat anlamında bir denge sağlayabilmek problemi, aile düzeninin kurulamaması, insanların kendini mutsuz hissetmesi, çalışma hayatındaki verimliliğin düşmesi, işgörenin her daim farklı beklenti ve arayışlar içerisinde olması vb. gibi sonuçları doğurmaktadır. Tüm bu sorunlar çerçevesinde ise, boşanmaların artması, istihdam edilebilir personel kıtlığının ortaya çıkması, tükenmişlik sendromu gibi yeni çağ hastalıklarının baş göstermesi olguları görülmektedir.

Son günlerde sıkça duymaya başladığımız ve yeni bir kavram olan *tükenmişlik sendromu* kavramı da, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığı düşürücü bir etki taşımaktadır. Farklı kültür yapılarının, farklı pozisyonların, farklı nitelik ve tecrübelerin, farklı tepkilere neden olduğu bu durum, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi yaratmaktadır. Tüm bu durumların yaşanması sonucunda da tükenmişlik durumu, bireylerin bulundukları örgüte karşı soğumalarını ve sahip oldukları her şey gibi, çalıştıkları örgütten de kolay vazgeçebilmelerine imkan sağlamaktadır. Ayrıca örgütlerin çalışanlarından, insan üstü çalışma performansı talep etmeleri veya işgörenin mevcut potansiyelinin daha yukarılarını ısrarla zorlaması, tükenmişlik problemini beraberinde getirmektedir (Arı & Bal, 2008).

Tükenmişlik kavramına ilişkin günümüzde kabul edilen tanım, bu alanda en önemli çalışmaları yapan ve *"Maslach Tükenmişlik Envanteri"*ni geliiştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach tükenmişlik kavramını; kişinin duygusal çöküntü ve enerjisini yitirmesinden kaynaklanan *duygusal tükenmişlik*, işgörenin işverenine karşı takındığı olumsuz tavırları ifade eden *duyarsızlama* ve bireyin kendini yetersiz, değersiz görmesi sonucu oluşan *kişisel başarı noksanlığı* alt boyutlarıyla açıklamaktadır (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

Haftalık ders saati yükü üzerinden gerçekleştirilen varyans analizine göre, haftalık ders saati yükünün duyarsızlaşma üzerine artırıcı bir etki yarattığı gözlemlenmiştir. Çıkan ortalamalar sonucunda, en fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşayan grubun, en fazla ders yüküne sahip grup olduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır. Fakat bu grubun aynı zamanda en yüksek kişisel başarıyı elde eden kesimi oluşturması da, ders veren akademisyenlerin kendilerini geliştirmeleri bağlamında itici bir güce sahip oldukları sonucu olarak da değerlendirilebilir (Ardıç & Polatçı, 2008).

Türkiye'de tükenmişlik çalışmaları yoğunlukla sağlık çalışanları ve akademisyenler üzerinde yürütülmektedir. Akademisyenlerin öğrencilerle sürekli iletişim içerisinde olmaları ve araştırmalar gerçekleştirerek yayın yapma, başarılı olma konusunda hissettikleri baskılar ya da engellemeler nedeniyle tükenmişlik hissettikleri öne sürülmektedir. Ayrıca, akademisyenlerin mesleklerine olan alakalarının azalması, mesleki itibarlarını kaybettikleri düşünceleri, artan iş yoğunluğu, kadro dolulukları, ücretin azlığı, bireysel faaliyetlerin sürekli sorgulandığı çalışma ortamları, kendini sürekli geliştirme zaruretinin hissedilmesi, akademik çalışmaların yeterli düzeyde desteklenmemesi, çalışma ortamının fiziki şartlarındaki olumsuzluklar gibi nedenlerden dolayı tükenmişliği hissettikleri ifade edilebilmektedir. Akademisyen üzerinde likert ölçeği kullanılarak uygulanan bir anket sonucunda, "yaptığım işten yıldığımı hissediyorum" ifadesine katılımcıların % 45,5'i hiçbir zaman, % 36,5'i bazen, %8.2'si genellikle, %6.6'sı çoğu zamana ve %3.2'si her zaman seçeneği ile cevap vermişlerdir. (Güriş, Akyurt, & Angı, 2012).

3.6 İŞ VE EV/AİLE YAŞAMI DENGESİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Akademisyenler, üniversite içerisindeki girdikleri derslerde öğretim faaliyetlerini icra etmekte ve derslerinin olmadığı zamanlarda ise öğrencilerle iletişim sağlama ve öğrencilere danışmanlık hizmeti verme faaliyetlerini yürütmektedirler. Aynı zamanda, çalıştıkları birim yöneticileri veya üniversite üst yönetimi tarafından kendilerine verilen bir takım idari vb. görev ve sorumlulukları da yerine getirmekle yükümlü kılınmaktadırlar. Bu faaliyetlerin yerine getirilmesi sonrasında, araştırma faaliyetini yürütmek için yeterli zaman bulamayan akademisyenlerin, kariyer gelişimlerine yönelik endişe taşıdıkları düşünülmektedir.

Akademisyen olarak çalışmakta olan bireylerin aynı zamanda kendilerine ait özel bir hayatları olduğu da yadsınamayacaktır. Özellikle evli ve çocuk sahibi olan akademisyenler için, iş ile özel hayatı arasında sağlamaya çalıştığı denge, daha önceki konularda işlenen işkolik ya da tüknemişlik kavramlarından birinin içine giydirilmiş bireyleri karşımıza çıkaracağı tahmin edilmektedir. Bu nedenle öncelikle bir iş-yaşam dengesi sağlanmasının daha sağlıklı bir ortam yaratacağı değerlendirilebilir.

İş-yaşam dengesinin sağlanması sadece çalışanın değil, örgüt, sendika ve devletin de üstlenmesi gereken sorumlulukları içermektedir. Örgüt, esnek çalışma ve çalışanın haklarının teslimi konusunda politikalar belirlemeli ve bu politikalar hakkında işgöreni de bilgilendirmelidir. Sendikalar, savunucusu olduğu çalışanların hakkının teslimini kontrol etme ve üyelerini bilinçlendirme kampanyaları ile sürece destek vermelidir. İş-yaşam dengesi için örgüt ve sendika tarafından atılacak tüm adımlar devlet tarafından teftiş edilmeli ve desteklenmelidir. Ayrıca devlet kanun yapıcı özelliğini kullanarak, iş-yaşam dengesini sağlamlaştırıcı adımları yasal güvence altına almalıdır (Doğrul & Tekeli, 2010).

Özellikle kadın akademisyenlerin çalışma hayatında daha fazla rol üstlenmesi ile birlikte, tüm meslek dallarında olduğu gibi, iş-aile çatışması olarak ifade edilen durumda da

artış sağlandığı gözlenmiştir. Yapılan bir araştırma sonucunda iş-aile çatışması, işten ayrılma oranlarını arttırmaktadır. İş-aile çatışmalarını azaltmada insan kaynakları birimi yetkilileri ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Örneğin, çalışılan kurumda kreş, gündüz bakım evi gibi hizmetler verilmesi, hamilelik izinlerinin esnek uygulamalarla yönetilmesi, esnek çalışma şartlarının sağlanması bu konudaki sıkıntıları giderebilecek nitelikler taşımaktadır. Kurumların iş-aile dengesini sağlamaya yönelik destekleyici stratejileri, iş tutkunluğunu arttıracak ve işten ayrılmaları azaltacaktır (Çakınberk, Öncül, Filizöz, Yılmaz, & Erturhan, 2013).

Gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda iş-özel yaşam dengesinin sağlanabilmesi adına üniversite tarafından bir takım destekleyici koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekilde ifade edilebilmektedir (Dursun, et al., 2013);

- Üniversitenin tüm yerleşkelerinde birer kreş olması ve daha iyi şartlar sunulması,
- Merkez yerleşkedeki kreş için bir servis ağı oluşturulması,
- Akademisyenler için servis ağı oluşturulması,
- Yerleşkede çocuk oyun alanlarının kurulması,
- Yerleşkelerde doktor, hemşire, psikolog gibi hizmetlerin çalışanlara sağlanması,
- Üniversitenin vakıf kolejinden daha uygun şartlarla yararlanılmasının sağlanması,
- Üniversitenin sahip olduğu sosyal tesislerle ilgili bilgilendirme yapmak ve yararlanılmasının sağlanması,
- Fakülte/yüksekokullardaki görev dağılımlarında adil davranılması ve yardımlaşmanın teşvik edilmesi.

3.7 AKADEMİK KARİYER VE ÇÖZÜM YOLLARI ÜZERİNE DÜŞÜNCELER

Geleneksel kariyer planlama ve kariyer yönetiminden, günümüze uyarlanan birçok teori ve fikir uygulanmış olmakla birlikte, kariyer planlama ve kariyer yönetimi olgularının farklı alanlarda, farklı mesleklerde hatta farklı kültürlerde cereyan ettireceği etkilerin aynı olmayacağı düşünülmektedir. Zira kariyer konusunda atılan ilk adımdan ilerleyen tüm süreçlere kadar bireysel faktörler ve örgüt kültürünün ne denli önemli olduğu konusunda ifade ve kanıtsamalar görülebilmektedir.

Akademisyenliğin de, gerek içerisinde bulunmayı zorunlu kıldığı alan olan üst eğitim sektörü (üniversiteler) gerekse yansımalarının etkileyeceği diğer alanlar (sanayi ve hizmet sektörü gibi alanları kapsayan iş hayatı, toplum ve devlet) konusundaki önemi düşünüldüğünde, mevcut kalıpları değiştirmeden bütününe katabilecek bir meslek dalı olmadığı değerlendirilebilir. Dolayısıyla akademik kariyer sürecinde ele alınacak hususların değerlendirmesi esnasında, günümüz çalışma hayatı ritüelleri ve güncellenen kariyer planlama/yönetimi yaklaşımlarının, bu kişilere ve kişilerin çalıştıkları alanlara yoğunlaşarak yorumlanmasının/önerilmesinin daha sağlıklı sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

Akademisyen yetiştirme unsurunun şansa bırakıldığı, bu konuyla ilgili güncel ve uygun stratejilerin belirlenmeden akademisyenlerin yetkinleştirilmesinin sağlanmaya çalışıldığı günümüz Türkiye yükseköğretiminde, üzerinde itinayla ilerlenmesi gereken çaba ve planlamalar yapılması gerekmektedir (Erçetin, 2002).

Akademisyenler açısından kariyeri geliştirmenin en önemli enstrümanı olan bilimsel araştırmalar, özellikle mesleğin başında olan bireyler için, aşırı yükleme yapılan idari görevler, çalışma şartlarında elverişsiz durumlar ve uygulanan düşük maaş politikaları sonucunda, akademisyenlerin tutum ve tutkularında olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Bakioğlu & Genç, 2001). Bu problemlerin giderilebilmesi ve akademisyenlere kariyer

hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli çalışmaları yapabilmeleri doğrultusunda, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından anlayış gösterilmeli ve destek sunulmalıdır.

Göreve yeni başlayan akademisyenler ile danışmanlık faaliyetini yürüten öğretim üyesi arasında güçlü bir iletişim ve sevgi-saygı unsurunun oluşması, yeni nesil akademisyenlerin gelişimi anlamında itici ve yararlı bir faaliyet olacaktır (Clark, 2001).

Akademisyenlerin kariyer yolculuğunda karşılarına çıkan en büyük engellerden bir tanesi de yabancı dil problemidir. Özellikle yardımcı doçent doktor kadrosunda bulunan akademisyenlerin bir sonraki adıma geçişinde karşılaştığı en büyük handikaplardan bir tanesi, yeterli düzeyde yabancı dil bilgisinin bulunmayışı olarak değerlendirilmektedir. Bunun için, üniversitenin alternatif çözüm yolları üretmesi ve Yabancı Dil Eğitim Merkezleri kurulması gerekmektedir. Aksi halde, ücretler konusundaki sıkıntılarını sık sık dile getiren akademisyenler, dışardaki firmalara para akıtmak durumunda kalmaktadır (Bakioğlu & Yaman, 2004).

Akademik liyakat ve bilimsel hazırlık ilkelerine göre yürütülmesi gereken kadro seçimlerinde, adam kayırmacı faaliyetlerin kaldırılması gerekmektedir. Cinsiyet farklılıkları üzerinden yürütülmekte olan seçim ve değerlendirmelerdeki düşünce ve algıların da değişmesi önem arz etmektedir. Akademisyenleri iş-aile-özel hayat üçlüsünde sağlamaya çalıştıkları denge konusunda, üst yönetim ve idaricelerin daha anlayışlı ve teşvik edici olması gerekmektedir. Üniversiteler içerisindeki yapısal sorunların bireysel çözüm arayışıyla giderilmesi yerine, kıdem seviyesi fark etmekesizin, tüm akademisyenlerin karar sürecine dahil edilmesi ve beyin fırtınası sağlanması gerekmektedir. Bu sayede varılacak çözümler ile akademisyenlerin kurumsal bağlılıkları ve çalışma motivasyonları artacaktır (Dursun, et al., 2013).

Evrensel ilerlemenin en temel özelliklerinin başında düşünmek ve bir fikir beyan etmek gelmektedir. Düşünmek ve düşündüğünü özgürce söylemek, analiz ve sentez yeteneğine sahip olma gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda, akademisyenlik mesleğine fazlasıyla uymaktadır. Bu nedenle, üniversiteler içerisinde yürütülmekte olan politika ve stratejilerde, alınacak olan kararlarda, akademisyenlerin sürecin içerisine dahil edilmesinde yarar sağlanacağı düşünülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

Bilimsel araştırma ya da araştırma olarak ifade edilmekte olan süreç, farklı şekil ve içeriklerde tanımlanmaktadır. Konuyla ilgili çok farklı açıklama ve tanımlamalar yer almakla birlikte, sıklıkla kullanılan bir tanıma göre, araştırma "problemlere güvenilir çözümlemek aramak amacı ile, planlı ve sistematik olarak, verilerin toplanması, çözümlenmesi (analizi), yorumlanarak değerlendirilmesi ver rapor edilmesi süreci"dir. Araştırma kavramına ilişkin en önemli referanslardan biri olarak gösterilen çalışmaları yürüten Niyazi Karasar tarafından, araştırmanın süreci aşağıdaki şekilde belirlenmektedir (Karasar, 2005).

Araştırma bölümünde öncelikle araştırmanın süreç ve teknikleri incelenmektedir. Süreç ve teknikler, "giriş", "yöntem" ve "bulgular ve yorum" bölümlerinden oluşmaktadır.

Giriş bölümünde, araştırma içerisinde belirlenen problem açıklanmaktadır. Problemin açıklanmasının ardından, araştırmanın amacı, önemi ile varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar ifade edilmektedir.

Yöntem bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örneklemi ile veriler ve verilerin toplanması ile işleöi, çözümü ve yorumlanması açıklanmaktadır.

Bulgular ve yorum kısmında ise, araştırmanın sağlanabilmesi için gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulguların istatistiki anlamda ifadesi ve bu ifadelerden yola çıkıların bulguların yorumlanması gerçekleştirilmektedir.

4.1 ARAŞTIRMA SÜREÇ VE TEKNİKLERİ

4.1.1 Giriş

Giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımları yer almaktadır.

4.1.1.1 Araştırmanın Problemi

Araştırma Y kuşağı akademisyenlerinin kariyerlerindeki performansları üzerine bir çalışmayı içermekte olduğundan, Y kuşağının özellikleri ve kariyer yolculuğu bu çalışmanın kavramsal boyutunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde yer alan ve Y kuşağına ilişkin bilgilerin verildiği kavramsal açıklamalarda, Y kuşağının genel nitelik ve bakış açıları ifade edilmektedir. Aynı zamanda 1.2.3'üncü başlıkta ifade edilmekte olan Y kuşağı ve akademik çalışmalara bakışında, Prof. Dr. Erhan Büyükakıncı'nın, Y kuşağı akademisyenlerinin akademik kariyer yolundaki tutum ve bakış açıları ifade edilmektedir.

Ayrıca kariyer planlama ve akademisyenlik olgularının ele alındığı ikinci bölümde, akademik kariyer planlaması ve yönetimi sürecinde, özellikle yeni nesil akademisyenlerin, kariyer planı konusundaki engelleri ve bu engellerin çözümlenmesi konusunda açıklamalar yer almaktadır.

İşte tüm bu kavramsal boyutlardan yola çıkarak, geleceğin teminatı olan bireylerin yetiştirilmesi için gerekli akademisyen ihtiyacının karşılanması yönünde, gelişimine en büyük gereksinimin hissedildiği yeni nesil akademisyenlerin kariyerlerindeki performanslarını etkileyen farklı unsurların tespiti, araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

4.1.1.2 Araştırmanın Amacı

Araştırma ile, Y kuşağı içinde yer alan akademisyenlerin kariyer performanslarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Özellikle Y kuşağı gibi, talepkar özellikler taşıyan, bağımsızlık ve özgürlüğünü üst düzeyde tutan, kendilerini mükemmel görmeyi seven bir kuşağın bireylerinin, gerek kendileri adına gerekse yetiştirecekleri gelecek nesiller adına, performanslarını etkileyen örgütsel faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin fakrlı akademisyen grupları tarafından nasıl algılandığını irdelemek önem arz etmektedir.

Kariyer konusunda kendine bir hedef belirlemeye çalışan akademisyenler içerisinde en büyük belirsizliğin, yeni nesil bireylerde var olduğu düşünülmektedir. Zira akademik kariyerinde ilerlemiş ve birtakım sonuçları hazırlamış olan bireylerin önünde daha somut atabileceği adımlar mevcutken, akademik kariyer mi? kamuda ya da özel sektörde akademik kariyer mi? akademik kariyerin yurt içinde mi yoksa yurt dışında sürdürülmesi mi? akademik olmayan kariyer mi? yarı akademik yarı akademik olmayan kariyer mi? sorularını henüz cevaplandıramamış olan yeni nesil akademisyenlerin, daha yoğun düşünmeleri gerekmektedir.

Tüm bu şartlar göz önünde bulundurulduğunda, çalışmamızda, akademisyen olarak çalışmakta ve yaşamakta olan bireylerin, akademik kariyerleriyle ilgili kararlarını ve çalıştıkları kurumlardaki performanslarını etkileyen farklı faktörlerin ve bu faktörlere yönelik algının farklı akademisyen grupları için nasıl farklılaştığının tespiti amaçlanmaktadır.

Araştırmanın en temel unsuru, akademisyenlerin kariyer hedefi gerçekleştirirken hangi açılardan tam, hangi açılardan eksiklik hissettiklerinin saptanmasıdır. Kendi hedeflerine yürümelerinde, önlerinde gördükleri en büyük engellerin neler olduğu, bireysel performanslarını etkileyen en önemli unsurların neler olduğunun ve bu unsurların farklı akademisyen grupları tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi hedeflenmektedir. Çünkü yüksek performansla üretmenin en önemli unsuru rahat olmak ve kendini mutlu hissetmektir.

4.1.1.2.1 Hipotezler

H1: Üniversitenin sunduğu imkanlar ile Y kuşağı akademisyenlerinin bireysel performansları arasında pozitif doğrusal ilişki vardır.

H2: Sosyal imkanlar ile Y kuşağı akademisyenlerinin bireysel performansları arasında pozitif doğrusal ilişki vardır.

H3: Çalışma ortamı imkanları ile Y kuşağı akademisyenlerinin bireysel performansları arasında pozitif doğrusal ilişki vardır.

H4: Yöneticinin yapısı ve tavırları ile Y kuşağı akademisyenlerinin bireysel performansları arasında pozitif doğrusal ilişki vardır.

H5: İş arkadaşları ortamı ile Y kuşağı akademisyenlerinin bireysel performansları arasında pozitif doğrusal ilişki vardır.

H6: Çalışma şartları ile Y kuşağı akademisyenlerinin bireysel performansları arasında pozitif doğrusal ilişki vardır.

H7: Yeni nesil akademisyenlerin kariyer performanslarını etkileyen faktörlerle ilgili algıları farklı akademisyen grupları arasında değişiklik göstermektedir.

4.1.1.3 Araştırmanın Önemi

Türkiye'de son yıllarda birçok şehir ve bölgede yeni üniversiteler kurulmaktadır. Kurulan üniversitelerden beklenen bilimsel çalışma ve çözümler üretmek fikri, beklenen düzeye varamamakta, dünya üniversiteleri arasında gerçekleştirilen kalite standartları değerlendirmelerinde, Türkiye üniversiteleri bir türlü üst sıralarda kendine yer bulamamaktadır. En son yayınlanan *Times Higher Education* dünya üniversiteleri

sıralamasında ilk yüz içerisinde sadece Ortadoğu Teknik Üniversitesi kendisine 85. sırada yer bulabilmiştir (Erkut, 2014).

Üniversite kurulması konusundaki kararların nihayetinde, üniversitenin kurulduğu bölgenin ekonomik refahı ve demografik yapısının kalkınması fikri daha fazla ön planda tutulmaktadır. Fakat ne üniversitenin içinde bulunduğu toplumun sahip olduğu kültürel değerlere, ne de jeopolitik özellikler baz alındığında fayda sağlayacak nitelikteki içeriklere sahip bilim dallarına yönelinmektedir. Yani devlet eliyle kurulmakta olan üniversitelerde dahi siyasi rant hedeflenmektedir (Arap, 2010). Oysa kurulacak olan fakülte ve bölümlerin bölgenin şartlarına ve özelliklerine göre belirlenmesi, hem bilimsel çalışmaların önünü açacak hem de bilime verilen değerin ne denli yoğun olduğunu gösterecek bir nitelik taşımaktadır.

Vakıf üniversitelerinin sayılarında yaşanan artış ise, bölgesel kalkınmaya destek sağlamaktan ziyade, nüfusun yoğun olduğu illerde kurularak, üniversite eğitimi almakta olan kişi sayısının arttırılması adına kontenjanlar belirlemek amacından kaynaklanmaktadır. Kurulan birçok vakıf üniversitesinin ticari maksat gütmesinden duyulan şikayetler sürekli ifade edilmektedir. Zaten vakıf üniversitesi niteliğinde kurulan yapıların, bilimsel katkı ve çalışmalar yürütebilmesinin en önemli destekçisi devlettir. Ancak devletin kendi eliyle bölgesel bazda kurduğu üniversitelerdeki faaliyet ve amaçları düşünüldüğünde, vakıf üniversitelerinin çalışma ve işleyişine sağlaması gerektiği düşünülen katkının yeterli olamayacağı değerlendirilmektedir.

Kavramsal kısımda incelenen akademisyenlik kavramı ifade edilirken, dönemin YÖK başkanı Gökhan Çetinsaya tarafından hazırlanan ve Türkiye'deki yükseköğretimin durum analizinin gerçekleştirildiği raporda da incelendiği üzere, Türkiye'nin OECD ülkeleri içerisindeki öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayılarındaki istatistik düşündürücüdür. Özellikle son 20 yıl içerisinde incelenen gelişmeler dikkate alındığında, bu anlamda bir

ilerleme kaydetmek yerine, OECD ülkelerinin ortalamasının iyice gerisine düşüldüğü fark edilmektedir (Çetinsaya, 2014).

Bir yandan yüksek oranda akademisyen ihtiyacı hissedilirken, diğer taraftan mevcut akademik personelin kariyerine yönelik yürütülen çalışmalar büyük ölçüde belirsizdir. Böylesine bir belirsizlik içerisinde ise akademisyenlerden, akademik çalışmalar yürütme ve derslerini belirlenen müfredata uygun şekilde işleme beklentisi dışında hiçbir süreç talep edilemediği düşünülmektedir.

İşi gereği en temel faaliyeti öğretmek olan akademisyenin, öğrenmekten imtina etmeyeceği gerçeği meslek gereğidir. Sürekli gelişen ve değişen hayatın en hızlı süreci bilim ve araştırmada yer aldığından, akademisyenin ise bilim ve araştırma temelli bir alanın içerisinde bulunmasından ötürü, bazen çok tecrübeli bir akademisyen için dahi öğrenmek öğretmekten daha meşakatli ve zaman alıcı olabilmektedir.

Bu sebeple, öğrenmek konusundaki istekliliği yoğun olan akademisyenlerin, öğrenmeyi kimden ve ne şekilde sağlayacağı konusunda bir plan gerekmektedir. Bu planı kendilerine hazırlayacak bir yönlendirici ve yöneticinin bulunması ise çok önemlidir. Ancak akademik yöneticiler de birer akademisyen olduğundan ve sürekli üretmekle meşgul olduklarından, bazen yönetmek konusunda eksik kalabilmektedir.

Türkiye'de gerek kariyer planlama, gerekse farklı kuşak bireyler üzerinde çeşitli meslek dallarına ilişkin çalışmalar gerçekleştirildiği ve çözüm önerileri üretildiği gözlemlenmiştir. Ancak geleceği hazırlamanın ve bilimin en temel unsurlarından olan yeni nesil akademisyenler üzerinde bu konu başlıklarında gerçekleştirilen pek çalışma bulunmadığı fark edilmiştir. Bu tez ile birlikte, literatürde yer alan bu eksikliğin giderilmesi hususunda önemli bir adım atılmış olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışma ile gerek akademisyenlere, gerekse akademik süreçlerin yöneticilerine bir farkındalık yaratılması sağlanarak, eksik kalan hususların giderilmesi hususunda besleyici sonuçlar sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nihayetinde ortaya çıkan sonuçların, özellikle Türkiye'de, akademisyen olmak isteyen ve mevcut akademik kadrolarda bulunan bireylere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

4.1.1.4 Varsayımlar, Sınırlılık ve Tanımlar

Çalışmada, Y kuşağı akademisyenlerinin kariyerlerindeki performanslarına etki eden faktörler işlenmekte olduğundan, düşük performansa etki eden sorunların, devlet veya YÖK tarafından geliştirilmesi muhtemel uygulamalar ile giderilemeyeceği varsayılmaktadır. Zira bu çalışmanın akabinde kanun yapıcı ve yükseköğretim sistem kurucularının, bir takım revizyon ve yapılanma çalışmalarına gidebilmesi muhtemeldir.

Yakın bir tarihte Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kurulu'nda görüşülerek, akademisyenlere zam iyileştirmesini de öngören, Yükseköğretim Personel Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, kabul edilerek yasalaşmıştır. Ancak bu çalışmanın uygunlanmasının öncesinde bir karara olan bu hususun etkileri, çalışmada incelenememiştir. Bu sürecin inclenebilmesi için de, hem biraz vakit geçmesi hem de devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere yönelik olan bu iyileştirmelerin etkilerinin vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler için de bir yarar sağlayabilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın gerçekleşmesi hususunda, anketin sanal ortamlardan sağlanabiliyor oluşu çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bilgilerin deşifre edilmeden, gizlilik ve güven

ortamı içerisinde sağlanması gerektiğinden, çalışmanın yüz yüze temin edilmesi süreci sağlanamamıştır. Zaman ve maliyet konusunda kaynaklar optimum bir şekilde kullanılmıştır.

Çalışma içerisinde Y kuşağı olarak tanımlanan bireyler, 1981-2000 yılları arasında doğan kişileri ifade etmektedir. Akademisyen olarak tanımlanan kişiler ise, devlet ve vakıf üniversitelerinin okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor, yardımcı coçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor kadrolarını temsil etmekle birlikte; çalışma Y kuşağı bireylerine yönelik olduğundan, doçent doktor ve profesör doktor kadroları üzerinde durum analizleri gerçekleştirilmemiştir.

4.1.2 Yöntem

Yöntem bölümünde, gerçekleştirilmesi planlanan problemlerin çözümü için izlenen yol ve kullanılan tekniklerin ayrıntılı bir şekilde sunulması planlanmaktadır. Böylece, çalışmayı inceleyen bir başka araştırmacı, aynı planı incelemek için yeterli bilgi ve yönlendirmeye sahip olabilecektir. Yöntem bölümünü incelendiğinde, çalışmaya katılan kişilerin nasıl belirlendiği, çalışmanın uygulanması ve sonrasındaki yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu amaçla yöntem bölümünün içerisinde; araştırma modeli; evren ve örneklem; veriler, verilen toplanması, verilen işlenmesi, çözümü ve yorumlanması başlıkları yer almaktadır (Karasar, 2005).

4.1.2.1 Araştırma Modeli

Çalışma içerisinde, katılımcıların etkilenmesine yönelik bir işlem yapılmadığından ve kendi koşulları içerisinde değerlendirilmesi hedeflendiğinden, geçmişten gelen ve mevcut durumun incelenmesine yönelik bir plan hazırlandığından, mevcut duruma yönelik daha önce

sağlanan çalışmalar ve kayıtlar da incelendiğinden, “tarama modeli” uygulanması ile hareket edilmektedir.

Uygulanan bu tarama modelinin alt bileşeninde ise, farklı bireylerden elde edilen sonuçların genel bir grup adına değerlendirilmesi nedeniyle “genel tarama modeli”nin “kesit alma” seçeneği uygulanmaktadır. Ancak esas alt bileşen, akademisyenlerin kişisel durumları ve çevreleriyle olan etkileşimden yola çıkılarak ilişki ve durumun belirlenmesine yönelik olduğundan, “örnek olay tarama modeli”dir.

Bu çalışmada araştırma yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket toplam 14 sorudan oluşmaktadır ancak 14. soru likert ölçeği kullanılarak hazırlanan 8 bölüm ve 51 adet, cevap verilmesi istenen, maddeden oluşmaktadır.

Uygulanan anketin ilk 4 sorusunda demografik özelliklerin tespiti amaçlanmıştır. Sonraki 9 soruda kişisel bilgi ve düşüncelere yer verilerek ağırlıklı olarak öznel duyguların tespiti ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. 14. sorunun 8 bölümünden oluşan 51 maddesinde ise; bireyin kurumu hakkındaki, sosyal imkanları hakkındaki, çalışma ortamı hakkındaki, sosyal güvencesi, yöneticisi, iş arkadaşları, bireysel performansı ve çalışma şartları hakkındaki düşüncelerinin ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır.

4.1.2.3 Evren ve Örnekleme

Evreni İstanbul’daki devlet ve vakıf üniversiteleri olan araştırmanın örnekleminin tamamlanabilmesi için İstanbul Aydın Üniversitesi, Bahçeşehir Üniversitesi, Beykent Üniversitesi, Bilgi Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Işık Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Kültür Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, Yeditepe Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi akademik kadrolarına e-posta gönderilmiştir.

Örnekleme işlemi için, "basit tesadüfi örnekleme yöntemi" kullanılmıştır. İstanbul genelinde toplam kaç akademisyen çalıştığı bilinmemekle birlikte anakütle sayısı 150.000 kişi üzerinden hesaplanmıştır. Buna göre: %95 güven düzeyi %6 örnekleme hatası ile yaklaşık anakütle=150.000 kişilik öğretim elemanı için hesaplanan örneklem sayısı 266'dır. *(n=(Nt^2 pq)/(d^2 (N-1)+t^2 pq))*

Anketi oluşturan soru formu, neredeyse tamamı e-posta aracılığıyla olacak şekilde, 3270 akademisyene gönderilmiştir. Özellikle doğum aralığı kısıtından kaynaklı olacak şekilde, ankete cevap vermeyenler olduğu gibi, 336 kişi ankete katılım gerçekleştirmiştir. Bu katılımların ise 270 tanesi geçerli kabul edilmiştir. Yani gönderimi sağlanan soru formlarının %10'undan geri dönüş alınmış ve bu geri dönüşlerin %80'i geçerli kabul edilmiştir.

Bu sayede geçerli kabul edilen 270 anket, belirlenen örneklem sayımızı karşılamaktadır.

4.1.2.3 Veriler, Verilerin Toplanması İle İşlemi, Çözümü ve Yorumlanması

Anket elden ve e-posta ile gönderildiği gibi, içeriği gereği bireylerin yaşayacağı güven problemi düşünülerek bir internet sitesi üzerinden hazırlanan taslak ve bağlantı ile de akademisyenlere gönderilmiştir.

E-posta adresleri, ilgili üniversitelerin internet sitelerinde yer alan araştırma görevlisi, okutman, öğretim görevlisi, doktor, yardımcı doçent kadrolarının bilgilerinin yer aldığı fakülte/yüksekokul/enstitü sayfalarından teker teker alınmıştır. Doçent ve profesör kadrolarına e-posta gönderilmeyişinin nedeni, araştırmanın Y kuşağı bireylerini hedeflemesinden kaynaklanmıştır. Gönderilen bağlantı adresine girildiğinde karşılaşılan ilk seçenek, doğum tarihi (1981-2000) olduğundan; farklı kuşaklardan olan bireylerin ankete katılımları önlenmiştir. Anketin geri dönüşleri oldukça motive edici olmuştur. Anket

katılımcısı birçok akademisyen, çalışmaya katıldıklarının bilgisini ve iyi dileklerini belirterek geri dönüşler sağlamışlardır. Bu da akademisyenlerimizin gerek konuya gerekse araştırmaya duydukları ilginin ne denli yoğun ve samimi olduğunun bir göstergesi niteliği olarak değerlendirilmiştir.

Toplanan anketler SPSS paket programının 20.0 versiyonu ile analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Faktör çıkarma için temel bileşenler analizi, döndürme için varimax yöntemi, örneklemin faktör çıkarmaya uygunluğunun araştırılması için Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Testi ve Bartlett's Küresellik Testi uygulanmıştır. Güvenirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısı, karşılaştırmalar için ise parametrik testlerden Bağımsız T-Testi ve ANOVA kullanılmıştır. İlişki analizlerinde ise Korelasyon analizi yapılmıştır.

4.1.3 Araştırmanın Bulguları ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulguların değerlendirilmesi aşağıdaki biçimde incelenmiştir.

4.1.3.1 Demografik Değişkenler

Aşağıda yer alan Tablo 4.1'de, araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet, medeni durum, akademik unvan, akademik çalışma süresi, çalıştıkları kurum ve çalıştıkları fakülte/yüksekokula göre frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Tablo 4.1: Demografik Değişkenler

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kadın	166	61,5
Erkek	104	38,5
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Bekar	151	55,9
Evli	119	44,1
Akademik unvan	Sayı (n)	Yüzde (%)
Araştırma Görevlisi	166	61,5
Öğretim Görevlisi	46	17,0
Yrd.Doçent	32	11,9
Okutman	15	5,6
Doktor	11	4,1
Akademik Çalışma Süresi	Sayı (n)	Yüzde (%)
İlk sene	55	20,4
2 - <5 arası	127	47,0
5 - <8 arası	58	21,5
8 ve üzeri	30	11,1
Çalışılan Kurum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kamu	159	58,9
Özel/Vakıf	111	41,1
Fakülte / Yüksekokul	Sayı (n)	Yüzde (%)
Sayısal/Teknik	139	51,5
Sözel/Sosyal	131	48,5
Toplam	270	100,0

Buna göre; araştırmaya katılanların %61,5'i kadın, %38,5'i erkek, %55,9'u bekar, %44,1'i ise evlidir. %61,5'i araştırma görevlisi, %17'si öğretim görevlisi, %11,9'u yardımcı doçent, %5,6'sı okutman ve %4,1'i doktordur.

Akademisyenlerin %20,4'sinin ilk çalışma yılı, %47'si 2-5 yıldır çalışmakta, %21,5'i 5-8 yıldır çalışmakta ve %11,1'i 8 yıldan uzun süredir çalışmaktadır. En uzun çalışma süresi 12 yıl, ortalama çalışma süresi ise 3,94 ± 2,717'dir.

Akademisyenlerin %58,9'u kamuda, %41,1'i ise özel/vakıf üniversitesinde çalışırken, %51,5'inin sayısal/teknik fakültede, %48,5'inin ise sözel/sosyal fakültede görev aldıkları görülmektedir.

4.1.3.2 Kariyer Planlama Yardımı

Aşağıda yer alan Tablo 4.2'de, araştırmaya katılan akademisyenlerin "Kariyer Planlamanız esnasında kimden yardım aldınız?" sorusuna verdikleri cevaplara göre frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Tablo 4.2: Kariyer Planlama Yardımı

Kariyer Planlamanız esnasında kimden yardım aldınız?	Sayı (n)	Yüzde(%)
Kendi Kararım	172	66,4
Eğitimcilerden	39	15,1
Ailemden	36	13,9
Dostlarımdan	12	4,6
Toplam	259	100,0

Buna göre; araştırmaya katılanların %66,4'ü kariyer planlarının kendi kararlarına göre yapmıştır, %15,1'i eğitimcilerden yardım almıştır, %13,9'u ailesinden, %4,6'sı dostlarından yardım almıştır.

4.1.3.3 Akademisyen Olma Nedenleri

Aşağıda yer alan Tablo 4.3'de, araştırmaya katılan akademisyenlerin akademisyen olma nedenlerine göre frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Burada 9 maddeye en önemliye 1 en önemsize 9 olmak üzere puan verilmiştir. Ortalama ve standart sapma her bir maddeye verilen puana göre hesaplanmıştır. Aşağıdaki tabloda önemliden önemsize doğru sıralama yapılmıştır.

Tablo 4.3:Akademisyen Olma Nedenleri

Akademisyen olma nedeni		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**Toplam**	**Ort. ± S.S.**
Araştırma ve yenilikler yaratmayı çok seviyorum	n	105	70	25	9	10	11	12	7	16	265	2,85 ± 2,443
	%	39,6%	26,4%	9,4%	3,4%	3,8%	4,2%	4,5%	2,6%	6,0%	100,0%	
Eğitmeyi ve öğretmeyi çok seviyorum	n	77	77	26	19	12	16	13	14	11	265	3,18 ± 2,416
	%	29,1%	29,1%	9,8%	7,2%	4,5%	6,0%	4,9%	5,3%	4,2%	100,0%	
Toplumsal bir saygınlık kazanmak istiyorum	n	10	15	34	62	44	58	25	13	4	265	4,08 ± 1,764
	%	3,8%	5,7%	12,8%	23,4%	16,6%	21,9%	9,4%	4,9%	1,5%	100,0%	
Eğitim hayatımdaki başarılarımı bu şekilde taçlandırmak istiyorum	n	8	23	40	48	54	39	29	17	7	265	4,80 ± 1,899
	%	3,0%	8,7%	15,1%	18,1%	20,4%	14,7%	10,9%	6,4%	2,6%	100,0%	
Bana bu işin fazlasıyla yakıştığını düşünüyorum	n	20	15	42	41	45	40	35	21	6	265	4,80 ± 2,058
	%	7,5%	5,7%	15,8%	15,5%	17,0%	15,1%	13,2%	7,9%	2,3%	100,0%	
Eserler yayımlayarak adımın duyulmasını istiyorum	n	8	25	52	43	36	27	38	24	12	265	4,88 ± 2,121
	%	3,0%	9,4%	19,6%	16,2%	13,6%	10,2%	14,3%	9,1%	4,5%	100,0%	
Farklı kariyer hedeflerine geçişin daha kolay olacağını düşünüyorum	n	13	18	16	21	35	33	48	58	23	265	5,89 ± 2,270
	%	4,9%	6,8%	6,0%	7,9%	13,2%	12,5%	18,1%	21,9%	8,7%	100,0%	
Ekonomik refahımın bu meslekte daha yüksek olacağını düşünüyorum	n	3	14	16	12	20	26	47	63	64	265	6,76 ± 2,16
	%	1,1%	5,3%	6,0%	4,5%	7,5%	9,8%	17,7%	23,8%	24,2%	100,0%	
Ailem ve sevenlerimin ısrarlarını kıramadım	n	21	8	14	10	9	15	18	48	122	265	7,03 ± 2,652
	%	7,9%	3,0%	5,3%	3,8%	3,4%	5,7%	6,8%	18,1%	46,0%	100,0%	
Toplam	n	265	265	265	265	265	265	265	265	265		
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

Buna göre; araştırmaya katılanlar için en önemli madde "Araştırma ve yenilikler yaratmayı çok seviyorum" maddesidir. Sonrasında sırasıyla "Eğitmeyi ve öğretmeyi çok seviyorum" maddesi ve "Toplumsal bir saygınlık kazanmak istiyorum" maddesidir. En önemsiz madde ise "Ailem ve sevenlerimin ısrarlarını kıramadım" maddesidir.

4.1.3.4 Akademik Hayatın Başka Bir Yerde Sürdürülmesi

Aşağıda yer alan Tablo 4.4'de, araştırmaya katılan akademisyenlerin "Akademik hayatınızı Türkiye dışında bir yerde sürdürmek ister miydiniz?" sorusuna verdikleri cevaplara göre frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Tablo 4.4: Akademik Hayatı Başka Bir Yerde Sürdürme

Akademik hayatınızı Türkiye dışında bir yerde sürdürmek ister miydiniz?	Sayı (n)	Yüzde(%)
Evet	157	58,1
Emin Değilim	70	25,9
Hayır	43	15,9
Toplam	270	100,0

Buna göre araştırmaya katılanların %58,1'i akademik kariyerini başka bir yerde sürdürmek istediğini, %25,9'u emin olmadığını, %15,9'u ise akademik kariyerini başka bir yerde sürdürmek istemediğini belirtmiştir.

4.1.3.5 Akademisyen Olarak Çalışmak İstenen Yer

Aşağıda yer alan Tablo 4.5'de, araştırmaya katılan akademisyenlerin "Akademisyen olarak nerede çalışmak isterdiniz?" sorusuna verdikleri cevaplara göre frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Tablo 4.5: Akademisyen Olarak Çalışma İstenen Yer

Akademisyen olarak nerede çalışmak isterdiniz?	Sayı (n)	Yüzde(%)
Avrupa Ülkeleri	102	51,5
ABD/Kanada	80	40,4
Avusturalya	6	3,0
Çin/Uzakdoğu	6	3,0
Diğer	4	2,0
Toplam	198	100,0

Buna göre; akademisyen olarak yurtdışında çalışmak isteyenlerin (emin olmayanların bir kısmı da dahildir) %51,5'i Avrupa ülkelerinde, %40,4'i ABD/Kanada'da, %3'ü Avusturalya'da, %3'ü Çin/Uzakdoğu ülkelerinde ve %2'si ise diğer ülkelerde çalışmak istediğini belirtmiştir.

4.1.3.6 Akademisyen Olarak Türkiye Dışında Çalışma Nedeni

Aşağıda yer alan Tablo 4.6'da, araştırmaya katılan akademisyenlerin Türkiye dışında çalışma nedenlerine göre frekans ve yüzde değerleri verilmiştir. Bu soruya birden fala cevap verilebilmiştir.

Tablo 4.6:Akademisyen Olarak Türkiye Dışında Çalışma Nedeni

Türkiye dışında çalışma nedeni	Cevaplar		%
	Sayı (n)	Yüzde(%)	
Sosyal Nedenler	80	24,3%	44,0%
Kültürel Nedenler	75	22,8%	41,2%
Ekonomik nedenler	69	21,0%	37,9%
Politik Nedenler	61	18,5%	33,5%
Diğer	44	13,4%	24,2%
Toplam	329	100,0%	180,8%

Buna göre; akademisyen olarak yurtdışında çalışmak isteyenlerin (emin olmayanların bir kısmı da dahildir) %44'ü sosyal nedenlerden dolayı Türkiye dışında çalışmak istediğini, %41,2'si kültürel nedenlerden dolayı, %37,9'u ekonomik nedenlerden dolayı, %33,5'i politik

nedenlerden dolayı, %24,5'i ise diğer nedenlerden dolayı Türkiye dışında çalışmak istediğini belirtmiştir.

4.1.3.7 Akademisyen Olarak Türkiye'de Çalışma Nedeni

Aşağıda yer alan Tablo 4.7'de, araştırmaya katılan akademisyenlerin akademisyen olarak Türkiye'de çalışma nedenlerine göre frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Burada 5 maddeden, en önemliye 1 en önemsize 5 olmak üzere, puan verilmiştir. Ortalama ve standart sapma her bir maddeye verilen puana göre hesaplanmıştır. Aşağıdaki tabloda önemliden önemsize doğru sıralama yapılmıştır.

Tablo 4.7:Akademisyen Olarak Türkiye'de Çalışma Nedeni

		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**Toplam**	**Ort. ± S.S.**
Ailem ve sevdiklerimle bir arada olmak istiyorum	n	49	17	7	8	7	88	1,94 ±
	%	55,7%	19,3%	8,0%	9,1%	8,0%	100,0%	1,316
Kendi ülkemde kendimi daha rahat hissediyorum	n	20	40	12	11	5	88	2,33 ±
	%	22,7%	45,5%	13,6%	12,5%	5,7%	100,0%	1,132
Türkiye'de daha büyük fırsatlar olduğunu düşünüyorum	n	10	12	18	30	18	88	3,39 ±
	%	11,4%	13,6%	20,5%	34,1%	20,5%	100,0%	1,272
Türkiye standartlarının diğer ülke standartlarıyla aynı olduğunu düşünüyorum	n	4	11	23	26	24	88	3,63 ±
	%	4,5%	12,5%	26,1%	29,5%	27,3%	100,0%	1,148
Farklı ülkelerin farklılıklarına alışamamaktan çekiniyorum	n	5	8	28	13	34	88	3,72 ±
	%	5,7%	9,1%	31,8%	14,8%	38,6%	100,0%	1,231
Toplam	n	88	88	88	88	88		
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

Buna göre; araştırmaya katılanlar için en önemli madde "Ailem ve sevdiklerimle bir arada olmak istiyorum" maddesidir. Sonrasında sırasıyla "Kendi ülkemde kendimi daha rahat hissediyorum" maddesi ve "Türkiye'de daha büyük fırsatlar olduğunu düşünüyorum" maddesidir. En önemsiz madde ise "Farklı ülkelerin farklılıklarına alışamamaktan çekiniyorum" maddesidir.

4.1.3.8 Faktör Analizi

Yapılan güvenirlik analizi ve faktör analizleri sonunda veri eleme süreci işletilmiştir. Bu süreçte ilk olarak toplam madde korelasyonları negatif ve 0.25'in altında olan maddeler aşamalı olarak çıkarılmıştır. Sonrasında maddeler arasında korelasyonu düşük ve anti imaj korelasyon tablosunda köşegen elemanları 0,50'den küçük maddeler aşamalı olarak çıkarılmıştır. Son olarak döndürülmüş (Varimax) faktör matrisi tablosuna bakılarak faktör yapısını bozan maddeler teker teker çıkarılarak tekrardan tabloya bakılmış, tabloda faktör yapısı oturana kadar faktörlerin anlamlılık derecesini kaybettirmeden eleme süreci devam ettirilmiştir.

4.1.3.8.1 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) İstatistiği

KMO gözlenen korelasyon büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. KMO oranı ne kadar büyük olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denebilir (Sharma, 1996). Veri matrisinin faktör analizi için uygunluğunu test eder. Bu değer 0.50 değerinin üzerinde olması gerekir.

4.1.3.8.2 Bartlett Testi

Bartlett testi ise korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğunu test eder. Analize devam edilebilmesi içim "Korelasyon matrisi birim matristir" sıfır hipotezinin reddedilmesi gerekir. Eğer sıfır hipotezi reddedilirse, değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu, başka bir deyişle veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Hair v.d, 1998).

51 maddelik başlangıç veri setimizde yapılan analizler sonucunda toplam 11 madde faktör yapılarını bozduğundan dolayı analizden çıkarılmıştır.

40 maddelik veri setimiz için hesaplanan KMO değeri 0,845'dir. Yani veri setimiz faktör analizi için uyum göstermektedir. Veri setimize uygulanan Bartlett ki-kare değerimiz 5081,76 ve buna bağlı olarak anlamlılık değeri p=0,000<0,05 olarak hesaplanmıştır. Sıfır hipotezi reddedilmiştir, bunun anlamı veri setimiz faktör analizi için uygundur.

4.1.3.9 Faktör Sayısını Belirleme ve Açıklanan Varyans Yüzdeleri

Aşağıda yer alan Tablo 4.8'de, özdeğerleri 1'den büyük 8 faktör toplam varyansın yaklaşık %65'ini açıklamaktadır.

Tablo 4.8:Faktör Sayısını Belirleme ve Açıklanan Varyans Yüzdeleri

Component	InitialEigenvalues			RotationSums of SquaredLoadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,304	25,760	25,760	5,404	13,510	13,510
2	3,158	7,895	33,655	5,351	13,378	26,888
3	2,883	7,208	40,863	3,192	7,979	34,868
4	2,387	5,967	46,830	2,926	7,314	42,182
5	2,244	5,611	52,440	2,834	7,086	49,267
6	2,027	5,067	57,507	2,189	5,473	54,741
7	1,620	4,049	61,556	2,026	5,065	59,806
8	1,315	3,288	64,844	2,015	5,039	**64,844**

ExtractionMethod: Principal Component Analysis.

Bu faktörlerin altında hangi maddelerin toplandığını ve bu maddelerin faktör yüklerini görebilmek için tüm maddeleri Varimax rotasyonuna tabi tutmamız gerekmektedir. Maddelere döndürme uygulandıktan sonra elde edilen sonuç aşağıdaki tablodaki gibidir.

4.1.3.10 Faktör Yükleri

Aşağıda yer alan Tablo 4.9'da, faktör yükü için kesim noktası olarak 0,40 değeri alınmıştır. Yani tabloda 0,40 değerinin altında faktör yükleri çıkarılmıştır. Tablodan görülebileceği gibi birden fazla faktöre yükleme olmadığı, maddelerin kendi faktörleri altında

kararlı bir yapı oluşturdukları, yani kendi maddeleri ile korelasyonları yüksek, diğer maddelerle düşük olduğu gözlenmektedir. Tablodaki tüm maddelerin faktör yükleri 0,45'in üzerindedir.

Tablo 4.9:Faktör Yükleri (Döndürülmüş Faktör Matrisi) Tablosu

		Component							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Madde_2	,865							
	Madde_3	,852							
	Madde_1	,839							
	Madde_7	,815							
	Madde_6	,742							
	Madde_5	,711							
	Madde_4	,612							
	Madde_8	,580							
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Madde_3		,743						
	Madde_5		,726						
	Madde_13		,724						
	Madde_10		,665						
	Madde_9		,639						
	Madde_4		,636						
	Madde_6		,619						
	Madde_2		,619						
	Madde_7		,590						
	Madde_14		,528						
Bireysel performans	Madde_2			,830					
	Madde_4			,793					
	Madde_1			,785					
	Madde_5			,726					
	Madde_3			,582					
İş arkadaşları ortamı	Madde_2				,915				
	Madde_3				,860				
	Madde_4				,750				
	Madde_1				,742				
Çalışma şartları	Madde_14					,762			
	Madde_8					,755			
	Madde_11					,670			
	Madde_15					,652			
	Madde_12					,603			
Çalışma ortamı imkanları	Madde_5						,755		
	Madde_6						,719		
	Madde_7						,698		
Sosyal imkanlar	Madde_4							,704	
	Madde_2							,673	
	Madde_3							,492	

Sosyal güvence	Madde_2	,916
	Madde_1	,905

ExtractionMethod: Principal Component Analysis. RotationMethod: VarimaxwithKaiserNormalization.
Rotationconverged in 9 iterations.

Sonuç olarak bu 40 maddeyi 8 faktörlü olarak kullanabiliriz. Aşağıdaki tabloda faktör analizi sonucunda oluşan faktörlere ait maddelerin tanımlayıcı istatistikleri gösterilmiştir.

4.1.3.11 Alt Boyutlara Ait Maddelerin Tamamlayıcı İstatistikleri

Aşağıdaki Tablo 4.10'da, faktörlere ait maddelerin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Tabloda yer alan * işaretli maddeleri negatif anlam içerdiğinde ters çevrilerek ortalamaları hesaplanmıştır.

Tablo 4.10:Alt Boyutlara Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

			n	Ort. ± S.S.
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Madde_2	Tüm akademisyenler kaynak ve fırsatlardan eşit şekilde faydalanır.	269	2,46 ± 1,094
	Madde_3	Yeni fikir ve önerilere değer verilir.	270	3,06 ± 1,024
	Madde_4	Ders programı ve faaliyetler konusunda zamanlama oldukça profesyoneldir.	269	2,43 ± 1,123
	Madde_5	Bilgi akışı ve şeffaflık yüksektir.	268	2,59 ± 1,086
	Madde_6	Sorunların üst yönetimle paylaşımı mümkün ve sonuç vericidir.	270	2,76 ± 1,159
	Madde_7	Benimle ilgili olabilecek veya beni etkileyebilecek konularda fikrim alınır.	267	3,08 ± 1,151
	Madde_9	Üniversitem bilimsel çalışma ve katılımları destekler ve masrafları karşılar.	270	3,00 ± 1,104
	Madde_10	Görev ve sorumluluk tanımları eksiksiz ve profesyonelcedir.	269	2,29 ± 1,091
	Madde_13	*Üniversitemde akademisyenler hak ettikleri itibarı görmezler.	269	3,10 ± 1,147
	Madde_14	*Çabalarım ve başarılarım takdir edilmez.	266	3,42 ± 0,996
Sosyal imkanlar	Madde_2	Yemek imkanları iyidir.	269	3,06 ± 1,252
	Madde_3	Sağlık ve spor imkanları iyidir.	269	2,74 ± 1,243

	Madde_4	Ulaşım imkanları.	267	3,14 ± 1,186
Çalışma ortamı imkanları	Madde_5	İnternet erişimi.	266	3,72 ± 1,057
	Madde_6	Çalışma ortamı imkanları (ofis).	266	2,94 ± 1,343
	Madde_7	Fotokopi ve yazıcı imkanları.	266	3,16 ± 1,339
Sosyal güvence	Madde_1	*Madde_İş kaybetme korkum vardır.	261	3,08 ± 1,221
	Madde_2	*Sözleşmenin yenilenmeme ihtimali korkum vardır.	262	3,16 ± 1,221
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Madde_1	Yöneticim yetenekli ve görevi için yeterlidir.	266	3,52 ± 1,176
	Madde_2	Yöneticim akıllı ve mantıklı.	266	3,65 ± 1,092
	Madde_3	Yöneticim dürüst.	265	3,63 ± 1,097
	Madde_4	*Yöneticim sadece kendini düşünür.	265	3,54 ± 1,076
	Madde_5	Yöneticim beni her durumda ve koşulda destekler.	268	3,11 ± 1,036
	Madde_6	Yöneticim gelişimim için katkı sağlar.	267	3,38 ± 1,102
	Madde_7	*Yöneticimin tavrı beni rahatsız eder.	268	3,58 ± 1,134
	Madde_8	Yöneticimin verdiği tüm görevler benim gelişimime katkıda bulunur.	266	2,64 ± 1,023
İş arkadaşları ortamı	Madde_1	Ekip çalışmasına uygun bir iş ortamım var.	263	3,30 ± 1,107
	Madde_2	Mesai arkadaşlarım yardımsever ve paylaşımcıdır.	263	3,86 ± 0,970
	Madde_3	Mesai arkadaşlarım her durumda bana saygı duyar.	261	3,92 ± 0,886
	Madde_4	Mesai arkadaşlarım alanlarında uzmandır.	262	3,61 ± 0,976
Bireysel performans	Madde_1	İşim bireysel yeteneklerimle uyumlu.	265	4,03 ± 0,804
	Madde_2	İşimi severek yapıyorum.	265	4,22 ± 0,721
	Madde_3	Tüm potansiyelimi işime yansıtabiliyorum.	267	3,15 ± 1,134
	Madde_4	Yaptığım iş, kişisel gelişimimi destekliyor.	267	3,84 ± 0,995
	Madde_5	İşim, kariyer gelişimimi destekliyor.	266	3,91 ± 0,892
Çalışma şartları	Madde_8	*Akademik çalışmalarım için yeterli zamanım yok.	265	2,71 ± 1,243
	Madde_11	Ders programım dışındaki zamanlarda serbestim.	262	2,72 ± 1,260
	Madde_12	Ne zaman istersem, izin alabilirim.	264	3,11 ± 1,104
	Madde_14	*İdari faaliyet ve görevler çok fazla zamanımı alıyor.	267	2,70 ± 1,216
	Madde_15	*İstemediğim halde, idari bir takım görevler yapmak zorunda bırakılıyorum.	266	2,78 ± 1,240

*Ters çevrilmiş maddeler

Buna göre; tüm faktörler arasında en yüksek katılım "İşimi severek yapıyorum." maddesine (4,22 ± 0,721) en düşük katılım ise "Görev ve sorumluluk tanımları eksiksiz ve profesyonelcedir" maddesine olmuştur.(2,29 ± 1,091)

4.1.3.12 Ölçeğin Geneline ve Alt Boyutlarına Göre Güvenirlik Analizi

Ölçekte kullanılan maddelerin tamamına, faktörler bazında güvenilirlik analizi yöntemlerinden olan Cronbach's Alpha yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem ile ölçekte yer alan maddelerin homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırılır. Ölçekte yer alan maddelerin varyanslarının genel varyansa oranı ile bulunur. 0 ile 1 arasında değer alır.0,60-0,80 arası oldukça güvenilir, 0,80-1,00 arası yüksek güvenirliktedir.

Tablo 4.11: Ölçeğin Geneline ve Alt Boyutlarına Göre Güvenirlik Analizi

Güvenirlik	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Üniversitenin sunduğu imkanlar	,892	10
Sosyal imkanlar	,678	3
Çalışma ortamı imkanları	,729	3
Sosyal güvence	,939	2
Yöneticinin yapısı ve tavırları	,924	8
İş arkadaşları ortamı	,860	4
Bireysel performans	,833	5
Çalışma şartları	,784	5
Genel toplam	,915	40

Yukarıdaki tabloya bakıldığında Sosyal imkanlar, çalışma ortamı imkanları ve çalışma şartları faktörlerinin oldukça güvenilir olduğu görülürken, üniversitenin sunduğu imkanlar, sosyal güvence, yöneticinin yapısı ve tavırları, iş arkadaşları ortamı, bireysel performans ve genel toplamın yüksek güvenirlikte olduğu belirlenmiştir.

4.1.3.13 Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ve varsa bu ilişkinin şiddetini ve yönünü ölçmek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Korelasyon analizi sonucunda, doğrusal ilişki olup olmadığı, ve varsa bu ilişkinin derecesi ve yönü korelasyon katsayısı ile hesaplanır. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değişir. 0-1 arasında pozitif ilişki, 0'dan

küçük değerlerde negatif ilişki vardır. 0,50 değerinin üzerindeki korelasyonlara da güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 4.12: Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

		Ort. ± S.S.		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Üniversitenin sunduğu imkanlar	2,82 ± 0,779	r	1							
2	Sosyal imkanlar	2,98 ± 0,957	r	,314**	1						
3	Çalışma ortamı imkanları	3,27 ± 1,008	r	,313**	,379**	1					
4	Sosyal güvence	3,12 ± 1,184	r	,236**	,060	-,112	1				
5	Yöneticinin yapısı ve tavırları	3,38 ± 0,888	r	,585**	,186**	,196**	,128*	1			
6	İş arkadaşları ortamı	3,67 ± 0,831	r	,334**	,065	,090	,091	,272**	1		
7	Bireysel performans	3,83 ± 0,718	r	,361**	,175**	,193**	,105	,332**	,289**	1	
8	Çalışma şartları	3,06 ± 0,759	r	,344**	,332**	,199**	,235**	,318**	,166**	,340**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Yukarıdaki tabloda ölçeğin alt boyutları arasındaki korelasyon analizi gösterilmiştir. Tabloda pearson korelasyon katsayısı verilmiştir. ** işareti katsayının %99 güvenirlikte, * işareti ise %95 güvenirlikte anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo incelendiğinde:

- Üniversitenin sunduğu imkanlar ile bireysel performans arasında pozitif doğrusal ilişki vardır. Üniversitenin sunduğu imkanlar attıkça bireysel performans artmaktadır. ($r=0,361$; $p<0,01$)
- Sosyal imkanlar ile bireysel performans arasında pozitif doğrusal ilişki vardır. Sosyal imkanlar attıkça bireysel performans artmaktadır. ($r=0,175$; $p<0,01$)
- Çalışma ortamı imkanları ile bireysel performans arasında pozitif doğrusal ilişki vardır. Çalışma ortamı imkanları attıkça bireysel performans artmaktadır. ($r=0,193$; $p<0,01$)

- Yöneticinin yapısı ve tavırları ile bireysel performans arasında pozitif doğrusal ilişki vardır. Yöneticinin yapısı ve tavırları iyileştikçe bireysel performans artmaktadır. (r=0,332 ; p<0,01)
- İş arkadaşları ortamı ile bireysel performans arasında pozitif doğrusal ilişki vardır. İş arkadaşları ortamı iyileştikçe bireysel performans artmaktadır. (r=0,289 ; p<0,01)
- Çalışma şartları ile bireysel performans arasında pozitif doğrusal ilişki vardır. Çalışma şartları iyileştikçe bireysel performans artmaktadır. (r=0,340 ; p<0,01)

Bireysel performans ile en güçlü ilişki üniversitenin sunduğu imkanlar ile olduğu görülmektedir.

4.1.3.14 Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Aşağıda yer alan Tablo 4.13'de, faktörlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma ve Bağımsız T testi test sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.13: Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Cinsiyet		n	Ort. ± S.S.	t	p
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Kadın	166	2,83 ± 0,825	0,309	0,757
	Erkek	104	2,80 ± 0,703		
Sosyal imkanlar	Kadın	165	2,83 ± 0,939	-3,415	0,001**
	Erkek	104	3,23 ± 0,939		
Çalışma ortamı imkanları	Kadın	163	3,25 ± 1,05	-0,364	0,716
	Erkek	104	3,3 ± 0,943		
Sosyal güvence	Kadın	162	3,11 ± 1,203	-0,106	0,916
	Erkek	100	3,13 ± 1,158		
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Kadın	166	3,4 ± 0,915	0,447	0,655
	Erkek	102	3,35 ± 0,845		
İş arkadaşları ortamı	Kadın	163	3,78 ± 0,854	2,878	0,004**
	Erkek	100	3,49 ± 0,764		
Bireysel performans	Kadın	166	3,85 ± 0,759	0,855	0,393
	Erkek	101	3,78 ± 0,647		
Çalışma şartları	Kadın	166	2,97 ± 0,747	-2,444	0,015*
	Erkek	101	3,20 ± 0,759		

****p<0,01 , *p<0,05**

Tablo incelendiğinde:

- Üniversitenin sunduğu imkanlar faktörü cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- Sosyal imkanlar faktörü cinsiyete göre farklılık göstermektedir.(p<0,01) Erkekler kadınlara göre üniversitede sosyal imkanların daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- Çalışma ortamı imkanları faktörü cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- Sosyal güvence faktörü cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- İş arkadaşları ortamı faktörü cinsiyete göre farklılık göstermektedir.(p<0,01) Kadınlar erkeklere göre üniversitede iş arkadaşları ortamının daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- Bireysel performans faktörü cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- Çalışma şartları faktörü cinsiyete göre farklılık göstermektedir.(p<0,05) Erkekler kadınlara göre üniversitede çalışma şartlarının daha iyi olduğunu düşünmektedir.

4.1.3.15 Medeni Duruma Göre Karşılaştırma

Aşağıda yer alan Tablo 4.14'de, faktörlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma ve Bağımsız T testi test sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.14:Medeni Duruma Göre Karşılaştırma

Medeni Durum		n	Ort. ± S.S.	t	p
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Bekar	151	2,90 ± 0,791	1,983	0,048*
	Evli	119	2,71 ± 0,755		
Sosyal imkanlar	Bekar	150	3,18 ± 0,919	3,907	0,000**
	Evli	119	2,73 ± 0,949		
Çalışma ortamı imkanları	Bekar	148	3,33 ± 1,028	1,112	0,267
	Evli	119	3,2 ± 0,982		
Sosyal güvence	Bekar	148	3,08 ± 1,158	-0,553	0,581
	Evli	114	3,17 ± 1,221		
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Bekar	150	3,53 ± 0,849	3,170	0,002**
	Evli	118	3,19 ± 0,903		
İş arkadaşları ortamı	Bekar	147	3,7 ± 0,863	0,856	0,393
	Evli	116	3,62 ± 0,79		
Bireysel	Bekar	150	3,84 ± 0,717	0,289	0,773

performans	Evli	117	3,81 ± 0,722		
Çalışma şartları	Bekar	150	3,11 ± 0,784	1,420	0,157
	Evli	117	2,98 ± 0,721		

****p<0,01 , *p<0,05**

Tablo incelendiğinde:

- Üniversitenin sunduğu imkanlar faktörü medeni duruma göre farklılık göstermektedir.(p<0,05) Bekarlar evlilere göre üniversitenin sunduğu imkanların daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- Sosyal imkanlar faktörü medeni duruma göre farklılık göstermektedir.(p<0,01) Bekarlar evlilere göre üniversitede sosyal imkanların daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- Çalışma ortamı imkanları faktörü medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- Sosyal güvence faktörü medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü medeni duruma göre farklılık göstermektedir.(p<0,01) Bekarlar evlilere göre yöneticinin yapısı ve tavırlarının daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- İş arkadaşları ortamı faktörü medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05).
- Bireysel performans faktörü medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)
- Çalışma şartları faktörü medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.(p>0,05)

4.1.3.16 Çalışılan Kuruma/Üniversiteye Göre Karşılaştırma

Aşağıda yer alan Tablo 4.15'de, faktörlerinin çalışılan kuruma/üniversiteye göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma ve Bağımsız T testi test sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.15:Çalışılan Kuruma/Üniversiteye Göre Karşılaştırma

Çalıştığınız Kurum/Üniversite		n	Ort. ± S.S.	t	p
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Kamu	159	2,73 ± 0,737	-2,182	0,030*
	Özel/Vakıf	111	2,94 ± 0,822		
Sosyal imkanlar	Kamu	159	3,14 ± 0,916	3,210	0,002**
	Özel/Vakıf	110	2,76 ± 0,975		
Çalışma ortamı imkanları	Kamu	159	3,20 ± 0,965	-1,432	0,153
	Özel/Vakıf	108	3,38 ± 1,063		
Sosyal güvence	Kamu	154	3,35 ± 1,151	3,855	0,000**
	Özel/Vakıf	108	2,79 ± 1,158		
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Kamu	157	3,24 ± 0,907	-3,251	0,001**
	Özel/Vakıf	111	3,58 ± 0,823		
İş arkadaşları ortamı	Kamu	155	3,49 ± 0,845	-4,451	0,000**
	Özel/Vakıf	108	3,92 ± 0,741		
Bireysel performans	Kamu	156	3,74 ± 0,725	-2,291	0,023*
	Özel/Vakıf	111	3,94 ± 0,695		
Çalışma şartları	Kamu	156	3,16 ± 0,744	2,612	0,010*
	Özel/Vakıf	111	2,91 ± 0,760		

****p<0,01 , *p<0,05**

Tablo incelendiğinde:

- Üniversitenin sunduğu imkanlar faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermektedir.(p<0,05). Özel/vakıf üniversitesinde çalışanlar kamu üniversitesinde çalışanlara göre üniversitenin sunduğu imkanların daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- Sosyal imkanlar faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermektedir.(p<0,01). Özel/vakıf üniversitesinde çalışanlar kamu üniversitesinde çalışanlara göre sosyal imkanların daha kötü olduğunu düşünmektedir.
- Çalışma ortamı imkanları faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Sosyal güvence faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermektedir.(p<0,01). Özel/vakıf üniversitesinde çalışanlar kamu üniversitesinde çalışanlara göre sosyal güvencenin daha kötü olduğunu düşünmektedir.

- Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermektedir.(p<0,01). Özel/vakıf üniversitesinde çalışanlar kamu üniversitesinde çalışanlara göre yöneticinin yapı ve tavırlarının daha kötü olduğunu düşünmektedir.
- İş arkadaşları ortamı faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermektedir.(p<0,01). Özel/vakıf üniversitesinde çalışanlar kamu üniversitesinde çalışanlara göre İş arkadaşları ortamı daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- Bireysel performans faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermektedir.(p<0,05). Özel/vakıf üniversitesinde çalışanlar kamu üniversitesinde çalışanlara göre bireysel performanslarının daha iyi olduğunu düşünmektedir.
- Çalışma şartları faktörü çalışılan kurum/üniversiteye göre farklılık göstermektedir.(p<0,05). Özel/vakıf üniversitesinde çalışanlar kamu üniversitesinde çalışanlara göre çalışma şartlarının daha kötü olduğunu düşünmektedir.

4.1.3.17 Çalışılan Fakülte/Yüksekokula Göre Karşılaştırma

Aşağıda yer alan Tablo 4.16'da, faktörlerinin çalışılan fakülte/yüksekokula göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma ve Bağımsız T testi test sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.16:Çalışılan Fakülte/Yüksekokula Göre Karşılaştırma

Çalıştığınız Fakülte / Yüksekokul		n	Ort. ± S.S.	t	p
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Sayısal/Teknik	139	2,86 ± 0,764	0,833	0,406
	Sözel/Sosyal	131	2,78 ± 0,796		
Sosyal imkanlar	Sayısal/Teknik	138	3,03 ± 0,944	0,878	0,381
	Sözel/Sosyal	131	2,93 ± 0,971		
Çalışma ortamı imkanları	Sayısal/Teknik	138	3,27 ± 1,027	-0,048	0,962
	Sözel/Sosyal	129	3,28 ± 0,992		
Sosyal güvence	Sayısal/Teknik	134	3,17 ± 1,149	0,717	0,474
	Sözel/Sosyal	128	3,07 ± 1,222		
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Sayısal/Teknik	138	3,34 ± 0,889	-0,800	0,424
	Sözel/Sosyal	130	3,43 ± 0,888		
İş arkadaşları ortamı	Sayısal/Teknik	136	3,56 ± 0,786	-2,185	0,030*
	Sözel/Sosyal	127	3,78 ± 0,866		

Bireysel performans	Sayısal/Teknik Sözel/Sosyal	138 129	3,8 ± 0,729 3,85 ± 0,708	-0,543	0,588
Çalışma şartları	Sayısal/Teknik Sözel/Sosyal	138 129	3,09 ± 0,718 3,01 ± 0,8	0,852	0,395

****p<0,01 , *p<0,05**

Tablo incelendiğinde:

- Üniversitenin sunduğu imkanlar faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05).
- Sosyal imkanlar faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Çalışma ortamı imkanları faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Sosyal güvence faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- İş arkadaşları ortamı faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermektedir.(p<0,05) Sözel/Sosyal fakültelerde çalışanlar Sayısal/Teknik fakültelerde çalışanlara göre daha iyi iş arkadaşları ortamı olduğunu düşünmektedir.
- Bireysel performans faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Çalışma şartları faktörü çalışılan fakülte/yüksekokula göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)

4.1.3.18 Akademik Unvan Durumuna Göre Karşılaştırma

Aşağıda yer alan Tablo 4.17'de, faktörlerinin akademisyenlerin akademik unvanlarına göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma ve ANOVA test sonuçları verilmiştir. Farklılık çıkan karşılaştırmalar için post-hoc testler uygulanmıştır. Post-hoc test sonuçları Ek-1'dedir.

Tablo 4.17:Akademik Unvan Durumuna Göre Karşılaştırma

		n	Ort. ± S.S.	F	p
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Araştırma Görevlisi	166	2,73 ± 0,716	2,532	0,041*
	Öğretim Görevlisi	46	3,02 ± 0,805		
	Yrd.Doçent	32	2,82 ± 0,902		
	Okutman	15	3,25 ± 0,873		
	Doktor	11	2,7 ± 0,868		
Sosyal imkanlar	Araştırma Görevlisi	165	3,12 ± 0,864	2,971	0,020*
	Öğretim Görevlisi	46	2,77 ± 1,03		
	Yrd.Doçent	32	2,8 ± 1,12		
	Okutman	15	2,93 ± 0,986		
	Doktor	11	2,36 ± 1,11		
Çalışma ortamı imkanları	Araştırma Görevlisi	165	3,26 ± 0,959	0,638	0,636
	Öğretim Görevlisi	44	3,25 ± 1,141		
	Yrd.Doçent	32	3,43 ± 1,121		
	Okutman	15	3,42 ± 1,073		
	Doktor	11	2,91 ± 0,776		
Sosyal güvence	Araştırma Görevlisi	160	3,16 ± 1,174	1,382	0,241
	Öğretim Görevlisi	45	2,93 ± 1,111		
	Yrd.Doçent	31	3,44 ± 1,216		
	Okutman	15	2,7 ± 1,192		
	Doktor	11	3 ± 1,432		
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Araştırma Görevlisi	165	3,37 ± 0,837	4,095	0,003**
	Öğretim Görevlisi	46	3,68 ± 0,809		
	Yrd.Doçent	31	3,14 ± 1,005		
	Okutman	15	3,60 ± 0,862		
	Doktor	11	2,67 ± 1,154		
İş arkadaşları ortamı	Araştırma Görevlisi	163	3,58 ± 0,868	1,828	0,124
	Öğretim Görevlisi	44	3,76 ± 0,723		
	Yrd.Doçent	31	3,88 ± 0,814		
	Okutman	14	4,02 ± 0,616		
	Doktor	11	3,57 ± 0,815		
Bireysel performans	Araştırma Görevlisi	164	3,76 ± 0,733	1,748	0,140
	Öğretim Görevlisi	46	3,97 ± 0,792		
	Yrd.Doçent	31	4,04 ± 0,572		

	Okutman	15	3,84 ± 0,664		
	Doktor	11	3,61 ± 0,412		
Çalışma şartları	Araştırma Görevlisi	164	3,07 ± 0,766	0,218	0,928
	Öğretim Görevlisi	46	3,09 ± 0,708		
	Yrd.Doçent	31	2,95 ± 0,78		
	Okutman	15	3 ± 0,939		
	Doktor	11	3,05 ± 0,614		

****p<0,01 , *p<0,05**

Tablo incelendiğinde:

- Üniversitenin sunduğu imkanlar faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.(p<0,05). Araştırma görevlisi ile öğretim görevlisi ve okutman arasındaki fark anlamlıdır.(p<0,05) Araştırma görevlilerinin Üniversitenin sunduğu imkanlar faktörü ortalaması daha düşüktür.
- Sosyal imkanlar faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.(p<0,05).Araştırma görevlisi ile öğretim görevlisi ve doktor arasındaki fark anlamlıdır.(p<0,05) Araştırma görevlilerinin Sosyal imkanlar faktörü ortalaması daha yüksektir.
- Çalışma ortamı imkanları faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Sosyal güvence faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.(p<0,01) Öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi, yardımcı doçent ve doktor arasındaki fark anlamlıdır.(p<0,05) Öğretim görevlilerinin Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü ortalaması daha yüksektir. Doktorlar ile Öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve okutman arasındaki fark anlamlıdır.(p<0,05) Doktorların Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü ortalaması daha düşüktür.

- İş arkadaşları ortamı faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Bireysel performans faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Çalışma şartları faktörü akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)

4.1.3.19 Akademik Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırma

Aşağıda yer alan Tablo 4.18'de, faktörlerinin akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma ve ANOVA test sonuçları verilmiştir. Farklılık çıkan karşılaştırmalar için post-hoc testler uygulanmıştır. Post-hoc test sonuçları Ek-2'dedir.

Tablo 4.18:Akademik Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma

		n	Ort. ± S.S.	F	p
Üniversitenin sunduğu imkanlar	İlk sene	55	3,09 ± 0,808	3,894	0,010*
	2-<5 arası	127	2,82 ± 0,717		
	5-<8 arası	58	2,64 ± 0,769		
	8 ve üzeri	30	2,64 ± 0,884		
Sosyal imkanlar	İlk sene	55	3,08 ± 1,045	2,727	0,045*
	2-<5 arası	126	3,09 ± 0,93		
	5-<8 arası	58	2,68 ± 0,925		
	8 ve üzeri	30	2,91 ± 0,879		
Çalışma ortamı imkanları	İlk sene	53	3,33 ± 1,075	0,120	0,948
	2-<5 arası	126	3,27 ± 1,045		
	5-<8 arası	58	3,22 ± 0,905		
	8 ve üzeri	30	3,3 ± 0,96		
Sosyal güvence	İlk sene	55	3,27 ± 1,031	0,672	0,570
	2-<5 arası	122	3,09 ± 1,234		
	5-<8 arası	55	2,97 ± 1,12		
	8 ve üzeri	30	3,22 ± 1,363		
Yöneticinin yapısı ve tavırları	İlk sene	54	3,77 ± 0,788	10,476	0,000**
	2-<5 arası	127	3,47 ± 0,796		
	5-<8 arası	57	3,11 ± 0,926		
	8 ve üzeri	30	2,83 ± 0,974		
İş arkadaşları ortamı	İlk sene	54	3,86 ± 0,713	1,281	0,281
	2-<5 arası	124	3,62 ± 0,832		

	5-<8 arası	56	3,6 ± 0,973		
	8 ve üzeri	29	3,61 ± 0,712		
Bireysel performans	İlk sene	54	3,99 ± 0,707	1,601	0,190
	2-<5 arası	127	3,83 ± 0,694		
	5-<8 arası	56	3,73 ± 0,764		
	8 ve üzeri	30	3,71 ± 0,729		
Çalışma şartları	İlk sene	54	3,13 ± 0,716	1,475	0,222
	2-<5 arası	127	3,01 ± 0,785		
	5-<8 arası	56	2,97 ± 0,73		
	8 ve üzeri	30	3,29 ± 0,756		

****p<0,01 , *p<0,05**

Tablo incelendiğinde:

- Üniversitenin sunduğu imkanlar faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.(p<0,05) Çalışmanın ilk senesinde olanlar ile diğer çalışma süreleri arasındaki fark anlamlıdır(p<0,05) 1 yıllık çalışanların üniversitenin imkanlar faktörü ortalaması daha yüksektir.
- Sosyal imkanlar faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.(p<0,05) 5 yıldan az çalışanları ile 5-8 yıl arası çalışanlar arasındaki fark anlamlıdır (p<0,05) 5-8 yıl arası çalışanları sosyal imkanlar faktör ortalaması daha yüksektir.
- Çalışma ortamı imkanları faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Sosyal güvence faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Yöneticinin yapısı ve tavırları faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.(p<0,01) 5-8 yıl arası çalışanlar ile 8 yıldan uzun çalışanlar arasındaki fark hariç diğer gruplar arasındaki fark anlamlıdır. (p<0,05) Çalışma süresi arttıkça yöneticinin yapısı ve tavırları faktör ortalaması azalmaktadır
- İş arkadaşları ortamı faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)

- Bireysel performans faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)
- Çalışma şartları faktörü akademisyenlerin akademik çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.(p>0,05)

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE YORUM

Kavramsal kısmın kariyer bölümünde açıklandığı üzere günümüz şartlarında, kariyer planlama ve kariyer yönetimi olgularını, alan, meslek, kültür ve kuşak farklılıkları gözetilmeksizin açıklamak, doğru bir yaklaşım olamamaktadır. Aynı şekilde, Akademik Kariyer konusunda da ifade edildiği üzere, akademik kariyer algısı, akademisyenlerin uzmanlık alanına ve bulunduğu kuşağın özelliklerine göre farklılıklar gösterebilmektedir. Bu farklılıklar doğrultusunda incelemeler yapmayı hedefleyen bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki; Y kuşağı akademisyenlerinin akademik kariyerleri konusundaki mevcut durumları da, beklenti ve hedefleri de, alışılagelen usüllerin dışında bir takım çalışma ve yaklaşımlar belirlemeyi gerektirmektedir.

Bireyin sevdiği işi yapıyor olmasının kendisine sağladığı motivasyon ve enerjinin ne denli yüksek olduğu bilinmektedir. Akademisyen olarak çalışmakta ve hayatını sürdürmekte olan kişilerin de, yaptıkları işten zevk almaları, gelecek planları ve yaşam standartları açısından büyük bir önem ihtiva etmektedir. Yapılan araştırmanın en dikkat çekici sonuçlarından biri de, araştırmaya katılanların akademisyen olma kararını büyük oranda kendi özgür iradeleri ile vermiş olmasıdır. Bu durum göstermektedir ki; yeni nesil akademisyenler kendi geleceklerini kendileri tayin ediyor ve çevreden etkilenmek yerine, kendi fikir ve iradeleriyle hareket ediyorlar.

Araştırmaya katılan Y kuşağı akademisyenler, akademisyen olmalarının en önemli nedeninin araştırma ve yenilikler yaratmak olduğunu ifade etmektedirler. Yenilikçi düşünce ve araştırma ruhuna sahip olan kişilerin bu özelliklerini iş hayatlarıyla birleştirebiliyor olmaları, ancak esnek çalışma şartları ile mümkün olabilecektir. Günümüz çalışma hayatının en temel unsurlarından olan esnek çalışma modeli, akademisyenler için olmazsa olmaz bir

nitelik taşımaktadır. Zira araştırmayı ve yenilikler yaratmayı seven kişilerin, çalışma şart ve sürelerinin esnek olması gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre anket formunu dolduran yeni nesil akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu yurt dışında çalışmak konusunda istekli olduklarını ifade etmişlerdir. Yurt dışında çalışmak istemeyen ve Türkiye'de kalmak isteyen y jenerasyonu akademisyenlerin gerekçeleri aile, vatan vs. gibi duygusal nedenlerden oluşmakta iken, yurt dışı planları güden kişiler ise gerekçelerinde Türkiye'deki sosyal, kültürel, ekonomik ve politik gerekçelere oldukça yakın katılım oranlarında bulunmuşlardır. Ülkenin içerisinde bulunduğu sosyal ve siyasi sorunlar Türkiye'nin Batılı ülkelere yitirdiği beyin göçünü açıklarken, tezin literatür kısmında incelenen, Türkiye'deki yasal boşluklar ve düzenleme etkileri akademisyenler için de sorunlar teşkil etmektedir. Kavramsal kısımda incelenen akademik hayatın incelenmesi esnasında değerlendirilen hususlardan olan yurt dışında yetiştirilmek üzere yeterli sayıda akademisyen gönderilemeyişinin yanında, gönderilen akademisyenlerin geri döndürülemeyişinin de, büyük problemleri beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Zira bu gerekçeler eşliğinde, kaliteli akademik kadrolar oluşturulması konusundaki açık her geçen gün derinleşmektedir. Bu nedenle, akademisyenler gelişim için yurt dışında gönderilmeli ancak geri döndürülerek, Türkiye'deki akademik sisteme katkı sunmaları da sağlanmalıdır.

Araştırmaya katılan yeni nesil akademisyenler işini severek yaptıklarını ifade etmiş ve en yüksek katılımı da bu faktör üzerinde göstermişlerdir. Görev ve sorumlulukların tanımlarına ilişkin faktör üzerindeki katılım ise en düşük olandır. Görev ve sorumlulukların tanımlanması, Y kuşağı akademisyenlerinin akademik faaliyetlerinin yanında, yürütmekte oldukları idari faaliyetler için de elzemdir. Ancak bu hususlar üzerinde durulmamasından kaynaklı sıkıntılar, iş kanunlarıyla ilgili yasal ve denetleme boşluklarını göstermektedir. Bu

durum da akademisyenleri mutsuzluğa ve motivasyon kaybından kaynaklı verimsizliğe sürüklemektedir.

Akademisyen faaliyetlerinin kavramsal ve günümüzdeki durumlarının incelendiği kısımda da ifade edildiği üzere, akademisyenlerin görev ve sorumlulukları vardır. Özellikle öğretim ve araştırma sorumlulukları arasındaki dengenin sağlanamaması büyük sorunları yaratabilmektedir. Y kuşağı akademisyenlerine mesleklerini seçme nedenlerini sorduğumuzda, verdikleri cevaplar doğrultusunda birinci sırada araştırma, ikinci sırada ise öğretim cevapları alınmıştır. Araştırmanın başka bir sorusunda, değerlendirme yapmalarını talep ettiğimiz akademisyenler, akademik çalışmaları için yeterli zamanı bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenler ışığında akademik kariyer için, daha esnek çalışma şartları konusunda bir takım kararların alınması ve mevzuatlar eşliğinde desteklenmesinin yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Akademisyenlerin sahip oldukları şartlar içerisinde, gerek öğretme performanslarının arttırılması, gerek gelecekleri adına yöneticilerinin verecekleri kararı kolaylaştırması ve gerekse öğrencilere danışmanlık etmek, araştırmalarına veri sağlamak adına eğitim formasyonu önem arz etmektedir. Bu nedenle tüm akademisyenlerin eğitim formasyonuna sahip olabilmeleri adına bir uygulama başlatılmasının, doğru gelişimler sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Akademisyen huzur ve rahatı için iş-yaşam dengesi de sağlanmalı ve özellikle akademisyene yıkılacak olan idari işlerin dikkatli bir şekilde, süreç optimizasyonu eleğinden geçirilmesi gerekecektir.

Ücret konusunda da, akademisyen durum ve yaşam standartları adına çalışmalar gerçekleştirerek ihtiyaç tespitleri yapılmalıdır. Çünkü kavramsal kısımda, akademik hayat ve sorunları üzerine yapılan araştırma sonuçları da göstermektedir ki; ücret konusundaki

sıkıntıların da akademisyenlerin motivasyon ve performansları üzerinde etkisi vardır. Bilimin en önemli enstrümanı olarak değerlendirilebilecek akademisyenlerin ücret konusu nedeniyle üretimde kıtlık yaşamaları, ülkenin gelişimine darbe vuracağı düşünülmektedir.

Rahatı sağlanan ve özgürlüğü tanımlanan yeni nesil akademisyen için bundan sonra önemli olan, yöneticisinin yol gösterici özelliği olacaktır. Günümüz üniversite yönetimleri, akademisyenlerinden akademik çalışmalar beklerken, onların üzerindeki idari yükleri hafifletici önlemler almalıdırlar. Çünkü akademisyen olarak çalışmakta olan bireyler için, ders programı hazırlamak, sınıf listeleri oluşturmak, yoklamaları takip etmek vb. faaliyetlerden ziyade; araştırma yapmak, yenilikler yaratmak ve geliştirici faaliyetlerde bulunmak daha önemlidir. Zira kariyer planı çerçevesinde atılacak olan adımların en temel unsurunun bu hususlar olacağı düşünülmektedir.

Akademisyenlerin yabancı dil probleminin çözümü için, özellikle kurumsal boyutta adımlar atılmalı ve Yabancı Dil Eğitim Merkezleri kurulmalıdır.

Akademik kariyerde ilerlemenin en temel unsuru olan ve bilimsel değerlendirme süreçlerini içeren akademik yükselme sınavlarında, adaletin sağlanması ve kayırmacılığın ortadan kaldırılmasına yönelik, engelleyici ve ortadan kaldırıcı önlemler alınması gerekmektedir.

Üniversiteler, özellikle kadın çalışanları için, kreş vb. sosyal alanları inşa ederek, bir takım sosyal hakları sağlayabilir nitelikler taşımalıdır.

Karar alma süreçlerinde, yöneticilik görevini yürütmekte olan kişilerin oy birliği esas kabul edilmekle birlikte, tüm akademisyenlerin de bu süreçlere dahil edilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede yeni nesil akademisyenlere de, kendilerini değerli hissettirilmesi sağlanabilecektir.

Akademisyenlerin kariyer planları için, kendilerine uygun ve esnek şartlar sağlanmalıdır. İşini severek yapan bir çoğunluğun, eksikliği içsel değil dışsal nedenlerden kaynaklanmaktadır. Yani akademisyenler bireysel anlamda kendi üzerlerine düşeni yapacaklardır, ancak dış faktörlerin bu durumun neresinde olduğu da önem arz etmektedir. Bu sebeple aşağıdaki tablo, Y kuşağı akademisyenlerinin etkilendiği faktörler arasındaki ilişkinin boyutları ve etkileri anlamında açıklayıcı olacaktır.

Tablo5.1: Kişi Özellikleri ve Çalışma Şartları İlişkisel Durumu

		Üniversitenin Sunduğu İmkanlar	Sosyal İmkanlar	Çalışma Ortamı	Sosyal Güvence	Yöneticinin Yapı ve Tavırları	İş Arkadaşları	Bireysel Performans	Çalışma Şartları
CİNSİYET	Kadın	FARK YOK		FARK YOK	FARK YOK	FARK YOK	DAHA İYİ	FARK YOK	
	Erkek		DAHA İYİ						DAHA İYİ
MEDENİ DURUM	Evli			FARK YOK	FARK YOK		FARK YOK	FARK YOK	FARK YOK
	Bekar	DAHA İYİ	DAHA İYİ			DAHA İYİ			
KURUM	Kamu			FARK YOK					
	Özel/Vakıf	DAHA İYİ	DAHA KÖTÜ		DAHA KÖTÜ	DAHA KÖTÜ	DAHA İYİ	DAHA İYİ	DAHA KÖTÜ
ALAN	Sözel-Sosyal	FARK YOK	FARK YOK	FARK YOK	FARK YOK	DAHA İYİ	FARK YOK	FARK YOK	FARK YOK
	Sayısal-Teknik								
UNVAN	Araştırma Görevlisi	DAHA DÜŞÜK	DAHA YÜKSEK	FARK YOK	FARK YOK		FARK YOK	FARK YOK	FARK YOK
	Öğretim Görevlisi					DAHA YÜKSEK			
	Yardımcı Doçent	FARK YOK	FARK YOK						
	Doktor		FARK YOK			DAHA DÜŞÜK			
	Okutman	FARK YOK							
KIDEM	İlk Sene	DAHA YÜKSEK		FARK YOK	FARK YOK		FARK YOK	FARK YOK	FARK YOK
	2 - < 5 Sene Arası					DAHA DÜŞÜK			
	5 - < 8 Sene Arası		DAHA YÜKSEK						
	8 Sene ve Üzeri		FARK YOK						

Tablodan görüldüğü üzere, koyu renkte olan alanlar arasında herhangi bir farklılık bulunmazken, likert ölçeği doğrultusunda verilen cevaplar üzerinden aralarında ilişki bulunan maddelerin ortalamaları karşılaştırılmıştır. Negatif cümlelerde de anlamlılığı sağlamak için sonuçlar ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir. Çıkan sonuçlar doğrultusunda aralarında anlamlılık bulunan maddelerin şu şekilde açıklanabilmektedir;

- Çalışılan kurumun/üniversitenin sunduğu imkanlar değerlendirilirken, cinsiyet özelliklerine göre bir farklılık bulunmamaktadır. Bekarlar ve vakıf/özel üniversitede çalışanlar üniversite imkanları hakkında daha pozitif düşünceye sahiptir. Araştırma görevlisi unvanıyla çalışan akademisyenlerin bu faktördeki düşünceleri negatif iken, akademisyen olarak yeni çalışmaya başlayan bireylerin daha pozitiftir.
- Sosyal imkanlar değerlendirilirken, erkekler ve bekarların bu faktöre bakışı daha pozitifken, faktörün özel/vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler tarafından değerlendirmesi negatif düzeydedir. Araştırma görevlileri ve 5-8 yıl aralığında çalışmakta olan kişiler sosyal imkanlara daha pozitif bir yaklaşım sergilemektedirler.
- Çalışma ortamının cinsiyet, medeni durum, kurum, alan, unvan ve kıdeme göre hiçbir farklılığı bulunmamaktadır.
- Sosyal güvence faktörünün farklılık gösterdiği tek nokta kurumdur. Bu faktörde ise, bekar akademisyenlerin sosyal güvenceye bakış açısı daha pozitiftir.
- Yöneticinin yapı ve tavırları cinsiyete göre bir farklılık arz etmemektedir. Bekar ve sözel/sosyal alanda faaliyet gösteren akademisyenler yöneticilerinin yapı ve tavırlarını pozitif değerlendirirken, özel/vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin bu faktöre yaklaşımı negatiftir. Öğretim görevlisi akademisyenler yöneticileri hakkında daha pozitifken, doktor unvanına sahip olanlar daha negatiftir. Çalışma sürelerindeki artışta ise, yönetici yapı ve tavırlarına ilişkin tutum negatife düşünceye doğru ilerlemektedir.

- İş Arkadaşları faktörü kadın ve özel/vakıf üniversitelerinde çalışan bireyler değerlendirmesinde, pozitif sonuçlar vermektedir.
- Bireysel performans faktörü özel/vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin pozitif değerlendirmesine tabidir.
- Çalışma şartları faktörü erkekler tarafından daha pozitif değerlendirilirken, özel/vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çalışma şartlarına ilişkin düşünceleri negatiftir.

Değerlendirmeler sonucunda görülmüştür ki; evli olan bireyler, özellikle sosyal imkanlar hakkında negatif düşünceler içerisindedirler. Bunun nedeni olarak aile ve hatta çocuk sahibi olan akademisyenlerin, özellikle kadınların, daha esnek ve rahat şartlara ihtiyacı bulunmaktadır. Bu esneklik ve rahatlığı sağlayabilmek için hem kurumun hem de devletin koruyucu ve rahatlığı sağlayıcı önlemler alması gerekmektedir.

Bu çalışmada akademisyenlerin mevcut durumlarına ilişkin geniş bir çerçeve çizilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda literatürde yer alan konu başlıkları üzerinden daha detaylı çalışmalar gerçekleştirilmesi, konunun derinliği ve çözüm noktalarının sağlanabilmesi anlamında daha faydalı olacaktır diye düşünülmektedir.

Kaynakça

Adanalı, E. C. (2007). Kuruma Bağlılık Olgusuna Genel Bir Bakış. T. S. (Ed.) içinde, Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi (s. 3-15). İstanbul: Beta.

Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 19, 165-182.

Akın, A. (2005). "Takım Kariyer Modeli" İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.25, ISSN : 1301-3688.

Aktan, C.C. (2007). Yükseköğretimde Değişim: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar. Değişim Çağında Yükseköğretim, İzmir, Yaşar Üniversitesi Yayını, www.canaktan.org/egitim/global-trendle/aktan-trendler.pdf (Erişim Tarihi: 09.03.2015)

Altıntuğ, N. (2009). Rekabet Üstünlüğü'nün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 445-460.

Altuğ-Özsoy, S. Ergül, Ş. Ve Bayık, A. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 6/2, 13-19.

Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4/1, ISSN:1309-8039, 203-212.

Applied Multivariate Techniques, Subhash Sharma, University of South Carolina 1996, ‚John Wiley & Sons, sf: 116

Arap, S. K. (2010). Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65/1, ISSN:13091034, 1-29.

Arat, Ş. (2010, Temmuz 19). Hürriyet Eğitim. Hürriyet: http://egitim.hurriyet.com.tr/haberler/19.07.2010/akademik-kariyerin-yolu-yorucu-getirisi-cok-az.aspx adresinden alınmıştır.

Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu-Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1/2, 69-96.

Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15/1, 131-148.

Aykaç, M., Aykaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., & Keser, A. (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları; ISBN: 975-6958-48-0. Bursa: Uludağ Üniversitesi.

Aytaç, S. (2005). Çalışanların İşlerine İlişkin Duygularının Stres Tepkileri Üzerindeki Etkisi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55/1, 834-851.

Bakioğlu, A. Genç, E. (2001). Araştırma Görevlilerinin Başarı Değerlendirmeye Bakışları. Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi, 2.

Bakioğlu, A., & Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim bilimleri Dergisi, 20, 1-20.

Balda, J. B., & Mora, F. (2011). Adapting LEadership Theory And Practice For The Networked Millennial Generation. Journal Of Leadership Studies, 5/3, 13-24.

Baran, D., & Paliç, G. (2012). Akademisyenlerin Akademik Kariyere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. Journal of Educational And Instructional Studies In The World, 2/1, ISSN: 2146-7463, 96-101.

Baş, T. (2014, 1 11). Hakkımızda: Türker Baş . Türker Baş Web Sitesi: http://www.turkerbas.com/?p=752 adresinden alınmıştır

Behrstock, E., & Clifford, M. (2009, Şubat). Leading Gen Y Teachers: Emerging Strategies for. Southeast Comprehesive Center: http://secc.sedl.org/orc/resources/February2009Brief.pdf adresinden alınmıştır

Belge, M. (2012, Şubat 12). Değişim ve Süreklilik. Taraf: http://www.taraf.com.tr/yazilar/murat-belge/degisim-ve-sureklilik/19918/ adresinden alınmıştır

Bıçakçı, U. (2005). Kariyer ve Yaşam Kalitesi: Klasik Kariyerden Bireysel Kariyere. A. K. (Ed.) içinde, Çalışma Yaşamında Dönüşümler (s. 429-456). Nobel Yayın: Ankara.

Boyer, E.L. (1990). Scholarship Reconsidered: Priorities of The Professoriate. Carnegie Foundation for The Advancement of Teaching. Princeton, NJ. ERIC-ED326149.

Börekçi, D. Y., & Eren, N. (2014). Kuşaklar Bazında Değişen İş Şekillendirme Davranışı: Sosyal Medya Kullanımının Etkisi. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (s. 18-24). Konya: Aybil Yayınları.

Brand, S. (2007). Nes Entrepreneurs: Please Mind The Generation Gap, London, Jul 9, s.25

Büyükakıncı, E. (2015, Mart 9). Akademik Başarı Kararlılık Gerektiriyor. (A. Telli, Röportaj Yapan)

Clark, C. M. (2001) Talking Shop: Authentic Conversation and Teacher Lerarning. Teacher College PressÇ New York.

Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2009). Generation Y: Unchartered Territory. Journal of Business & Economics Research.

Çakınberk, A. K., Öncül, M. S., Filizöz, B., Yılmaz, G., & Erturhan, H. (2013). Kadın İşgörenlerde İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İşe Tutkunluğun Aracılık Etkisi. K. D. (Ed.), G. E. (Ed.), D. E. (Ed.), & C. G. (Ed.) içinde, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 739-749). Kütahya: Nobel Yayıncılık.

Çetinsaya, G. (2014). Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası. Eskişehir: Yükseköğretim Kurulu Yayın No:2014/2.

Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 291-306.

Deem, R. Ve Lucas, L. (2007). Research and Teaching Cultures in Two Contrasting UK Policy Context: Academic Life in Education Departments in Five English and Scottish Universities. The Journal of Higher Education, 115-113.

Denli, M. (2010, Ağustos 31). Milliyet Blog. Milliyet: http://blog.milliyet.com.tr/akademik-kariyer-nasil-yapilir-/Blog/?BlogNo=261754 adresinden alınmıştır

Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2.Sayı, ISSN:1309-8012, 11-18.

Dursun, Ç., Öztürk, R., Evliyaoğlu, G., Becerikli, S. Y., Poyraz, B., & Memiş, E. (2013). Ankara Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İklimi ve Kültürü Araştırma Raporu. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Dündar, G. (2013). Kariyer Geliştirme. Ö. Sadullah, C. Uyargil, A. C. Acar, O. Özçelik, G. Dündar, İ. D. Ataay, . . . L. Tüzüner içinde, İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı (s. 267-300). İstanbul: Beta Basım.

Erçetin, Ş. (2002). Biz Akademisyenler Geleceğini Yaratmaya Yeterince Hazırlıklı Mıyız? Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 25.

Erdem, A.R. (2006). Dünyadaki Yükseköğretimin Değişimi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 299-314.

Erdoğan, H. T. (2009). Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdoğmuş, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama, Nobel Yayınları, Ankara.

Erkut, E. (2014, Ekim 3). Hürriyet Eğitim. Hürriyet: http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27323412.asp adresinden alınmıştır

Ertuğrul H. (1992). Çağdaş Eğitim ve Çağdaş Üniversite. Ankara: Başbakanlık Basımevi.

Gallavvay, Luvvell E. (1960). Academic Round Table. Journal of Higher Education. 32/1, 45.

Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi. Mersi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 66-80.

Gönen, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Kitap: İstanbul.

Güriş, S., Akyurt, N., & Angı, A. (2012). Tükenmişlik. S. Güriş, N. Akyurt, & A. Angı içinde, Akademisyenler ve Yabancı Dil (Tutum ve Tükenmişlik Analizi) (s. 53-66). İstanbul: Derin Yayınları.

Hacıefendioğlu, Ş., & Fırat, D. (2014). Sosyal Medyada Yer Alan Markalara İlişkin Marka İmajının Güven Üzerindeki Etkisi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN: 1302-6658, 87-96.

Hair, J.F. Jr. , Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). Multivariate Data Analysis, (5thEdition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. sf: 374

Hatre, K. H., & Conger, J. A. (2011). Bridging The Gap Between Gen X And Gen Y. *Journal Of LEadership Studies, 5/3*, 72-76.

Hattie, J. Ve Marsh, H.W. (2002). The Relation Between Research Productivity and Teaching Effectivenness: Complementary, Antagonistic or İndependent Construct? The Journal of Higher Education, 603-641.

Kanbur, A., & Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3/2, 27-58.

Karakütük, K. (2002). Öğretim Üyesi ve Bilim İnsanı Yetiştirme (Lisansüstü Öğretimin Planlanması). Ankara: Anı Yayıncılık.

Karasar, N. (2005). Araştırma. N. Karasar içinde, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (s. 22-40). İstanbul: Nobel Yayınları.

Karasar, N. (2005). Araştırma Süreç ve Teknikleri. N. Karasar içinde, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (s. 53-255). İstanbul: Nobel Yayınları.

KARMER. (2009). Kariyer ve Kariyer Planlama Nedir. T. Ö. (KARMER) içinde, Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı (s. 10-38). Ankara: Turgut Özal Üniversitesi.

Keser, A. (2007). İş Tatmininden Yaşam Tatminine Bireysel Tatmin. T. S. (Ed.) içinde, Endüstriyel Pskiloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi (s. 223-237). İstanbul: Beta.

Kordon, E. (2006). Yetkinliklere Dayalı Kariyer Planlama ve Endüstri Mühendisliği Öğrencileri İçin Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Korkut, H. (1992). Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları. Amme İdaresi Dergisi, 25/1, 159-174.

Korkut, H. (1999). Öğretim Üyelerinin Pedagojik Formasyon Gereksinimleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 5/4.

Köksoy, Mümin. (1998). Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler. Çınar Matbaası. İstanbul.

Lahaye, W., Poutois, J.-P., & Desmet, H. (2011). Kuşak Portreleri. W. Lahaye, J.-P. Poutois, & H. Desmet içinde, Kuşaktan Kuşağa Aktarım (Çocuklarımız Çocuklarını Nasıl Eğitiyor?) (s. 131-192). İstanbul: İletişim Yayınları.

Lower, J. (2008). Brace Yourself Here Comes Generation Y. American Association of Critical-Care Nurses, 28(5), 80-85.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. Evaluating stress: A book of resources, 3, 191-218.

Maslow, A. (1943, Temmuz). A Theory Of Human Motivation. Psychological Review, Vol 50(4), s. 370-396.

Mavi Gezegen. (2011, Ağustos 22). Mavi Gezegen. Sakarya Üniversitesi Mavi Gezegen Uluslararası İlişkiler Kulübü: http://www.uik.sakarya.edu.tr/?p=18 adresinden alınmıştır

Mengi, Z. (2009). BB, X, Y ve Z Kuşakları Birbirinden Çoook Farklı. Hürriyet İK, 11 Ekim 2009.

Okan, E. Y., & Yalman, N. (2013). Türkiye'de Tartışmalı Reklamlar: Kuşaklar Arası Karşılaştırma. Hacettep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31/2, 135-152.

Öncül, M. S., Tağraf, H., & Özkan, A. M. (2013). Akademik Personelde İşkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde Bir Araştırma. K. D. (Ed.), G. E. (Ed.), D. E. (Ed.), & C. G. (Ed.) içinde, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ISSN: 978-605-133-550-6 (s. 181-185). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.

Özer, B. (2014, Temmuz-Ağustos). Xerox Türkiye Genel Müdürü İle Çalışan Bağlılığı Üzerine. (H. B. Review, Röportaj Yapan)

Özer, P. S., Eriş, E. D., & Özmen, Ö. N. (2013). Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 38, 123-142.

Özer, P. S., Eriş, E. D., & Özmen, Ö. N. (2014). İnsan Kaynakları yönetimi Stratejilerinin Yeni Kuşağın Farklılaşan İş Değerleri Açısından Değerledirilmesi. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (s. 3-6). Konya: Aybil Yayınları.

Özer, Y. (2001). İnsan Kaynaklarında Yeni Açılımlar: Ne Yalan Ama, Hayat Yayınları, İstanbul.

Samen, S., Portakal, S., & Akgündüz, K. (2014). Örgütsel Hedefler ve Bireysel Beklentiler: Türkiye Y Kuşağı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerine Bir Araştırma. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (s. 7-17). Konya: Aybil Yayınları.

Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörüler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Seçer B. Ve Çınar E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18/2, 49-62.

Seçkin, F. S. (2000). Türkiye'nin Kuşak Profili. Capital Dergisi, 12, 100-106

Schulze, S. (2006). Factors Influencing The Job Satisfaction Of Academics İn Higher Education. South African Journal of Higher Education, 318-335.

Sırım, V. (2006). Y Kuşağının Özgürlük Esareti, Zafer Dergisi Yazıları, 14

Smith, K. T. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y. Services Marketing Quarterly, 31:4, 434-447.

Spence, J. T. Ve Robbins, A. S. 1992. Workaholism Definition, Measurement and Preliminary Results, Journal of Personality Assessment, 58/1, 160-178.

Spring, Joel. American Education: An Introduction to Socia and Political Aspects. 5 Edition. Longman Publishing Group. 1991.

Tarhan, N. (2012, Şubat 27). Genç Çalışanlar Eğitime ve İş/Özel Hayat Dengesine Ücretten Daha Fazla Önem Veriyor. PwC: http://www.pwc.com.tr/tr/press-releases/2012/pages/27-02-2012.jhtml adresinden alınmıştır

Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(1), 203-233.

Türk, A. (2013). Y Kuşağı. İstanbul: Kafekültür Yayıncılık.

Türk, A. (2013). Y Kuşağı İçin Sosyoloji Sözlüğü. İstanbul: Kafekültür Yayıncılık.

Türkmen, M. ve Yıldız, K. (2012). Çalışma Hayatında Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Yönetimi, Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, 7/1, 4-17.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social. Journal of Management 36/5, 1117-1142.

UNESCO (2000). Yirmi Birinci Yüzyılda Yükseköğretim Vizyon ve Eylem. Yükseköğretim Dünya Konferansı, Çalışma Raporu, Paris, 5-9 Ekim 1998, Türkçe'ye Uyarlayan: Gülsün Baskan. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 22.

United Nations Joint Staff Pension Fund. (2014, Temmuz 5). Unated Nations. Unated Nations Web Sitesi: http://www.un.org/staffdevelopment/pdf/Designing%20Recruitment,%20Selection%20&%20Talent%20Management%20Model%20tailored%20to%20meet%20UNJSPF's%20Business%20Development%20Needs.pdf adresinden alınmıştır

Ülker, H. (2013). Y Kuşağı da Neyin Nesi? Cumhuriyet bilim Teknoloji Dergisi, S.1395.

Ünal, A. T. (2014, Ocak 4). Hakkımızda: Açık Bilim. Açık Bilim Web Sitesi: http://www.acikbilim.com/2013/09/dosyalar/nesiller-ayriliyor-x-y-ve-z-nesilleri.html adresinden alınmıştır

Ünaldı, M. (2012). Bavulunuzda Neler Var? İstanbul: Sokak Kitapları Yayınları.

Wikimedia Foundation. (2014, Ocak 6). Hakkımızda: Wikipedia. Wikipedia Web sitesi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Kevin_Carter adresinden alınmıştır

Wikipedi. (2014, Mayıs 13). Y Nesli. Ağustos 3, 2014 tarihinde Wikipedi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Y_nesli adresinden alındı

YÖK. (2015, Mart 10). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. Yükseköğretim Kurulu: https://istatistik.yok.gov.tr/ adresinden alınmıştır

Zaman, M.Q. (2004). Review of The Academic Evidence on The Relationship Between Teaching and Research in Education. London: Department for Education and Skills. ISBN:1-84478-162-3.

Zincirkıran, M., & Mete, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finansal & Ekonomik Yorumlar, 51/590*, 103-114.

Ek-1 : Akademik Unvan Durumuna Göre Karşılaştırmada Çıkan Post-hoc Test Sonuçları

MultipleComparisons (LSD)			MeanDifference (I-J)	Std. Error	Sig.
Üniversitenin sunduğu imkanlar	Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	-,28371*	0,1284	,028
		Yrd.Doçent	-0,0874	0,1487	,557
		Okutman	-,51975*	0,2077	,013
		Doktor	0,0360	0,2398	,881
	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	,28371*	0,1284	,028
		Yrd.Doçent	0,1963	0,1773	,269
		Okutman	-0,2360	0,2291	,304
		Doktor	0,3197	0,2586	,217
	Yrd.Doçent	Araştırma Görevlisi	0,0874	0,1487	,557
		Öğretim Görevlisi	-0,1963	0,1773	,269
		Okutman	-0,4323	0,2411	,074
		Doktor	0,1235	0,2693	,647
	Okutman	Araştırma Görevlisi	,51975*	0,2077	,013
		Öğretim Görevlisi	0,2360	0,2291	,304
		Yrd.Doçent	0,4323	0,2411	,074
		Doktor	0,5558	0,3058	,070
	Doktor	Araştırma Görevlisi	-0,0360	0,2398	,881
		Öğretim Görevlisi	-0,3197	0,2586	,217
		Yrd.Doçent	-0,1235	0,2693	,647
		Okutman	-0,5558	0,3058	,070
Sosyal imkanlar	Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	,35310*	0,1573	,026
		Yrd.Doçent	0,3191	0,1822	,081
		Okutman	0,1879	0,2544	,461
		Doktor	,75758*	0,2938	,010
	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	-,35310*	0,1573	,026
		Yrd.Doçent	-0,0340	0,2172	,876
		Okutman	-0,1652	0,2805	,556
		Doktor	0,4045	0,3167	,203
	Yrd.Doçent	Araştırma Görevlisi	-0,3191	0,1822	,081
		Öğretim Görevlisi	0,0340	0,2172	,876
		Okutman	-0,1313	0,2952	,657
		Doktor	0,4384	0,3298	,185
	Okutman	Araştırma Görevlisi	-0,1879	0,2544	,461
		Öğretim Görevlisi	0,1652	0,2805	,556
		Yrd.Doçent	0,1313	0,2952	,657
		Doktor	0,5697	0,3745	,129
	Doktor	Araştırma	-,75758*	0,2938	,010

		Görevlisi			
		Öğretim Görevlisi	-0,4045	0,3167	,203
		Yrd.Doçent	-0,4384	0,3298	,185
		Okutman	-0,5697	0,3745	,129
Yöneticinin yapısı ve tavırları	Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	-,31053*	0,1448	,033
		Yrd.Doçent	0,2324	0,1700	,173
		Okutman	-0,2285	0,2341	,330
		Doktor	,70595*	0,2704	,010
	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	,31053*	0,1448	,033
		Yrd.Doçent	,54289*	0,2018	,008
		Okutman	0,0821	0,2581	,751
		Doktor	1,01648*	0,2914	,001
	Yrd.Doçent	Araştırma Görevlisi	-0,2324	0,1700	,173
		Öğretim Görevlisi	-,54289*	0,2018	,008
		Okutman	-0,4608	0,2731	,093
		Doktor	0,4736	0,3047	,121
	Okutman	Araştırma Görevlisi	0,2285	0,2341	,330
		Öğretim Görevlisi	-0,0821	0,2581	,751
		Yrd.Doçent	0,4608	0,2731	,093
		Doktor	,93442*	0,3446	,007
	Doktor	Araştırma Görevlisi	-,70595*	0,2704	,010
		Öğretim Görevlisi	-1,01648*	0,2914	,001
		Yrd.Doçent	-0,4736	0,3047	,121
		Okutman	-,93442*	0,3446	,007

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

Ek-2 : Akademik Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmada Çıkan Post-hoc Test Sonuçları

MultipleComparisons (LSD)			MeanDifference (I-J)	Std. Error	Sig.
Üniversitenin sunduğu imkanlar	İlk sene	2- <5 arası	,26463*	0,1238	,033
		5- <8 arası	,45040*	0,1443	,002
		8 ve üzeri	,44966*	0,1740	,010
	2- <5 arası	İlk sene	-,26463*	0,1238	,033
		5- <8 arası	0,1858	0,1215	,128
		8 ve üzeri	0,1850	0,1557	,236
	5- <8 arası	İlk sene	-,45040*	0,1443	,002
		2- <5 arası	-0,1858	0,1215	,128
		8 ve üzeri	-0,0007	0,1725	,997
	8 ve üzeri	İlk sene	-,44966*	0,1740	,010
		2- <5 arası	-0,1850	0,1557	,236
		5- <8 arası	0,0007	0,1725	,997
Sosyal imkanlar	İlk sene	2- <5 arası	-0,0051	0,1532	,973
		5- <8 arası	,40094*	0,1784	,025
		8 ve üzeri	0,1737	0,2152	,420
	2- <5 arası	İlk sene	0,0051	0,1532	,973
		5- <8 arası	,40604*	0,1504	,007
		8 ve üzeri	0,1788	0,1926	,354
	5- <8 arası	İlk sene	-,40094*	0,1784	,025
		2- <5 arası	-,40604*	0,1504	,007
		8 ve üzeri	-0,2272	0,2132	,288
	8 ve üzeri	İlk sene	-0,1737	0,2152	,420
		2- <5 arası	-0,1788	0,1926	,354
		5- <8 arası	0,2272	0,2132	,288
Yöneticini yapısı ve tavırları	İlk sene	2- <5 arası	,30601*	0,1372	,027
		5- <8 arası	,66084*	0,1603	,000
		8 ve üzeri	,94114*	0,1923	,000
	2- <5 arası	İlk sene	-,30601*	0,1372	,027
		5- <8 arası	,35483*	0,1346	,009
		8 ve üzeri	,63513*	0,1714	,000
	5- <8 arası	İlk sene	-,66084*	0,1603	,000
		2- <5 arası	-,35483*	0,1346	,009
		8 ve üzeri	0,2803	0,1904	,142
	8 ve üzeri	İlk sene	-,94114*	0,1923	,000
		2- <5 arası	-,63513*	0,1714	,000
		5- <8 arası	-0,2803	0,1904	,142

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

Ek-3 : Anket – Soru Formu

1. Doğum yılınızın ait olduğu aralığı işaretleyiniz.					
1981-1990		1991-2000			
2. Akademik unvanınız.					
Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Okutman	Doktor	Yrd. Doç.	Doçent
3. Cinsiyetiniz.					
Kadın		Erkek			
4. Medeni Durumuz.					
Evli		Bekar		Dul / Boşanmış	
5. Çalıştığınız Kurum.					
Kamu		Özel/Vakıf			
6. Çalıştığınız Fakülte / Yüksekokul					
Sosyal / Sözel Bilimler					
Sayısal / Teknik Bilimler					
7. Akademisyen olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz?					
…… yıl					

8. Kariyer Planlamanız esnasında kimden yardım aldınız?				
Ailemden	Dostlarımdan	Eğiticilerimden	Yöneticilerimden	Kendi Kararım

9. Akademisyen olma nedenlerinizi en önemli neden 1, en önemsiz neden 9 olmak üzere 1'den 9'a kadar sıralayınız.	
Eğitmeyi ve öğretmeyi çok seviyorum	
Araştırma ve yenilikler yaratmayı çok seviyorum	
Eserler yayımlayarak adımın duyulmasını istiyorum	
Ailem ve sevenlerimin ısrarlarını kıramadım	
Toplumsal bir saygınlık kazanmak istiyorum	
Farklı kariyer hedeflerine geçişin daha kolay olacağını düşünüyorum	
Eğitim hayatımdaki başarılarımı bu şekilde taçlandırmak istiyorum	
Bana bu işin fazlasıyla yakıştığını düşünüyorum	
Ekonomik refahımın bu meslekte daha yüksek olacağını düşünüyorum	

10. Akademik hayatınızı Türkiye dışında bir yerde sürdürmek ister miydiniz?					
Evet		Hayır		Emin Değilim	

11. 10. Sorunun cevabı evet ise, akademisyen olarak nerede çalışmak isterdiniz?	
Avrupa Ülkeleri	
Amerika / Kanada	

Avustralya	
Çin / Uzakdoğu	
Diğer (Lütfen Belirtiniz) ……	

12. 10. Sorunun cevabı evet ise, neden akademisyen olarakTürkiye dışında çalışmak isterdiniz?

Ekonomik nedenler	
Politik Nedenler	
Kültürel Nedenler	
Sosyal Nedenler	
Dierğ (Lütfen Belirtiniz) ……..	

13. 10. Soruya cevabınız hayır ise, akademisyen olarak Türkiye'de çalışmak istemenize yönelik aşağıdaki ifadeleri en önemli neden 1, en önemsiz neden 5 olmak üzere, 1'den 5'e kadar sıralayınız.

Ailem ve sevdiklerimle bir arada olmak istiyorum	
Türkiye standartlarının diğer ülke standartlarıyla aynı olduğunu düşünüyorum	
Kendi ülkemde kendimi daha rahat hissediyorum	
Türkiye'de daha büyük fırsatlar olduğunu düşünüyorum	
Farklı ülkelerin farklılıklarına alışamamaktan çekiniyorum	

14. Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı belirtiniz.

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	NE KATILIYORUM NE	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
KURUM (ÜNİVERSİTE) HAKKINDA					
Yükselme imkanları adildir.					
Tüm akademisyenler kaynak ve fırsatlardan eşit şekilde faydalanır.					
Yeni fikir ve önerilere değer verilir.					
Ders programı ve faaliyetler konusunda zamanlama oldukça profesyoneldir.					
Bilgi akışı ve şeffaflık yüksektir.					
Sorunların üst yönetimle paylaşımı mümkün ve sonuç vericidir.					
Benimle ilgili olabilecek veya beni etkileyebilecek konularda fikrim alınır.					
Öğrenci tavır ve davranışları, benim					

performansımı etkiler.					
Üniversitem bilimsel çalışma ve katılımları destekler ve masrafları karşılar.					
Görev ve sorumluluk tanımları eksiksiz ve profesyonelcedir.					
Üniversitem bana prestij kazandırır.					
Üniversitemin ülke genelinde yüksek bir saygınlığı vardır.					
Üniversitemde akademisyenler hak ettikleri itibarı görmezler.					
Çabalarım ve başarılarım takdir edilmez.					
MALİ VE SOSYAL İMKANLAR					
Maaşım hak ettiğimin altındadır.					
Yemek imkanları iyidir.					
Sağlık ve spor imkanları iyidir.					

Ulaşım imkanları iyidir.					
internet erişimi iyidir.					
Çalışma ortamı imkanları (ofis) iyidir.					
Fotokopi ve yazıcı imkanları iyidir.					
SOSYAL GÜVENCE					
İş kaybetme korkum vardır.					
Sözleşmenin yenilenmeme ihtimali korkum vardır.					
YÖNETİCİ					
Yöneticim yetenekli ve görevi için yeterlidir.					
Yöneticim akıllı ve mantıklı.					
Yöneticim dürüst.					
Yöneticim sadece kendini düşünür.					
Yöneticim beni her durumda ve koşulda destekler.					
Yöneticim gelişimim için katkı sağlar.					
Yöneticimin tavrı beni					

rahatsız eder.					
Yöneticimin verdiği tüm görevler benim gelişimime katkıda bulunur.					
İstememe rağmen yöneticimin derslerini vermek zorunda bırakılıyorum.					
İŞ ARKADAŞLARI					
Ekip çalışmasına uygun bir iş ortamım var.					
Mesai arkadaşlarım yardımsever ve paylaşımcıdır.					
Mesai arkadaşlarım her durumda bana saygı duyar.					
Mesai arkadaşlarım alanlarında uzmandır.					
İŞ VE BİREYSEL ÇALIŞMA PERFORMANSI					
İşim bireysel yeteneklerimle uyumlu.					
İşimi severek yapıyorum.					
Tüm potansiyelimi işime yansıtabiliyorum.					

Yaptığım iş, kişisel gelişimimi destekliyor.					
İşim, kariyer gelişimimi destekliyor.					
Ders saati yoğunluğum çok fazla.					
Verdiğim dersler uzmanlık alanımın dışında.					
Akademik çalışmalarım için yeterli zamanım yok.					
Bilimsel çalışma kazanımlarıma, başkaları da ortak oluyor.					
Finansal problemlerim beni meşgul ediyor.					
Ders programım dışındaki zamanlarda serbestim.					
Ne zaman istersem, izin alabilirim.					
Diğer üniversitelerde ders vermek için izin alabilirim.					
İdari faaliyet ve görevler çok fazla zamanımı alıyor.					

İstemediğim halde, idari bir takım görevler yapmak zorunda bırakılıyorum.					