T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KUŞAKLAR: KUŞAKLARIN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

KANİYE OYA ŞALAP
2501130120

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. MELTEM DELEN

İSTANBUL-2016

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
1982 ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : **KANİYE OYA ŞALAP** Numarası : **2501130120**

Anabilim/Bilim Dalı : **ÇALIŞMA EKONOMİSİ** Danışman Öğretim Üyesi : **DOÇ.DR.MELTEM DELEN**

Tez Savunma Tarihi : **14/07/2015** Tez Savunma Saati : **14:00**

Tez Başlığı : **ÇALIŞMA YAŞAMINDA KUŞAKLAR: KUŞAKLARIN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN YALAŞIMLARI**

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin **36. Maddesi** uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜ'NE** ~~OYBİRLİĞİ~~ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1 . DOÇ.DR.MELTEM DELEN		Kabul
2- DOÇ.DR.UMUT OMAY		Kabul
3- YRD.DOÇ.DR.TOLGA ÖCAL		Düzeltme

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1-DOÇ.DR.ŞELALE UŞEN		
2-YRD.DOÇ.DR.IŞIL KARATUNA		

ÖZ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KUŞAKLAR:

KUŞAKLARIN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

KANİYE OYA ŞALAP

Günümüzde Bebek Patlaması Kuşağı, X ve Y Kuşağının birlikte çalışma imkânı bulması sonucunda, kuşak farklılıklarının incelenmesine yönelik çalışmalar önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle, diğer kuşaklardan belirgin şekilde ayrılan Y Kuşağının işgücü içerisindeki oranın yükselmesi, çalışma yaşamında farklılıkların çeşitlenmesine neden olmuştur.

Bu çalışmada, batılı kökene sahip olan kuşak kuramları incelenmiştir. Türkiye'de yapılan kuşak çalışmalarına yer verilmiştir. Ancak Türkiye'ye özgü bir kuşak kuramı bulunmadığından, Türkiye siyasi tarihinden yararlanılarak kuşak kuramlarının yerelleştirilmesine özen gösterilmiştir. Bu şekilde kuşakların mekânsal özelliği korunmaya çalışılarak, kuşak farklılıkları ve bu farklılıkların sonuçları değerlendirilmiştir.

Ayrıca, Türkiye'de son dönemlerde güncel bir sorun olarak karşımıza çıkan iş ve özel yaşam dengesizliği göz önüne alınarak, kuşakların iş ve özel yaşam dengesi algısına yönelik nitel bir araştırma yapılmış, kuşak üyelerinin iş, aile ve sosyal yaşam algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda, Bebek Patlaması Kuşağı, X ve Y Kuşağı üyelerinin iş ve özel yaşam dengesi algısına yönelik yaklaşımları değerlendirilmiştir. Kuşakların iş ve özel yaşam dengesine yönelik algı farklılıkları analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kuşak Kuramı, İş ve Özel Yaşam Dengesi, Kuşakların Algı Farklılıkları

ABSTRACT

GENERATIONS IN WORK LIFE: APPROACHES OF GENERATIONS REGARDING PROFESSIONAL AND PRIVATE LIFE BALANCE

KANİYE OYA ŞALAP

Today, as a result of the fact that Baby-Boom Generation, X, and Y Generation has found the chance of working together, studies aimed at the examination of generation gaps have begun to gain importance. Especially, the rise of the rate of Y generation, which differs distinctly from other generations, within labor force has caused diversification of differences in work life.

In this study, generation theories having western origin have been examined. Generation studies conducted in Turkey have been included. However, there is no generation theory specific to Turkey, attention has been paid to localize the generation theories by utilizing Turkey's political history. Thus, generation gaps and the results of these gaps have been evaluated by attempting to preserve spatial characteristics of generations.

In addition, a qualitative research has been done for the professional and private life balance perception of generations by considering professional and private life unbalance confronting us as a current issue in Turkey recently, business, family and social life perception of generation members has been attempted to be measured. As a result of the interviews made, approaches of the members of Baby-Boom Generation, X, and Y Generation for professional and private life balance perception have been evaluated. Perception differences of generations for professional and private life balance have been analyzed.

Keywords: Generation Theory, Professional and Private Life Balance, Perception Differences of Generations

ÖNSÖZ

Sanayi Devriminden bu yana üretimde yer alan“insan” faktörü, makinenin bir uzantısı olarak görülmüştür. Uzun bir geçmişe sahip olmamakla birlikte insanın duygu ve düşünceleriyle bir bütün olduğu fikri kabul edilmiş olup sosyal bilimlerin bir çalışma alanı halinde gelmiştir.

Bir insanın çalışmaya duyduğu ihtiyaç, fiziksel ve sosyal gereksinimlerin karşılanmasıyla birlikte toplum içerisinde varlığını sürdürülebilmenin de bir koşulunu oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışmanın insan için ne ifade ettiği, çalışma dışı yaşamın nasıl etkilendiği de önem kazanmaktadır.

Son yıllarda insanın bir bütün olarak kabul edilmesi, çalışan bireylerin iş ve özel yaşam dengesine yönelik yaklaşımlarının da inceleme alanı bulmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında yaşanan dönüşümler, Türkiye tarihinde alışılmış olan iş ve özel yaşamın farklılaşmasına neden olmuş ve radikal dönüşümler Y Kuşağı gibi farklı bir çalışan profilini oluşturmuştur. Bu anlamda günümüzde üç farklı kuşağın birlikte çalışma imkânı bulmuş olması, iş ve aile yaşamı dengesi/dengesizliğinin değişkenleri açısından farklı algıların gelişmesine neden olmuş ve bu çalışmada yer edinmiştir.

Tez çalışmasının başlangıcından tamamlanmasına kadar geçen tüm süreçte, beni her zaman özveri ve sabırla destekleyen değerli tez danışmanım Doç. Dr. Meltem DELEN’e, karşılaşılan zorlu süreçlerde değerli görüşlerini esirgemeyen, bölümümüzün nadide hocalarından Doç. Dr. Şelale UŞEN’e en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek Lisans eğitim hayatım boyunca bir özel sektör işvereni olarak beni destekleyen ve bütün yolları açan Sayın Dr. Resul KURT’a, tez çalışmam boyunca en ihtiyaç duyduğum anda canla başla çalışarak yardımlarını esirgemeyen, hem iş arkadaşım hem ev arkadaşım Gizem EROĞLU’na, yine benden sevgisini ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen sevgili anne ve babama çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
RESİMLER LİSTESİ ..... **x**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xi**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAK KURAMLARI

1.1. KUŞAK KAVRAMI 6
1.2. KUŞAK KURAMLARI 10
1.2.1. Batılı Kuşak Kuramları 11
1.2.2. Türkiye'de Kuşak Çalışmaları 19
1.2.3. Kuşak Kuramlarının Eleştirisi 22
1.3. TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRMALI OLARAK KUŞAKLAR 25
1.3.1. Bebek Patlaması Kuşağı (1945-1964) 26
1.3.1.1. Dönemin Özellikleri 26
1.3.1.2. Kuşağın Özellikleri 31
1.3.2. X Kuşağı (1965-1979) 33
1.3.2.1. Dönemin Özellikleri 33
1.3.2.2. Kuşağın Özellikleri 36
1.3.3. Y Kuşağı (1980-1995) 38
1.3.3.1. Dönemin Özellikleri 38
1.3.3.2. Kuşağın Özellikleri 43

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

2.1. İŞ VE ÖZEL YAŞAMA AİT KAVRAMLAR 47
2.1.1. Çalışma Kavramı 47
2.1.2. Çalışma Yaşamı 48
2.1.3. Aile Yaşamı ve Aile İçi Roller 52
2.1.4. Özel Yaşam ve Boş Zaman 54
2.1.5. Denge 55
2.2. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ 56
2.2.1. Çalışanlar Açısından İş ve Özel Yaşam Dengesi 58
2.2.2. Firmalar Açısından İş ve Özel Yaşam Dengesi 58
2.3. SONUÇLARI BAKIMINDAN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİZLİĞİ. 61
2.3.1. Fiziksel Sağlık Problemleri 61
2.3.2. Ruhsal (Mental) Sağlık Problemleri 62
2.4. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI 66
2.4.1. Zaman Esaslı Çatışma 68
2.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma 68
2.4.3. Davranış Esaslı Çatışma 69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE KUŞAKLARIN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

3.1. TÜRKİYE'DE İŞ ve ÖZEL YAŞAMININ GENEL ÖZELLİKLERİ 70
3.1.1. İş Yaşamının Genel Özellikleri 70
3.1.1.1. Çalışma Süreleri 71
3.1.1.3. Ücret 72
3.1.2. Türkiye'de Özel Yaşam 75
3.2. TÜRKİYE'DE İŞ VE ÖZEL YAŞAMDENGESİNE YÖNELİK UYGULAMALAR 78

3.2.1. İş Mevzuatında Yer Alan Düzenlemeler 79
3.2.2. Firma Uygulamaları 81
3.3. KUŞAKLARIN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI 84
3.3.1. Metodoloji 84
3.3.1.1. Amaç 84
3.3.1.2. Yöntem 85
3.3.1.3. Çalışma Grubu 86
3.3.1.4. Verilerin Toplanması 91
3.3.2.Bulgular 91
3.3.2.1. İşyerinde Çalışma Koşulları ve İlişkilerine Dair Bulgular 91
3.3.2.2. İşyerinde Devam Etme Düşüncesi 97
3.3.4.3. Aile Yaşamındaki Sorumluluklar ve Sosyal Yaşam 101
3.3.3. Değerlendirme 105
SONUÇ 109
EK 1: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU 112
KAYNAKÇA 113

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No:

TABLO 1: Batılı Kuşak Kuramları 17

TABLO 2: Kuşakların Özellikleri 45

TABLO 3: Firmaların İş Ve Özel Yaşam Dengesi Politikaları 60

TABLO 4: Sağlık Problemlerini Bildiren Çalışanların Çalışma Saatlerine Göre Oranı (%) 62

TABLO 5: Dünyada ve Türkiye'de Ortalama Haftalık Çalışma Süresi (Saat) 72

TABLO 6:Dünyada ve Türkiye'de Gerçek Asgari Ücret (Dolar) 74

TABLO 7: Mutluluk Kaynağı Olan Kişiler (%) (2014-2015) 76

TABLO 8: Mutluluk Kaynağı Olan Değerler (%) (2015-2016) 76

TABLO 9: Türkiye'de Çalışanların Çalışma Dışı Faaliyetlere Ayırdıkları Zaman (%) (2015) 77

TABLO 10: Türkiye'de Firmaların Sağladığı Yan Haklar 82

TABLO 11: Kuşak Grupları ve Demografik Özellikleri 88

TABLO 12:Kuşakların İş ve Özel Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımlarının Analizi 107

RESİMLER LİSTESİ

Sayfa No:

RESİM 1: 1960 Tarihli Personel İşleri İşe Alım İlanı 41

RESİM 2: 2016 Tarihli Personel Özlük İşleri Uzmanı İşe Alım İlanı..... 41

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1: Strauss-Howe Tarihi Dönemler 14

ŞEKİL 2: Strauss-Howe Karakter Tipleri 16

KISALTMALAR LİSTESİ

A.g.e.	:	Adı geçen eser
A.g.m	:	Adı geçen makale
Bknz.	:	Bakınız
BP	:	Bebek Patlaması Kuşağı
Çev.	:	Çevirmen
D.Y.	:	Doğum Yılı
Ed.	:	Editör
RG	:	Resmi Gazete
s.	:	Sayfa
TDK	:	Türk Dil Kurumu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
ILOSTAT	:	Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik Portalı
OECD. Stat	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü İstatistik Portalı
Türk-İş	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İŞK.	:	İş Kanunu
m.	:	Madde

.

GİRİŞ

Bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığı çalışma, Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Üretim, ücretli çalışanların istihdam edildiği büyük fabrika ve atölyelerde gerçekleştirilmiştir. Zaman içerisinde istihdama duyulan ihtiyaç artmış ve tarımda çalışan nüfus, kentlerde ücret karşılığı çalışan nüfusa dâhil olmaya başlamıştır. Kentlerde artan nüfus, aynı zamanda kendi alternatifini kolayca yaratabilen işgücünü oluşturmuştur. Dolayısıyla düşük ücret ve kötü çalışma koşulları ortaya çıkmıştır. Bu süreçte çalışanlar, üretime katılan makinelerden farksız bir biçimde çalışma yaşamında yer almışlardır. Böylece, bağımlı çalışmanın ilk aşamalarında çalışanlar duygu ve düşüncelerinden ayrı olarak değerlendirilmişlerdir.

Mal ve hizmet üretiminin daha seri ve düşük maliyetle yapılabilmesi için üretim sürecinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu anlamda bağımlı çalışmanın ikinci aşamasında, işletmelerin karmaşık yapısı düzenli bir hale getirilmiştir. Çalışanlar arasında hiyerarşik düzen oluşturularak, görev dağılımları yapılmıştır. Böylece çalışma grupları arasında sağlıklı iletişim sağlanarak, üretim süreci birbirine bağlı görevlerle sistematik hale getirilmiştir. Çalışanların birbiriyle iletişim içerisinde oldukları kabul edilmiş, gruplar görev tanımlarına göre birimlere ayrılmıştır.

Bağımlı çalışmanın üçüncü aşamasında, daha kaliteli bir üretim yapılabilmesi için performans, verimlilik, yetkinlik gibi değerlere önem verilmiştir. Çalışanların daha iyi performans gösterebilmeleri için eğitim, ödüllendirme, kariyer geliştirme programları düzenlenmiştir. Belirlenen hedeflere ulaşan başarılı çalışanlara ücret, prim ve ikramiye gibi ödüller verilerek, çalışanların iş aidiyet algıları olumlu yönde değiştirilmiştir. Böylece çalışanlardan olağanın üzerinde verimlilik elde edilmiştir. Ayrıca sürdürülebilir istihdam sağlanarak uzun vadede çalışanların uzmanlıklarından fayda sağlanabilmiştir. Bu şekilde bağımlı çalışmanın üçüncü aşamasında çalışanların duygu, düşünce ve davranışlarıyla bir bütün olduğu fikri kabul edilmiştir.

Çalışanların farklı karakterlere ve özelliklere sahip olması nedeniyle işletme içerisinde farklılıklar görülebilmektedir. Bu farklılıklar, çalışanlar arasında iletişimin gelişmesine olumsuz yönde etki etmekte ve üretim sürecinde aksamalar yaşanmaktadır. Bu anlamda çalışanların sağlıklı iletişim kurabilmeleri, bir başka ifadeyle bir arada istihdamın sağlanabilmesi için bu farklılıkların ortak bir hedefte birleştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle etnik köken, yaş, cinsiyet gibi farklılık kaynakları doğru şekilde yönetilmeli ve çalışanların öz değerlerine önem verilmelidir. Ancak bu farklılıkların yönetilebilmesi, aile yaşamı ve sosyal yaşam gibi çalışma yaşamı çevresinin de dikkate alınmasıyla sağlanabilecektir. Bu anlamda işletmeler, çalışanların beklentileri, kariyer hedefleri, sosyal konumları ve rollerine yönelik politikalar geliştirmektedir. Aile yaşamını destekleyen maddi ve manevi sosyal haklar ile çalışanların iş yaşamında sosyalleşmelerini sağlayacak etkinliklerin yapılması bu politikalar arasındadır. Bu şekilde bağımlı çalışmanın dördüncü aşamasında çalışanların iş ve özel yaşamları birlikte değerlendirilmiştir.

Bağımlı çalışma yaklaşımının değişmesi sonucunda, çalışanların duygu, düşünce, davranış ve algılarına yönelik çalışmalar önem kazanmıştır. Çalışanlar arasındaki farklılıkların, işletmelerin ortak hedeflerini olumsuz etkilediğinin kabul edilmesi ve bu yönde politikalar geliştirilmesi, bu çalışmaların önem kazanmasında etkili olmuştur. Günümüzde, bu çalışmalar arasında en popüler olanlardan biri, çalışma yaşamında kuşaklar ve kuşakların algısıdır. Kuşak çalışmaları, çalışma yaşamında farklılıkların yönetilmesi açısından önemli olmakla birlikte, özellikle Türkiye'de, gerek akademik çalışmalarda gerekse de çalışma hayatının popüler yazılarında yer edinmeye başlamıştır.

Çalışma yaşamında kuşaklar ise, farklı yaş grubundaki çalışanların, farklı düşünce ve davranışlar göstermesi ile ilgilidir. Farklı yaş grupları arasında bağımlı çalışma algısı, sorun çözme biçimi, kariyer beklentisi değişkenlik gösterebilmektedir. Yaş gruplarının ayırt edilmesinde, batılı bir kökene sahip olan kuşak kuramlarından yararlanılmaktadır. Kuşak kuramları, belirli tarihler arasında doğan ve içerisinde bulundukları toplum kültürüne göre benzer düşünce, duygu ve davranışlara sahip bireylerin sınıflandırılmasıyla oluşturulmuştur. Sınıflandırma yapılırken, radikal

toplumsal değişmeler esas alınmıştır. Günümüzde işgücüne katılan ve kuşak kuramlarında tanımlanmış kuşaklar, yaklaşık olarak 1945-1964 yılları arasında doğan Bebek Patlaması Kuşağı, 1965-1979 tarihleri arasında doğan X Kuşağı ve 1980-1995 tarihleri arasında doğan Y Kuşağı'dır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında doğan Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, toplumsal kurumların yeniden yapılanmasına, milletlerin barış ve özgürlük çağrısına, sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanmasına ve ülkelerin hukuki yapılandırma sürecine şahit olmuşladır. Ayrıca sosyal devlet anlayışı bu dönemde gelişmeye başlamıştır. Bu anlamda Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, siyasi anlamda katılımcı bir yaklaşım sergilemişlerdir. Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, kurallarına bağlı olmayı ve belirli bir sistematik düzende yaşamayı tercih etmektedirler. Kuralsızlık onlar için bir düzensizlik halidir ve bu durum, kalitesiz bir yaşam anlamına gelmektedir. Dolayısıyla planlı bir gelecek kurarak yaşamaya önem verirler. Savaşın ağır sonuçlarını öğrenmeleri sonucunda, birlikte yaşamayı ve birlikte karar almayı tercih etmektedirler. Bu anlamda onlar için çalışma yaşamı sadece para kazanmak anlamına gelmemektedir. İşyeri ortamı onlar için aile kadar değerlidir. Bu anlamda yapmış oldukları işe sadakatle bağlıdırlar.

X Kuşağı üyeleri ise yeniden yapılandırılan kurumların işlevselliğini kaybettiği, görüş ayrılıklarının belirgin hale geldiği, özgürlük ve barış ortamının bozulmaya başladığı ve toplumsal etkileri önemli olan televizyon gibi iletişim araçlarının yaygınlaşmaya başladığı döneme şahit olmuşlardır. Kendilerinden önce gelen Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri kadar siyasi anlamda katılımcı olamamışlardır. Siyasi ve ekonomik çalkalanmaların arasında kaldıkları için kötü yaşam koşullarına karşı tedbirli olmak adına birikime ve zenginliğe önem vermişlerdir. Çalışma yaşamı onlar için maddi kazanç sağladığı kadar toplumsal statü kazanmak için de önemlidir. Bu anlamda daha iyi çalışma koşullarını sağlamayı tercih etmektedirler.

Y Kuşağı üyeleri, bilginin ve iletişimin hızla yayıldığı, teknolojinin radikal şekilde geliştiği, eğitime ve uzmanlığa verilen önemin arttığı bir döneme şahit olmuşladır. Gelişen teknoloji sayesinde kültürler arası etkileşim hızla yayılmış ve Y

Kuşağı üyeleri farklı kültürlerden etkilenmiştir. Bu anlamda Y Kuşağı döneminde, toplumların katı olarak değerlendirilen gelenek ve görenekleri yıkılmaya başlamıştır. Kendinden önce gelen kuşakların yaşadıkları acı tecrübelerinden uzakta büyütülmüş olmaları nedeniyle, kendi öz değerlerine sıkı sıkıya bağlıdırlar. Bu nedenle kendi duygu ve düşüncelerine önem verirler ve kendilerini diğer insanlardan ayırt edici özelliklerle tanımlamaya ihtiyaç duyarlar. Hayal ettikleri her şeyi kolayca elde etmek istedikleri için imkânsızlık yoktur. Çalışma yaşamı onlara göre, iyi bir yaşama sahip olmak için bir araçtır. Katı kuralları olan, yönetim kararlarına katılamadıkları, kolayca yükselme imkânı sağlamayan yönetim biçimlerini tercih etmemektedirler. Bu nedenle katılımcı bir yönetim olmadığı sürece işe olan bağlılıkları zayıftır.

İstihdama katılan çalışanların günümüzde büyük çoğunluğu Y Kuşağından oluşmaktadır. Bu Kuşak, kendinden önce gelen Bebek Patlaması ve X Kuşağından çok farklı bir yapıya sahiptir. Y Kuşağı, kendine özgü değerleri her şeyin üzerinde tutan, "çalışma" edimini sadece geçimini sağlamak olarak bakan ve hiçbir kuruma bağlılık göstermeyen bir anlayışa sahiptir. Bu özellikler diğer kuşaklardan Y Kuşağının en büyük farklılığını göstermektedir. Bu anlamda Y Kuşağının, çalışma hayatını ne şekilde yönlendirileceği büyük bir soru işaretini de beraberinde getirmektedir.

Bu çalışma, kuşak kuramlarının Türkiye açısından incelenmesi ve kuşakların iş ve özel yaşam dengesine yönelik yaklaşımlarının değerlendirilmesi için hazırlanmıştır. İş ve özel yaşam dengesinin tercih edilme sebebi, günümüz çalışma hayatında kuşak üyeleri arasındaki algının bu alanda daha fazla değişim göstermesidir. Kuşak üyeleri arasında, bağımlı çalışmaya bakış, yönetim algısı, aile yaşamı ve sorumluluk algısı bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle de kendi değerlerini önemseyen ve bağlılık duygusunun zayıf olması nedeniyle sorun çözme yaklaşımı bulunmayan Y Kuşağının, iş ve özel yaşam dengesizliğine yönelik algısının ne olduğu önem kazanmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, çalışma yaşamında kuşak farklıkları incelenmiş ve kuşakların iş ve özel yaşam dengesine yönelik algıları değerlendirilmiştir.

Kuşak farklılıkları incelenirken, Türkiye'ye özgü kuşak kuramları bulunmadığından, batılı kuşak kuramlarından yararlanılmıştır. Kuşak Kuramlarının batılı kökene sahip olması nedeniyle, kuramların Türkiye'de yapılan çalışmalarda doğrudan kullanılması, hatalı sonuçların elde edilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle Türkiye siyasi tarihine yer verilerek, kuşak kuramların yerelleştirilmesine özen gösterilmiştir.

Kuşakların iş ve özel yaşam dengesi algısının değerlendirilebilmesi için kuşak üyeleriyle yüz yüze görüşme sağlanmıştır. Kuşak üyelerine çalışma, aile ve sosyal yaşamla ilgili sorular yöneltilmiştir. Kuşak üyelerinin beyanlarına yer verilerek, iş ve özel yaşam dengesine yönelik algı farklılıkları sistematik biçimde analiz edilmiştir. Bu çalışma ile birlikte kuşakların doğru şekilde tanımlanarak, algı farklılıklarının ortaya konulması ve doğru yönetim anlayışının belirlenmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAK KURAMLARI

1.1. KUŞAK KAVRAMI

Sosyal bir varlık olarak nitelendirilen insan, toplum içerisinde yaşamını sürdürürken, doğduğu andan itibaren öğrenmiş olduğu toplum kurallarına uyma davranışını göstermektedir. Toplum kurallarına uyma davranışı, erken yaşlarda başlayan ve ortak öğrenme sonucu insanların benzer davranışlara sahip olmasıdır.[1]Ancak toplumun ihtiyaçları zaman olgusuyla birlikte değişmekte ve dolayısıyla farklı dönemlerde yaşayan insanlar arasında farklı davranışlar ve algılar gelişebilmektedir. Söz konusu davranış ve algı farklılığı "kuşak" kavramıyla açıklanmaktadır.

Belirli bir dönemde, belirli bir bölgede ve o bölgenin kültüründe yetişen insanlar kast edilmek istendiğinde, "kuşak" kavramı kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu'na göre "kuşak", yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sorumluluklarla yükümlü olmuş kişiler topluluğudur.[2] Bu tanımlaya göre, birçok yazar tarafından da kabul edildiği gibi,"kuşak", belirli bir dönemde yetişen yaş grubuna ait karakteristik özelliklerin, diğer yaş gruplarından ayırt edilmesini sağlayacak bir ifade olarak karşımıza çıkmaktadır.

1830-1840 yılları arasında kuşak çalışmaları ile ilgili bilimsel araştırmalar, Auguste Comte tarafından yapılmıştır. Comte, kuşaksal değişikliklerin tarihsel süreç içerisinde hareket eden kuvvetler olduğunu ortaya koyarak, sosyal ilerlemenin ancak bir kuşağın bir sonraki kuşağa aşılayacağı birikimler ile mümkün olduğunu

[1]Çiğdem Kağıtçıbaşı, **Yeni İnsan ve İnsanlar,** Onuncu Basım, Evrim Yayınevi, İstanbul:2016, s.68.
[2]"Kuşak", Türk Dil Kurumu Büyük Elektronik Sözlüğü, (Çevrimiçi:http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.573854a312db26.51466507), **Erişim Tarihi:24.09.2015.**

belirtmiştir.[3] Comte'a göre, kuşaklar edindikleri tecrübeleri bir sonraki kuşağa aktararak ortak öğrenmelerini kalıcı hale getirmektedirler. Bir kuşağın edindiği tecrübeler, bir sonraki kuşağa aktarılarak sosyal düzen sağlanmaktadır. Bu tecrübeler toplumsal acıların bir sonucu olabileceği gibi bir işin başarılmasında veya bir şeyin mümkün hale getirilmesinde bir araç da olabilmektedir. Örneğin, savaş döneminin acı tecrübelerini yaşayan kuşak üyeleri, kendisinden sonra gelen kuşağın bu acı tecrübeleri yaşamaması için barış ve özgürlüğün önemini aktarabilirler. Ayrıca bu aktarım, daha iyi çalışma koşullarına sahip olmak için eğitime ihtiyaç olduğunun farkına varan kuşak üyeleri tarafından da gerçekleştirilebilir. Bu anlamda kendinden sonra gelen kuşakların eğitimi desteklenebilir. Her iki durumda da gelecek kuşağın daha iyi yaşam koşullarında sahip olması hedeflenerek, toplumsal gelişme sağlanmaktadır.

Kuşak çalışmalarına destek veren Debesse, kuşak kavramının incelenmesinde aile kuşağı ve toplumsal kuşağın ayırt edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kendine benzer bir varlığı yaratma eylemi aile kuşağını; aynı yaş civarında, aralarında akrabalık bağı bulunmayan, ancak çağdaş olmaları nedeniyle yaşama ve düşünme biçimlerinde benzerlik gösteren insanlar ise toplumsal kuşağı oluşturmaktadır.[4] Debesse tanımlamasından yola çıkarak, günlük hayatta kullandığımız "kuşak" kavramları arasında anlam itibariyle farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak bir konuşma esnasında aynı ailenin önceki üyelerinden bahsedilirken aile kuşağı kast edilmek istenmektedir. Örneğin, "benim beşinci kuşak büyük dedem" denildiğinde aile kuşağı ifade edilmektedir. Buna karşılık toplumsal kuşak, bir toplumun belirli döneminde yaşayan ve benzer sosyal algıya sahip insanları ifade etmek için kullanılmaktadır. Örneğin, Türkiye'de 90'lar Kuşağı denildiğinde, o dönemde popüler olan taşınabilir müzik dinleme araçları (walkman), ilk oyun konsolları (atari), pop müzik, özel televizyon kanalları etkisinde büyüyen, kendi öz değerlerine önem bireyler akla gelmektedir. Dolayısıyla toplum kuşağı, toplumun belirli

[3] Comte, Auguste, **The Positive Philosophy,** Ed.: Abraham S. Blumberg, New York: AMS Pres., 1974, s. 635-641 den aktaran Hasan Latif ve Salih Serbest, "Türkiye'de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı", **Gençlik Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, Yıl:2014, s.136.

[4] Maurice Debesse, **Le Dialogue Parents-Enfants et le Conflit Des Generation**, 1955 den aktaran Bekir Onur, "Kuşak Kavramı ve Kuşaklararası Diyalog", **Eğitim ve Bilim Dergisi**, Sayı:1, Cilt:4, 1980, s.15.

döneminde hâkim olan siyasi düşünce, yaşam tarzı, tüketim alışkanlığının etkisindeki bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır.

Her bir yaş grubunun "kuşak" kavramıyla ayırt edilmesi ihtiyacı, insanın özünden gelen ait olma duygusuyla ilişkilidir. Sadece bir toplumun üyesi olmak değil, o toplumun içerisinde bireyin ortak paylaşım sağladığı topluluklara da aidiyet duygusuyla bağlı olması ihtiyacı vardır. Diğer bir ifadeyle insan, kendini tanımlaması için sahip olduğu değerler üzerinden bir sosyal kimlik oluşturmak zorundadır.

Karl Mannheim, bir sosyal varoluş olarak, kuşak üyelerinin belirli bir bağı ve kuşak bilinci bulunduğunu söylemektedir.[5] Dolayısıyla maddi bir unsur olarak, bölge ve zaman ortaklığına sahip olmak yeterli değildir. Bu anlamda maddi unsurları hayata geçirecek manevi bir değerin (kuşak bilinci) de olması gerekmektedir. Bir başka anlatımla bir dönemde yaşanan siyasi ve toplumsal vb. olayların o döneme ait bireylerde ortak bir bağ oluşturması gerekmektedir. Kendi dönemleriyle bağ oluşturmayan, kuşak bilincine sahip olmayan bireyler, çağdaş olduğu diğer kuşak üyeleriyle aynı kazanımları sağlayamayacak ve aynı duygu, düşünce ve algıya sahip olmayacaktır.

Kuşak üzerine sosyolojik çalışmalar yapan Mannheim, kuşakların karakteristik özelliğini üç önemli noktada birleştirmektedir. Bunlar; mekân özelliği, güncellik özelliği ve kuşak birliğidir.[6] Kuşakların karakteristik özelliğinin birlikte sağlanabilmesi, kuşak çalışmalarının doğru sonuçlar vermesi açısından önemlidir.

Dünyada birçok kültür ve medeniyet olması nedeniyle kuşak kavramını karşılayan bir topluluktan söz edebilmek için daha dar bir alana ihtiyaç duyulmaktadır. Şöyle ki farklı medeniyetlerde yaşayan aynı dönemdeki genç kuşağın benzer davranışları göstermesi, hızla yayılan bir kültür etkileşime bağlıdır. Fakat

5 Raili Nugin, "Social Time As TheBasis Of The Generational Consciousness", **Trames-14,** Yıl:2010, s.344.
6 **A.g.m**, s.344.

kültür etkileşiminin bu yönde bir hızla yayılması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle Mannheim, 1800'lü yıllarda yaşayan Prusyalı gençlerin, Çin'de yaşayan gençlerle aynı kuşağı paylaşmadıklarını, bunun için mekân olarak kuşakların öncelikle aynı tarihsel ve kültürel bölgelerde yaşamaları gerektiğini vurgulamıştır.[7]

Diğer yandan aynı medeniyet içerisinde yaşayan insanların mutlak ölçüde aynı deneyimlere sahip olmaları, kuşak bilincinin oluşması açısından önem kazanmaktadır. Çünkü toplumsal olaylara karşı verilen tepkiler ve buna bağlı olarak ortak öğrenme sonucu gelişen etkiler, aynı tarihsel problemlere tanık olma yolundan geçmektedir. Bu durum aynı medeniyet içerisinde ancak daha dar alanlarda görülebilmektedir. Bunun en belirgin örneği, köy-kent yaşamı arasındaki farklılığın, sosyal değişime bağlı olarak, gelişen güncel yaşama uyum sağlama açısından farklı etki göstermesidir. Bu doğrultuda genç köylüler ile genç kentlilerin benzer mekânı paylaşıyor olmasının yanı sıra kuşak güncelliğinin bulunmaması durumunda kuşak üyelerinin arasındaki bağın oluşması mümkün olmayacaktır.[8]

Günümüzde çalışma yaşamında kuşaklar incelenirken Debesse'in toplumsal kuşağı ile Karl Mannheim kuşak incelemelerinden yararlanılmaktadır. Kuşakların sınıflandırılmasında, belirli bir toplumda ve belirli dönemde yaşayan bireyler esas alınmaktadır. Bu anlamda batının toplumsal değişimlerinden etkilenmemek adına, bu çalışmada Türkiye'de yaşanan radikal değişimlere yer verilmiştir. Siyasi ve ekonomik değişimlerden yararlanılarak, kuşak sınıflandırılması yapılmıştır. Ancak öncelikle kuşak kuramlarının gelişim aşaması incelenerek, Türkiye'de yapılan kuşak çalışmalarına yer verilmiştir. Türkiye kuşakların özellikleri ise Türkiye siyasi ve ekonomik tarihinin etkileri esas alınarak hazırlanmıştır. Bu şekilde Karl Mannheim'ın mekân özelliği, güncellik özelliği ve kuşak birliği olmak üzere kuşakların karakteristik özelliklerinde birlik sağlanmıştır.

[7] Karl Mannheim, "The Problem Of Generations", Ed. Paul Kecskemeti**, Essays On The Sociology Knowledge**, Routledge&Kegan Paul Ltd, London, 1952, s.302.
[8]**A.g.m**, s.303.

1.2. KUŞAK KURAMLARI

Belirli bir dönemde doğan bireylerde, benzer duygu, düşünce ve davranışların olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu bireylerin, ortak geçmişlerine yönelik güçlü bir bağları bulunmaktadır. Kendi dönemlerinde belirleyici olan sosyal olaylara, tüketim ürünlerine, müzik türüne karşı ortak duygu beslemektedirler. Bu durumun sistematik bir biçimde açıklanabilmesi için, benzerlik gösteren tutum ve davranışlara etki eden faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu faktörler arasında radikal toplumsal dönüşümler öncelik kazanmaktadır.

Bireyin içerisinde bulunduğu toplum, bireyin üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Çünkü bireyler, ait oldukları toplumun kültürü içerisinde büyür ve o toplumun ekonomik ve sosyal koşulları içerisinde hayatlarını sürdürürler. Bu anlamda doğumdan itibaren kazanılan tüm tutum ve davranışlar, toplumun etkisiyle birlikte şekillenmektedir.

Toplumsal etkilerin değişiminde ise toplumun geçirmiş olduğu radikal dönüşümler etkili olmaktadır. Bu dönüşümlerin kaynağı, bir topluma ait siyasi değişimler olabileceği gibi dini ve ekonomik değişimler de olabilmektedir. Buradaki önemli nokta, dönüşüm kaynağının büyük etkiler yaratarak, sonuçları itibariyle köklü bir değişimin ortaya çıkmasıdır. Örneğin, bir toplumda ekonomik düzenin sürekli dalgalı şekilde olması olağan bir durumdur. Zaman içerisinde ekonomi iyileşebilir veya kötü bir duruma gelebilir. Ancak bu değişimler, 1929 Ekonomik Buhranında olduğu gibi, bankaların iflas etmesi, maddi varlıkların tamamen kaybedilmesi, kontrol edilemeyecek derecede artan işsizlik gibi sonuçlar doğuruyorsa, burada radikal bir toplumsal değişimden bahsedilebilecektir.

Her bir radikal dönüşüm, tarihin bir dönemini oluşturmaktadır. Bu dönemler sosyal bilimlerin birçok alanında kullanılmakta ve insanın gelişiminin aşamalar halinde incelenmesine olanak sağlamaktadır. Tarihin dönemler halinde kullanılmasının iki türlü faydası bulunmaktadır. Bunlarda birincisi, geçmiş zamana

daha iyi hâkim olmak, ikicisi ise tarih içerisinde insan bilgisinin ne kadar kırılgan olduğunu vurgulamaktır.[9] Bu şekilde sosyal bilimlerde tarihi gelişimlerin analiz edilmesi kolay hale gelmektedir. Ayrıca, insan bilgisinin dönemlere göre değişken olduğu ve bu nedenle farklı dönemlerde yaşayan bireyler arasında farklı tutum ve davranış olduğu görülebilmektedir. Çünkü kazanılan her deneyim yeni bir bilgidir ve insan davranışları bu bilgiler çerçevesinde değişmektedir.

Kuşak kuramları, bu tarih dönemleri esas alınarak yaş grupları arasında değişen tutum ve davranışların incelenmesiyle amacıyla oluşturulmuştur. İlk çalışmalarda, temel biçimde kuşak farklılıkları açıklanmıştır. Ancak daha sonra tarihi dönemler esas alınarak bireylerin yaş grupları belirlenmiş ve her yaş grubu kendi dönemiyle özdeşleştirilerek isimlendirilmiştir. Bu şekilde sistematik hale getirilen kuşak kuramları, batı tarihinde insan gelişimini anlamak üzere oluşturulmuştur. Bu çalışmada kuşak kuramlarının gelişim aşamalarına yer verilmiştir. Batı tarihinden yola çıkılarak hazırlanan kuşak kuramları ile birlikte Türkiye tarihinden yararlanılarak, Türkiye'de kuşakların incelenmesine özen gösterilmiştir.

1.2.1. Batılı Kuşak Kuramları

Kuşak kuramların yönelik ilk çalışmalar Karl Mannheim tarafından yapılmış olmakla birlikte daha geniş çalışmalar Inglehart, Strauss ve Howe tarafından yapılmıştır.[10] Mannheim tarafından yapılan çalışmalar, kuşak farklılıklarının kaynaklarına ve toplumsal değişimin anlaşılmasına yöneliktir. Inglehart çalışmaları ise, yaşlı ve genç kuşaklar arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır. Sistematik kuşak kuramları ise Strauss ve Howe tarafından yapılan çalışmalarla ile birlikte ortaya çıkmıştır ve çalışma yaşamında kuşakların incelenmesinde de bu çalışmalar esas alınmaktadır.

---

[9] Jacques Le Goff, **Tarihi Dönemlere Ayırmak Şart Mı?**, Çev. Ali Berktay, Türkiye İş Bankası Yayınları, Birinci Basım, Haziran;2016, İstanbul, s. 16.

[10] Sait Gürbüz, "Kuşaklar Farklılıkları; Mit mi Gerçek Mi?", **İş ve İnsan Dergisi**, Nisan:2015, Cilt:2, Sayı.1, s.41.

Mannheim, 1952 yılında yazmış olduğu "The Problem of Generation" eserinde, kuşakların sosyolojik boyutu incelenmiş, bilgi sosyolojisinin geniş bir parçasını oluşturan bu çalışmasında, kuşakları sosyal tarihin içerisine yerleştirmiştir.[11] Mannheim, kuşakların güçlü tarihi olaylarla bağlı olan aynı yaş grubundaki bireyler olduğunu belirtmiştir.[12] Güçlü tarihi olaylara olan bağlılık, kuşakların ortak paylaşımlarıyla ilgilidir. Toplumun paylaştığı değerler ve tecrübelerle birlikte gelecek beklentisi de değişim göstermektedir. Bu doğrultuda Mannheim kuşak üyelerinin, kendilerinden önceki kuşaklara göre dünyaya nasıl farklı bir biçimde algıladıklarını anlatmıştır.[13] Siyasi tutumlara yönelik olarak, orta yaşlı kuşakların tutumlarının incelenebilmesi için, onların gençlik dönemindeki siyasi ortamın, hâkim siyasi ideolojinin, akımların ve sorunların incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır.[14] Bilgi sosyolojisi içerisinde Mannheim'ın kuşak farklılıklarına ilişkin çalışmaları, 1950'li yıllarda Alman toplumu üzerinde yapmış olduğu incelemelere dayanmaktadır. Bu anlamda günümüzde kuşak kuramlarının incelenebilmesi için yakın tarihi içerisinde barındıran çalışmaların kullanılması gerekmektedir.

Günümüze yakın çalışmalarıyla bilinen Ronald Inglehart, Amerikalı bir siyaset bilimcidir. Inglehart, tarihsel süreçte sosyal değerlerin ne şekilde değişim gösterdiğini incelemektedir. Batılı toplumlarda başlayan dönüşümlerin, ekonomik ve fiziksel güvenliğe öncelik veren materyalist yapıdan; özgürlük, kendini ifade etme ve hayat kalitesine öncelik veren post-materyalist yapıya doğru olduğu

[11] Jane Pilcher, "Mannheim's Sociology of Generations: An Undervalued Legacy", British Journal of Sociology, 1994, Sayı: 45, s.481.

[12] Bob Lively, "Nazarene Baby Boomer's in the 21st Century: Service and Self-fulfillment", (Çevrimiçi:http://nazarene.org/files/docs/Nazarene%20Baby%20Boomers%20in%20the%2021st%20Century.pdf), **Erişim Tarihi: 20.10.2015.**

[13] Gordon Marshall**, Sosyoloji Sözlüğü**, İkinci Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999'dan aktaran Şebnem Morsümbül, "Kültürel Değerlerin Üç Kuşak Arasındaki Değişimi Üzerine Bir İnceleme: Ankara Örneği", Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 2014, Sayı:21, s.138.

[14] Seymuor Martin Lipset, **Siyasi İnsan**, Çev. Mete Tuncay, Türk Siyasi İlimler Derneği Yayınları, Ankara;1964'dan aktaran Ahmet Taner Kışlalı, "Siyasal Tutumlarda Kuşak ve Cinsiyet Etkileri", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi,** Yıl:1976, Cilt:31, S:1, s.118.

düşüncesindedir.[15] Burada materyalistler yaşlı kuşağı ifade ediyorken, post-materyalizm ise genç kuşağı ifade etmektedir. Materyalistler ekonomik ve kişisel güvenlikle ilgilidir, post materyalistler kendini ifade etme, toplumsal duyarlılık ve çevrenin kalitesi ile ilgilidir.[16] Bu durumu kuşaklar açısından değerlendiren Inglehart, Batı'da İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki kuşağın yaşamlarını zenginlik içerisinde geçirdiğini, bunun da genç kuşaklar ile yaşlı kuşaklar arasında büyük farklılıklara sebebiyet verdiğini ifade etmiştir.[17] Böylece yaşlı ve genç kuşaklar arasında sosyal değer değişimini "kuşaklar etkisi" ifadesiyle şöyle açıklamıştır;

> *"İnsanlar sosyal değerleri, en geç erken-gençlik yaşlarında toplumdan öğrenmektedir. Sosyal değerler, sosyal ve ekonomik koşulları etkilediği için, değişen sosyal ve ekonomik şartların zorunlu sonucu olarak nesilden nesile farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, sosyal değer edinimi daha ziyade 50 yıl önceki zor sosyal ve ekonomik şartlara sahip bir çevrede gerçekleşen ve büyük ölçüde kemikleşen günümüz Batılı yaşlı kuşakların ekonomik ve güvenlik değerlerine karşılık gelen materyalist değerlere, genç kuşaklara göre daha fazla önem vermesi doğaldır. Günümüzün Batı toplumlarında var olan ekonomik refah ve ulusal güvenlik, bu ortamda yetişen genç nesiller için onlara sunulmuş bir durumdur. Bu yüzden, yeni nesil "kendini ifade etmeyi" ve "gerçekleştirmeyi" öngören post materyalist değerlere, yaşlı kuşaklara göre daha çok önem vermektedir."*[18]

Inglehart, radikal toplumsal dönüşüm olarak İkinci Dünya Savaşını ele almıştır. İkinci Dünya Savaşı, kuşaklar arasında milat olarak görülmektedir. Milat çizgisinin gerisinde kalanlar yaşlı, milat çizgisinin ilerisinde kalanlar ise genç kuşağı oluşturmaktadır. Savaşın zorlu koşullarını yaşamayan genç kuşaklar, öz değerlerine daha düşkündürler.

---

[15] Şenol Baştürk, "Değer Dönüşümünün Paradoksları: Post-materyalist Çalışma Yönelimlerinin Eleştirisi, **İş Ahlakı Dergisi Kasım**;2013, Cilt:6, Sayı:2. S.10.

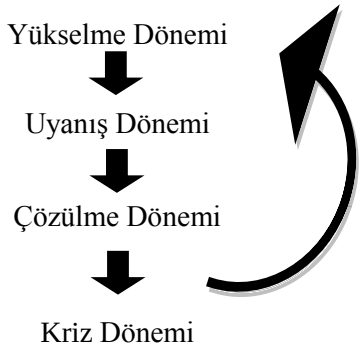
[16] Bahar Eroğlu Yalın, "Değerler, İletişim Davranışı ve Politik Katılım"**, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi**, Sayı:30, 2007, s.156.

[17] Morsümbül, **a.g.e,** s.138.

[18] Ronald Inglehart, "Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies." **Princeton: Princeton University Press den** aktaran Memet Erkenekli ve diğerleri, "Sosyoekonomik Statü ve Sosyal Değerler İlişkisine Yönelik Bir İnceleme", **Savunma Bilimleri Dergisi**, Kasım:2012, Cilt: 11, Sayı:2, s.136

Günümüze yakın tarihi dönemleri kapsayan ve sistematik özelliğe sahip kuşak kuramları, William Strauss ve Neil Howe tarafından oluşturulmuştur. Ancak bu kuşak kuramı, Amerika tarihi esas alınarak yapılmıştır.[19] Strauss ve Howe, kuşakları doğum yıllarına göre sınıflandırmıştır. Kuşak doğasının daha belirleyici olması için aidiyet algısı, ortak inanç, davranışlar ve ortak mekân olmak üzere üç niteliğinde bir arada bulunması gerektiğini vurgulamışlardır.[20] Bu esaslar içerisinde Strauss ve Howe tarafından oluşturulan kuşak kuramları, dört temel tarihi dönemden oluşmaktadır. Her bir toplumsal dönüm, ortalama olarak 15 ve 20 yıllık süreçleri kapsamaktadır. Bu dört dönemin tamamlanması yaklaşık olarak 80-90 yıl kadar sürmekte ve dört aşama tamamlandıktan sonra kendini tekrar yenilemektedir.[21]

ŞEKİL 1: Strauss-Howe Tarihi Dönemler



Kaynak: Yazar tarafından düzenlenmiştir.

Strauss ve Howe, yukarıdaki şekilde de görülen bu döngüyü 1997 yılında yayınladıkları "The Fourth Turning" kitabında açıklamıştır. Amerika tarihini esas alarak geliştirilen teoremde, bu döngünün aşamaları şu şekilde açıklanmaktadır.[22]

---

[19]Serpil Karaaslan, "**Kuşaklararası Farklılıkları Örgütler Üzerinden Anlamak: Bir Alan Araştırması"**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s.35.

[20]Reeves ve Oh, **a.g.e. ,** p.297.

[21] Ayşe Aslı Çorum, "**Y Kuşağına Yönelik İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Bir Şirket Örneği**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012, s.11.

[22] William Strauss ve Neil Howe, **The Fourth Turning**, Broadway Books,1997,s.19.

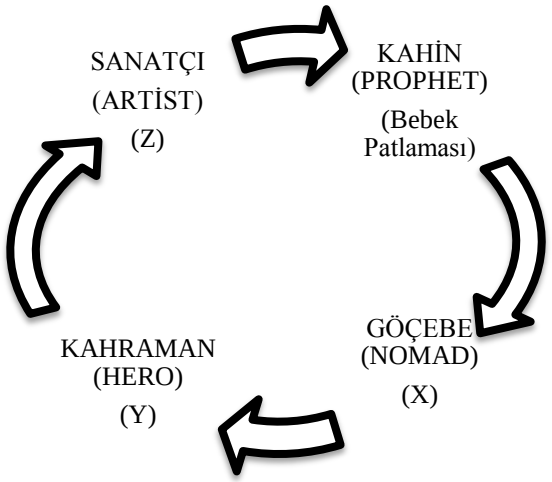
Yükselme dönemi, eski değerler rejiminin yıkıldığı ve yeni sivil hakların düzenlendiği anda güçlü kurumların ortaya çıktığı ve bireyciliğin zayıfladığı dönemdir. *Uyanış dönemi*, yeni değerler rejimiyle birlikte sivil hakların tehlike düştüğü anda manevi değerlerin yükseldiği hırslı dönemdir. *Çözülme dönemi,* yeni değerlerin gündeme gelmesi ve eski sivil hakların değerini kaybetmesiyle bireyciliğin yükselmesi ve kurumların zayıfladığı düşüş dönemidir. *Kriz dönemi,* mevcut değerlerin yerine yeni değerlerin yerleşmesiyle sonuca götüren uzun vadeli dönemdir.

Strauss ve Howe kuramına göre tarihi dönemler, 1945 yılından başlamakta ve 1964 yılında sona ermektedir. Bu dönem ayrıca "Amerikan Yükselişi" olarak kabul edilmektedir. Uyanış dönemi ise 1964 yılından başlamakta 1984 yılında sona ermektedir. Bu dönem "Bilinç Devrimi" olarak adlandırılmıştır. Çözülme dönemi ise 1985 yılından başlamakta ve 2005 yılında sona ermektedir. Ancak 2005 yılı, Strauss ve Howe tarafından öngörülebilir süreç olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle 2005 yılı belirsiz olarak kayıt altına alınmış ve bu dönem "Kültür Savaşları" olarak adlandırılmıştır. Dördüncü dönemi ise, Strauss ve Howe kuşak kuramlarının oluşturulduğu dönemde henüz doğmadıklarından dolayı sadece "Milenyum Krizi" olarak adlandırılmış, tarih aralığı verilmemiştir.[23]

Strauss ve Howe kuşak kuramlarına göre, her bir dönemde yaşayan bireylerin karakter tipi ayrıca belirlenmiştir. Bu karakter tipleri tarihi dönemleri sırasıyla karşılayan, kâhin (prophet), göçebe (nomad), kahraman (hero) ve sanatçı (artist) tipleridir. Kahinler yükselme döneminde, göçebeler uyanış döneminde, kahramanlar çözülme döneminde ve son olarak sanatçılar kriz dönemlerinde doğmuşlardır.[24]

[23] **A.e,** s.12.
[24] **A.e,** s.34.

ŞEKİL 2: Strauss-Howe Karakter Tipleri



Kaynak: Yazar tarafından düzenlenmiştir.

Strauss ve Howe kuşak kuramlarında tercih ettikleri her bir karakter tipi, o dönemin özelliğine göre belirlenmiştir. Bu karakter tipleri ayrıca üç önemli kuşağı da ifade etmektedir. Bu kuşaklar Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı olarak sırasıyla kâhin, göçebe ve kahraman tipleriyle özdeşleştirilmektedir. Ancak karakter tiplerinin dördüncüsü olan sanatçı tipi, Strauss ve Howe kuşak kuramında belirsiz olarak yer aldığından o dönem için kuşak adlandırılması yapılmamıştır.[25]

Batılı Kuşak kuramlarının gelişimi, Strauss ve Howe kuşak kuramıyla birlikte en sistematik halini almıştır. Ancak kuram, 2005 yılında belirsiz olarak sonlandırılmıştır. Bu nedenle Strauss ve Howe kuramının sistematiğinden yola çıkılarak, 2005 ve sonrası doğan sanatçı kuşağının da bulunduğu batılı kuşak kuramları ortaya çıkmıştır. Bu kuramların sahipleri, sırasıyla Martin ve Tulgan, Oblinger ve Oblinger, Don Tapscott, Zemke ve diğerleridir.

[25] **A.g.e**, s.151.

TABLO 1: Batılı Kuşak Kuramları

SINIFLANDIRMA					
Strauss ve Howe (2000)	Sessiz Kuşak 1923-1943	Patlama Kuşağı 1943-1960	13.Kuşak 1961-1981	Milenyum Kuşağı 1982-2005?	
Lancaster ve Stillman (2002)	Gelenekseller 1900-1945	Bebek patlaması 1946-1964	X ler kuşağı 1965-1980	Y kuşağı 1981-1999	
Martin ve Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak 1925-1942	Bebek patlaması 1946-1964	X kuşağı 1965-1977	Milenyumlar 1978-2000	
Oblinger ve Oblinger (2005)	Olgun Kuşak > 1946	Bebek patlaması 1947-1964	X ler kuşağı 1965-1980	Milenyumlar 1981-1995	Post-Milenyumlar 1995 den günümüze
Tapscott (1998)	-	Bebek patlaması 1946-1964	X kuşağı 1965-1975	Dijital Kuşak 1976-2000	
Zemke ve Diğerleri (2000)	Emektar Kuşak (1922-1943)	Bebek patlaması (1944-1960)	X ler kuşağı (1960-1980)	Sonraki Kuşak (1980-1999)	

Kaynak: Thomas C. Reeves ve Eunjung Oh, " Generation Differences", **Handbook of Research on Educational Communications and Technology**, 3th Edition, ed. J. Michael Spector vd. , 2008, s.296.

Martin ve Tulgan, çalışma yaşamında kuşakların yönetilmesine ilişkin olarak 2002 yılında "Managing the Generation Mix" isimli kitabı yayınlamış ve Amerika'da işgücüne katılan dört kuşağın özelliklerine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuşladır. İkinci Dünya Savaşı öncesinde doğan Sessiz Kuşağın da dâhil edildiği bu çalışmada, mevcut durumdaki kuşak farklılıkları ve gelecekte karşılaşılabilecek olası farklılıklar ortaya konulmuştur. Aynı zamanda kuşakların yönetilebilmesi amacıyla işletmelere ve çalışma yaşamında sürdürülebilir istihdamın sağlanabilmesi için kuşak üyelerine öneriler sunulmuştur. Martin ve Tulgan, X ve Y Kuşağı üyelerinin ileride gelecek kuşağın yöneticileri olarak mevcut durumdaki işyerleri otoritesini kabul ederek başarılı olabileceklerini belirtmişlerdir.[26]

[26] Caroline A. Martin ve Bruce Tulgan, **Managing The Generation Mix**, Second Edition, HRD Press, 2006, s.215.

Oblinger ve Oblinger, televizyon ve internetle büyüyen kuşağının (İnternet Kuşağı) eğitilmesine yönelik olarak, 2005 yılında "Educating The Generation Mix" kitabını yayınlanmışladır. Kanada'da yapmış oldukları bu çalışmanın amacı, internet kuşağının, diğer kuramlara göre Y Kuşağının, eğitilmesinin zor olduğu ve bu nedenle doğru dengeyi bulabilmek için doğru eğitimin gerekliliğini ortaya koymaktır. Oblinger ve Oblinger, davranışların kuşakların özelliklerini gösterdiğini ancak internet etkisi altındaki davranışların, güçlü davranışlardan birisi olduğunu ifade etmektedir.[27] Bu çerçevede teknolojinin gelişmesine yönelik olarak yapılan kuşak kuramlarında, kuşakların eğitilmesine yönelik değerlendirmeler yapılmıştır.

Amerikalı bir yazar olan Don Tapscott ise günümüzün dijital dünyasında büyüyen çocukların iş yaşamına karıştıklarında nasıl zorlanacaklarını anlamak için daha çok internet kuşağını incelemiştir.[28] İnternet dünyasında büyüyen çocuklar, özgürlüğe ve seçim özgürlüğüne değer vermekte, sahip oldukları şeyleri özelleştirmekle birlikte, kurumları dikkatle incelemekte ve bütünlüğe direnmektedirler.[29]

Zemke, Raines ve Filipczak çalışma yaşamında kuşak farklılıklarının tespit edilmesi ve iyi bir yönetim tarzının belirlenmesi için çalışmalar yapmışlardır. Bu hususta kuşaklar arası farklılıkların yoğun olduğu kurumlar analiz edilmiştir.[30]

Batı literatüründe, kuşak kuramlarının bir bütün olarak incelenmediği, tek bir kuşak üzerinde yapılan incelemeler de bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, tek bir kuşak üyesinin karşılaştığı toplumsal olaylar ve sahip olunan değerler yer edinmiştir. Bu çalışmaların en çok bilineni "Ben Nesli" çalışmasıyla bilinen Jean M. Twenge dir.

---

[27] Diana G. Oblinger ve James L.Oblinger, EducatingThe Net Generation, EDUCAUSE, 2005, s.29.
[28] Zeynep Gögüş, " Net Kuşağı Geliyor", **Sabah Gazetesi,** 22.06.1998.
[29]Don Tapscott, **Grown Up Digital; How The Net Generation Is Changing The World**, Mcgrawhi, 2009,s.6-7.
[30]Ron Zemke ve diğerleri, **Generation At Work; Managing the Clash of Boomers, GenXers, and GenYers in the Workplace**, Second Edition, AMACOM Boos, 2013. E-Kitap (Çevrimiçi:https://play.google.com/store/books), **Erişim Tarihi: 04.04.2016.**

Kuşak kuramlarına göre, Y Kuşağı olarak bilinen "Ben Nesli" nin özgüveni ve kaygıları üzerinde değerlendirilmeler yapılmıştır.

Görüldüğü üzere, Neil ve Howe sonrasında gelişen kuşak çalışmaları, kuşakları tanımlamaktan ziyade, kuşakların yaklaşım, tutum ve davranışlarının incelenmesine dayalı olarak, özellikle çalışma hayatı ve eğitim konularında yoğunlaşmıştır. Söz konusu çalışmalarda, tüm kuşaklar bir arada ele alındığı gibi, belirli bir kuşak üzerine odaklanmış çalışmalar da bulunmaktadır.

1.2.2. Türkiye'de Kuşak Çalışmaları

Türkiye'de geç dönem inceleme alanı bulan kuşak çalışmaları, genellikle farklı disiplinlerde yer edinmiştir. Bu nedenle kuşak çalışmalarına çeşitli disiplinler içerisinde rastlanabilmektedir. Türkiye'ye özgü bir kuşak kuramı bulunmamaktadır. Türkiye'de yapılan araştırmaların birçoğunda, Türk toplumunun zaman içerisinde değişen değerlerinden ziyade batılı kuşak kuramları esas alınmaktadır. Bu nedenle Türkiye'ye özgün bir sistematik kuşak sınıflandırması bulunmamakta olup yapılan çalışmalarda kuşakların doğum tarihi aralıkları konusunda farklı değerlendirmelerle karşılaşılmaktadır.

Kuşak kavramı ve kuşak farklılıklarının incelenmesine yönelik Türkiye'de ilk çalışmalar, sosyolojinin bir bilim alanı olan gençlik sosyolojisi içerisinde incelenmiştir. Türkiye'de ilk gençlik sosyolojisi çalışmaları, 1960 yılında başlamış ve 1968 yılı öğrenci olaylarından sonra yoğunlaşmıştır.[31] Genç kuşağın değerleri ile yaşlı ve genç kuşaklar arasındaki farklılıkların yer aldığı bu çalışmalarda, Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı sınıflandırılmasına rastlanmamaktadır. Gençliğin sorunları ve aile içi kuşak çatışmalarına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Türkiye Gençlik Çalışmaları Bibliyografyasına göre, gençlik sosyolojisine yönelik akademik

[31] Mahmut Tezcan, **Gençlik Sosyoloji ve Antropolojisi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No. 178, 1977, s.4.

çalışmalarda gençlik sorunları, gençlik araştırmaları, kuşak çatışması, gençliğin eğitimi, gençlik kültürü, gençlik ve kimlik konuları yer almıştır.[32]

Zaman içerisinde tüketim kültürü ve post modern yaşam konularının gündeme gelmesiyle Türkiye'de kuşak çalışmaları, sosyoloji dışında yönetim bilimlerinde ve pazarlama stratejilerinde kullanılmaya başlamıştır. Yönetim bilimlerinde kuşak çalışmaları, belirli yaş gruplarındaki çalışanların beklentilerinin tespit ve analiz edilmesiyle doğru yönetim anlayışının geliştirilmesi için kullanılmaktadır. Pazarlama alanında ise günümüze hâkim olan tüketim yönelimlerinin yaş gruplarına göre belirlenmesi ve satın alma tercihlerine göre üretimin gerçekleştirilmesi için kullanılmaktadır.

Batılı kuşak kuramlarında yer alan Y Kuşağının işgücüne dâhil olmasıyla birlikte kuşak kuramları çalışma hayatına ilişkin çalışmalarda yer edinmeye başlamıştır. Y Kuşağının diğer kuşaklardan farklı olması ve çalışma yaşamının teknolojik değişim içerisine girmesi bu çalışmaların önemi arttırmıştır. Özer ve arkadaşlarına göre, kuşak farklılıklarına yönelik çalışmaların artış sebebinin istatiksel verilerde aranabileceği yönündedir. Şöyle ki, Türkiye İstatistik Kurumunun 2013/Ocak yılı verilerine göre 1980 sonrası doğumlu yeni kuşağın Türkiye nüfusunun yaklaşık %35'ini oluşturduğunu göstermesi, bu kuşağın Türkiye'de iş yaşamı için de önemini ortaya koymuştur.[33] Özer ve arkadaşları, batılı kuşak kuramlarına göre kuşak sınıflandırmasını esas alarak, kuşaklar arasındaki iş değerlerine yönelik analiz yapmışlardır. Ancak Özer ve arkadaşları, iş yaşamında kuşakların batı kaynaklı bir etkisinin eleştirmişlerdir.[34]

Özer ve arkadaşlarına benzer şekilde Gürbüz, çalışma yaşamında kuşakların iş ve örgüte yönelik tutumlarının ne olduğuna yönelik çalışmasını 2015 yılında yayınlanmıştır. Bu çalışmada, kuşak kuramlarının (Gürbüz'e göre "Çoklu Kuşak

[32] Vehbi Bayhan, "Türkiye'de Gençlik Sosyolojisi Çalışmaları", **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, No: 52, 2015 2015-2, s. 358.
[33] Pınar Süral Özer ve diğerleri, "Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı: 38, Ekim;2013, s.124.
[34] **A.g.m.,** s.138.

Kuramları"), Türkiye'de incelenmesine yönelik eleştirisel bir yaklaşım söz konusudur. Gürbüz, Türkiye'de Batı kökenli kuşak sınıflandırması esas alınarak yapılan kuşak sınıflandırmasının istatistikî anlamda farklılık göstermediğini ifade etmiştir.[35]

Türkiye'de yapılan kuşak çalışmalarında doğrudan batılı kökenli kuşak kuramlarının kullanılması genel anlamda eleştirilen bir olgudur. Mannheim tarafından belirtilmiş olduğu üzere, kuşaksal mekân anlamında olarak sınırlamak, kuşakların bir özelliğini oluşturmaktadır. Dolayısıyla kültürel yapının göz önüne alınması gerekmektedir. Bu hususta "Türk Tipi Y Kuşağı" çalışmasıyla Yüksekbilgili, batıdan kuşak kuramlarını ihraç etmek yerine, Türkiye'de Y kuşağının özelliklerinin belirlenmesinin yapılan çalışmalarda daha faydalı olacağını ifade etmiştir.[36]

Türkiye'de Y kuşağının anlaşılmasına yönelik sosyolojik bir çalışma yapan Bayhan, Y Kuşağının kültür entegrasyonu içerisinde olduğunu ve dünyadaki Y Kuşağının benzerlik gösterdiğini ifade etmiştir. Bu hususta Bayhan, "*her ülkenin ülkelerin milenyum kuşağının (Y Kuşağı) farklı olmasına rağmen, küreselleşme, sosyal medya ile Batı kültürünün ihracatı bağlamında dünyanın farklı yerlerindeki gençlerin benzer özellikler gösterdiğinin görüldüğü*" nü belirtmiştir.[37]

Türkiye'de kuşak çalışmaları, görüldüğü üzere, batı kökenli çalışmaların esas alınması nedeniyle kuşakların mekânsallık özelliğini sağlayamamaktadır. Bu nedenle yapılan çalışmalarda, kuşak kuramlarına yönelik eleştiri yapılması ihtiyacı doğmakta veya çalışmalara sınırlandırmalar getirilmektedir.

---

[35] Gürbüz, **a.g.m.,** s.52.

[36] Zeki Yüksekbilgili, "Türk Tipi Y Kuşağı", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Bahar;2013 Cilt:12, Sayı:45, s.353. (Çevrimiçi: file:///C:/Users/DELL/Downloads/5000068606-5000088138-1-PB.pdf), **Erişim Tarihi: 10.06.2016.**

[37] Vehbi Bayhan, " Milenyum ve (Y) Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı", **Gençlik Araştırmaları Dergisi,** Cilt:2, Sayı:3, 2004, s.20.

1.2.3. Kuşak Kuramlarının Eleştirisi

Sosyal bilimlerin, doğa bilimleri gibi evrensel olma özelliğine sahip olması zordur. Wallerstein'a göre bunun en temel nedeni, toplumların kendilerine özgü karakteristik yapılarının olması ve sosyal bilimlerin inceleme alanının, doğa bilimlerinin inceleme nesnesinden nitelik itibariyle farklı olmasıdır.[38] Bu nedenle sosyal bir olgunun tüm toplumlar nezdinde bir sonuca varması olanaksız hale gelmektedir. Benzer bir biçimde Kongar, toplumsal incelemeleri şöyle ele almaktadır;

> *"İnsanlık tarihi gibi, bir toplumun tarihini de tarih öncesinde başlattığımızda, hiç kuşkusuz evrensel kurallara ulaşma olasılığımız daha yüksektir. Fakat aynı evrensellik, belirli bir toplumun belirli bir zaman kesiti içerisindeki özgün niteliklerin kavramamıza ve bu nitelikleri etkilemek için ne gerektiğinin bilincine varmamıza tümüyle yardımcı olmayabilir. Çünkü evrensel olan, tanım gereği, " her yerde ve her zaman geçerli olandır". " Her yerde ve her zaman geçerli olan" ise, belirli bir zamanda belirli bir toplumda olup bitenlerin, o toplum ve o zaman kesitine ilişkin olan özgün niteliklerini veremez."*[39]

Kongar'ın ifade etmiş olduğu üzere, toplumların kendine özgü olması neticesinde evrenselliğin sağlanabilmesi zordur. Bu anlamda kuşak kuramları, her ne kadar sistematik birtakım düzene sahip olsa da sistem unsurları, toplumlar nezdinde değişkenlik gösterebilmektedir. Dolayısıyla sistem unsurlarının topluma özgü, en azından o topluma indirgenebilir biçimde incelenmesi gerekmektedir.

Bu açıdan Batı kökenli kuşak kuramlarının doğrudan Türkiye odaklı araştırmalarda kullanılması, mekânsal değişkenlik açısından farklı sonuçlar doğurabilecektir. Diğer bir ifadeyle Türkiye ile Batı tarihindeki sosyal değişimler aynı karakterlere sahip olamayacakları gibi aynı etkileri göstermeyebileceklerdir.

---

[38] İsmail Hira, "Wallerstein: Sosyal Bilimlerde Yeni Bir Paradigma İhtiyacı**", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, Yıl: 2011, s.182.dan, Gulbenkian Komisyonu, Sosyal Bilimleri Açın, Çev. Ş. Tekeli, Metis Yayınları, İstanbul, 2000.

[39] Emre Kongar, **Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği**, Remzi Kitabevi, İstanbul:1993, s.322.

Örneğin; Batı'da sanayileşme süreci, 18. yüzyılda endüstri devrimi ile başlamışken Türkiye'de Cumhuriyet Döneminde (20. yüzyıl) başlamıştır.[40] Dolayısıyla 18. yüzyılda yaşanan toplumsal değişimin etkileri, Türkiye'de geç dönemde yaşanmış olmasından dolayı endüstri devrimini yaşayan Batı kuşağı ile Türkiye kuşağı arasında farklılıkların olması kaçınılmaz olacaktır.

Aynı şekilde kuşakların sınıflandırılmasında esas alınan dönemler, ülkeden ülkeye değişim gösterebilmektedir. Strauss ve Howe kuşak kuramında Amerika tarihi baz alınmakla birlikte toplumsal döngülerin her 15-20 yılda bir gerçekleştiği üzerinden hareket edilmiştir. Ancak Türkiye'de yaşanan toplumsal dönüşümlerin kökeninde siyasi etkilerin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda emek tarihi çalışmalarında da siyasi dönüşümler ele alınmaktadır. Bu anlamda çalışma yaşamına dair yapılan incelemelerde, Cumhuriyet Dönemi (1923-1946) , Çok Partili Dönem (1946-1960), 1960 Yasası Dönemi (1960-1980), Askeri Müdahale Dönemi (1980 ve sonrası) sınıflandırmalarına sıkça rastlamak mümkündür.

Toplumlar arası kültür farklılıkları birçok değişkene bağlıdır. Bu değişkenlerden en önemlisi de kültürü doğrudan etkileyen ve inançlarla şekillenen gelenek ve göreneklerdir. Gelenek ve görenekler, belirli bir topluma özgü olarak şekillenebileceği gibi, söz konusu toplumdaki farklı bölgelere göre de değişim gösterebilmektedir. Yazılı olmayan kurallar bütünü olarak değerlendirilen ve insan etkileşimine bağlı olan gelenek ve göreneklerin kuşaktan kuşağa aktarılabilmesi için kültür etkileşiminin ölçüsü önemli olmaktadır. Bu noktada kültür etkileşiminin aktarım yönünün analiz edilmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle teknoloji yoluyla aktarılan kültür ile insanlar yoluyla aktarılan kültür arasında etkileşim farkı bulunmaktadır. Bu hususta küreselleşme sürecinde, yeni kuşağa göreneklik eden bir önceki kuşağın tutum ve davranışları tek kaynak olma özelliğini yitirerek, işitsel/görsel iletişim araçlarındaki gelişmelere paralel olarak "küresel kültür" adıyla

[40]Zafer Geçim, "Türkiye'de Sanayinin Yapısı ve Gelişimi", **1989 Sanayi Kongresi Bildirileri**, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Yayın No: 134/1, Bursa: 1989, s. 275.

ikinci bir kaynak yaratmıştır.[41] Bu hususta televizyon ve internetin hızla yükselmesi, kültür etkileşimini de doğrudan şekillendirmiştir. 1970 ve 1980'li yıllarda yaşanan bu gelişim, her ne kadar Y Kuşağı için toplumlar arasında benzerliğin artmasına neden olmuşken, Bebek Patlaması Kuşağı ve X Kuşağı için bu benzerlik zayıf kalmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de kuşak kuramlarının bu doğrultuda sistematiğe kavuşturulması ihtiyacı vardır.

Ayrıca diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de bölgeler arası gelişmişlik farkları bulunmaktadır.[42] Bu anlamda sadece ülkeler arasında değil, ülkelerin bölgeleri arasında da sosyal ve ekonomik gelişmişlik farkının bulunması, kuşak çalışmalarının genelleştirilmesini zorlaştırmaktadır. Türkiye nezdindeki bu gelişmişlik farkı, daha somut bir biçimde açıklanmak istenirse, Marmara, Ege, İç Anadolu ve Akdeniz bölgelerinin gelişmişlik düzeyinin yüksek olduğu; Doğu Anadolu, Karadeniz'e ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinin istihdam ve genel refah düzeyi bakımından Türkiye ortalamasının altında kaldığı söylenebilir.[43] Dolayısıyla Türkiye'nin batı bölgeleri ve doğu bölgeleri arasındaki gelişmişlik farkının bulunması, aynı kuşağa ait bireylerin benzer durumlar karşısındaki tutum ve davranışlarını etkileyecektir.

Tüm bu hususlarla birlikte kuşak farklılıklarına dair tespit ve yaklaşımların büyük bir kısmı genellikle popüler medya ve gözlem kaynaklarına dayanmaktadır.[44] Bunun sonucunda, daha somut araştırmalar yönünden kuşak çalışmaları eksik kalmaktadır.

---

[41]Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:50, 2005, s.1282.

[42] Ş.Mustafa Ersungur ve diğerleri, "Türkiye'de Bölgelerin Sosyo-Ekonomik GelişmişlikSıralaması: Temel Bileşenler Analizi", **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:21, Sayı:2, Haziran,2007,s.64.

[43] Kemal Buğra Yamanoğlu, "Türkiye'de Sosyo-Ekonomik Faktörlerin İller Arası Yakınsama Üzerine Etkileri", **İstatistikçiler Dergisi**, Sayı: 1, 2008, s.34.

[44]Gürbüz**, a.g.m.**, s.42.

1.3. TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRMALI OLARAK KUŞAKLAR

Bireyler, doğdukları kültürün etkisinde büyürler ve bu etkiler altında tutum ve davranış geliştirirler. Ancak kültür statik bir niteliğe sahip değildir. Dolayısıyla zaman içerisinde kültür de değişim göstermektedir. Bu bağlamda kültürün etki alanlarının değişmesinin doğal bir sonucu olarak farklı dönemlerde doğan bireyler arasında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Ancak kültür, evrensel bir niteliğe sahip değildir. Bu nedenle farklı dönemlerde doğan bireyler arasındaki farklılıklar, her toplumda benzer şekilde olmamaktadır. Bu durum kuşakların mekânsallık özelliğini oluşturmaktadır. Bir toplumda farklı dönemlerde doğan bireyler arasındaki benzer olmayan tutum ve davranışlar, o topluma özgü olmaktadır. Bu anlamda Türkiye'de kuşak farklılıklarının incelenmesi, Türkiye'deki kültür değişimine bağlı olacaktır.

Bu çalışmada yer verilen kültür değişimleri, kuşak çalışmalarının yoğunlaştığı gençlik sosyolojisinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Kuşak çalışmaları, gençliğin anlaşılması ve geleceğin ne yönde şekilleneceği ile ilgilidir. Türkiye tarihinde gençliğin kültürel modelleri, "1960-1970 Yılların Gençliği-68 ve 78 Kuşağı", "1980 li Yılların Gençliği-80 Kuşağı", "2000 li Yılların Gençliği- Milenyum Kuşağı" olarak analiz edilmektedir.[45] Bu üç dönem, Türkiye'deki gençliğin tutum ve davranış açısından değişiminde dönüm noktalarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, gençliğin tutum ve davranışlarının anlaşılmasına, gençlik dönemine kadar edinilen deneyimlerin esas olduğundan yola çıkılarak kuşak sınıflandırması yapılmıştır.

Türkiye'ye özgü kuşak kuramlarının olmaması nedeniyle, sistematik biçimde kuşakların incelenebilmesi, Türkiye tarihinin analiz edilmesiyle mümkün olacaktır. Bu sayede insan davranışları üzerinde önemli ölçüde etkisi olan ve evrensel niteliğe sahip olmayan kültürel özellikler de göz ardı edilmemiş olacaktır. Ayrıca, çalışma

[45]Vehbi Bayhan, "Türkiye'de Gençlik Sorunlar ve Değerler ve Değişimler", Ed. Mehmet Zencirkıran, **Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Dördüncü Baskı, Dora Yayınları, 2013, s.378.

yaşamında kuşakların incelenmesinde, Türkiye'ye özgü değerlerin dikkate alınması nedeniyle ortaya çıkan sorunlar minimize edilecektir.

Bu çalışmada, çalışma yaşamında kuşaklar üzerinde analizlerini sunan Özer ve arkadaşları ile Gürbüz'ün kuşak değerlendirmeleri dikkate alınarak, kuşak sınıflandırması yapılmıştır. Ayrıca, Türkiye'de çalışma hayatına doğrudan yön veren siyasi değişimlere bu sınıflandırmada öncelikli olarak yer verilmiştir. Bununla birlikte batılı kuşak kuramlarında yer verilen kuşakların dönem ve karakteristik özellikleri de karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda Türkiye ile batılı kuşak çalışmaları arasındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konulması amaçlanmıştır.

1.3.1. Bebek Patlaması Kuşağı (1945-1964)

Bebek Patlaması (Baby Boomers) Kuşağı yaklaşık olarak 1945-1964 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır. İkinci Dünya Savaşından sonra nüfusun ciddi şekilde artışı, bu kuşağın "Bebek Patlaması" olarak anılmasına neden olmuştur.[46] Türkiye'de ise bu dönemde İkinci Dünya Savaşı etkisiyle nüfus artış hızı azalma yönünde etkilenmişken, 1965 yıllarında doğru yaklaşık 1.5 kat oranında nüfus artışı görülmüştür. 1945 yılında Türkiye'de nüfus miktarı 18.790 iken, 1950 yılında 20.827, 1960 yılında 27.755, 1965 yılında 31.391 olmuştur. (1964 yılında nüfus sayımı gerçekleşmemiştir.)[47] Bebek Patlaması kuşağının üyeleri, Türkiye'de 2016 yılında 52 ile 71 yaş aralığındadır. Ayrıca bu yaş grubunda bireyler, Türkiye nüfusunun %19 unu oluşturmaktadır.[48]

1.3.1.1. Dönemin Özellikleri

Bebek Patlaması kuşağını anlamak için, Türkiye'de o dönem yaşanan olaylar ile bu olayları hazırlayan etkilerin irdelenmesi gerekir. Özellikle Türkiye'nin kültürel

[46]Gürbüz, **a.g.m.**, s.41
[47]Türkiye İstatistik Kurumu, Genel Nüfus Sayımları 1927-2000, (Çevrimiçi: www.tuik.gov.tr), **Erişim Tarihi: 04.04.2016.**
[48] Bayhan, **a.g.m**, s.12.

yapısındaki değişimlere yönelik tespitlerin yapılması, Türkiye'de Bebek Patlaması kuşağının doğru şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır. Bu anlamda II. Dünya Savaşı'nın etkileri ve savaş sonrası toplumsal yapının niteliği önem kazanmaktadır.

Türkiye, II. Dünya Savaşının doğrudan katılım göstermemiştir. Ancak bir barış ortamının tesis edilememiş olması nedeniyle, siyasi ve ekonomi açısından olumsuzluklar yaşamıştır. Bu olumsuzlukların en başında, vatandaşların geçim sıkıntısı yaşamaları gelmektedir. Örneğin, 1941 ve 1942 yıllarında Türkiye'de temel geçim kaynağı buğday üretiminin düşmesi nedeniyle, yasa yoluyla ekmek üretiminde kısıtlama yoluna gidilmiştir.[49] Bu hususta 18.06.1941 yılında yayınlanan kanun hükmünde kararnameyle buğday, çavdar, mısır, arpa, yulaf gibi ürünlere el koyularak, dağıtım yetkisi Toprak Mahsulleri Ofisi'ne devredilmiştir.[50] Ancak kısa süre içerisinde ekmeğin kalitesi düşmüş ve halkın şikâyetleri ile karşılaşılmıştır. Bu duruma çözüm olarak, ekmeğin yapımında yeni bir çeşit ürünün kullanılması yoluna gidilmiştir. Bu hususta, 31.07.1941 tarihli Vatan Gazetesi'nde yapılan açıklama, "Yeni çeşni ekmek birkaç güne piyasaya çıkacak.(…) Bu yeni çeşni ekmek, daha beyaz ve daha pişkin olarak piyasaya çıkacak." şeklinde olmuştur.[51] Üretime el koyularak, günlük geçimi sağlamaya yeter dağıtımın devlet eliyle gerçekleştirilmesi, ekonomik durumun kötü koşullarının en önemli göstergesi olmuştur. Savaşın bu kötü koşulları, Bebek Patlaması kuşağının ebeveynlerini doğrudan etkilemiştir. Ancak ebeveynlerin bu ağır koşulları deneyimlemiş olması sonucunda, barış ve demokrasi düzeninin önemini göstermiştir. Bu anlamda savaşın kötü koşullarının giderilmesi ve toplumun refaha kavuşturulması için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla Bebek Patlaması kuşağı üyeleri, insan hak ve özgürlüklerine değer verildiği, toplumsal kurumların olumlu yönde yeniden yapılandırıldığı bir dönemde dünyaya gelmişlerdir.

[49] İrfan Bülbül, "İkinci Dünya Savaşının Türkiye'de Sosyal Hayata Olumsuz Yansımaları", **Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları**, Sayı:9, 2006, s.19.
[50] RG, T. 18.06.1946, S.4837.
[51] "Yeni Çeşni Ekmek Birkaç Güne Piyasaya Çıkacak", **Vatan Gazetesi,** 31.07.1941, s.2.

II. Dünya Savaşına doğrudan katılım gösteren batılı ülkeleri, savaşın sonuçlarından daha ağır şekilde etkilenmiştir. Türkiye'ye benzer şekilde, üretim ve ürünlerin bölüşümünde sorunlar ortaya çıkmıştır. Türkiye'de olduğu gibi birçok ülkede ekmek alımı karne sistemine bağlanmıştır.[52] Savaş gereğince mevcut olan fabrikalar savaş malzemesi üretimi için kullanılmış, ancak maddi kaynak sorunu nedeniyle fabrikaların tekrar eski şekilde düzenlenmesi zorlu hale gelmiştir.[53] Bu anlamda batı dünyası savaşın etkilerinden daha uzun vadede kurtulabilmiştir. İkinci Dünya Savaşı sırasında, insan haklarının ağır şekilde ihlal edilmiş olması, tüm dünyada uluslararası bir takım hukuki düzenlemelerin yapılması ihtiyacını beraberinde getirmiştir.[54] Gerek dünyada genel barış ortamını ve güvenliğini sağlamak gerekse de savaş sonrası düzeni belirleyebilmek adına barış konferansları düzenlenmiştir.[55]

İkinci Dünya Savaşı sonrasında demokratik bir düzenin kurulmasına yönelik Batı'daki çalışmalardan biri, günümüzde Türkiye'nin de üyesi olduğu Birleşmiş Milletlerin kurulmasıdır. Birleşmiş Milletlerin kurulmasının temel amacı, Birleşmiş Milletler Anlaşmasının birinci maddesinde yer aldığı üzere, *"bir insan ömrü içinde iki kere beşeriyete tarif olunmaz acılar yükleyen harp belasından, gelecek nesillerin korunması"* dır. [56] Tüm dünyanın birbirine yakın iki dünya savaşı görmüş olması, dünyanın barış düzleminde buluşmasını gerekli kılmıştır. Bu anlamda batı dünyasının öncülüğünde yapılan bu girişimler, demokratikleşme sürecini başlatmıştır. Türkiye ise, II. Dünya Savaşı sonrasında yıkılan diktatör rejimlerini sonucunda ortaya çıkan demokratikleşme süreci karşısında politik çerçevesini Batı'ya çevirmiştir.[57] Buna göre çok partili sistemin kabul edilmesinden, insan hak ve özgürlüklerine önem veren yasal düzenlemelerin yapılmasına kadar yenilenme

[52] Çağrı Erhan, " 'Avrupa'nın İntiharı' ve İkinci Dünya Savaşı Sonrasında Temel Sorunlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 51, Sayı:, 1996, s.260.
[53] **A.e**.
[54] Ümit Güveyi, "Anayasa Yargısı ve Demokrasi İlişkisi", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı: 3, 2012, s.139.
[55] Efsun Çelik, **"II. Dünya Savaşı Sonrası Avrupa'da Barışı Kurma ve Sürdürme Çabaları",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2005, s.30.
[56] RG, T.21.08.1945, S.6092.
[57] Birsen Gökçe, **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumlar**, Birinci Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 1996, s.30.

süreci yaşanmıştır. Bu değişimler, Türkiye'de Bebek Patlaması Kuşağı'nın tanışmış olduğu önemli olaylardır.

Cumhuriyet döneminden 1946 yılına kadar hükümdarlığını sürdüren tek parti rejiminden çok partili rejime geçilmiştir. 1950'lere kadar tek parti iktidarıyla devam eden hükümet, 1950 yılında sağ görüşün iktidarıyla (Demokrat Parti) tanışmıştır. Bu sistemde geniş halk kitleleri (esnaf, köylü gibi) seyirci değil, siyasette aktör görevi üstlenmeye başlamışlardır.[58] Bu dönemde yaşanan gelişmeler halkın siyasi anlamda etkinliği arttıran zengin bir dönem olmakla birlikte Bebek Patlaması Kuşağı'nı etkileyen önemli gelişmelerden biri olmuştur.

Türkiye'de Demokrat Parti döneminde siyasi ve ekonomik gerilimler yaşanmaya başlanmıştır. 27 Mayıs 1960 yılında askeri müdahale gerçekleştirilmiştir. Askeri müdahalenin ardından ise 1961 Anayasası hazırlanmıştır. 1961 Anayasası kendisinden önce kabul edilen anayasalara göre daha özgürlük temeline dayandırılmıştır. Temel hak ve özgürlükler ayrıntılı olarak düzenlenerek temel hak ve özgürlüklerin sınırlanmasına yönelik sınırlar konulmuş, anayasa devlete pek çok sosyal ödevler yüklemiştir. [59] Grev ve lokavt hakkının tanınması gibi birçok alanda düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca 1946 yılından itibaren daha önce kapalı, korumacı ve dış dengeye dayalı olan iktisat politikaları genişletilmiş, ithalat serbest hale getirilmiştir.[60]

II. Dünya Savaşı sonrasında çalışma hayatını düzenleyen birçok yasal gelişmeler yaşanmıştır. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1946 yılında Cemiyetler Kanununda değişiklikler yapılarak sendikaların kurulmasına imkân sağlanmış ve aynı yıl İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur.[61] Diğer yandan II. Dünya Savaşı'nın etkileriyle çalışma yaşamında ertelenen gelişmeler, çok partili

[58] Korkut Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002**, Sekizinci Baskı, İmge Yayınevi, s.93-94.
[59] Sinem Birol, "1961 Anayasasında İfade Özgürlüğü", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 2012/II, Sayı:43, s.43.
[60] Boratav, **a.g.e,** s.94.
[61] "İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi", (Çevrimiçi: http://notoku.com/is-hukukunun-tarihsel-gelisimi/), Erişim Tarihi: 11.05.2016.

dönemle birlikte hayata geçmeye başlamıştır. Bunlar, kademeli olarak kurulmaya başlayan sigorta kolları (1945-İş Kazası, 1949-Yaşlılık, 1950-Hastalık-Analık) ile ihbar süreleri, dinlenme süreleri olarak sayılabilir.[62]

Bebek Patlaması Kuşağı için kullanılan ifadelerden bir diğeri ise "68 Kuşağı"dır. 1968 yılı, Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin gençlik döneminde göstermiş olduğu tutum ve davranışlarının bir göstergesi olmuştur. 68 Kuşağı, II. Dünya Savaşı sonrasında doğan, dünyadaki genel barış havası ve liberal akımın da etkisiyle gündeme gelen adalet, bağımsızlık, eşitlik, kardeşlik, özgürlük gibi değerleri savunan gruptur.[63] 68 Kuşağıyla anılan bu dönem, Türkiye tarihinde önemli siyasi olayları ve gençlik hareketlerini çağrıştırmaktadır. 68 Kuşağının kültürü, dünyadaki gençlik hareketlerinin bir taklidi olarak Türkiye'de ortaya çıkmış, ancak Avrupa'da yaşanan öğrenci hareketlerin sona ermesinden sonra öğrenciler arasında ideolojik bölünmeye neden olmuştur.[64] Türkiye'de ve dünyada 68 Kuşağı, siyasi açıdan güçlü bir gençlik dönemini ifade etmektedir. Ancak dünya genelindeki 68 Kuşağı akımının Türkiye ile tek bağı gençliğin siyasi olaylara ilgili olmasıdır.[65] Diğer bir ifadeyle Dünyada ve Türkiye'de "68 Kuşağı" olarak bilinen gençlik hareketleri esas olarak farklıdır. Şöyle ki, Batıda hâkim olan 68 Kuşağı, aralarında çiçek çocukların (hippiler) olduğu, özgürleşme hareketlerini destekleyen ve barış şarklarıyla komün yaşamı destekleyen, hatta belirli bir giyim modası yaratan ve dünyada artan savaş ortamına tepki gösteren gençliği ifade etmektedir. Türkiye'de benzer olarak 68 Kuşağı ise gençlik hareketidir, ancak bu hareket sağ ve sol görüş olmak üzere iki farklı ideolojiye dayanmaktadır. Bu anlamda Bebek Patlaması Kuşağı'nın gençlik dönemini ifade eden "68 Kuşağı", Türkiye açısından kullanıldığında sonuçları itibariyle farklı bir anlam ifade edecektir. Dolayısıyla Türkiye açısından bu dönem gençliği için barış şarkıları söyleyen, komün yaşamı

[62] Ahmet Makal, **Ameleden İşçiye**, Üçüncü Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2015, s.233.
[63]Ergün Özgür, "Yaşa Göre Değer Farklılıkları ve Siyasi Kuşak Aidiyeti", **Sosyoloji Dergisi**, Sayı:26, 2013, s.50.
[64] Bayhan, **a.g.e.,** s.378.
[65]Mümtaz'er Türköne, **68 Kuşağı**, Nesil Basım ve Yayın, Temmuz, 2011, E-Kitap (Çevrimiçi:https://play.google.com/store/books), **Erişim Tarihi: 07.04.2016.**

destekleyen "çiçek çocuklar" ifadesinin, gerek o dönemin gençleri olan Bebek Patlaması Kuşağı, gerekse de bu dönemden etkilenen X Kuşağı açısından kullanılması doğru olmayacaktır.

1.3.1.2. Kuşağın Özellikleri

1945-1964 yılları arasında doğan Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, savaşın acı tecrübesini yaşayan ebeveynlerinin deneyimleri etkisinde kalmışlardır. Barış ve güven ortamının öneminin öğrenilmesi sonucunda, Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri daha demokratik bir düzende büyümüşlerdir. Savaşın ardından ekonomik ve sosyal anlamda iyileştirmeler yapılmıştır. Devlet kurumları yenilenmeye başlamış, bireysel hak ve özgürlükler detaylı olarak hukuk zeminine oturtulmuştur. Savaşın tahrip ettiği toplumda görülen gelişmeler, gençlerin siyasi bir aktör olarak sahneye çıkmasına neden olmuştur.

Bebek Patlaması Kuşağın üyelerine göre bireysel çaba önemlidir ve işe bağlılıklarını saatle ölçmektedirler.[66] Kendi dönemleri içerisinde henüz esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmamış olduğundan, haftanın belirli günlerinde ve belirli saatlerinde çalışma gerçekleşmiştir. Dolayısıyla çalışma yaşamı sınırlarının belirli olması, planlı bir iş ve aile yaşamını beraberinde getirmiştir. Yalçın ve arkadaşlarına göre, hem ebeveynlerine hem de çocuklarına bakmak zorunda olmalar nedeniyle şansız kuşak olarak değerlendirilmişlerdir.[67] Bu anlamda aile içi sorumluluklarına değer veren bu kuşağın üyeleri, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasına önem vermektedirler. Aile içi sorumlulukların fazla olması nedeniyle iş ve özel yaşam dengesini sağlamada zorlanmışlardır.

Aile içi sorumluluklarının diğer kuşak üyelerine göre fazla olması, kendi dönemlerinde hâkim olan aile yapısı ve kültüründen kaynaklanmaktadır. Cumhuriyet döneminde yapılan yasal çalışmalarla medeni koşullarda aile yapısının oluşturulması

[66] Osman Yalçın ve diğerleri, "Kuşakların Temel Özellikleri ve Hava Harp Okulu Uygulamaları", **Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları Dergisi,** Cilt:12, Sayı:24. 2013, s.144.
[67] **A.e.,**s.145.

hedeflenmiştir. 1950'li yıllarda ise aile yapısı, eski Türk, İslami ve modern anlayışların bileşkesinde gerçekleşmiştir.[68] Bu anlamda Türk aile yapısının kalabalık yapısı bu dönemde de korunmuştur. Dolayısıyla kalabalık aile içerisinde yaşama kültürünün devam ettirilmesi, Bebek Patlaması Kuşağının birlikte yaşamın ne şekilde sürdürülebileceğini öğrendiğini göstermektedir. Bu durum çalışma yaşamında da geçerli olmuştur. Bu anlamda Bebek Patlaması üyeleri, takım çalışmasına ve takım toplantılarına önem vermektedirler.[69] Geleneksel çalışma yöntemleri arasında belirli bir görev tanımının olmasına ve emir-komuta zinciriyle işin yürütülmesine alışkındırlar. Martin ve Tulgan'ın çalışmasında, Amerika'da yaşayan Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri ile Türkiye'dekiler arasında benzer özelliklerin olduğu görülmüştür. Amerikalı Bebek Patlaması Kuşağı'nın emir ve komuta zincirine bağlı liderlikte yetiştiğini, bir otoritenin altın girdiklerinde başlarını öne eğerek çok çalıştıklarını, talepte bulunmadıklarını ve kendilerine verilen görevi sorgusuz bir şekilde yerine getirdikleri ifade edilmiştir.[70]

Gürbüz'ün çalışma yaşamında kuşakların işe olan bağlılıklarını ölçümlemesinde, Bebek patlaması kuşağı üyelerinin, boş zaman geçirmeye ilişkin olumsuz tutumlara sahip olduğu değerlendirilmiştir.[71] Bu anlamda Bebek Patlaması Kuşağının çalışma yaşamında kurallı davranışlara önem verdikleri görülmektedir. Bu durum aynı zamanda Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin iş etiği algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

2000'li yıllarda Bebek Patlaması Kuşağının geneli için emeklilik gündeme gelmiştir.[72] Türkiye'de emeklilik sistemine esas olan yaş şartının, Batı emeklilik sisteminde göre daha düşük olması sonucunda günümüzde Bebek Patlaması üyelerinin büyük çoğunluğu çalışma yaşamından çekilmiştir. Çalışma hayatına devam edenler ise emekli olmakla birlikte geçimini sağlamak için çalışmaya devam

[68] Ejder Ulutaş ve Ahmet Özpınar, "Toplumumuzun Aile Yapısı", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.394.
[69] Latif ve Serbest, **a.g.m**., s.139.
[70] Martin ve Tulgan, **a.g.e**, s. 24-25.
[71] Gürbüz, **a.g.m.,** s.51.
[72] Bayhan, **a.g.m**., s.13.

etmekte veya üst düzey yönetici görevinde yer almaktadırlar. Bu anlamda yakın dönem kuşak çalışmalarında Bebek Patlaması Kuşağı üyelerine yer verilmemektedir.

1.3.2. X Kuşağı (1965-1979)

X Kuşağı, Bebek Patlaması Kuşağından sonra 1965 ile 1979 yılları arasına doğan bireylerden oluşmaktadır. Ülkemizde bu kuşağa ait bireyler günümüzde 37-51 yaş aralığındadır. Strauss-Howe kuşak sistematiğine göre X Kuşağı, Göçebe (Nomad) Dönemine denk gelmektedir. Diğer bir ifadeyle sosyal gelişmelerin, özgürlük hareketlerin ve kontrolcü aile yapılarının baskın olduğu bir toplumsal yapı ile tanışmışlardır. "X Kuşağı" ifadesi batılı bir kökene sahiptir. Buna karşılık Türkiye'de de bu dönemde doğanlar için "X Kuşağı" ifadesinden ziyade, "Geçiş Dönemi Kuşağı" veya "Kayıp Kuşak" ifadeleri kullanılmaktadır.

1.3.2.1. Dönemin Özellikleri

1965-1979 yılları arasında yaşanan gerek siyasi gerekse de ekonomik bunalımlar X Kuşağı doğrudan etkilemiştir. X Kuşağı, kendilerinden önce gelen Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin gençlik dönemlerinde yaşanan 68 Kuşağı'nın etkisinde kalmışlardır. Ayrıca, Türkiye tarihinde politik suskunluk dönemi olarak ifade edilen 1980 Askeri Darbesi'ni yaşamışlardır. İki büyük siyasi çalkantının arasında kalmışlardır. Dolayısıyla dünya üzerinde ekonomik ve sosyal temellerin değişimi bakımından --"Geçiş Dönemi Kuşağı", ağır siyasi koşullar bakımından ise "Kayıp Kuşak" olarak bilinmektedirler.

Bu dönemde Türkiye'de siyasi çalkantıların yanı sıra aileyi korucu önlemlerin alınması da söz konusudur. 1 Nisan 1965 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edilen Nüfus Planlaması Hakkında Kanunla[73] gebeliği önleyici tedbirler alınmasına ve tıbbi zorunluluk hallerinde kürtajın yapılabileceğine karar verilmiştir.

[73] RG, Tarih: 10.04.1965, Sayı:11976.

Gebeliği önleme yöntemleri konusunda halka bilgi verilmesi, gebelik önleyici ilaçlar fiyatlarının halkın alım gücüne göre belirlenmesi sağlanmıştır. Türkiye'de doğal nüfus artış oranı 1965 yılından itibaren azalmaya başlamış ve 1979 yılına kadar da azalmaya devam etmiştir.[74] Dolayısıyla Bebek Patlaması kuşağından farklı olarak X Kuşağı, nüfusuna azaldığı bir dönemde doğmuştur.

Türkiye'de yapılan kuşak çalışmalarında, Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, televizyon kuşağı olarak adlandırılmaktadır. Ancak televizyon kültürünün toplumda hâkim olması, Bebek Patlaması Kuşağı döneminin değil, X Kuşağı dönemin özelliği olmaktadır. Bu anlamda Türkiye'de televizyon kültürünün incelenmesi ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT) özerk bir tüzel kişilik olarak 1964 yılında kurulmuş ve ilk yayınını 31 Ocak 1968 yılında yapmıştır.[75] Televizyon yayını ilk defa evlerde bu şekilde görüntülenmiştir. 01.02.1968 tarihli Milliyet Gazetesinde bu olay, *"Ankara'da ilk TV yayını dün yapıldı… Ankara Televizyonu dün akşam 19.30'da deneme yayınına başlamıştır. İlk yayın 30 dakika sürmüştür."* şeklinde duyurulmuştur.[76] X Kuşağını dönemini etkileyen en önemli sosyal olaylardan biridir. Aynı zamanda televizyonun giderek toplum içerisinde yer edinmesi ve hemen hemen her evde bulunabilir hale gelmesiyle X Kuşağını takiben Y Kuşağını da esir almıştır.

1960 Anayasası'nın "sosyal devlet ilkesine" etkisi sosyal güvenlik yasalarına etkisi de büyük olmuştur. X kuşağı döneminde emekli olma koşulları belirli bir yaş, prim ödeme gün sayısı ve çalışma süresine bağlıdır. 1964 tarihli 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda emekli olma şartları gerek yaş bakımından gerekse de az prim ödeme gün sayısı bakımından daha azdır.[77]Dolayısıyla bu Kuşağın üyeleri emeklilikleri hakkında öngörülü olabilmişlerdir.

---

[74] Nüfus Etütleri Enstitüsü, **Türkiye'nin Demografik Dönüşümü**, Hacettepe Üniversitesi, 2008, s.10-11.

[75] Özgür Coşar, "Görsel İşitsel Medyanın Gelişimi", **Elektrik Mühendisliği** Dergisi, Sayı:442, Mayıs:2011, s. 48.

[76] "Ankara'da ilk TV yayını dün yapıldı", **Milliyet Gazetesi**, 01.02.1968.

[77] RG, Tarih: 30.07.1964, Sayı:11767, m.60.
1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 60. maddesine göre emeklilik şartları; kadın için 58 yaş, erkek için 60 yaş olmakla birlikte 25 yıl çalışma ve 5000 gün prim ödeme gün sayısıdır. Daha

1962 yılından itibaren Türkiye'de planlı kalkınma dönemine geçilmiştir. 1963-1967 yılları arasında uygulanmak üzere Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı[78] hazırlanarak milli gelirde artış, nüfus artışının kontrol altına alınması, göçlerin nedeniyle kentlerde yeni iş imkânlarının yaratılması, yatırım faaliyetlerinin arttırılması hedeflenmiştir. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında(1968-1972) ise ekonominin dışa bağımlılığının azaltılması ve gelir dağılımı eşitsizliğinin giderilmesi amaçlanmıştır.[79] Türkiye bu dönemde ithal ikameci politikalar -diğer bir ifadeyle dış ülkelerden alınan malların ülke içerisinde üretilmesi- izlenmeye başlanmıştır. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), önceki kalkınma planlarıyla aynı doğrultuda ilerlemiş olmakla birlikte sanayileşmenin desteklenmesini gerektiğine vurgu yapmıştır.[80]

1973 yılında yaşanan petrol kriziyle birlikte tüm dünya ekonomisi olumsuz yönde etkilenmiştir. Dolayısıyla Türkiye'de de planlı kalkınma girişimleri beklenildiği gibi sonuçlanmamış ve tüm dünya ekonomisi olumsuz etkileyen Petrol Krizi yaşanmıştır. Petrol fiyatları büyük oranda artmış, Türkiye ise bu dönemde petrol türevleri ürünlerinin fiyatlarını yeterli oranda artırmayarak yapay bir büyüme gerçekleştirmiş ve 1977 yılında ertelenmiş bir ekonomik bunalıma girmiştir.[81] Kutuplaşan siyasi görüşler ve Kıbrıs konusunda Yunanistan ile yaşanan siyasi gerginlikler toplum hayatını önemli ölçüde etkilemiştir. Sokaklarda yaşanan çatışmalar, protesto gösterileri, boykotlar, ölümler, sıkıyönetim uygulamaları vb. olaylar kitlelerde huzursuzluğa yol açmıştır.[82]

---

sonra yapılan değişikliklerle yaş şartlarında değişiklik olmamakla birlikte prim ödeme gün sayıları arttırılmıştır. 2002 tarih ve 4759 sayılı Kanunla prim ödeme gün sayısı 7000 güne çıkarılmıştır.

[78] RG, Tarih: 03.12.1962, Sayı: 11272.

[79] Devlet Planlama Teşkilatı, **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1968-1972),** DPT Yayınları, s.3.

[80] Devlet Planlama Teşkilatı, **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı(1973-1977),** DPT Yayınları, s.119.

[81] Boratav, **a.g.e.**,s.129.

[82] Güler Berk, **"1970–1980 Yılları Arasında Türkiye'de Kültürel ve Sanatsal Ortam",** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.27.

1.3.2.2. Kuşağın Özellikleri

1964-1979 yılları arasında yaşanan iç ve dış karışıklar, X Kuşağının tedirgin ve korku toplumu içerisinde büyümesine neden olmuştur. X Kuşağın büyüme çağında 68 Kuşağının kutuplaşmış siyasi algısıyla ve gençlik döneminde ise 1980 Askeri Darbesiyle tanışmıştır. Bu nedenle X Kuşağı, otoriteye karşı temkinli bir yapıya sahiptir. Bir başka anlatımla ağır siyasi koşullar nedeniyle sosyal olaylara karşı duyarlı ama çekingen bir yapıya sahiptirler.[83] X Kuşağı'nı Çetiner özetle şöyle anlatmaktadır;

> *"Bu kuşak (X Kuşağı) Dünya Petrol Krizini, 12 Eylül Cuntasını, sağ-sol çatışmalarını bilen bir kuşak. Onlar doğduğunda evlerinde tuhaf 'yerli malı' çamaşır makineleri, SchaubLorenz TV'ler vardı. Teyplerden müzik dinlenir. 45'likler elden ele dolaşırdı. X Kuşağı her ne kadar anne-babaları kadar değerlerine sadık ve politik olmadılar ise de toplumsal duyarlılıkları yüksek. İktidar etme hevesleri de anne-babaları kadar yok ama iş motivasyonları iyi. "Mutlu aile, mutlu iş" temel felsefeleri. X Kuşağı lüksüne düşkün, hep fazlasını isteyen bir kuşak. Ne de olsa Turgut Özal kuşağı. Daha çok para, daha yüksek standartta bir hayat tutkunu hepsi. Belki de bu yüzden daha az çocuk sahibi oldular, daha sık boşandılar."*[84]

Çetiner'in değinmiş olduğu üzere X Kuşağının en belirgin özelliklerinden biri mutlu olabilecekleri bir iş ve aileye sahip olmak için çalışmalarıdır. İşlerini en iyi şekilde yaparak daha iyi yaşam koşulları elde edeceklerine inanmaktadırlar. Dolayısıyla daha az çocuk sahibi olup para kazanmaya daha fazla odaklanmışlardır.[85]

1980'li yılların sonlarına doğru kadınların çalışma yaşamına yoğun şekilde katılmaya başlaması klasik aile yapısını da değiştirmiştir. Bu nedenle X Kuşağı, çift

---

[83] Cengiz Çatalkaya, **Kariyer 2.0**, Birinci Basım, Optimist Yayınları, Kasım 2014, s.19.

[84] Mustafa Çetiner, "Doğum Yılımız Karakterimizdir…", 31 Ekim 2014, **Cumhuriyet Gazetesi Bilim Teknoloji,** Sayı: 1441, s.17.

[85] Zeynep Mengi, "İş Başarısında Kuşak Farkı", (Çevrimiçi: http://www.kigem.com/is-basarisinda-kusak-farki.html), **Erişim Tarihi: 05.05.2016.**

gelirli aile yapısı ile tanışmıştır. Kadınların çalışma yaşamına girmesi, aynı zamanda onların ev idaresine bağları rollerini de değiştirmiştir. Dolayısıyla X Kuşağı kadınları da çalışma yaşamına hazırlanmak üzere büyütülmüşlerdir. Ancak X Kuşağının motivasyon aracı, paradan ziyade kişisel yaşamlarının kalitesi için gerekli zaman olduğundan birçok X kadını, ailelerine yönelmek için yüksek kariyerlerinden vazgeçmeyi tercih etmişlerdir.[86]

Toruntay'a göre X Kuşağı, iş ve özel yaşam dengesine saygı duymakta, çevrelerinin de saygı göstermelerini beklemektedirler.[87] X Kuşağına göre, iş ve özel yaşam birbirinden ayrı değerler olup, aile yaşamı onlar için daha önemlidir. Bu algının temel sebebi, kendi dönemlerinde yaşanan olayların sonucunda otoriteye olan bağlılıklarının zayıflamış olmasıdır. Türkiye'ye benzer şekilde Martin ve Tulgan, X Kuşağı üyelerinin otoriteden çok az beklenti içerisinde olduklarını, iş ve yaşam dengesi sağlamak için zamanlarını, enerjileri ve yeteneklerini satmaları gerektiğinin bilincinde olduklarını belirtmişlerdir.[88] X Kuşağı, edindiği yaşam deneyimleri gereğince, kendi geleceklerini garanti altına almayı tercih etmektedirler. Bu anlamda tasarruf yapmak, onlar için önemlidir. Ayrıca, geleceği garanti altına almak adına, bu kuşak üyeleri çalışma yaşamında "rekabetçi" olarak tanımlanmaktadır.[89] Gürbüz'e göre, X kuşağı, boşa zaman geçirmeye daha fazla önem vermektedir.[90]

Batılı kaynaklar açısından bakıldığında, X Kuşağı'na yönelik çalışmaları büyük çoğunlukta Douglas Coupland tarafından yapılmıştır. Kanadalı romancı olan Coupland, X Kuşağına yönelik hikâyelere yer verdiği kitabında (X Kuşağı -1998), X Kuşağının karakteristik özelliklerine değinmektedir. Türkiye'de yapılan birçok çalışmada kullanılan bu eser, Türkiye'de X Kuşağından farklı bir konumdadır.

---

[86]"Generations in theWorkplace",(Çevrimiçi: https://www.ebscohost.com/uploads/corpLearn/pdf/Generations%20in%20the%20Workplace.pdf), **Erişim Tarihi: 07.05.2016**.

[87]Hatice Toruntay, **"Takım Rolleri Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma",** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.74.

[88] Martin ve Tulgan, **a.g.e**, s.43.

[89] Adıgüzel ve diğerleri, **a.g.m**., s.173.

[90] Gürbüz, **a.g.e**, s.51.

Kitabın ilk giriş bölümünde yer aldığı üzere, X Kuşağı üyesi kadın, "Merak etme anne, evliliğimizi yürütemezsek gider boşanırız." ifadesinde bulunmaktadır.[91] Bu noktada X Kuşağı üyelerinin kendi değerlerini üstün tutan ve sorun algısını kolayca reddebilen bir yapısı bulunmaktadır. Ancak Türkiye'de çağdaş veya geleneksel aile yapısı olup olmadığına "ailenin korunmasına" devam etmektedir.[92] Dolayısıyla burada bazı batılı kuşak çalışmalarının, Türk aile değerlerine uygun olmadığı görülmektedir.

1.3.3. Y Kuşağı (1980-1995)

Y Kuşağı, 1980 ve 1995 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır. Bu kuşağa ait bireyler günümüzde 21-36 yaş aralığındadırlar. Çalışma yaşamına katılan yaş grupları arasında büyük çoğunluğu Y Kuşağı üyeleri oluşturmaktadır. Diğer kuşaklardan belirgin farklılıklara sahiptirler. Büyüme dönemlerinden ergin olma sürecine kadar, politik suskunluk, teknolojik bağımlılık, çalışma yaşamında köklü değişimler ve alışılmışın dışında bir tüketim kültürü ile karşılaşmışlardır. Günümüzde bu etkiler, çalışma hayatına yön vermektedirler. Bu anlamda Y Kuşağını tanıyabilmek için 1980-1995 yılları arasında yaşanan toplumsal ve kültürel etkilerin incelenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

1.3.3.1. Dönemin Özellikleri

Türkiye'de Y Kuşağının Türkiye'yi toplumsal ve kültürel açıdan etkileyen toplumsal olaylar 1980 Askeri Darbesi ile başlamaktadır. 68 Kuşağının etkisiyle gündeme gelen siyasi kutuplaşmalar, gençler arasında sağ-sol görüş ayrılıkları yaratmıştır. Siyasi bir kaos haline dönen sağ ve sol gruplar arasındaki çekişmeler, 12 Eylül 1980 Askeri Darbesiyle sonlandırılmak istenmiştir. Ancak 1980 Darbesinde yaşanan ölümler, gözaltılar ve işkenceler toplumsal korku ve suskunluk yaratmıştır. Şahin'e göre başa çıkılamayan şiddetin psikolojik bir sonucu inkârdır ve bu nedenle

[91] Douglas Coupland, **X Kuşağı**, Çev. Zeynep Akkuş, Parantez Yayınları, Ağustos, 1998, s.162.
[92] Fatma Yaşar Ekici, "Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi", **The Journal of Academic Social Science Studies**, 2014, Sayı:30, s.221.

Türkiye'de yaşanan işkence ve gözaltı olaylarına, 1990 yılına kadar toplumsal alanda hiçbir şekilde yer verilmemiştir.[93]

Teknolojini hızla gelişmesi, bilginin hızla yayılmasına neden olmuştur. Bir başka anlatımla iletişim ağlarının yaygın hale gelmesiyle birlikte bilgiye erişim kolay hale gelmiş, sosyal hayattan çalışma hayatına kadar birçok alanda önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bu anlamda internet, insan yaşamının hemen hemen her alanında önemli bir iletişim aracı haline gelmiştir. Öyle ki, kendini ifade etme aracı haline gelen iletişim teknolojileri, Y Kuşağı için vazgeçilemez bir yere sahip olmuştur. Sosyal ve çalışma hayatının tüm kontrolü teknolojilerle sağlanmaya başlanmıştır.

Teknolojik gelişmeler ve bilginin dünya üzerinde hızla hareket etmesi aynı zamanda küreselleşmenin de hız kazanmasına neden olmuştur. Dünyanın herhangi bir yerine yaşanan toplumsal olaylardan anında haberdar olmak kolay hale gelmiştir. Dolayısıyla hızlı bilgi akışı, kültürler arası entegrasyonu da sağlamıştır. Diğer bir ifadeyle farklı kültürler arası etkileşimler, kültürlerin birbirlerine yaklaşmasına ve gerek toplumsal gerekse de ekonomik hayatta ortak bir paylaşım alanının erişebilir olmasına neden olmuştur.

Bu dönemde gelişen bireycilik anlayışı, insanların toplumda kendilerini ifade etme ve kendilerini özel niteliğe kavuşturacak araçların kullanılması ihtiyacını doğurmuştur. Bir hayat tarzının bireyselleştirilmesine yönelik ilgi kendi geliştirme ve ifade etme olanağına sahip olduğumuzu göstermektedir.[94]Aynı zamanda satın alma tercihlerinin yönlendirilmesinde alınan ürün ile bireyin kendisini özdeştirilmesi sağlanmıştır. Bu durum yeni bir tüketim kültürünün oluşmasına ve ihtiyaç niteliğinin değişmesine neden olmuştur. Üstelik tüketim kültürü, sadece tüketim gücüne sahip kişiler arasında görülmemekte olup toplumun geneline hâkimdir. Dolayısıyla Y Kuşağının içerisinde doğup büyüdüğü yıllarda değişen tüketim yönelimi, bireylerin kendisi ile özdeşleşen ürünlere sahip olmasının bir ifade gücüne dönüşmesine neden

[93] Doğan Şahin, "12 Eylül'le Hesaplaşma", **Türkiye Psikiyatri Bülteni**, Cilt: 13, Sayı:2, 2010, s.6.
[94] Mike Featerstone, **Postmodernizm ve Tüketim Kültürü**, İkinci Basım, Ayrıntı Yayınları, 2005, s.145.

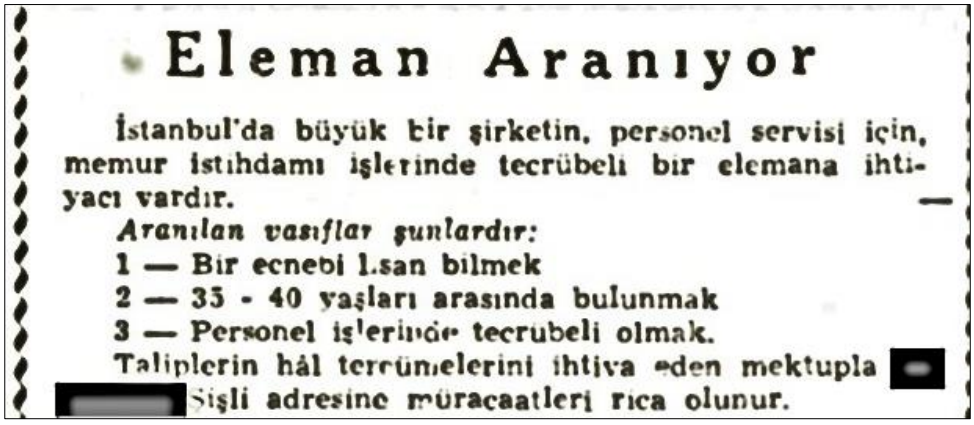
olmuştur. Aynı zamanda bireylerin bu ürünlere sahip olamaması, kendilerini eksik, zayıf hissetmelerine neden olmaktadır.

Y Kuşağının diğer kuşaklardan en büyük farklarını oluşturan bir alan ise çalışma yaşamında yaşanan dönüşümlerdir. Bu dönemlerde kadınlar, çalışma hayatına yoğun şekilde katılım sağlamaya başlamışladır. Bu anlamda kadının ev idare rolü de değişmeye başlamıştır. Diğer yandan kadınların ev idare rolü ile çalışan rolü arasında denge sağlamak adına, esnek çalışma biçimleri tercih edilmeye başlamıştır. Buna göre haftanın belirli günlerinde belirli saatlerinde yapılan tipik çalışmalar yerine atipik çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Atipik çalışma modelleri arasında sadece çalışma sürelerinin kararlaştırılan belirli gün ve saatlerle yapılması değil, aynı zamanda evden çalışma gibi modellerde tercih edilmeye başlanmıştır. Esnek çalışma modelleri sadece kadının istihdamına bağlı olarak değil, aynı zamanda küreselleşmeye bağlı olarak artan çok uluslu şirketlerin rekabet etme gücü için de tercih edilmektedir. Diğer bir ifadeyle işin daha özelleştirilerek uzmanlığın yaratılması rekabet etme gücü bakımından destek sağlamaktadır. Aynı zamanda tüketimin giderek katlanır şekilde artmasına bağlı olarak üretimde dönemsellik arz eden artışların karşılanması esnek çalışma ile karşılanmaktadır. Kısacası değişimde yaşanan hızlanma, sınırları belirli ve kuralları katı olan tipik çalışmaların yerini kolay uyum yolu sağlama yolu olarak görülen atipik çalışmaların almasına neden olmuştur.

Çalışma yaşamında giderek daha fazla uzmanlığa ihtiyaç duyulması ve bu uzmanlığın esnek biçimde her alanda yeterli olmasının beklenmesi, çalışanlardan sahip olması beklenen eğitim, bilgi ve beceri algısında farklılıklara yol açmıştır. Çalışanların işyerinde eğitim görme veya yetiştirilmesinden ziyade doğrudan o işte faaliyet yürütebilecek ve gerektiğinde diğer işlerde de görev üstlenebilecek olması beklenmektedir. Bu nedenle yoğun şekilde kariyer destekleyici eğitimler, işyerinde teknoloji kullanımı yetisi gibi daha spesifik yetenekler işe alım tercihlerinde ve istihdamın sürdürülebilir olmasında aranılan özellikler halinde gelmiştir. İyi bir üniversite eğitimi almak artık yeterli olmamakla birlikte işe alım tercihlerinde daha spesifik özellikler aranmaktadır. Örneğin 1960 yılında yayınlanan "personel işleri" için verilen bir iş alım ilanında, yaş – tecrübe ve yabancı dil niteliği aranırken

(bknz.Resim:1), 2016 yılında "personel özlük işleri uzmanı" için verilen bir işe alım ilanında (*bknz..Resim 2*) daha özel yetenekler aranmaktadır. Diğer yandan benzer olarak kariyer algısı da değişim göstermiştir. Bireysel kariyer yaklaşımlarında görülen en büyük değişme diplomanın önemini yitirerek bilgi ve becerinin ön plana çıkması ve aynı alanda kariyer basamaklarında yükselmenin anlamını yitirmesidir.[95]

RESİM 1: 1960 Tarihli Personel İşleri İşe Alım İlanı



Eleman Aranıyor

İstanbul'da büyük bir şirketin, personel servisi için, memur istihdamı işlerinde tecrübeli bir elemana ihtiyacı vardır.

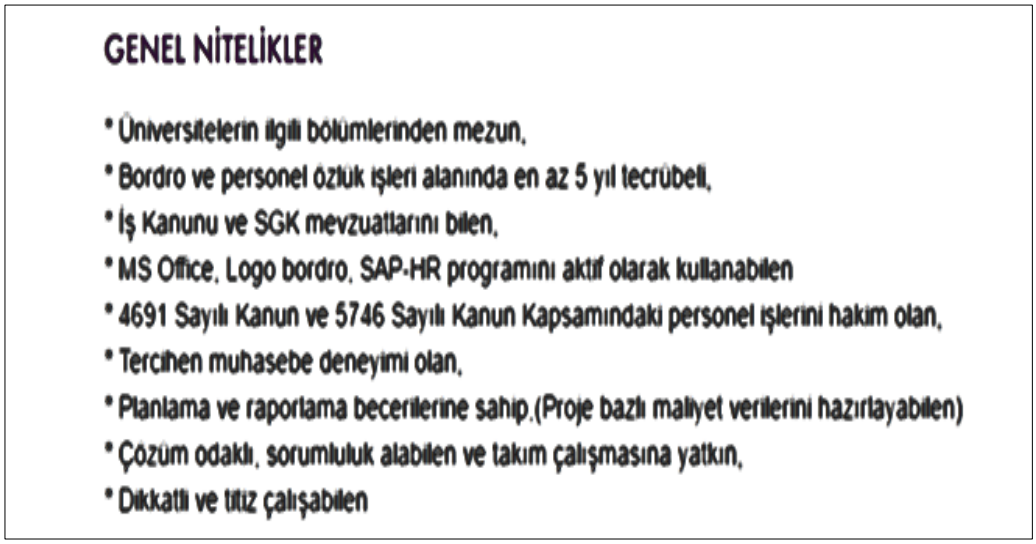
Aranılan vasıflar şunlardır:

1 — Bir ecnebi lisan bilmek
2 — 35 - 40 yaşları arasında bulunmak
3 — Personel işlerinde tecrübeli olmak.

Taliplerin hâl tercümelerini ihtiva eden mektupla [redacted] Şişli adresine müracaatleri rica olunur.

Kaynak: Personel İşleri İşe Alım İlanı, Cumhuriyet Gazetesi, 23 Haziran 1960, s.5.

RESİM 2: 2016 Tarihli Personel Özlük İşleri Uzmanı İşe Alım İlanı



GENEL NİTELİKLER

* Üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun,
* Bordro ve personel özlük işleri alanında en az 5 yıl tecrübeli,
* İş Kanunu ve SGK mevzuatlarını bilen,
* MS Office, Logo bordro, SAP-HR programını aktif olarak kullanabilen
* 4691 Sayılı Kanun ve 5746 Sayılı Kanun Kapsamındaki personel işlerini hakim olan,
* Tercihen muhasebe deneyimi olan,
* Planlama ve raporlama becerilerine sahip.(Proje bazlı maliyet verilerini hazırlayabilen)
* Çözüm odaklı, sorumluluk alabilen ve takım çalışmasına yatkın,
* Dikkatli ve titiz çalışabilen

Kaynak: Personel Özlük İşleri Uzmanı İşe Alım İlanı, Kariyer.Net, (Çevrimiçi:http://www.kariyer.net/is-ilani/sektorun-oncu-firmalarindan-personel-ozluk-isleri-uzmani-1550613), **Erişim Tarihi: 06.05.2016.**

[95]Serpil Aytaç, "Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ed. Aşkın Keser, İkinci Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, 2005,s.141.

Resim 1 ve Resim 2'deki iş ilanlarına bakıldığında, büyük farklılıkların olduğu gözlenebilmektedir. Resim 1'de tecrübeli bir personel arayışı olması nedeniyle, 35-40 yaşları tercih edilmiştir. Buna karşılık Resim 2'de 5 yıllık tecrübe arayışı içerisinde daha spesifik alanlarda uzmanlaşma aranmaktadır. Dolayısıyla Y Kuşağı üyelerinden çalışma yaşamında sürdürülebilir istihdam sağlayabilmeleri için farklı alanlarda uzmanlaşmış olmalıdırlar.

İşe alım tercihlerinin daha özel alanlara indirgenmesinin yanı sıra meslek isimleri de benzer yönde değişim göstermiştir. Şöyle ki, Y Kuşağının bireyselliğe önem vermesi, meslek unvanlarının birtakım özel isimlendirmelere sahip olmasını da beraberinde getirmiştir. Çünkü toplum içerisinde bireylere yüklenen anlamlardan biri de yapmış oldukları mesleklerdir; dolayısıyla Y Kuşağı, kendini daha özel bir konumda hissetmeyi tercih etmektedir. Y Kuşağının doğrudan istekleri bu yönde olmasa da yeni yönetim tarzlarını benimseyen kurumlar, daha iyi iş performansı ve aidiyet duygusunun oluşturulması için meslek tanımlarını bu şekilde kullanmaktadırlar. Bu nedenle toplum tarafından bilinen meslek tanımlanmaları yerine o işi daha önemli ve özel gösteren tanımlar kullanılmaktadır. Örneğin, önceki yıllarda personel işleri biriminde özel bir isimlendirme yapılmıyorken, günümüzde, insan kaynakları işe alım uzmanı, bordro ve özlük işleri uzmanı gibi unvanlar kullanılmaktadır.

Y Kuşağının teknolojiye olan bağımlılığı çalışma ve sosyal hayatı şekillendirmektedir. Kendilerinden sonra gelen ve "Z" Kuşağı olarak tanımlanan bireyler gibi teknoloji içerisinde doğmamış olsalar da teknolojinin toplumsal yaşamın bir parçası olmalarında etkileri büyüktür. Bu nedenle teknoloji odaklı meslekleri veya mevcut işlerinde teknoloji kullanmayı tercih etmektedirler. Deloitte firmasının 2015 yılında yapmış olduğu araştırmada, Y Kuşağının % 46'sı dünya çapında ve

%63'ü Türkiye olmak üzere çalışmak istediği sektör teknoloji, medya ve telekomünikasyon olarak ortaya çıkmıştır.[96]

1.3.3.2. Kuşağın Özellikleri

Türkiye'de Y Kuşağı, işgücü içerisinde büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu nedenle son dönem çalışma hayatında kuşak farklılıklarına yönelik çalışmalarda Y Kuşağına sıkça yer verilmektedir. Bazı görüşler, Y Kuşağının başarılı bir grup olduğunu düşünmekteyken, bazı görüşler ise Y Kuşağının çalışma yaşamına adapte olamayacağını düşünmektedir. Bu görüş farklılıkları özellikle batı ve Türkiye arasında değişim göstermektedir.

Bayhan'a göre Y Kuşağı üyeleri yaratıcı, özgürlüklerine düşkün, akıllı, teknoloji tutkunudurlar. Ayrıca Y Kuşağı üyeleri, çalışma hayatını seviyorlar ancak hayatın bütününün çalışma hayatından ibaret olmadığını düşünmektedirler.[97] Gürbüz'e göre Y Kuşağı, eğitim seviyesi yüksek, teknoloji kullanımına yatkın ve aynı anda birçok şeyi yapabilen bir kuşaktır. [98] Yüksekbilgili ise, Y kuşağının iş yaşamından çok beklentisi olduğunu, işyerinin sosyal bir alan olduğunu düşündüğünü belirtmektedir.[99] Tüm bu görüşlerin yanı sıra, Türkiye açısından kullanılabilecek bir diğer değerlendirme, 1980 sonrası kültür değişimini inceleyen Bozkurt'a aittir. Bozkurt, 1980'lerden itibaren pragmatizm, görecelik, kültürel melezleşme, hazcılık, tüketim, önce kendini düşünme ve bireyin ne vatan/millet ne de başka bir şey için feda edilmemesi gerektiğini savunan (yani bireyi en yüce değer olarak gören) yeni bir kültürün ortaya çıktığını ifade etmektedir. [100] Y Kuşağı üyeleri, kendi öz değerlerine önem vermekte, bu nedenle fedakârlık yapmak onlara göre bir davranış olmamaktadır. Ben merkeziyetçi yaklaşımları nedeniyle işe aidiyet duyguları diğer kuşaklara göre zayıf kalmaktadır. Dolayısıyla Y Kuşağının kendi öz

[96]Deliotte Y Kuşağı Araştırması (2015), (Çevrimiçi: http://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/the-deloitte-millennial-survey-2015.html), **Erişim Tarihi:11.05.2016.**
[97] Bayhan, **a.g.m**., s.389.
[98] Gürbüz, **a.g.m.,** s.42.
[99] Yüksekbilgili, **a.g.m**, s.345.
[100] Veysel Bozkurt, **Prütanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Birinci Basım, Alesta, 200, s.178.

değerlerine önem vermeyen işletme yapılarında uzun süreli istihdamda kalmaları mümkün olmamaktadır.

Batılı kuşak çalışmalarında ise, yetki alma ve yükselme fırsatı verilmediği sürece Y Kuşağının başka iş bulmak için yönelim gösterdikleri ifade edilmektedir. Martin ve Tulgan, Y Kuşağı üyelerinin diğer kuşaklara iş güvencesi algısının farklı olduğunu belirtilmektedir. Diğer kuşak üyelerine göre, iş değiştirmeksizin iyi çalışma koşullarına sahip olmak, iş güvencesi olarak algılanmaktayken, Y Kuşağına göre yükselme fırsatı vermeyen, çalışılan birimi düzenleme yetkisi verilmeyen işyerlerinden ayrılıp kolayca iş bulabilmek iş güvencesi olarak algılanmaktadır.[101] Burada Y Kuşağının, özgüvenini kolayca sağladığını görülmektedir. Ayrıca, çalışmayı sadece geçim sağlamak olarak görmediği açıkça görülebilmektedir. Ancak Y Kuşağının bu algısının, ülkelerin istihdam yapısı özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. İş imkânlarına erişim kanallarının etkin olarak kullanıldığı ülkeler açısından bu algının gelişmesi de mümkün olacaktır.

Y Kuşağın karşılık olarak "Ben Nesli" ifadesini kullanmayı daha doğru bulan Twenge, bu kuşağın geleneksel yönetim biçimleriyle yönetilemeyeceğini düşünmektedir. Bu hususta Twenge, Y Kuşağının çok çalışmayı erdem olarak görmediğini, çalışmanın sadece onlara ayrıcalık tanıyorsa uğraşmaya değer olduğunu düşündüklerini, bir şeylerin geliştiğini hissettiklerinde yönetime katıldıklarını belirtmiştir.[102] Y Kuşağının, çalışma kavramına mesafeli bakıyor oluşu, Türkiye açısından da benzerlik göstermektedir. Bozkurt, üniversite öğrencileri arasında yapmış olduğu algı ölçümünde, "Sıkı çalışmanın insanı daha iyi bir kişi yapacağı" görüşünü kabul etmeyen gençlerin oranı %63 olarak bulunmuştur.[103]

Y Kuşağının çalışma yaşamındaki tercihleri ve kararları yönetilme ve yönetim tarzlarını da belirlemektedir. Bireycilik ve sosyal yaşama verdikleri önem nedeniyle daha özgür ve daha esnek koşullarda çalışmayı uygun görmektedirler.

[101] Martin ve Tulgan, **a.g.e,** s.58.
[102] Twenge, **a.g.e,** s.300.
[103] Bozkurt, **a.g.e.**, s.181.

Gelişime açık yöneticilerle ve bağımsız düşünecekleri ortamlarda çalışmayı tercih etmektedirler.[104] Çalıştıkları kurumlara aidiyetleri zayıf olmakla birlikte kendi kurallarından taviz vermeyen yönetim tarzlarına uyum sağlayamamaktadırlar.

Her üç kuşağın içinde yetiştiği dönemlerin özellikleri ve bu kuşak mensuplarının temel özellikleri ayrıntılı bir şekilde incelendikten sonra, bir bütün olarak aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

TABLO 2: Kuşakların Özellikleri

Özellikler	Bebek Patlaması	X Kuşağı	Y Kuşağı
Dönemler	1945-1964	1965-1979	1980-1995
Günümüzde Yaş Aralığı	52-71	37-51	21-36
Diğer İsimlendirmeler	68 Kuşağı	Kayıp Kuşak Geçiş Dönemi Kuşağı	Milenyumlar Mobil Yakalılar
Siyasi ve Toplumsal Olaylar	II. Dünya Savaşı Nüfus Artışı Çok Partili Dönem 1960 Askeri Darbesi 1961 Anayasası Sosyal Güven. Reformları	Nüfus Planlamaları Kalkınma Planları İlk Toplumsal TV Yayını 1973 Petrol Krizi 68 Kuşağı Olayları Kıbrıs Harekâtı	1980 Askeri Darbesi Teknoloji Küreselleşme Tüketim Kültürü Çalışma Hayatında Esneklik
Değerleri[105]	Sadakat duyguları yüksek İşkolik Ekip çalışmasına yatkın Kanaatkâr Rekabetçi Teknolojiye uzak	Sadakat duyguları değişken Otoriteye saygılı Topluma duyarlı İş motivasyonları yüksek Kanaatkâr Kaygılı Teknolojiyle ilişkisi düşük	Sadakat duyguları az Otoriteyi zor kabullenen Bağımsızlığına düşkün Çok sık iş değiştiren Bireyci Teknolojiyle büyüyen

[104] Barış Dinç'ten aktaran Aycan Türk, **Y Kuşağı**, Kafekültür Yayıncılık, 2013,s.37.

[105] Ceyda Deneçli ve Sevda Deneçli, "Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması ve Kuşaklar", (Çevrimiçi: www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc), **Erişim: 14.05.2016. dan** aktarım, yazar tarafından düzenlenmiştir.

Çalışma hayatında yaklaşım, tutum ve davranış farklılıklarına yol açan, kuşakların sahip olduğu değerler incelendiğinde; bebek patlaması kuşağının sadık, iş odaklı, kanaatkâr ve teknolojiye uzak yaklaşımları; X kuşağının otoriteye saygılı, topluma duyarlı, iş motivasyonu yüksek ve kanaatkâr yapıları; Y kuşağının otoriteyi zor kabul eden, bağımsızlığına düşkün, teknolojiye yakın ve bireyci özellikleri dikkat çekmektedir. Sahip oldukları bu değerler, iş ve özel yaşama ilişkin algıları ve davranışlarını da doğrudan etkilemektedir.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

2.1. İŞ VE ÖZEL YAŞAMA AİT KAVRAMLAR

2.1.1. Çalışma Kavramı

Çalışma, "çalışmak işi, emek"[106] kelime anlamlarından daha ziyade insan ve toplum hayatının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Çünkü en temel amacı, hayatın devamlılığını sağlamak olan insan, üretime katılarak çalışma eylemini gerçekleştirmekte ve aynı zamanda çalışarak toplum tarafından kabulünü sağlamaktadır.

Hayatın devamlılığını sağlamak için tüketim yapılması gerekliliği, temelde ekonomik bir faaliyet olan çalışmanın gerçekleşmesiyle karşılanır. Bu anlamda çalışmanın tüketimi sağlamak için tek yol olabileceği, toplumsal sistemin bir özelliğini oluşturmaktadır.[107] Bir başka ifadeyle "topluma ait olabilme/ toplumca kabul edilme" nin gerçekleşmesi için "çalışma" koşuluna bağlı olan birey, toplum için sadece maddi değil aynı zamanda manevi bir değer de oluşturmaktadır. Bunun sonucunda çalışma salt ekonomik bir faaliyetin ötesinde, toplumla uzlaşmayı sağlayan ve disipline edici bir araç olarak görülmektedir.[108]

Toplumlar nezdinde bu denli bir değere sahip olan çalışma, dönüşüm içerisindedir. Çalışmanın biçim ve şekil olarak değişmesi, insanın yaşam biçimi üzerinde de etkisini göstermiştir. Doğal bir sonuç olarak eski toplumlarda görülen çalışma biçimlerinin, modern toplumdaki çalışma biçimlerinden farklı olması aynı ölçüde insan yaşamındaki ihtiyaçların da farklılaşması anlamına gelmektedir.

---

[106] *Çalışma,*(Çevrimiçi:www.tdk.gov.tr/indeks.php?option=com_gts&arama=guid=TDK.GTS.54e4c7dabb4272.69838205), **Erişim Tarihi: 18.02.2015**.

[107] KathiWeeks, **Çalışma Sorunu**, Birinci Baskı, Ayrıntı Yayınları, Çev. Tamer Tosun, İstanbul: 2014, s.19.

[108] **A.g.e**, s.20.

Çalışma biçimlerinin farklılaşmasında da en bariz etki, çalışmaya ayrılan zamanın değişimi üzerinedir. Modern toplumlara doğru tüketme ihtiyacının artış göstermesi daha çok üretime yani çalışmaya ayırılan zamanın artışına neden olmuştur. Bu anlamda insan yaşamında çalışmanın daha çok yer edinmesi, çalışma dışı yaşamın ihmal edilmesi ve insanın kendi özünü göz ardı etmesi sonucunu doğurmuştur.

Tarihsel döngü içerisinde çalışma sürekli bir dönüşüm içerisinde olmuştur. Çalışmanın giderek insan hayatından önemli bir yer edinmesi başka bir ifadeyle hayati bir konuma sahip olması, gündelik yaşamın çalışma çerçevesinde şekillenmesine deyol açmıştır.

2.1.2. Çalışma Yaşamı

Modern anlamda iş yaşamı, bir bireyin öğrendiği ve tecrübe edindiği görev, yetki ve sorumluluğuna göre sahip olduğu mesleğini ifa ederken iletişimde olduğu zaman, örgüt, yer ve insan ilişkileri bütünüdür. Bu anlamıyla iş, bireyin sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamının önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Bireyin yapmış olduğu meslekle toplumsal bir statü kazanması, kazancıyla hayat standardının belirlemesi ve buna göre belirli bir gelir grubuna dâhil olması gibi etkiler çalışma yaşamının çok yönlü etkisini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle iş yaşamı, modern toplumlarda daha geniş bir anlamda kullanılmaktadır. Bunun en temel nedeni modern toplumun oluşumuyla birlikte çalışmanın sadece bir gereksinimi karşılamasından öte toplumsal bir niteliğe de kavuşmasıdır. Başkac bir ifadeyle fiziksel gereksinimleri karşılamaya yönelik olan çalışma olgusunun, modernleşme sürecinde sosyal gereksinimleri de karşılar hale gelmesiyle toplumsal boyut kazanmasıdır.[109]

[109] Serkan Güzel, **Çalışma Sosyolojisi; Modern İşgücünün Oluşumu**, LiteraTürk, İstanbul, Ocak; 2008, s.19.

İş yaşamının üretim ilişkilerinden ziyade toplumsal ilişkileri de ifade etmesi sürecinde modern öncesi toplum ile modern toplum arasındaki geçişin ve ayrıca küreselleşme sürecindeki dönüşümün irdelenmesi gerekmektedir.

Avcı ve toplayıcı dönemde, erkeklerin avcı, kadınların ise toplayıcı ve topluluğun devamını sağlama görevi bulunmaktadır. Bu anlamda ortak bir çalışma ve ortak paylaşım olmak üzere eşitlikçi bir yapı söz konusudur.[110] Ortak çalışmanın sonucunda elde edilen ürünler eşit biçimde paylaşılmaktadır. Bunun en temel nedenlerinden biri o dönemde insanın doğaya hükmedememesinden dolayı bireycilikten öte ortak çalışmaya ihtiyaç duymasıdır. Dolayısıyla bu dönemde av bütün toplumun olmaktadır.[111]

Yerleşik hayata geçilmesi, insanın doğaya hükmetmesiyle birlikte olmuştur. Bu dönemde insanlar tarımla uğraşmış olmakla birlikte hayvanları tarımla kullanmışlardır. Ayrıca yeterli besin üretimi yanında artı üretim de gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle artan üretim daha fazla nüfusu besleyebilir hale gelmiş, bunun sonucunda daha fazla çocuk daha fazla tarımda çalışacak işçi olarak görülmüştür.[112] Dolayısıyla bu durum kadınların tarlalarda ev işlerine çekilmelerine neden olmuştur.

Makinelerin çalışma hayatında kullanılması iş yaşamında yeni bir dönem olmuştur. Modern toplumun başlangıcı olan bu dönemde tarım toplumundan sanayi toplumuna geçilmiştir. İş yaşamı, büyük fabrikalar ve atölyelerle tanışmıştır. Fabrikaların kurulduğu alanlarda kentler ortaya çıkmış ve tarım bölgelerinden kentlere büyük göçler yaşanmıştır. İş yaşamı büyük oranda bu kentlerde yoğunlaşmıştır.

---

[110] Alaeddin Şenel, **İlkel Topluluktan Uygar Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982, s.93.

[111] M.İlin ve E.Senegal, **İnsan Nasıl İnsan Oldu**, Çev. Ahmet Zekerya, Say Yayınları, 17. Basım, İstanbul;2014, s.40.

[112] Oya Köymen, **Kapitalizm ve Köylülük; Ağalar, Üretenler, Patronlar,** İkinci Basım, Yordam Kitap, İstanbul;2008, s.19.

Kent içerisinde nüfus yoğunluğunun fazla olması belirli bir düzen içerisinde yaşamı gerekli kılmıştır. Belirli bir hukuk düzeni oluşumu, zaman yönetimi ve fabrikalardaki yönetim anlayışları yeni bir iş yaşam biçimi ve toplumsal yaşamı ortaya çıkarmıştır.

Sanayileşme sürecinde bağımsız olarak hayatını sürdüren esnaf ve zanaatkârlar çözülme yaşayarak yerini bağımlı çalışan işçi sınıfına bırakmaya başlamıştır. Kentlerde artan nüfus, feodal sistemin dağılmasına paralel olarak yoğun bir işgücü birikimine sebep olmuştur.

Kentlerdeki yaşam, fabrikaların çalışma düzenine göre belirlenmeye başlamıştır. Çünkü fabrikalarda çalışma düzeni, üretimin doğru çıktılarla sağlanabilmesi için belirli bir yönetim anlayışıyla örgütlenmiştir. Sürekli artan üretim, fabrikalarda vardiyalı çalışmayı gerekli kılıyor ve kısa sürede çıktı alabilmek için düzenli bir çalışmanın sağlanması gerekiyordu. Dolayısıyla gerek doğaya üstünlük sağlayamayan avcı ve toplayıcı dönem, gerekse de mevsimsel koşullara bağlı olan tarım toplumundan farklı olarak fabrikalarda gerçekleşen üretim, her koşulda çalışılabilecek ortamı sağlayabiliyordu.

Bu hususta Zencirkıran, Sanayi döneminin en önemli özelliğinin zaman olgusunun değer kazanmış olduğunu söylemektedir.

> *"Kentlerin yaygınlık kazanması ve fabrika düzeninin egemenliği, sanayi toplumunda tarım toplumundan farklı olarak zaman bilincinin oluşmasını da beraberinde getirmiştir. Fabrika temeline dayanan sanayi toplumunda, zaman ve çalışma hayatında merkezi önem kazandı. Fabrikalarda üretimin durmaması için, vardiyalı çalışma sistemine geçiliyordu. İşe gidip gelme zamana bağlanıyor, eğitim de dâhil olmak üzere toplumsal hayatın bütün alanlarında zaman uymak önem kazanıyordu."*[113]

[113] Mehmet Zencirkıran, "Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna; Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ed. Aşkın Keser, 2. baskı, Nobel Yayın Dağıtım, 2005,s.19.

Bu anlamda Sanayi Dönemi, iş yaşamında zamanın belirginleştiği ve vazgeçilemez olduğu bir alan yaratmıştır. Bu alanda ise ücretli emek, hayatını idame ettirmek için elinde emeği dışında geliri olmayan bir sosyal sınıf[114] olarak sistematik yapılanmanın içerisinde kalmıştır. Çalışma bu dönemde artık sosyal ilişkilerle bağlı bir faaliyet olmaktan ayrılarak zorunlu bir faaliyet haline gelmiştir.

Makineleşme sonucunda iş yaşamının insan hayatında zorunlu ve düzenli bir faaliyet olarak yer edinmesi iş ve mesleğin karşıladığı anlamı da değiştirmiştir. Makinenin bir parçası olarak faaliyet gösteren işçi, küçük görev tanımlarıyla işini gerçekleştirmekte böylece kendini tanımlayacak bir mesleğe sahip olamamaktadır. Çünkü bir meslek bir işin bütününü ifade etmekle birlikte o mesleğin getirdiği görev, yetki ve sorumluluk mutlaka işbaşında öğrenme sonucunda bireyle özdeşleşmektedir. Ancak makineleşme sürecinde işin küçük ve vasıfsız olarak bölünmesi işin bir bölümünün öğrenilmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla bir birey bir işin bütününü kavrayacak bilgiye sahip olamayacağından işin bütününü ifade eden mesleki bilgilere sahip olmayacaktır. Makineleşme sonucunda iş yaşamının insan hayatında zorunlu ve düzenli bir faaliyet olarak yer edinmesi iş ve mesleğin karşıladığı anlamı da değiştirmiştir. Makinenin bir parçası olarak faaliyet gösteren işçi, küçük görev tanımlarıyla işini gerçekleştirmekte böylece kendini tanımlayacak bir mesleğe sahip olamamaktadır

Makineleşmeye bağlı değişimler sadece iş ve meslek kavramların birbirinden ayrılmasına neden olmamış aynı zamanda yeni istihdam alanlarının da ortaya çıkışına neden olmuştur.

Bir uygarlık aracı olarak teknolojinin gelişimine olan ihtiyaç, gerek teknoloji üretimindeki teknik işler gerekse de sürdürülebilirliği sağlamak için yönetim işleri ile karşılanmaktadır. Bu anlamda zaman içerisinde fiziki güce dayalı emek yerine bilgi odaklı emek çalışma yaşamında aktif olmaya başlamıştır. Dolayısıyla yönetim

[114]Abdulkadir Şenkal, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Üçüncü Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul; 2011,s.24.

bilimleri, personel yönetimi, muhasebe, araştırma ve geliştirme olmak üzere bilgiye dayalı işler önem kazanmıştır.

Günümüzde bilgi odaklı emek, bilgi işçisi olarak nitelendirilmektedir. Bilgi işçileri, bilim ve teknolojinin dinamik yapısına karşı hazır ve ona yön verebilen kişilerdir. Bu anlamda bilgi işçisi el emeğinden ziyade bilgi, kavram ve fikirleri uygulayan vasıflı eleman olarak nitelendirilmektedir.[115]

Bilgi işçilerinin vasıflı elaman olarak istihdam edilmesi firmalar açısından asli bir unsurdur. Çünkü küreselleşme sürecinde diğer bir ifadeyle ülkeler arasındaki somut sınırları kaldırılması ile firmaları yerelden öte küresel bir rekabetin içerisindedirler. Bu nedenle firmaların kendi varlıklarını sürdürebilmeleri için sürekli araştırma ve geliştirme ve teknolojik yenilenmenin sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bilgi işçilerinin bu noktada firmaların kendi varlıklarını sürdürebilmeleri için istihdam edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bilgi işçilerinin istihdam edilmesi asli olması onların yerine bir başkasının istihdam edilmesini zorlaştırdığından bilgi işçilerin ücretlerin diğer çalışanlardan yüksek olmasına neden olmaktadır.

2.1.3. Aile Yaşamı ve Aile İçi Roller

Türk Dil Kurumuna göre aile kavramı "Evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birlik"[116] olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda aile toplumun küçük bir prototipi olarak değerlendirilmektedir.

---

[115] Nusret Ekin, **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2000-33, İstanbul; 2000, s.63.

[116] "Aile", Türk Dil Kurumu Büyük Elektronik Sözlüğü, (Çevrimiçi:http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569b97775640e9.41854260), **Erişim Tarihi**: **17.01.2016.**

Aile toplumun temeli olarak; neslin devamının sağlandığı, ilk sosyalleşmenin gerçekleştiği, toplumum kültürel öğelerinin üretildiği, cinselliğin düzenlendiği, ekonomik bir birim olarak üretim ilişkilerinin gerçekleştiği, toplumsal rol ve statülerin de belirlendiği bir kurumdur.[117] Bu anlamda aile insanın temel ihtiyaçlarının karşılandığı bir birim olmakta ve toplumu oluşturan diğer kurumların (ekonomi, din, kültür, siyaset gibi) inceleme alanına dâhil edilmektedir. Bu nedenle başta sosyoloji olmak üzere birçok disiplin inceleme alanı aile olmaktadır.

Ekonomik sistem olarak aile, üretim ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle aile içerisindeki üretim ilişkilerinin sağlanmasında ile üyelerine birtakım görevler vermektedir. Örneğin; ev düzeni ve çocukların bakımını görevini üstlenen aile üyesi kadın, gerek çocukları açısından anne rolüne gerekse de kocasına karşı eş rolünü üstlenmektedir. Aynı zamanda bu kadın geniş aile üyesi ise kendi annesi ve babasına karşı çocuk rolü veya diğer akrabalarına göre farklı roller üstlenmektedir.

Aile içerisindeki anne, baba ve çocuklara verilen görevler tarihsel süreç içerisinde dönüşüm içerisindedir. Diğer bir ifadeyle toplumsal yapıya bağlı olarak ailelerin varlığını sürdürme mücadelesi görev dağılımında etkili olmuştur. Örneğin modern öncesi dönemde aile içi rollerin dağılımı cinsiyet temelinde gerçekleşmemiş; erkekler daha çok güce dayalı ve ağır işlerde çalışmakta, kadınlar ise ev işleri ve çocuk bakımında görev almışlardır.[118]

Modernleşme sürecinde diğer bir ifadeyle sanayileşme döneminde ise aile yapıları ve aile içi roller de büyük değişim içerisine girmiştir. Ücretli emeğin ortaya çıkışı ve aşırımı üretimin sonucunda ortaya çıkan işgücü ihtiyacı kadın, erkek ve çocukların birlikte iş yaşamında dâhil olmasına neden olmuştur. Kadın ve erkeğin

[117] Özgür Sarı, " Aile Kurumu ve Ailenin Tanımı", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.22.

[118] Emrah Başaran, " Ailenin İşleyişi ya da Gerçekleştirimi", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.152.

birlikte iş yaşamında girmesi "ev" in üretim mekânı olmasından çıkmasına ve ailenin yerine getirdiği görevlerin aile dışına çıkmasına zemin hazırlamıştır.[119]

2.1.4. Özel Yaşam ve Boş Zaman

İnsan, yirmi dört saatlik zaman dilimini çalışma ve çalışma dışı yaşamını planlayarak geçirmektedir. Buna göre insanların günlük yaşamları çalışma zamanı, özel yaşam (aile, sosyal aktiviteler vb.) ile dinlenme zamanı olarak üç temel bölümden oluşmaktadır. Ancak her bir temel bölüm yirmi dört saatlik zaman içerisinde eşit olarak paylaşılmamakta; genel olarak çalışma yaşamına ayrılan zaman, aile ve sosyal aktivitelere ayrılan zamanda belirleyici olmaktadır.

Çalışma zamanına ayrılan zaman dışında kalan sürenin toplamı bireyin kendine ayırdığı zaman dilimi olarak özel yaşamı oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle özel yaşam temelde bireyin yapmış olduğu iş ve mesleğe bağlı statünün bitişi ve aile içi rollerin başladığı alandır.

Özel yaşam, bir başka anlamıyla günümüzde "boş zaman" olarak da nitelendirilmektedir. Ancak özel yaşam ile boş zaman kullanımı arasında farklılık bulunmaktadır. Her ikisi de çalışma zamanı dışında kalan zamanı ifade etmiş olsa da boş zaman tüketim ile ilişkilendirilmektedir. Bu anlamıyla boş zaman, bireylerin kendi üretim zamanlarında (çalışma zamanı) gerçekleştirdikleri üretimin devamlılığını sağlayan ikincil bir üretim zamanıdır.[120] Buna karşılık özel yaşam ise bireye özgü değerlere, mahremiyet alanına, çağrışım yapmaktadır.

---

[119] İslam Can, "Ailenin Tarihsel Gelişimi; Dünü, Bugünü ve Yarını", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.81.

[120]Umut Omay, " Boş Zamanın Manipülasyonu ve Zaman", **"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:10, Sayı:3, Temmuz;2008, s.126.

2.1.5. Denge

Türk Dil Kurumuna göre "denge" kavramının birçok anlamı bulunmaktadır. Ancak iş ve özel yaşam açısından "denge" kavramına en yakın tanımlama *"zihinsel ve duygusal uyum, istikrar"*[121]olmaktadır.

İnsan hayatında yaşam doyumuna ulaşmak için gerek yaptığı iş gerekse de özel yaşamı arasında uyum sağlamak zorundadır. Çalışmaya ayrılan zamanın özel yaşama ayrılan zamana müdahalesi insanın ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir. Benzer şekilde özel yaşamın çalışma yaşamına olan müdahaleci de yönü de birtakım olumsuzluklara neden olacaktır.

İnsan günlük yaşamını kurgularken dengeye ihtiyaç duyması insanın özünün doğal bir sonucudur. Denge ihtiyacı insanın arzuladığı yaşam doyumuna ulaşması için gereklidir. İnsan bu şekilde kendisi ve çevresini anlamlandırmaktadır. Ancak bireyler arasından denge sübjektif bir niteliğe sahiptir. Bireyin içinde bulunduğu kültür, sahip olduğu roller ile kendi denge algısı da değişim gösterebilecektir. Örneğin, bekâr bir çalışan ile evli çalışan arasındaki denge algısı farklı olabilmektedir. Ya da bireyin belirlediği hedefler de denge algısı değiştirebilmektedir. Bu nedenle doğrudan çalışma-özel yaşam arasında sabit bir denge noktası belirlemek imkânsızdır.

Yirmi dört saatlik zaman diliminin büyük çoğunluğunu örgütlerde geçiren bireyler, çalışma koşullarını olumlu olarak algılamaları ve iş doyumuna sahip olmaları durumunda hayata ilişkin tutumları da olumlu olmaktadır.[122] Dolayısıyla insanın denge kurabilmesi hem sosyal hem de özel yaşamın sağlıklı şekilde yürütülebilmesini sağlayacaktır.

---

[121]*Denge*,(Çevrimiçi:http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569bf2b1c5bd42.02167280)**, Erişim Tarihi:17.01.2016.**

[122] Pelin Kanten ve Selahattin Kanten**, "İş Yaşamın Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü"**, Yaşam Doyumu, Ed. Selen Doğan, Birinci Basım, Mart:2015, s.40.

2.2. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

İnsanın bir makine uzantısı olmadığının anlaşılması ve örgüt yönetiminde insanın tüm maddi ve manevi değerleriyle bir bütün olarak ele alınması endüstri ilişkilerinin son dönem inceleme alanını oluşturmaktadır. İnsanın bir bütün olarak ele alınması özellikle yönetim bilimlerinde, örgüt psikolojisi ve sosyolojisinde sıkça rastlanan araştırma konusu halinde gelmiştir. Bu anlamda aktif çalışanların duygusal bir özelliğe sahip oldukları üzerinde durulmakta ve buna bağlı olarak insan davranışları analiz edilmektedir.

İş yaşamında insan değerlendirilirken son yıllarda önemle üzerinde durulan yetkinlik, performans, verimlilik gibi ölçütleri etkileyen unsurlar dikkate alınmaktadır. Şüphesiz ki bu unsurlar, makinenin birbirine bağlı mekanik yapısına benzer biçimde değil, insanın maddi ve manevi tüm yaşamı esas alınmak suretiyle araştırılma konusu yapılmaktadır.

Bu anlamda bu araştırma alanları arasından biri de bireylerin iş yaşamları ve özel yaşamları özelliklerinin, bir çalışan olarak görev tanımlarına göre kazandıkları statüye ile aile içi rolleri, diğer bir ifadeye iş ve özel yaşam arasındaki dengesidir.

İş ve özel yaşam dengesi, çalışma içi ve çalışma dışı yaşam olarak değişik kavramlarla da kullanılmaktadır. Ancak tanım olarak ilk anlamı, bireyin hem iş yaşamındaki hem de ev yaşamındaki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanı olmasıdır.[123] Ancak sadece iş yaşamına ayrılan zaman ve ev yaşamına ayrılan zaman olarak yapılan tanımlama, bireyin bu alanların dışından kendine ayırdığı özel zamanı (sosyal uğraşlar gibi) dışarıda bırakmaktadır. Bu nedenle iş ve özel yaşam dengesi, bireyin kendi öz değerleri ve rolüne bağlı olarak iş yaşamı ve iş dışı yaşamı arasında kendisini doyum noktasına ulaştıran zaman yönetimidir.

[123]Serap Özen Kapız, **"İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi"**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı: 3, 2012, s.140.

Bu doğrultuda iş ve yaşam dengesinin üç farklı temel bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; zaman dengesi, ilişki dengesi ve doyum dengesidir.[124]

İş ve özel yaşam dengesinin en temel bileşeni olan zaman dengesi, iş yaşamına ve özel yaşama ayrılan zamanı karşılamaktadır. Çünkü günümüzde iş yaşamı, zaman bakımından geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu anlamda bazı sektörlerde yirmi dört saatlik zaman diliminin tümünde üretim yapılmakta, çalışma saatleri vardiyalı olarak düzenlenmektedir. Dolayısıyla bazı çalışanlar, gece dönemlerinde çalışmakta ve bu durum onların özel yaşamlarına ayrılan zaman açısından farklı etkiler gösterebilmektedir. Diğer yandan çalışma saatleri uzun olan çalışanlar açısından da denge noktasında sorunlar yaşanabilmektedir.

Bir diğer bileşen olarak ilişki dengesi ise iş ve özel yaşamdaki ilişkiler arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Bu anlamda ilişki dengesi daha çok bireyin rolleriyle ilişkili olmaktadır.

Son bileşen olarak doyum dengesi ise iş yaşamındaki ve özel yaşamdaki eşit doyum dengesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyin iş yaşamındaki görev, unvan ve sorumluluğuna göre sağladığı doyum ile aile içi rolünü karşılamadaki doyum dengesidir. Bu anlamda pozitif doyum dengesi, aile ve iş rollerini doyumu arasında yüksek eşitliği karşılamakta iken negatif pozitif doyum dengesinde ise bu roller arasında düşük eşitliği karşılamaktadır.[125]

İş ve özel yaşam dengesinin sağlanabilmesi gerek bireyin kendisi gerekse de firmalar için önemli bir husustur. Çünkü kendi denge noktasına ulaşan bir birey, aynı zamanda ruh ve beden sağlığını da korumakta bu durum ise gerek özel yaşamı bakımından doyuma ulaşmasına gerekse yaptığı iş bakımından iş tatmini sağlamasına neden olmaktadır. Bu anlamda iş ve özel yaşam dengesinin çalışanlar açısından ve firmalar açısından ayrıca ele alınması gerekmektedir.

---

[124]Jeffrey H. Greenhaus et al., "Therelationbetweenwork–familybalanceandquality of life", **Journal of VocationalBehavior**, Volume:63, 2003, s.514.
[125]**A.g.m.**, s.514.

2.2.1. Çalışanlar Açısından İş ve Özel Yaşam Dengesi

İş ve özel yaşamda denge sağlayabilme bireylerin refah içerisinde olmaları için gerekli bir unsurdur. Bu anlamda iş ve yaşam doyumu yakalayamayan birey refah içerisinde yaşam süremez ve aynı zamanda bireyin işine olan bağlılığı düşüşler yaşanabilecektir.

Çalışanlar açısından iş ve özel yaşam dengesinin önemi, kadınların çalışmaya yaşamına girmesiyle birlikte daha belirgin hale gelmiştir. 1960'lardan itibaren, genel annenin evde işlerin görev aldığı ve babanın evin gelirini sağladığı geleneksel yapı değişmiş, hem annenin hem de babanın dışarıda çalışıp aileye gelir getirdikleri bir yapıya geçilmiştir.[126] Dolayısıyla kadının ev yaşamından kopması, çift gelirli ailelerin artışına neden olmakta bu da aile içerisindeki görev ve sorumluların yerine getirilmesinde aksaklıklara neden olmuştur. Aynı zamanda kadınların değişmeyen çocuk bakımı görevi ise iş yaşamında kadınların sürdürebilir istihdamının sağlanması önünde engel oluşturmaktadır. Bu nedenle iş ve özel yaşam dengesine duyulan ihtiyaç artan oranda gündem konusu olmuştur.

2.2.2. Firmalar Açısından İş ve Özel Yaşam Dengesi

Firmalar açısından nitelikli işgücünün sürdürebilir olmasına önemlidir. Bu nedenle çalışanların yetkinliği dışında iş performansını ve verimliliğini arttıracak politikaların belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanın işe daha kolay uyum sağlamasını sağlayan bu politikalar aynı zamanda iş devrinin düşürülmesinde destek oluşturmaktadır.

Firmaların iş ve özel yaşam dengesi açısından geliştirdikleri politikalar genel olarak uzun bir geçmişe sahip değildir. Sosyal yaşama dair iyileştirilen çalışan hakları bu anlamda sürdürülebilir bir istihdamın sağlanmasını arzulayan firmalarda

[126]Betül Yılmaz, "**Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme"**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009, s.36.

uygulama alanı bulabilmektedir. Buna karşın günümüzde de birçok firma, iş ve özel yaşamı sıfır toplamlı bir oyun olarak görmektedir.[127] Sıfır toplamlı oyun ise oyunlarda kazançların toplamının sıfır olması, yani oyunun sonunda bir oyuncunun kaybının diğer oyuncunun kazancına eşit olması anlamına gelmektedir.[128] Bu durumda iş ve özel yaşamın birer oyuncu olduğu düşünüldüğünde, her ikisinin de kazançları toplamı sıfıra eşit olacaktır. Diğer bir ifadeyle iş yaşamının kazancı özel yaşamın kaybına veya özel yaşamın kazancı iş yaşamının kaybına eşit olacaktır.

Ancak bazı firmalar ise yasal kaynaklarla belirlenen asgari haklar dışında çalışanlarına ayrıca sosyal yaşamı destekleyici haklar da sağlamaktadırlar. Bu uygulamalar genellikle aile dostu uygulamalar olarak adlandırılmaktadır. Aile dostu uygulamalar, çalışanların sosyal yaşamını destekleyici, özellikle çocuklu kadın çalışanların istihdamını sürdürülebilir hale getiren desteklerden oluşmaktadır. Türkiye'de aile dostu uygulamalar, daha çok kurumsal firmalarda veya yabancı sermayeli kuruluşlarda uygulanmaktadır. Çalışanların gerek işin yürütümü açısından destek sağlayacak gerekse de aile yaşamının destekleyecek aile dostu uygulamalar, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Diğer yandan çalışanların, firmada devam etme düşünceleri olumlu yönde olmakta, dolayısıyla gelecek kaygılarını azaltmaktadır.

[127]Stewart D. Freidman ve diğerleri, " İş ve Yaşam; Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu", Çev. İbrahim Bingöl, **Harward Business Rewiev**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2001, s.11.

[128] "Kararlar ve Oyun Teorisi", (Çevrimiçi:http://abs.kafkas.edu.tr/upload/359/Yoneylem_Arastirmalarinda_Yararlanilan_Karar_Yontemleri__s314_s381_1.pdf), **Erişim Tarihi: 24.01.2016.**

TABLO 3: Firmaların İş Ve Özel Yaşam Dengesi Politikaları

1	Sıkıştırılmış İş Haftaları
2	İş Paylaşımı
3	Çalışma Saatleri Esnekliği
4	Evden Teleçalışma
5	Evden Çalışma
6	Kısmi Süreli Çalışma
7	Ebeveynler İçin Kısa Zamanlı Çalışma
8	Ölüm İzni
9	Ücretli Hamilelik İzni
10	Hasta Aile Üyelerine Ücretli Bakım İzni
11	Babalık İzni
12	İş Sahasına Yakın Çocuk Bakımı
13	Çocuk Bakımı Konusunda Firma Bilgilendirme Sistemi
14	Hastalıktan Etkilenenler İçin Olağanüstü Durum Planı
15	Okul Yaz Dönemlerinde Çocuk Bakımı Programı
16	Yeniden İşe Giriş Programları
17	Aşamalı Emeklilik
18	Ücretli İzinler
19	Profesyonel Rehberlik
20	Hayat Beceri Programları
21	Finanse Edilmiş Spor Merkezleri
22	Taşınma Yardımı
23	Teçhizat ve Kütüphane Olarak İş Ve Aile Kaynakları

Kaynak: "The Case forWork/Life Balance: ClosingtheGapBetweenPolicyandPractice" dan Bardoel, 1993; Thompson, Beauvais&Lyness, 1999. (çevrimiçi:http://au.hudson.com/Portals/AU/documents/Hudson2020_Work-Life.pdf), 2005, s.7.**Erişim Tarihi: 23.01.2016.**

Tablo 3'de gösterildiği üzere, firmaların benimsediği politikalar arasında, çalışma düzenlerinin kurgulanması, işyerinin değişimi, esnek çalışma biçimleri ve özellikle kadın çalışanlar için destekleyici uygulamalar yer almaktadır.

Ancak bu uygulamaların bazıları doğrudan firmalar nezdinde benimsenen politikalar olmamaktadır. Diğer bir ifadeyle firmaların çalışanlarına ekstra sağladığı hizmetler dışında ifadeyle iş kanunu gibi yasal kaynakla verilmesi zorunlu haklar da bulunmaktadır. Örneğin, ülkemizde iş yaşamını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu açısından Tablo 3' de yer verilen uygulamalardan bazıları verilmesi zorunlu haklardır. Bu haklar ölüm izni, ücretli doğum izni, babalık izni, kreş açma yükümlülüğü, süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisinde ücretli izin ve ücretli izin kapsamında yıllık izindir. Dolayısıyla iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasında salt olarak firmalar değil, devletin de rolü bulunmaktadır.

2.3. SONUÇLARI BAKIMINDAN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİZLİĞİ

2.3.1. Fiziksel Sağlık Problemleri

İş ve özel yaşam dengesizliği noktasında temel bileşenlerden bir tanesi de çalışma saatleridir. Uzun çalışma saatleri sonucunda bireyler fizyolojik olarak olumsuz yönde etkilendiğinden birtakım sağlık problemleri ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu durum aynı zamanda iş kazalarının başlıca tetikleyici de olabilmektedir. Dolayısıyla çalışma saatlerinin bireyin fizyolojik durumu göz önüne bulundurularak makul seviyede tutulması önem arz etmektedir.

Diğer yandan uzun çalışma saatleri ölüme de neden olabilmektedir. Bu anlamda bir Japon terimi olarak bilinen "Karoshi", 1970'lerden beri kullanılan ve fazla çalışma sonucu gelen ani ölümü ifade etmektedir.[129]Karoshi'nin görüldüğü

[129] Sevgi Işık Erol, "Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi Ve Karojisatsu", ÇSGB **Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak-Nisan 2015, s.17.

çalışma saatleri, en az 4 hafta ve haftada 65 saat (dahil) üzeri veya en az 8 hafta ve haftada 60 saat (dahil) üzeridir.[130]Ayrıca Karoshi, Japonya'nın çalışma hayatı ile ilgili en önemli sosyal sorunlarından biridir.[131]

TABLO 4: Sağlık Problemlerini Bildiren Çalışanların Çalışma Saatlerine Göre Oranı (%)

	30-35 saat	36-39 saat	40 saat	41-44 saat	45 saat ve üzeri
Genel Etkilenen Sağlık	55	58	63	63	68
Sırt ağrısı	30	32	35	31	38
Baş ağrısı	13	15	16	18	18
Kas Ağrısı (Boyun/Omuzlar)	20	22	25	27	26
Kas Ağrısı (Ayak Ve Bacaklar)	10	9	13	16	14
İncinme	5	8	9	12	9
Genel Yorgunluk	27	20	23	25	33
Insomnia	8	8	8	13	13

Kaynak: 3. ColetteFagan et all, **TheInfluence of Working Time Arrangements On Work-Life Integration Or 'Balance': A Review of The International Evidence**,Conditions of WorkandEmployment Series No:22, International LabourOrganization, 2012, p.10.'dan Third EuropeanWorkingConditionsSurvey (EWCS), 2000, reported in Boisard et al., 2003.

2.3.2. Ruhsal (Mental) Sağlık Problemleri

İş ve özel yaşamı arasında denge sağlamayan birey, gerek kendi açısından gerekse de çevresi (iş, sosyal yaşam ve aile) ile olumsuzluk yaşamaktadır. Bireyin kendi ile yaşadığı ile problemler genellikle stres, depresyon olabiliyorken, çevresi ile

[130] Erol, **a.g.m**., s.17.
[131] Kenan Yıldırım, "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 23, Sayı:4, Mayıs:2011, s.62.

yaşadığı olumsuzluklar tükenmişlik sendromu ve iş stresi gibi ruhsal bozukluklara yol açabilmektedir.

Son dönemlerde sıklıkla karşılaşılan bir terim olarak "stres" günlük yaşamın sağlıklı şekilde yürütülmesine neden olan ruhsal bozukluk halidir. Stres, bedensel ve ruhsal olarak bireyi zorlayan tehditler karşısında yeni bir uyum sağlama çabasına girmektir.[132] Bireyin zorlayıcı bir durumda kalmasına stresin kaynağı birçok etmene bağlı olabilmektedir. Stresin kaynakları, bireyin endişeleri, korkuları, yerine getirilemeyen sorumluluklar ve sorumlulukların ertelenmesi olabilmektedir.

Son zamanlarda çalışma yaşamında yoğun şekilde stresin işyeri temelli kaynakları inceleniyor olsa da aile stresi de iş ve özel yaşam dengesizliğin bir sonucudur. Dolayısıyla iş ve özel yaşam dengesizliğinin bir sonucu olarak iki farklı stresten bahsedilebilecektir. Bunlardan birincisi iş stresi (örgütsel stres) ikincisi ise aile stresidir.

İş stresi, işyeri ve işyeri çevresinden kaynaklanmaktadır. Aytaç, iş stresinin nedenlerini üçana grupta toplamıştır. Bunlar;

a. Fiziki çevreden kaynaklanan sorunlar,
b. İş ve meşguliyet konusundan kaynaklanan sorunlar,
c. Psikove sosyal ögelerden kaynaklanan sorunlardır.[133]

İşyerinin fiziksel koşulları, bireyin zorlayacak bir durum içerisinde bırakabilmekte ve dolayısıyla stres yaşanmasına neden olabilmektedir. Örneğin, çok tehlikeli bir işyerinde çalışan bireyin, her an yaşanabilecek kazalara karşı yaşadığı stres ve korku strese neden olabilmektedir. Ya da işyerinde ışık, gürültü ve ısınma-soğutma gibi dış etmenler de strese de neden olabilmektedir. Bu hususta çalışma

[132] Tolga Erdoğan ve diğerleri, "Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 2009, s.448.
[133] Serpil Aytaç, **İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi**, ÇASGEM, 2009, s.3-4.

yaşamını ergonomik[134]açıdan inceleyen Edholm fiziksel çevrenin çalışmanın sürdürülebilmesi için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin Edholm, işyerindeki aşırı gürültünün dikkat dağıtıcı, çalışmayı bozucu ve sağırlık meydana getirici olmak üç sonucu olduğu vurgulamaktadır.[135] Gürültü açısından değerlendirilecek olursa, günümüzde kontrol ve denetimin kolaylaştırılması için yaygın hale gelen açık ofisler stresin bir kaynağı olabilmektedir.

İşten kaynaklanan sorunlar ise yoğun çalışma saatleri, işyerinde psikolojik taciz veya kaygı gibi etkilerden doğabilmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyin bağlı örgütün tutumları ve bireyin örgüt içerisindeki yeri iş stresinin temel kaynağı olabilmektedir. Çalışma ortamında yoğun şekilde baskıya maruz kalan, işin yerine getirilmesine engellerle karşılaşan veya sürekli olumsuz eleştirilerde kaygı bozukları (ansiyete[136]) meydana gelmektedir. Anksiyetenin çalışma yaşamında neden olduğu sorunların altında yatan temel etmen olumsuz çalışma ortamı ve koşullarından kaynaklanan stres olup stres etmeni ile karşılaşan çalışan uyum bozukluğu ve davranış değişikliği göstermektedir.[137]

Solmuş, kaygı bozukluğu yaşayan bireylerin genel davranış özelliklerini aşağıdaki gibi açıklamaktadır.

> *"Sosyal kaygı bozukluğu, kişinin sosyal ortamlarda küçük düşeceği, utanç duyacağı bir şekilde davranacağı ve başkaları tarafından yargılanacağı kaygısı taşıdığı ve bu nedenle de sosyal ortamlardan*

---

[134] Ergonomi, fiziksel çevrenin insana yaşamına uyum sağlayacak şekilde düzenlemesidir. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre "iş bilimi" olarak tanımlanmaktadır. Ergonomi, çalışma yaşamının insanın gerek ruhsal gerekse de fiziksel sağlığını etkileyen araçların insan fiziğine uyumlu hale getirilmesi için gerekli olan bir çalışma alanıdır. Günümüzde ise iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önemi bulunmaktadır. Örneğin, bilgisayarlı ortamda yapılan çalışmalar el ve bilek hareketlerinin sürekliliği zamanla birtakım kas problemlerine yol açmaktadır. Bu nedenle bileği destekleyici ekipmanlar sağlanarak kısa vadede ortaya çıkabilecek sağlık problemleri önlenebilmektedir.

[135] O.G. Edholm, **Çalışma İlmi**, Çev. Sacid Adalı, Sakarya D.M.M. Akademisi Yayınları, Yayın No:3, 1980, s.119.

[136] Tıp biliminde "anksiyete", genellikle kötü bir şey olacakmış düşüncesiyle ortaya çıkan ve sebebi bilinmeyen gerginlik duygusu olarak tanımlanmaktadır. "Ansiyete", **Türk Dil Kurumu Elektronik Sözlüğü**,(Çevrimiçi:http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.574053e3ebc018.22042174) , **Erişim Tarihi: 11.05.2016.**

[137] Metin Pıçakçıefe, "Çalışma Yaşamı ve Ansiyete", **TAF PreventiveMedicineBulletin**, Yıl:2010, Sayı:9, s.369.

özellikle kaçındığı bir kaygı bozukluğudur. Sosyal kaygı bozukluğuna sahip bireyler, bir davranışı başkalarının yanında gerçekleştirmeleri ve bir performans düzeyini yakalamaları gereken durumlardan korkarlar ve bu tür durumlardan da olabildiğince kaçınmaya çabalarlar- Başkalarının kendileriyle ilgili olarak kaygılı, zayıf, aciz, kaçık ya da aptal gibi yargılarda bulunacaklarım düşünürler. Sosyal ortamlarda yemek yemekten, yazı yazmaktan, bir toplantıda sunum yapmaktan, telefonla konuşmaktan ya da genel tuvaletleri kullanmaktan dolayı kaygı duyarlar. Yazı yazarken ya da yemek yerken ellerinin titreyeceğinden, sunum yaparken şaşıracaklarından, anlamsız cümleler kuracaklarından ya da yüzlerinin kızaracağından, bu tür durumlarda başkaları tarafından eleştirileceklerinden, alay edileceklerinden ya da beceriksiz bireyler olarak algılanacaklarından korkarlar. Bu nedenle içeriği/konusu ne olursa olsun belirli bir performansın sergilenmesini gerektiren her türlü sosyal ortamdan (etkinlik, toplantı, şirket yemeği gibi) kaçınırlar."[138]

İşyerinden kaynaklanan psikolojik rahatsızlıklar genellikle kısa vadede bireyin huzursuz olmasına ve bu huzursuzluğun özel yaşama yansıtılmasına neden olabilmektedir. Bu tür sorunlarla karşılaşan bireyler genellikle işlerinin sürdürülebilir olmayacağını düşünebilmektedir. Uzun vadede ise yaşanılan bu tür ruhsal problemler bireylerin çeşitli fiziksel rahatsızlıklarla da karşılaşmalarına neden olabilmektedir.

Psiko ve sosyal nedenler ise genellikle iş dışı yaşamından kaynaklanmaktadır. Ev ile iş arasında mesafe olması nedeniyle uzun ulaşım saatleri, aile bireyleri arasında yaşanan tartışmalar, yakınların kaybı bu anlamda örnek oluşturabilmektedir. Bu tür olumsuzluklarla karşılaşan bireyler genellikle çalışırken sorunlarını düşünürler ve dolayısıyla stres yaşamaları da kaçınılmaz hale gelebilmektedir.

Aile stresi, genel olarak bireylerin aile içerisinde rollerine bağlı olan sorumlulukların eksik ve tamamen yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Aile stresi doğrudan bireyin rolüne bağlı olabileceği gibi diğer aile üyelerinin de sorumluluklarının yerine getirilmemesinden de kaynaklanabilmektedir. Bu halde aile stresi, aile talepleri ile ailenin bu talepleri karşılama yetisi arasında olan ve olabilecek

[138]Tarık Solmuş, "İş Yaşamı ve Kaygı Bozuklukları: Yaygın Kaygı Bozukluğu, Sosyal Fobi, Obsesif/Kompülsif Bozukluk ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu, Ed. Tarık Solmuş, **İş ve Özel Yaşama İlişkin Psikolojik Bakışlar**, Birinci Basım: 2008, Epsilon Yayınları, Haziran:2008, s.433.

dengesizliktir.[139]Çocuk ve yaşlı bakımı, ev düzeninin sağlanması gibi sorumluluklar, yeterli oranda karşılamadığı zaman aile üyeleri arasında birtakım olumsuzluklar meydana gelebilmekte, hatta aile bütünlüğü zarar görebilmektedir. Evin geçimini sağlamak için gerekli geliri olmayan aileler, engelli çocuğunun bakımı için yeterli zaman ayıramayan aileler de benzer durum içerisindedirler. Örneğin engelli çocuklarının bakımıyla görevli çalışan anne ve babalar aile stresini yoğun şekilde yaşayabilecekleri gibi bu durum zamanla daha önemli olumsuzluklara neden olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışan ebeveynlerin çalışma yaşamına ayırdıkları zaman nedeniyle engelli çocukları için gerekli bilgiyi almakta zorlanmaları bilgi gereksinimlerini arttırmaktadır. [140]Dolayısıyla engelli çocuğa sahip ailelerde günlük idareyi aksatan davranışlar ve ağır bakım sorumlulukları ailenin stresini arttırmaktadır.[141]

Tüm bu hususlar çerçevesinde iş ve özel yaşam dengesizliğinin bir sonucu olan ruhsal problemler, birey hayatında olumsuzluklara neden olmaktadır. Ruhsal problemlerin yaratmış olduğu olumsuzluklar ise bireyin sosyal, kültürel ve ekonomik değerleriyle birlikte iş ve özel yaşam dengesizliğin boyutunu da etkilemektedir.

2.4. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI

İş ve özel yaşam, bireylerin günlük yaşamlarının iki kutbunu oluşturmaktadır. İş yaşamı, bireyin sosyal statü ile birlikte gelir elde etme ihtiyacını karşılıyorken, özel yaşam ise aile ve boş zaman toplamından oluşmakta olup yaşam doyumunu karşılamaktadır.

---

[139]"From Family Stress to Family Strengths", Clemson Extension, 2009, (Çevrimiçi:https://www.clemson.edu/fyd/Assets/Adobe_Acrobat_files/tcct_from_family_stress_to_family_strengths.pdf), **Erişim Tarihi: 12.05.2016**, s.1.

[140] Nazan Kaytez ve diğerleri, "Engelli Çocuğu Olan Ailelerin Gereksinimlerinin Ve Stres Düzeylerinin İncelenmesi", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2015, s.209.

[141] Burcu Gülşen ve Fadime Gök Özer, "Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Stresle Baş Etme Durumları", **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Yıl:2009, Sayı:8, s.414.

Aile, özel yaşam kutbunun bir parçasıdır. Özel yaşamın diğer kutbu olan ise boş zaman aile ile birlikte iç-içe geçmiş bir ilişki içerisindedir. Diğer bir ifadeyle boş zaman aynı zamanda aile yaşamı ile birlikte sağlanabilmektedir. Ancak iş ve özel içerisinde aile-iş ve iş-aile yaşamı değerlendirilirken boş zamandan ziyade aile içi ve çalışma yaşamındaki roller değerlendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması, roller arası çatışmadan kaynaklanabilmektedir.[142]

İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması, roller çatışmasıdır ancak çatışmanın yönü itibariyle farklıdır. Bireyin çalışma hayatında sahip olduğu rolün aile içerisindeki rolü engellenmesi iş-aile çatışmasını; bireyin aile rolünün çalışma hayatındaki rolünü engellenmesi ise aile-iş çatışmasını ortaya çıkarmaktadır. Daha somut bir şekilde iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.

İş-Aile Çatışması: Aile içerisinde evlat rolünü üstlenen bireyden, çalışma hayatı dışında kalan zamanını ailesiyle vakit geçirmesi beklenebilir. Ancak çalışma hayatındaki rolü uzun mesai saatlerini gerektiriyorsa birey, aile üyelerinin beklentilerini gerçekleştirmeyebilir. Bu durum da birey aile üyelerinin sitemkâr yaklaşımı ile karşılaşabilir veya birey için evlat rolü baskın bir karakterde olabilir. Bu durumda bireyin iş-aile stresi yaşadığı söylenebilir.

*Aile-İş Çatışması***:** Birey, aile üyelerinin sağlık problemleri nedeniyle aile üyeleriyle birlikte yaşamak veya zamanının büyük bir kısmını onlara ayırmak zorunda kalabilir. Bu durumda birey aile rolünü gerçekleştirirken çalışma hayatındaki rolü aksayabilir veya tamamen imkânsız hale gelebilir. Bu nedenle birey aile-iş çatışması ile karşılaşabilir. Ancak aile-iş çatışması yönü çok araştırılan ve sık karşılaşılan bir durum değildir. Bir başka yönüyle literatürde, aile sınırlarının iş

[142]Nilgün Anafarta, "TheRelationshipbetweenWork-FamilyConflictandJobSatisfaction: A StructuralEquationModeling (SEM) Approach", **International Journal of Business and Management**, Vol:6, No:4, 2011, s.168.

sınırlarından daha geçirgen bir alan olduğu ve bu nedenle iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha fazla ortaya çıktığı ifade edilmektedir.[143]

2.4.1. Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esaslı çatışma, bireylerin aile ve iş yaşamlarına ayırdıkları zaman arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. En sık yaşanan çatışma türü olarak bilinmektedir ve sıkça rastlanılmaktadır.

Günümüzde yoğun çalışma saatleri dikkate alındığında bireyler, aile rollerini gerçekleştirmekte zorlanmaktadırlar. Uzun çalışma saatleri veya sık seyahatler, iş hayatının aile yaşantısına müdahale etmektedir. Bu nedenle birey ailesine ayıramadığı zaman nedeniyle çatışma yaşamaktadır. Örneğin, hafta sonu çocuğu ile sinemaya ya da maça gitmek için plan yapan bir baba işyerinde gelişen ani bir durumla hafta sonu da çalışmak zorunda kalıyorsa yaşayacağı iş-aile çatışması zaman esaslı olacaktır. Bu şekilde çatışma yaşayan birey gerek sahip olduğu rollerin yerine getirememiş olmasından gerekse de aile bireylerin olumsuz tepkisinden dolayı stres yaşayacaktır. Bu durum aile içerisinde birtakım olumsuzluklara neden olacağından, çatışma kaynağının iş yaşamı olması neticesinde bireyin stres yönünü iş hayatına çekmesi de muhtemel olacaktır.

2.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

İş yaşamında veya aile yaşamında bireyin ruhsal gerginlik yaşamına neden olayların bir diğer alana aktarılması gerginlik esaslı çatışmayı ortaya çıkarmaktadır. Özellikle stresli bir işyerinde çalışan bireyler, gün içerisinde yaşadıkları stres, gerginlik veya sinir hallerini ev yaşamına taşımaktadır. Bu nedenle işyerinde yaşanan olumsuzluklar aile üyeleri arasında huzursuzluk ve gerginliğe neden olmaktadır.

[143] Hüseyin Özünlü, **"İş-Aile, Aile-İş Çatışması Yönetimi Üzerine MEB'e Bağlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s.22.

Benzer şekilde aile üyeleriyle anlaşmazlık yaşayan bireylerde yaşamış oldukları olumsuzlukları çalışma hayatına taşımaktadırlar. Bu nedenle bireyin rolleri arasında gerginlik çatışması yaşanmaktadır.

2.4.3. Davranış Esaslı Çatışma

İş ve aile içerisinde rollerin beraberinde getirmiş olduğu davranış modelleri kutuplar arasında yön değiştirdiği zaman bireyler davranış esaslı çatışma yaşamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle bir rolün getirmiş olduğu davranışın diğer roller için de yerine getirilmesidir. Aynı zamanda davranış esaslı çatışma, rol çatışmalarının bir başka türü olmakla birlikte en sık rastlanan çatışma türüdür.

İşyerinde emir ve talimat verme yetkisine sahip bir babanın, düzen ve disiplin algısını ev yaşamına taşıması aile üyeleri arasında gerginlik yaşanmasına neden olabilecektir. Daha somut şekilde sürekli emir vererek işyerinde rolünü gerçekleştiren baba, işyeri rolünü eve taşıyarak eşine ve çocuklarına da aynı şekilde davranabilecektir. Dolayısıyla birlikte zaman geçirmek aile üyeleri arasında gerginliğe neden olabilecektir. Bu durumda birey davranış esaslı çatışma yaşayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE KUŞAKLARIN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

3.1. TÜRKİYE'DE İŞ ve ÖZEL YAŞAMININ GENEL ÖZELLİKLERİ

İş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasında bireyin kendisinin olduğu kadar çevresel faktörlerin etkisi de önemli olmaktadır. Bir başka anlatımla, bireyin denge noktası kendisine özgü değerlerle değişim gösterebilmekteyken, çevresel faktörlerin denge sağlamadaki etkisi göz ardı edilememektedir. Bu anlamda iş ve özel yaşamın incelenmesinde çevresel faktörlerin, Türkiye'de çalışma yaşamının, aile ve sosyal kültürün de incelenmesi gerekmektedir. Özellikle öncelikle çevresel faktörlerin incelenmesi gerekmektedir.

3.1.1. İş Yaşamının Genel Özellikleri

Türkiye'de çalışma hayatı, sanayileşme ve küreselleşme olgularıyla birlikte dönüşüm içerisine girerek günümüzdeki şeklini almıştır. Eğitim seviyesinin yükselmesi ve bilgi toplumun etkisiyle çalışan profilleri değişmiştir. Bir meslek edinmekten çok bir işin tüm yönlerine hâkim olabilmek önem kazanmıştır. Bu durum aynı zamanda çalışanlar arasındaki rekabeti de arttırmıştır. Tıpkı firmalar arası rekabet gibi çalışanların kendi alternatiflerini yaratmayacak şekilde bilgi ve deneyim sahibi olmalarını zorunlu hale gelmiştir. Diğer yandan firmaların günümüzde küresel bir alanda rekabet ediyor olmaları farklı alanlarda hizmetlere yönelme ve sürekli yenilenme ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

Türkiye'de genel olarak, tarım, sanayi ve hizmet olmak üzere üç temel sektörde faaliyet gösterilmektedir. Günümüzde hizmet sektörünün payı giderek

artarken, sanayi sektöründe dalgalanmalar yaşanmakta, tarım sektörü ise sürekli düşük göstermektedir. İstihdam oranının en yüksek olduğu sektörler sırasıyla hizmet ve sanayi sektörüdür.[144] Türkiye'de istihdam oranı ise 2016/Ocak ayında 40,05 olarak gerçekleşmiştir. Son bir yılda en yüksek istihdam oranı %46,9 la Mayıs/2015 ayında gerçekleşmiştir. Son bir yılda ise istihdam oranı 0,7 puanlık artış göstermiştir.[145] Türkiye'de işgücüne katılım oranının cinsiyetlere göre dağılımına bakıldığında %71,4 oranıyla erkeklerin daha fazladır.[146]

Türkiye'de iş ve özel yaşam olarak açısından çalışma yaşamının incelenmesi, iki temel unsurun detaylıca değerlendirilmesine bağlıdır. Bunlardan birincisi, Türkiye'de ücretin durumu, ücret algısı ve çalışma süreleridir.

3.1.1.1. Çalışma Süreleri

İş ve özel yaşam dengesi/dengesizliğinin ilk basamağını oluşturan çalışma süreleri, denge sağlamada önem bir konuma sahiptir. Türkiye'de oldukça fazla olan çalışma süreleri, bu anlamda iş ve özel yaşam dengesizliğinin varlığına işaret etmektedir. Çalışanların, iş yaşamına ayırdıkları zamanın fazlalığı, geriye kalan sürede aile ve sosyal yaşama ayrılan zamanın daha az olması anlamında gelmektedir.

OECD Ülkeleri arasından en çok çalışma süresine sahip olan ülke Türkiye'dir. Yasal sınırlar çerçevesinde bakıldığından haftalık en çok 45 saatlik bir sınır tanınıyorken, yapılan fazla mesailerle birlikte haftada ortalama 49.1 saat çalışma yapılmaktadır. OECD ülkeleri arasında, Türkiye iş ve özel yaşam dengesizliği sağlamada en başarısız ülke konumundadır. Buna karşılık, haftalık ortalama 28.9 oranıyla Hollanda en başarılı ülke konumundadır. Türkiye'de kısmi süreli çalışma sınırının haftada en çok 30 saat olduğu düşünüldüğünde Hollanda, Türkiye'den kısmi süreli çalışanlardan daha az çalışma süresine sahiptir.

[144] TÜİK, Ulusal Hesaplamalar, (Çevrimiçi: http://www.tuik.gov.tr/) , **Erişim Tarihi: 13.05.2016.**
[145] TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi: http://www.tuik.gov.tr/) , **Erişim Tarihi: 13.05.2016.**
[146]ILOSTAT, Labour Force Participation Rate by Sex and Age, (Çevrimiçi: https://www.ilo.org/ilostat), **Erişim Tarihi: 14.05.2016**

TABLO 5: Dünyada ve Türkiye'de Ortalama Haftalık Çalışma Süresi (Saat)

Ülkeler	2010	2011	2012	2013	2014
Avusturalya	36,1	36,1	36,3	36,1	35,9
Avusturya	36,7	36,5	36,4	36,1	35,8
Belçika	35,2	35,1	35,1	35,2	35,3
Çek Cumhuriyeti	40,0	39,9	39,8	39,7	39,5
Danimarka	32,7	32,6	32,6	32,6	32,5
Estonya	38,7	38,7	38,7	38,8	38,9
Finlandiya	36,5	36,5	36,3	36,3	36,2
Fransa	36,5	36,6	36,5	36,2	36,1
Almanya	34,7	34,6	34,6	34,4	34,5
Yunanistan	39,3	39,1	38,9	38,9	38,8
Macaristan	39,6	39,3	39,3	39,4	39,6
İzlanda	38,6	39,0	39,0	38,9	39,2
İrlanda	34,0	33,8	34,1	34,3	34,5
İsrail	40,5	40,6	40,9	40,5	40,4
İtalya	36,3	36,0	35,7	35,5	35,4
Lüksemburg	36,8	36,6	36,8	36,9	36,9
Meksika	44,8	44,8	44,6	44,8	44,7
Hollanda	29,3	29,3	29,1	28,9	28,9
Norveç	33,6	33,6	33,8	33,8	33,9
İsveç	35,7	35,8	35,8	35,8	35,8
İsviçre	34,5	34,7	34,6	34,6	34,4
Türkiye	50,8	50,8	50,1	49,6	49,1
İngiltere	36,1	36,1	36,1	36,3	36,5

Kaynak: OECD.Stat, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi:http://stats.oecd.org/), **Erişim Tarihi:13.05.2016.**

3.1.1.3. Ücret

Türkiye'de bir çalışanın ay bazında yaşaması için gerekli olan ücret, asgari ücret olarak her yılın başında belirlenmektedir. Türkiye toplumsal yapısına bakıldığında, ailenin geçimini sağlamakla yükümlü bireyin asgari seviyede alması gereken ücret, sadece kendisi geçimini sağlayacak biçimde hesaplanmaktadır. Bireyin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri dikkate alınmamaktadır. Diğer aile üyeleri (eş ve çocuklar) dikkate alınarak ise bir çeşit vergi iadesi olarak asgari geçim

indirimi uygulanmaktadır. Türkiye'de asgari ücret 2016 yılı itibariyle 1647, 00 TL olarak belirlenmiştir.[147]

Her ay Türk-İş tarafından yayınlanan açlık sınırı, yoksulluk sınırı rakamları ise, Mayıs/2016 için aşağıdaki gibidir.

- Dört kişilik bir ailenin açlık sınırı, 1.374,89 TL/Ay
- Yoksulluk sınırı 4.478,48 TL/Ay oldu.
- Bekâr bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 1.711,96 TL/Ay'dır.[148]

Türk-İş tarafından belirlenen açlık ve yoksulluk sınırlarına bakıldığında 2016 yılı asgari ücret miktarı (1647,00 TL) dört kişilik ailenin açlık sınırının üzerinden ancak yoksulluk sınırının çok altında kaldığı görüşmektedir. Diğer yandan 2016 yılı asgari ücreti bekâr bir çalışanın aylık yaşama maliyetinin de altında kalmaktadır.

OECD ülkeleri arasında bakıldığında ise belirlenen asgari ücretlerin dolar cinsinden tutarları 2015 yılı için Tablo 12'de gösterilmiştir. Buna göre OECD ülkeleri arasından en yüksek asgari ücret 23.307,9 dolarla Lüksemburg iken, 1.911,7 dolarla Meksika en düşük asgari ücrete sahip ülkedir. Türkiye'de ise bu sıralamada en düşük asgari ücrete sahip yedinci ülkedir (9.979,2 dolar).

[147] Asgari Ücret Tespit Komisyon Kararı, RG. T.31.12.2015- S. 29579.
[148] Mayıs 2016 Açlık ve Yoksulluk Sınırı, (Çevrimiçi: http://www.turkis.org.tr/MAYIS-2016--ACLIK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1086), **Erişim Tarihi: 27.05.2016.**

TABLO 6:Dünyada ve Türkiye'de Gerçek Asgari Ücret (Dolar)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015
Avusturalya	20.794,0	21.077,4	21.139,0	21.204,9	21.464,5
Belçika	20.962,9	20.929,0	21.110,5	21.040,1	20.922,0
Kanada	16.215,6	16.519,7	16.628,6	16.735,9	16.995,1
Şili	5.520,2	5.676,8	5.993,2	6.142,2	6.308,4
Çek Cumhuriyeti	7.032,1	6.807,7	6.887,5	7.106,9	7.667,1
Estonya	5.754,2	5.775,6	6.199,8	6.885,7	7.601,8
Fransa	19.247,2	19.495,4	19.577,4	19.683,7	19.841,5
Yunanistan	14.382,7	11.503,5	11.242,7	11.391,8	11.593,0
Macaristan	6.906,8	7.794,8	8.073,4	8.381,2	8.675,7
İrlanda	18.420,0	18.111,1	18.019,5	17.983,5	18.036,7
İsrail	10.895,1	11.156,1	11.381,9	11.328,9	12.092,6
Japonya	14.091,2	14.255,8	14.449,2	14.347,5	..
Kore	12.080,4	11.591,2	12.142,2	12.851,9	13.668,1
Lüksemburg	22.636,4	22.601,2	22.856,1	23.417,2	23.307,9
Meksika	1.864,7	1.867,7	1.875,8	1.873,6	1.911,7
Hollanda	21.747,2	21.667,7	21.398,5	21.496,1	21.522,0
Yeni Zelanda	17.337,7	17.736,4	17.947,7	18.295,9	18.889,1
Polonya	9.104,4	9.514,6	10.049,3	10.546,0	11.081,9
Portekiz	10.430,9	10.148,9	10.121,3	10.254,5	10.517,1
Slovakya Cumhuriyeti	7.197,5	7.170,3	7.298,8	7.613,4	8.245,5
Slovenya	14.013,8	13.974,3	14.105,0	14.166,3	14.281,5
İspanya	12.334,3	12.040,3	11.943,0	11.962,2	12.082,7
Türkiye	8.780,5	9.018,4	9.184,5	9.302,1	9.979,2
Amerika	16.573,0	16.497,1	16.381,6	16.502,6	16.994,1
İngiltere	15.870,8	15.549,8	15.325,6	15.080,0	15.062,0

Kaynak: OECD.Stat, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi:http://stats.oecd.org/), **Erişim Tarihi:13.05.2016.**

3.1.2. Türkiye'de Özel Yaşam

İnsanların günlük yaşamları çalışma zamanı, özel yaşam (aile, sosyal aktiviteler vb.) ile dinlenme zamanı olarak üç temel bölümden oluşmaktadır. Çalışma zamanına ayrılan zaman dışında kalan sürenin toplamı bireyin kendine ayırdığı zaman dilimi olarak özel yaşamı oluşturmaktadır. Dar anlamda özel yaşam ise, temelde bireyin yapmış olduğu iş ve mesleğe bağlı statünün bitişi ve aile içi rollerin başladığı alan olarak tanımlanabilmektedir.

Özel yaşam, aile yaşamı ile boş zaman olmak üzere iki farklı alandan oluşmaktadır. Aile, bireyle aynı evi paylaşsın veya paylaşmasın eş, anne, baba, çocuk veya kardeşlerden oluşmaktadır. Türkiye aile yapısına bakıldığında, büyük anne, büyük baba, hala, amca, teyze de dâhil edilerek daha geniş bir aile yapısından bahsedilebilmektedir.

Türkiye'de aile, kutsal bir değer olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda iş ve özel yaşam dengesi açısından bakıldığından aile içi rollerin sahiplenilmesi, sorumlulukların yerine getirilmesi bireyler açısından önem arz etmektedir. TÜİK tarafından yapılan yaşam memnuniyeti araştırmasına göre mutluluk kaynağı olan kişiler %72,28 lik oran tüm aile üyeleri olmuştur. Aile üyeleri arasından ise en fazla mutluluk kaynağı olarak görülen çocuklar (%13,35) olmuştur.

Türkiye'de bireylerin mutluluk kaynağı olan değerlerin başında %68,5 lik oranla sağlık gelmektedir. Türkiye'de ikinci mutluluk kaynağı ise %15,76 ile sevgi olmuştur. Buna göre Türkiye mutluluk kaynağı olan değerler, daha çok manevi değerlerdir. Maddi değerler ise mutluluk kaynağı olarak geride kalmaktadır. Örneğin günlük yaşamın büyük bir bölümünün geçtiği iş, mutluluk kaynağı olan değerler arasında %2,03 lük oranla düşük bir paya sahiptir.

TABLO 7: Mutluluk Kaynağı Olan Kişiler (%) (2014-2015)

Kendi	2014	1,87
	2015	2,75
Çocuklar	2014	13,35
	2015	13,13
Anne / Baba	2014	3,08
	2015	2,76
Arkadaşlar	2014	1,12
	2015	0,83
Yeğen	2014	0,24
	2015	0,25
Torun	2014	1,42
	2015	1,88
Eş	2014	4,95
	2015	5,31
Tüm Aile	2014	73,26
	2015	72,28
Diğer	2014	0,69
	2015	0,82

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, (Çevrimiçi: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1068), **Erişim Tarihi:22.05.2016.**

TABLO 8: Mutluluk Kaynağı Olan Değerler (%) (2015-2016)

Başarı	2014	8,53
	2015	8,56
İş	2014	2,17
	2015	2,03
Sağlık	2014	68,75
	2015	68,75
Sevgi	2014	15,39
	2015	15,76
Para	2014	4,24
	2015	3,88

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, (Çevrimiçi: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1068), **Erişim Tarihi:22.05.2016.**

Özel yaşamın ikinci alanı boş zamandan oluşmaktadır. Her ne kadar günlük yaşamda özel yaşam ile boş zaman aynı anlamda kullanılsa da "boş zaman" özel yaşamın bir kısmını oluşturmaktadır. Her ikisi de çalışma zamanı dışında kalan zamanı ifade ediyor olmasına karşın, "boş zaman" daha çok tüketim ile ilişkilendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle hobilerin gerçekleştirilmesi, gezmek, arkadaşlık kurmak gibi sosyal faaliyetlerin yapıldığı zaman dilimidir. Bu anlamda bu zaman diliminde bireyin ailevi sorumluluklarını yerine getirmekten ziyade kendi sosyal ihtiyaçlarının karşılanması söz konusudur.

TABLO 9: Türkiye'de Çalışanların Çalışma Dışı Faaliyetlere Ayırdıkları Zaman (%) (2015)

Faaliyet adı	Çalışanlar		
	Toplam	**Erkek**	**Kadın**
Sosyal yaşam	**24,7**	23,6	28,0
Eğlence ve kültür	**1,0**	1,0	1,2
Dinlenme ve tatil	**14,1**	13,7	15,5
Fiziksel egzersiz	**2,9**	3,2	2,1
Üretim ve sporla ilgili faaliyetler	**0,4**	0,4	0,2
Sanat ve hobiler	**0,4**	0,4	0,4
Programlama	**4,0**	4,4	3,0
Oyunlar	**2,8**	3,5	0,7
Okuma	**3,1**	2,7	4,0
TV ve video	**46,1**	46,7	44,5
Radyo ve müzik	**0,5**	0,4	0,5

Kaynak: TÜİK, Zaman Kullanımı İstatistikleri, (Çevrimiçi: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009), **Erişim Tarihi: 23.05.2016.**

Türkiye'de çalışanların boş zamanı nasıl değerlendirdiklerine ilişkin yapılmış olan araştırmada, ilk sırada %46,1 oranıyla televizyon ve video izleme gelmektedir. Televizyon ve video izlemeye ayrılan zaman, kadınlardan bir miktar (%44) düşse de yine de ilk sırada yer almaktadır.

Fiziksel egzersiz, spor, sanat ve hobilere ayrılan zaman ise oldukça düşüktür. Türkiye'de çalışanlar, erişimi daha kolay ve daha düşük maliyetli boş zaman etkinliklerini tercih etmektedirler. Bu durum gelir düzeyiyle açıklanabileceği gibi, eğitim düzeyi ve kültürel yapıyla da ilişkilendirilebilmektedir.

İkinci sırada yer alan çalışma dışı faaliyet alanı ise, %24,7 oranıyla sosyal yaşamdır. Sosyal yaşama katılım için kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha çok zaman harcamaktadırlar. Türkiye'de dinlenme ve tatil ise üçüncü boş zaman faaliyeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada ise kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre dinlenme ve tatil faaliyetlerine daha fazla zaman ayırdıkları görülmektedir.

3.2. TÜRKİYE'DE İŞ VE ÖZEL YAŞAMDENGESİNE YÖNELİK UYGULAMALAR

İş ve özel yaşam dengesi/dengesizliğin sıkça araştırma konusu haline gelmesi sonucunda gerek yasal düzenlemeler, gerekse de firma uygulamalarında birtakım değişiklikler yapılmaya başlanmıştır. Bu değişiklikler iş ve özel yaşam dengesizliğinin giderilmesine yönelik ikincil uygulama alanını oluşturmakta olup bu uygulamalar bireylerin iş ve özel yaşamları arasında tercih yapmak zorunda kalmamasını sağlamayı amaçlamaktadır.

3.2.1. İş Mevzuatında Yer Alan Düzenlemeler

Türkiye'de işçi haklarının asgari seviyede korunması için 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlemeler yapılmıştır. Çalışanların asgari seviyede haklarını koruyan bu düzenlemeler iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasının ikinci bir kaynağını oluşturmaktadır. Bu düzenlemeler sırasıyla aşağıdaki şekildedir.

Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Haklar: Daha önce kadının doğum yapmasına yönelik olarak analık izni (doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta) ve ücretsiz izin (kadın işçi talep ederse 6 aya kadar) hakları sağlanmaktaydı. Ancak 2016 yılı Şubat ayında yayınlanan 6663 sayılı Kanun[149]la birlikte doğum ve evlat edinme sonrası haklarda düzenleme yapılmıştır. Buna göre doğum yapan kadın işçinin analık izni devam etmektedir. Ancak analık izninden sonra kullanılmak üzere, yarısı devlet tarafından desteklenen yarım çalışma hakkı, ücretsiz izin hakkı ve çocuğun ilköğretim çağına ulaştığı aybaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı getirilmiştir. Bu düzenlemeler açısından en önemli olgu bu hakların sadece doğum yapan kadın çalışanın değil, tercihe göre çalışan eşinin de kullanabilecek olmasıdır. Diğer yandan üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eşlerin de tercihe göre doğum sonrası hakları kullanma imkânı bulunmaktadır.[150]

Mazeret İzinleri: Çalışanların vefat eden yakınları için işyerinden ayrılmaları 2015/ Nisan ayı öncesine kadar işverenlerin inisiyatifi olarak uygulanmaktaydı. Diğer bir ifadeyle zaruri olan bu hallerde kanun tarafından korunmuş bir hak bulunmamaktaydı. Ancak 6645 Sayılı Kanunla[151] yapılan düzenlemeyle çalışanların mazeret izinleri düzenlenerek yakınların vefatları halinde çalışanların izinli sayılmasına ilişkin koruyucu hükümler yürürlüğe girmiştir. Buna göre, çalışanların evlenmesi, evlat edinmesi, eşinin, çocuğunun,

[149] RG, Tarih.10.02.2016, S. 29620.
[150] **4857 Sayılı İş Kanunu,** RG, T.10.06.2003, S.25134.
[151] RG, Tarih: 23.04.2015, S. 29335.

anne veya babasının vefatı halinde işverenlerin ücretli izin vermeleri zorunludur. Aynı zaman eşi doğum yapan erkek çalışanın da babalık izni hakkı ve süreğen hastalığı bulunan çocuğu olan çalışanların da çocuklarının tedavisi için izin alma hakkı bulunmaktadır.[152]

*Yıllık İzin Hakkı:*4857 Sayılı İş Kanununa göre çalışanların kıdem süreleri de dikkate alınarak yıllık izin kullanmaları esastır. Bir işyerinde bir yıl çalışmış olmak kaydıyla çalışanlar yıllık izin kullanmaya hak kazanmakta ve işveren açısından bu hakkın kullandırılması zorunlu olmaktadır. Yıllık izin hakkının kullanılmaksızın biriktirilmesi yasal olarak uygun kabul edilmemekte ve işçilerin dinlenmesine önem verilmektedir.

Hafta Tatili: Yedi günlük zaman dilimi içerisinde altı gün çalışma yapılması halinde çalışanlara 24 saatlik kesintisiz hafta tatili verilmesi zorunludur(İŞK.m/46.). Hafta tatili, işveren tarafından verilmesi zorunlu bir haktır. Çalışanların dinlenmesine imkân sağlanması, bugün için ailelerine zaman ayırabilmesi iş ve özel yaşam dengesi açısından önemli olmaktadır.

Emzirme Odası ve Kreş Açma Yükümlülüğü: Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın kreş açması zorunludur. Yine aynı şekilde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması da zorunlu bulunmaktadır(6331/m.30). Kadın çalışanların istihdama katılmasını desteklenmesi amacıyla emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü gerekli koşulların sağlanması halinde işveren tarafından yerine getirilmesi zorunludur.[153]

[152] **6645 Sayılı Kanun**, RG, T.24.04.2015, S. 29335.
[153] **6331 Sayılı Kanun**, RG, T.30.06.2012, Sayı:28339.

3.2.2. Firma Uygulamaları

Türkiye'de işveren açısından hukuki zorunluluk arz eden düzenlemeler, dışında, özellikle kurumsal firmaların iş ve özel yaşamı destekleyecek birtakım yan haklar sağladığı görülmektedir. Yan haklar, ücret dışında çalışanların işyerine aidiyet duygusunu geliştirmekte ve aynı zamanda kaliteli bir aile yaşamını da sağlamaktadır. Özellikle kurumsal firmalarda yoğun şekilde uygulama alanı bulan yan haklar, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasına ikincil destek olarak görülmekte ve çalışanların işe devam etme düşüncelerinde etkili olmaktadır.

Türkiye'de ücret dışı yan haklar, daha çok kurumsal veya yabancı sermayeli kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Yan haklar, esas olarak kanuni bir zorunluluk olmamasına rağmen firmaların kendi inisiyatifinde verilmektedir. Diğer yandan kanuni bir zorunluluk olmasa bile bir defaya mahsus olanlar haricinde, devamlılık arz eden yan haklar, birer işyeri uygulamasına dönüştüğünden, işverenler açısından zorunluluk haline gelmektedir. Bu nedenle kendiliğin uygulama alanı bulmuş olsa da yan hakların birden fazla uygulanması çalışanlar tarafından talep edilebilir bir hak olarak değerlendirilmektedir.

Ücret dışı yan hakların uygulanması doğrudan işverenler tarafından belirlenebildiği gibi, yan haklar paketi şeklinde de çalışanın tercihine sunulabilmektedir. Uygulanacak yan haklar paketleri gruplandırılarak, çalışanın ihtiyacı olan paketi seçmesine imkân sağlanmaktadır. Örneğin, bazı firmalarda çalışma süreleri opsiyonlu şekilde belirlenebilmektedir. Çalışan aile ve eğitim gibi unsurları dikkate alarak kendisine en uygun zamanı seçebilmektedir. Esnek yan haklar olarak tanımlanan bu uygulama, özellikle son dönemlerde firmalar ve çalışanlar tarafından tercih edilmektedir. Türkiye'de kurumsal firmaların uygulamış olduğu yan haklardan bazıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

TABLO 10: Türkiye'de Firmaların Sağladığı Yan Haklar

YAN HAKLAR	
Kira Yardımı	Yol Yardımı
Yakacak Yardımı	Telefon Yardımı
Ramazan Yardımı	Spor Kulübü Üyeliği
Altın Yardımı	Alışveriş Kartları
Giyecek Yardımı	Yemek Kuponları
Bayram Harçlığı	Yemek Yardımı
Yıllık İzin Harçlığı	Hediye Çekleri
Bireysel Emeklilik	Prim/İkramiye
Özel Sağlık Sigortası (Çalışan ve Ailesi)	Kar Payı
Araç Yardımı/ Benzin Yardımı	Lojman Yardımı
Tatil Paketleri	Aile Yardımı
Servis (Ulaşım)	Ürün Paylaşımı
Çocuk Eğitim Yardımı/Burs	Doğum Yardımı

Kaynak: Yazar tarafından düzenlenmiştir**.**

Türkiye'de uygulanan yan haklar aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir.

Ücreti Zorunlu Giderlerden Ayıran Yan Haklar: Bu haklar genellikle çalışanların elde ettikleri ücretler üzerindeki yükün hafifletilmesi amacını taşımaktadır. Çalışanların ücretleriyle karşılamak zorunda oldukları birtakım giderlere, işverenlerin ayrı bir ödeme kalemi olarak destek olmasıdır. Bu haklar kira yardımı, yakacak yardımı, ramazan yardımı, giyecek yardımı, çocuk eğitim/yardımı bursu, spor üyeliği yardımı, lojman yardımı olarak sıralanabilmektedir. Örneğin bazı kurumsal firmalarda, sezonluk giyim alışverişinin sağlanabilmesi için çalışanlara belirli periyodlarla giyecek yardımı yapılmaktadır. Giyecek yardımları genellikle nakdi olarak sağlanmakla birlikte

anlaşılan giyim firmalarından alışveriş yapılabilmesini sağlayan hediye çeki şeklinde de sağlanabilmektedir.

Aile Hayatına Doğrudan Katkı Sağlayan Yan Haklar: Aile dostu uygulamaların temelini oluşturan bu haklar genellikle çocuklu ailelerin desteklenmesi veya aileyi koruyucu tedbirlerin alınmasını kapsamaktadır. Doğum yardımı, bireysel emeklilik, kanuni zorunluluk olmasa bile kreş yardımı yapılması, aileyi kapsayıcı tatil paketlerinin sunulması, bayram harçlıkları, yıllık izin harçlığı, anneler/babalar günü gibi özel günlerde altın yardımı gibi haklar aile hayatına doğrudan katkı sağlayan haklar olarak değerlendirilmektedir. Genel olarak uygulanmamakla birlikte opsiyonlu çalışma saatlerinin belirlenmesi bu tür yan haklar arasında sayılabilmektedir. Örneğin; opsiyonlu çalışma saatleri uygulanan bir işyerinde çalışma saatleri tercihi çalışana bırakılabilmektedir. Çalışan belirlediği saatler arasında, kendine uygun saate göre iş yaşamına katılmakta ve çalışma dışı yaşamına uygun zamanı ayırabilmektedir.

İşin Yürütümünü Kolaylaştırıcı Yan Haklar: Bu tür haklar, çalışanların yürütmekte oldukları işi kolaylaştırıcı birtakım uygulamalardan oluşmaktadır. Telefon yardımı, yemek yardımı, servis yardımı, araç sağlama gibi haklar bu başlık altında değerlendirilebilmektedir. Bu hakların en temel özelliği, sadece iş çerçevesinde kullanılabiliyor olmalarıdır.

İşyerine Bağlılığı Arttırıcı Yan Haklar: Bu haklar genellikle çalışanların motivasyonlarını ve işyerine bağlılıklarını arttırmak için sağlanmaktadır. Bu haklar sırasıyla kar paylaşımı, prim/ikramiye, ürün paylaşımıdır. Firmaların yıl içerisinde elde ettikleri karların bir bölümünü çalışanlarla paylaşması, çalışanların çalıştıkları firmaya olan aidiyet duyguları pekiştirmektedir. Özellikle gıda ve tekstil sektöründe üretilen ürünlerin bir kısmının çalışanlarla paylaşılıyor olması da benzer şekilde bir etki sağlamaktadır. Diğer yandan emeğin değerli olduğu göstermek adına belirli periyodlarla yapılan prim ve ikramiye uygulamaları ise motive edici bir hak olarak uygulanmaktadır.

Bazı firmalarda yapılan uygulamalar dikkate alındığında yan haklar karşılığının ücretlerden daha fazla olduğu görülebilmektedir. Bazı görüşlere göre bu durum, aslında ücret olan yan hakların, belirli isimler altında destek olarak sağlanmasını algıyı etkileme amacı olarak uygulandığı düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle yan haklar karşılığı asıl olarak ücrettir, ancak ücretin bölümlenerek "kira yardımı", "prim/ikramiye" olarak bölüştürülmesi çalışanları motive edici bir araçtır. Diğer bazı görüşlere göre ise, yan haklar uygulamaları tamamen aile dostu uygulamaların bir sonucu olmaktadır. Burada doğru bir değerlendirme yapılmasına imkân bulunmamaktadır. Çünkü yan hakların gerek ayni ve nakdi olarak uygulanması gerekse de her pozisyon için eşit değerde uygulanması bu anlamda bir görüşle göre değerlendirme yapılmasını mümkün hale getirmemektedir.

3.3. KUŞAKLARIN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

3.3.1. Metodoloji

3.3.1.1. Amaç

Bu çalışma, kuşakların iş ve özel yaşam dengesine/dengesizliğine ilişkin yaklaşımları esas alınarak kuşaklar arası farklılıkların değerlendirmesi amacıyla yapılmıştır. Günümüzde iş ve özel yaşam dengesizliğinin gerek fiziksel, gerekse ruhsal açıdan olumsuz etkilerinin bulunması, giderek artan bir sorun haline dönüşmesine neden olmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatında bir sosyal olgu olarak iş ve özel yaşam dengesi/dengesizliği algısına yönelik kuşakların yaklaşımları değerlendirilmiştir.

3.3.1.2. Yöntem

Kuşak çalışmaları niteliği gereğince bireylerin duygu ve düşünceleri ile birlikte davranış özelliklerine de dayanmaktadır. Çünkü kuşakların doğdukları ve büyüdükleri sosyal, siyasi ve ekonomik çevre, algının yönetilmesinde doğrudan rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir bireyin deneyim ve tecrübeleri ileride karşılayacağı sosyal olgulara karşı yaklaşımını etkileyecektir. Bu nedenle kuşakların duygu ve düşüncelerinin nedensellik ilişkisi çerçevesinde değerlendirilebilmesi için görüşme tekniği kullanılmıştır.

İş ve özel yaşam dengesi/dengesizliği, bireylerin gerek çalışma hayatında gerekse de çalışma hayatı dışı yaşamlarında sahip oldukları rollerin yerine getirilip getirilememesine ilişkin olup, bireyler üzerindeki etkileriyle ilgilidir. Dolayısıyla çalışma ve çalışma dışı yaşamın etkileri, bireylerin duygu ve düşünceleriyle analiz edilebilmektedir.

Bireylerin duygu ve düşünceleri, kapalı uçlu sorularla, doğru bir şekilde tespit edilememektedir. Özellikle kuşak farklılıkları ve iş-yaşam dengesi olmak üzere iki ayrı değişken kümesinin birleştirilerek doğru şekilde sonuçlandırılması daha derin bir veri analizini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada "yarı yapılandırılmış görüşme" tekniği kullanılmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği nitel bir araştırma yöntemi olarak analiz konusunun daha derinlemesine incelenmesini ve görüşme yapılan çalışma gruplarının algılarını tespit edebilmek için en iyi araştırma yöntemi olarak kabul edilmektedir. Görüşme tekniğinde temel amaç bir hipotezi test etmek değil aksine insanların deneyimlerini ve bu deneyimlerini nasıl algıladıklarını ortaya çıkarmaktır.154 Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, açık uçlu sorular çalışma gruplarına yöneltilirken hem farklılığı tespit etmek hem de bu farklılığın nedenlerini ortaya çıkarmak mümkün hale gelebilmektedir. Dolayısıyla bu

[154] Abbas Türnüklü, "Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Araştırma Yöntemi", **Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi**, Sayı:24, 2000, s.544.

çalışmada da hipotez belirlenmemiş olup, araştırma bulguları sınıflandırılarak değerlendirilmiştir. Kuşakların değerlendirilmesinde ise doğum tarihleri değişken olarak alınmıştır.

3.3.1.3. Çalışma Grubu

Görüşme evreni oluşturulurken çalışanların tek bir işverene bağlı çalışıyor olması temel alınmıştır. Çalışma alanı olarak inşaat sektöründe faaliyet gösteren kurumsal bir firma seçilmiştir. Kurumsal firma seçilmesinin tek nedeni, kurumsal olunmamasından kaynaklanan farklılıkların giderilerek tek işletmede araştırmanın yapılmasıdır. Söz konusu firmanın yürütmüş olduğu konut projesinde çalışan işçiler çalışma grubunu oluşturmaktadır.

Çalışmada inşaat sektörünün seçilme nedeni ise, bu sektörün Türkiye'de uzun bir geçmişe sahip olmasından kaynaklı olarak Bebek Patlaması, X ve Y Kuşaklarının birlikte çalışma alanı bulabilmesine imkân sağlamasıdır. Türkiye'de gelişen sektörlere bakıldığında, buralarda genellikle genç kuşağın istihdam edildiği görülmektedir. Dolayısıyla inşaat sektörü, tüm kuşakların bir arada değerlendirilebilmesi için daha uygun yapıya sahiptir.

Türkiye'de emeklilik sistemi genel olarak fiili çalışma (sigorta prim ödeme gün sayısı) temeline bağlıdır. Günümüzde Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, gerek fiili çalışma gün sayılarını tamamlamaları, gerekse de tarihte çıkarılan erken emeklilik hakları nedeniyle çalışma hayatından çekilmiş durumdadır. Diğer yandan hizmet sektöründe olduğu gibi yükselme imkânlarının sağlanması Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin üst düzey yönetici konumunda bulunmalarına neden olmaktadır. Üst düzey yöneticilerin çalışma saatlerini belirleme hakkı bulunduğundan çalışanların "bir işverene bağlı olma esası" bu gibi sektörlerde uygulanmamaktadır. İnşaat sektöründe ise kol gücüne dayalı işlerde üst düzey yönetici olma imkânı bulunmamaktadır. Bu nedenle kuşak farklılıklarının tek bir

çalışma alanı içerisinde incelenebilmesi açısından inşaat sektörü bu çalışma için uygun görülmüştür.

Çalışma alanı olarak seçilen inşaat firmasının yürütmüş olduğu konut projesinde çalışan toplam 52 kişiyle görüşme yapılmıştır. Çalışma alanı tüm çalışma grubu üyeleri için ortak bir alandır. Diğer bir ifadeyle konut projesinin yapıldığı şantiye alanında çalışma sürdürülmektedir. Bu nedenle benzer çalışma koşulları mevcut olup çalışanların bu anlamda algısının doğru şekilde ölçümlenebilmesi sağlanmıştır.

Çalışma alanının bir şantiye olması nedeniyle, birlikte istihdamın sağlanması, birimler arasındaki hiyerarşik anlayışın indirgenmesini sağlamıştır. Bu nedenle istihdam biçimlerinde benzerlik korunmuştur. Diğer yandan çalışma alanı olarak seçilen firmanın güvenlik, temizlik gibi yardımcı işlerde alt işveren işçilerinin çalıştırılmıyor olması, sektör yapısını korumuştur.

Çalışma grubu üyelerinin kuşaklara göre dağılımı; 10 kişi Bebek Patlaması Kuşağı, 21 kişi X Kuşağı, 21 kişi Y Kuşağı şeklindedir. Kuşak sınıflandırması doğum tarihi değişkenine göre yapılmıştır. Kuramsal açıdan, kuşakları doğum tarihlerine göre sınıflandırmak tam olarak doğru bir yaklaşım olmasa da, kuşakları belirleyecek başkaca bir objektif ölçüt bulunmamaktadır.

Çalışma grubu üyelerinin her biri yönlendirilmeksizin dinlenmiş olup ses kaydının yapılabilirliği konusunda onay alınmıştır. Bu çalışmada herhangi bir şekilde duygu ve düşüncelerde değişiklik yapılmamış, çalışma grubu üyelerinin her bir ifadesi doğrudan aktarılmıştır.

TABLO 11: Kuşak Grupları ve Demografik Özellikleri

		Doğum Tarihi	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim	İşyerindeki Görevi	Mavi/Beyaz Yaka
Bebek Patlaması Kuşağı	BP1	1959	Erkek	Evli	Lise	Güvenlik Görevlisi	Mavi
	BP2	1964	Erkek	Evli	İlköğretim	Bahçıvan	Mavi
	BP3	1962	Erkek	Evli	Önlisans	Makine Bakımcı	Mavi
	BP4	1967	Erkek	Evli	Lise	Güvenlik Görevlisi	Mavi
	BP5	1960	Kadın	Evli	Önlisans	Muhasebe	Beyaz
	BP6	1958	Erkek	Evli	İlköğretim	İşçi	Mavi
	BP7	1957	Erkek	Evli	Lise	Kamp Amiri	Mavi
	BP8	1962	Kadın	Evli	Üniversite	Personel İşleri Sorumlusu	Beyaz
	BP9	1964	Erkek	Evli	İlköğretim	Temizlik Görevlisi	Mavi
X Kuşağı	X1	1977	Erkek	Evli	İlköğretim	Temizlik Görevlisi	Mavi
	X2	1972	Kadın	Evli	Önlisans	Yönetici Asistanı	Mavi
	X3	1978	Erkek	Evli	Önlisans	Yönetici Asistanı	Beyaz
	X4	1968	Kadın	Evli	Üniversite	Muhasebe	Beyaz
	X5	1967	Erkek	Evli	Üniversite	Bilgi-İşlem	Beyaz
	X6	1978	Kadın	Evli	İlköğretim	Temizlik Görevlisi	Mavi
	X7	1975	Erkek	Evli	Lise	İşçi	Mavi
	X8	1966	Erkek	Evli	Lise	Tekniker	Mavi

	X9	1967	Erkek	Evli	İlköğretim	İşçi	Mavi
	X10	1974	Erkek	Evli	Üniversite	Satın Alma Şefi	Beyaz
	X11	1977	Erkek	Evli	Önlisans	Kamp Amiri	Mavi
	X12	1977	Erkek	Evli	Lise	Güvenlik Görevlisi	Mavi
	X13	1979	Kadın	Evli	Üniversite	Güvenlik Görevlisi	Mavi
	X14	1970	Erkek	Evli	İlköğretim	İşçi	Mavi
	X15	1974	Erkek	Evli	İlköğretim	İşçi	Mavi
	X16	1970	Erkek	Evli	Yüksek Lisans	Şantiye Şefi	Mavi
	X17	1979	Erkek	Evli	Üniversite	İnşaat Teknikeri	Mavi
	X18	1976	Erkek	Evli	Lise	Mekanik Tesisatçı	Mavi
	X19	1971	Kadın	Evli	Lise	Muhasebe	Beyaz
	X20	1974	Kadın	Evli	Üniversite	Personel Şefi	Beyaz
	X21	1973	Erkek	Evli	Yüksek Lisans	Proje Müdürü	Beyaz
		Doğum Tarihi	**Cinsiyet**	**Medeni Durum**	**Eğitim**	**İşyerindeki Görevi**	**Mavi/Beyaz Yaka**
Y Kuşağı	Y1	1981	Erkek	Bekar	Lise	Mekanik Tesisatçı	Mavi
	Y2	1987	Erkek	Bekar	Üniversite	İnşaat Mühendisi	Mavi
	Y3	1987	Erkek	Bekar	Lise	Operatör	Mavi
	Y4	1986	Erkek	Bekar	Üniversite	Mimar	Beyaz
	Y5	1983	Erkek	Evli	Lise	Tesisatçı	Mavi
	Y6	1985	Erkek	Bekar	Lise	İşçi	Mavi
	Y7	1992	Erkek	Evli	Lise	İşçi	Mavi
	Y8	1990	Erkek	Bekar	Lise	Mekanik Tesisatçı	Mavi
	Y9	1993	Erkek	Evli	İlköğretim	İşçi	Mavi
	Y10	1989	Erkek	Bekar	Lise	İşçi	Beyaz

		Doğum Tarihi	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim	İşyerindeki Görevi	Mavi/Beyaz Yaka
	Y11	1989	Erkek	Bekar	Üniversite	İnşaat Mühendisi	Mavi
	Y12	1993	Erkek	Evli	Lise	Güvenlik Görevlisi	Mavi
	Y13	1993	Kadın	Evli	Üniversite	Güvenlik Görevlisi	Mavi
	Y14	1989	Erkek	Evli	Üniversite	Pazarlama Şefi	Mavi
	Y15	1991	Erkek	Bekar	Lise	Operatör	Mavi
	Y16	1985	Erkek	Evli	Lise	Mekanik Bakımcı	Mavi
	Y17	1983	Erkek	Evli	Lise	Mekanik Bakımcı	Mavi
	Y18	1989	Erkek	Evli	Lise	Mekanik Tesisatçı	Mavi
	Y19	1980	Kadın	Evli	Lise	Yönetici Asistanı	Beyaz
	Y20	1980	Erkek	Evli	Lise	Tekniker	Beyaz
	Y21	1992	Erkek	Bekar	Üniversite	İnşaat Mühendisi	Mavi

3.3.1.4. Verilerin Toplanması

Çalışma grubu ile yapılan görüşme öncesinde açık uçlu sorular oluşturulmuş ve "yarı yapılandırılmış görüşme formu" düzenlenmiştir. Toplam 12 sorudan oluşan açık uçlu sorular 3 temel araştırma alanını kapsayacak şekilde kurgulanmış olup bunlar sırasıyla aşağıdaki gibidir:

- İşyerinde Çalışma Koşulları ve İlişkiler
- İşyerinde Devam Etme Düşüncesi
- Aile Yaşamındaki Sorumluluklar ve Sosyal Yaşam

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan açık uçlu sorular işyerinde yapılan bire bir görüşme ile her bir çalışma grubu üyesine yöneltilmiştir. Yaklaşık 20 dakika ile 30 dakika arasında yapılan görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ses kayıt cihazıyla elde edilen veriler kâğıt ortamına aktarılarak analiz edilmeye uygun hale getirilmiştir.

3.3.2.Bulgular

3.3.2.1. İşyerinde Çalışma Koşulları ve İlişkilerine Dair Bulgular

Görüşme yapılan çalışma grubu üyelerine işyerinde çalışma koşulları ve ilişkilerin ölçülmesi için aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

- Günde ve haftada kaç saat çalışıyorsunuz?
- İş çıkışınız, çıkış saatine mi yoksa iş bitimine göre mi belirlenmektedir?
- Çalışma arkadaşlarınızla zorluk yaşadığınız ilişkileriniz oluyor mu, bilgi verebilir misiniz?

Zamanın, iş ve özel yaşam olmak üzere iki kutuplu bir düzlem olduğu düşünüldüğünde, çalışma saatlerinin uzun olması bu düzlem üzerindeki denge noktasını değiştirecektir. İş yaşamına ayrılan zaman arttıkça, aile ve boş zamana ayrılan zaman kısalacak ve bireylerin düzlem üzerinde hâkimiyeti sarsılacaktır. Dolayısıyla çalışma grubu üyelerinin haftalık çalışma sürelerinin tespit edilmesi iş ve özel yaşam dengesi/dengesizliğinin ilk basamağını oluşturmaktadır. Yapılan görüşmelerde her bir çalışma grubu üyesinin haftalık çalışma süresinin (haftada en çok 45 saat) üzerinde çalıştığı tespit edilmiştir. İş ve özel yaşam dengesizliğinin temel belirleyicisi olan haftalık çalışma süresine dikkat edildiğinde Türkiye'nin bu konuda başarılı bir yapıya sahip olmadığı görülmektedir. OECD ülkeleri arasında en yüksek ortalama haftalık çalışma süresine sahip olan Türkiye'nin (haftada 49,1 saat), iş ve özel yaşam dengesinin ilk basamağında yetersiz kaldığı açıkça görülmektedir. Nitekim OECD tarafından iş ve yaşam dengesi araştırmalarında yer edinen Türkiye, OECD ülkeler arasında iş ve yaşam dengesinin sağlanmasında en zayıf ülke konumundadır. OECD ülkeleri ortalamasına göre uzun saatler (50 saat ve üzeri) çalışanların oranı %13 iken, Türkiye'de bu oran %39 dur.[155]

İş yaşamında yaşanan olumsuzluklar iş ve özel yaşam dengesizliğinin sonuçların biri olarak kabul edilmektedir. Bireylerin çalışma ilişkilerinde yaşadıkları sorunların yarattığı iş stresi, işin sağlıklı şekilde yürütülmesini engellemektedir. Dolayısıyla bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinde mevcut olan uyumsuzluklar, iş ve özel yaşam dengesizliği algısını etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle birey, çalışma arkadaşlarıyla ne kadar uyum içerisinde olursa çalışma hayatının getirmiş olduğu olumsuz etkiler bir o kadar hissedilmeyecektir. Bu anlamda iş ve özel yaşam dengesizliği algısı da olumlu yönde değişim gösterebilecektir.

Bebek Patlaması Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşmelerde, bu kuşak üyelerinin çalışma arkadaşlarıyla herhangi bir sorun yaşamadıkları veya sorun algılamadıkları tespit edilmiştir. Bu anlamda Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri için

[155] OECD Better Life Index, (Çevrimiçi: http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/), **Erişim Tarihi: 25.05.2016.**

diğer kuşak üyelerine göre çalışma arkadaşlarıyla uyum içerisinde oldukları söylenebilir.

> BP1[156]: *Günde 12 saat, haftada 6 gün çalışıyorum. Vardiya usulü çalışıyoruz burada. İş çıkışlarımızda diğer görevli arkadaşım gelmesine göre belirleniyor. Görevli arkadaş gelmeden burayı terk edemiyoruz. Çalışma arkadaşlarımızla aramız çok iyi, herhangi bir zorluk yaşamıyoruz. Uyum içerisinde çalışıyoruz.*
>
> BP2[157]: *Günde 8 saat, haftada 6 gün çalışıyorum. İş çıkış saatinde işten çıkıyorum, evim yakın olduğu için 30 dakikada eve varıyorum. İş arkadaşlarımızda uyum içerisinde çalışıyoruz.*
>
> BP3[158]: *Ben günde 9 saat haftada 6 gün çalışıyorum. İş çıkış saati neyse ona göre işten çıkıyorum. Yol parası falan sağlanıyor. Sorunumuz yok. Çalışma arkadaşlarım da iyiler.*
>
> BP9[159]: *İşyerinde belirli bir çalışma düzeni var. Haftada toplam 48 saat çalışıyorum. Bazı dönemlerde işler uzuyor, normal bir durum. O zamanlar iş bitince çıkıyorum, diğer zamanlarda iş çıkış saatine göre çıkıyorum. Burada çalışanlar saygı, anlayış çerçevesinde ilişkimiz var. Yani ilişkilerimiz iyi.*

Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde herhangi bir sorun algısı bulunmamaktadır. İşyerindeki ilişkilerin uyumlu olması, iş ve özel yaşam dengesine ilişkin yaklaşımı olumlu yönde etkilemektedir. BP1, BP2 ve BP3'ün ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, "uyumlu çalışma arkadaşları" algısı, işe olan bağlılığı pekiştirecektir. Diğer yandan iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasında çalışma sürelerinin ne şekilde algılandığı önem kazanmaktadır. BP9'un ifadesinde olduğu gibi, bazı durumlarda çalışma sürelerinin uzamasının normal bir durum olarak algılanması ve çalışma saatlerinin düzenli olduğunun düşünülmesi, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir etki yaratacaktır. Bu durum, Bebek Patlaması Kuşağının, kendi

[156]Güvenlik Görevlisi, Erkek, Evli, D.Y.1959.
[157]Bahçıvan, Erkek, Evli, D.Y.1964.
[158] Makine Bakımcı, Erkek, Evli, D.Y.1962.
[159]Muhasebe İşleri Sorumlusu, Kadın, Evli, D.Y.1964.

dönemlerinde esnek çalışma biçimlerinin hâkim olmaması ile ilgilidir. Bu kuşağın, tam ve belirsiz süreli olarak çalışma hayatına katılması sonucunda, belirli bir düzende çalışma kuşak üyeleri açısından güvenceli çalışma anlamına gelmektedir.

X Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşmelerde çalışma arkadaşlarıyla ilgili sorunların algılandığı ancak bu sorunların çözülebildiği tespit edilmiştir. X Kuşağı üyelerinin genel olarak çalışma arkadaşlarıyla ilgili yaşadığı sorunları çözmeye yatkın oldukları söylenebilir.

> X1[160]: *Günde 9 saat olmak üzere haftada 6 gün çalışıyorum. İş çıkış saatim neyse o saatte çıkıyorum. Benim gibi arkadaşlarımda böyle işten çıkıyor. Birlikte çalıştığım arkadaşların sayısı az olduğu için birbirimiz idare ediyoruz. Aile ortamında gibiyiz.*
>
> X11[161]: *Günde 10 saat haftada 5,5 gün çalışıyorum. Hafta içi her gün bir de Cumartesi günleri yarım gün çalışıyorum. O gün akşam mesaine bağlı olarak işi bitiyoruz. Değişiyor yani. Diğer arkadaşlarımla mükemmel olmasak da zorluklar yaşansa da çözüyoruz. O yüzden sıkıntı yaşanmıyor.*
>
> X12[162]: *Günde 12 saat çalışıyoruz. 2 gün, 2 gece ve 2 off olmak üzere çalışıyorum. Her şeyin saati ve günü belli olduğu için herhangi bir sıkıntı yaşanmıyor. Haliyle büyük sıkıntımı yok. Bazen sorunlar oluyor ama çözebiliyoruz.*
>
> X14[163]: *Çalışanlarla birlikte yönetim iyi burada. Günde 8 saat çalışıyorum. Bunun üzerindeki saatlerde de mesai parası alıyorum. İş çıkışım iş çıkış saatine göredir. Çalışma arkadaşlarımızla ilişkilerimiz güzel gitmektedir. Her işyerinde olduğu gibi bazı sorunlar yaşanmakta ama halledilmektedir.*
>
> X17[164]: *Günde ortalama 9 saat, haftada 6 gün çalışıyorum. İş yoğunluğuna göre bazen iş çıkış saati bazen de iş bitimine göre eve gidiyorum. Burada alt-üst ilişkileri örtülüdür. Dostluk, arkadaşlık*

[160] Temizlik Görevlisi, Evli, Erkek, D.Y. 1977.
[161] Kamp Amiri (Formen), Evli, Erkek, D.Y. 1977.
[162] Güvenlik Görevlisi, Evli, Erkek, D.Y.1977
[163] İşçi, Evli, Erkek, D.Y.1970.
[164] İnşaat Teknikeri, Evli, Erkek, D.Y. 1979.

her zaman hissedilir. Zorluk yaşadığım ilişkiler neredeyse hiç olmuyor.

X18[165]: *Günde ortalama 8 saat, haftada 6 saat çalışıyorum. İş bitimi saatinde çıkıyorum. Arkadaşlarımla ilgili sıkıntım yok. İnşaat işçisi nasılsa bizde o şekilde geçinmeye çalışıyoruz.*

X Kuşağı üyelerinin çalışma ortamında yaşanan sorunları kabullendikleri ve çözüm yolunu buldukları tespit edilmiştir. Bu anlamda X Kuşağı üyeleri, çalışma yaşamını devam edecek bir alan olarak kabul etmektedirler. Diğer bir ifadeyle genel olarak aile içerisinde sorunlar yaşansa da aile kurumuna olan bağlılık yaşanan problemlerin çözülmesinde etkili olmaktadır. Benzer bir şekilde iş yaşamındaki sorunlara karşı çözüm yolu bulabiliyor olmaları, X Kuşağı üyelerinin işyerini kalıcı bir kurum olarak gördüğü ve işyerine bağlı oldukları anlamına gelmektedir.. Bebek Patlaması Kuşağına benzer olarak X Kuşağı üyeleri de, çalışma sürelerini belirli olarak algılamaktadır. Bu kuşak üyeleri için çalışma sürelerinin uzun veya kısa olması değil, belirli olması önemlidir. X2'nin de ifade ettiği gibi, çalışma saatinin ve günün belirli olması nedeniyle işyerinde sorun algısı bulunmamaktadır.

Y Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşmelerde, çalışma arkadaşlarıyla ilgili sorunların yaşandığı tespit edilmiştir. Bu kuşak üyelerinin, çalışma ilişkilerinde algıladığı sorunlara karşılık çözüm yolu üretmedikleri sonucuna varılmıştır. Bebek Patlaması ve X Kuşağı üyelerinden farklı olarak Y Kuşağı üyelerinde çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları sorunların kabul edildiği, bu yönde algının geliştirildiği ve çözüm yolunun bulunmamış olduğu tespit edilmiştir.

Y1[166]: *Günde 9 saat, haftada 54 saat çalışıyorum. İş çıkış saatine göre işten çıkıyorum. Şimdilik işyerinde arkadaşlık durumumuz iyi. Ama bazen büyük tartışmalar yaşanıyor.*

Y8[167]: *Ben normal çalışıyorum. Günde 8 saat falan. Haftada 48 saat. İş çıkış saatinde paydos yapıyoruz. Çalışma arkadaşlarımla aram*

[165] Mekanik Tesisatçı, Evli, Erkek, D.Y.1976.
[166] Mekanik Tesisatçı, Bekar, Erkek, 1981.
[167] Mekanik Tesisatçı, Bekâr, Erkek, D.Y.1990.

çok iyidir. Tabi herkes herkesi beğenmek zorunda değil. Bazen tartışıyoruz. Farklı yapıda olunca anlaşmazlık çıkıyor.

Y11[168]: *Günde 12 saat çalışıyorum. Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerim iyi şimdilik. Ama işin stresi yüzünden sürekli bir tartışma içerisinde de oluyoruz.*

Y17[169]: *Günde 8 saat haftada ise 6 gün çalışma yapıyorum. Bu saati geçersem ekstra para alıyorum. İşten de çıkış saatinde çıkıyorum, sorun olmuyor. Arkadaşlarımla illa ki her işyerinde olduğu gibi burada da benim gibi herkesin rahatsız olduğu insanlar oluyor.*

Y14[170]: *Günde yaklaşık 10 saat çalışıyorum, haftada ise 60 saat. İş ne zaman biterse ona göre çıkıyorum. İnsanlara güvenmiyorum. Hele inşaatta ise kimseye güvenmiyorum. Bu yüzden kimseyle ilişki kurmuyorum.*[171]

Y19[172]: *Günde 10 saat, haftada 55 saat çalışıyorum. İş yoğunsa ve acilse iş çıkış saatim gecikiyor. Çalışma arkadaşlarımla aram iyidir. Genelde ben sabırlı biriyimdir, olay olduğu zamanda arayı bulmaya çalışırım. Ama bazen katlanılmaz hale geliyor. Bugüne kadar bir kişiye katlanamadım. O kişiyi zaten tüm şantiye çekemiyordu.*

Y Kuşağı üyelerinin, çalışma arkadaşlarıyla bir takım sorunlar yaşamalarına karşın, bu sorunları çözmeye yönelik herhangi bir yaklaşım geliştirmedikleri, aksine söz konusu sorunu kabullendikleri tespit edilmiştir. İşyerinde yaşanan sorunları açık bir şekilde ifade etmekten ise herhangi bir çekince duymamaktadırlar. Tartışma ve farklılıkları kabullenen bir yapıları bulunmaktadır. Bebek Patlaması ve X Kuşağı'nın aksine, çalışmanı ortamını aile ortamı gibi kabul etmemekte ve "her ailede sorun yaşanır" düşüncesinin etkisinde sorunu görmezden gelmemektedirler.

Ayrıca diğer kuşaklardan farklı olarak Y Kuşağı, yapılan fazla çalışmaları kazanç elde ettiği sürece normal bir durum olarak kabul

[168] İnşaat Mühendisi, Bekâr, Erkek, D.Y.1989.
[169] Makine Bakımcı, Evli, Erkek, D.Y.1983.
[170] Pazarlama Şefi, Evli, Erkek, D.y.1989.
[171] Elektrik Teknisyeni, Bekâr, Erkek, D.Y.1989.
[172] Yönetici Asistanı, Kadın, Evli, D.Y.1980.

etmektedir. Y17'nin ifadesinde olduğu gibi, fazla çalışma karşılığını ekstra ücret olarak almak Y Kuşağı açısından önemlidir.

3.3.2.2. İşyerinde Devam Etme Düşüncesi

Çalışma grubu üyelerinin mevcut işyerinde devam etme düşüncelerinin tespit edilebilmesi için yöneltilen sorular aşağıdaki gibidir.

- İşyerinde mevcut yönetim tarzı hakkında bilgi veriniz.
- Size göre "iyi bir yönetim böyle olmalı" dediğiniz yönetim tarzıyla işyerinizdeki yönetim tarzı arasındaki fark nedir?
- Emekli olana kadar bu işyerinde çalışmayı düşünüyor musunuz?
- Emekli olana kadar kaç işyeri değiştirmeyi öngörüyorsunuz?

İşyerinde devam etme düşüncesi, kuşakların gelecek kaygıları ve yönetime olan bakışlarıyla doğrudan ilgilidir. İşyerinde devam etme düşüncesinin olumlu olması, işyeri yönetiminin de olumlu algılandığı ve gelecek kaygısının giderildiğini göstermektedir. Bu nedenle işyerinde devam etme düşüncesi, iş ve yaşam dengesi algısının ikinci basamağını oluşturmaktadır. Bireylerin edindiği deneyimler bu algının gelişmesinde önem kazanmaktadır. İşyerinde olumsuzluk yaşayan bireyler geleceğe dair öngörü kuramamakta ve bu anlamda stres yaşamaktadırlar. Diğer yandan gelecek kaygısının olması, planlı yaşamayı imkânsız hale getirmekte ve birey bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır.

Bebek Patlaması Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşmelerde mevcut işyerlerinde devam etme düşüncesinin olumlu olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu kuşak üyelerinin emekli olmuş olmaları ve yönetim tarzını olumlu bulmaları da bu düşünceleri üzerindeki en önemli etken olduğu söylenebilir. Ancak burada işe devam etme düşüncesinin esas olarak, bu kuşağın karakter özelliği gereğince uyumlu olmasından mı, yoksa emekli olmanın vermiş olduğu güvence mi olduğu tartışmalıdır.

BP1[173]: *Çalıştığımız yönetim daima elinden gelen tüm yardımı yapıyor. Herkes var gücüyle çalışıyor. İyi bir yönetim tarzı var. Ben emekliyim ama bu işyerinde her zaman çalışmak istiyorum.*

BP7[174]: *İşyerinde oldukça adil davranılmaya çalışılıyor. Yönetim tarzı bu olmalı. Yöneticiler çoğunlukla insani olduklarını hissettiriyorlar. Ben yaklaşık 10 yıl önce emekli oldum zaten. Bu işyerinde gittiği yere kadar devam edeceğim.*

BP8[175]: *İşyerinde bugüne kadar büyük bir sorun olmadı. Yönetimi iyi yapan anlayışlı olunması, kesin ve katı kuralların olmamasıdır. Burada zaten bunlar var. Yaklaşık 12 yıldır bu firmada çalışıyorum. Daha önceki firmalarda daha uyumsuz ilişkiler vardı. Yönetimden kaynakları büyük sorunlarla karşılaşmadım. Yeni emekli oldum. Proje bitene kadar da bu işyerinde devam edeceğim.*

X Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşmede mevcut işyerlerinde devam etme düşüncesinin olumlu olduğu görülmektedir. İşyerinde devam etme düşüncesinin iki farklı nedeni olduğu tespit edilmiştir. Bunlardan birincisi, X Kuşağı üyelerinin yakın zamanda emekliliğe hak kazanacak olması, ikincisi ise yönetime karşı olumlu bir yaklaşımın olmasıdır. X Kuşağı üyelerinin yakın bir gelecekte emekliliğe hak kazanacak olmaları geleceğin teminat altına alınması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla X Kuşağı üyelerinin bu anlamda gelecek kaygısını yoğun şekilde yaşamadıkları söylenebilir.

X2[176]: *20 senelik iş yaşamımda bu çalıştığım ikinci şirket. Şu an çalıştığım işyerinde 16. senemi doldurdum. Emekliliğime 2 sene kaldı. Bu şirkette emekli olacağımı düşünüyorum.*

X9[177]: *Yönetimiz gayet iyi. Ben çok memnumum. Ne zaman ihtiyacımız olsa anlayışlı olunuyor. Koşullar da iyi. Emekli olana kadar bu firmada çalışırım. Hatta emekli olsam da çalışırım.*

X13[178]: *İşyerindeki yönetim çok özverili bir şekilde çalışıyor. En iyi hizmeti vermeye çalışıyoruz. Emekliliğime daha var. Ama burada emekli olana kadar çalışacağımı düşünüyorum.*

[173] Güvenlik Görevlisi, Erkek, Evli, D.Y.1959.
[174] Kamp Amiri (Formen), Erkek, Evli, D.Y.1957.
[175] Personel İşleri Sorumlusu, Kadın, Evli, D.Y.1962.
[176] Yönetici Asistanı, Kadın, Evli, D.Y.1972.
[177] İşçi, Erkek, Evli, D.Y.1967.

X17[179]: *İşyerimizde hiyerarşik yapı belirlenmiş durumdadır. Ama resmiyette. Kimse hiyerarşi hissetmiyor. Herkesin işi belirlidir. Bu yüzden yönetim iyidir. Kaç iş değiştiririm öngöremem tabi ki… Şimdilik durumlar iyi olsa da kötü olabilir. Ama şu an için soruyorsanız, bu işyerinde devam etmek isterim.*

Y Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşmelerde Bebek Patlaması ve X Kuşağından farklı olarak mevcut işyerinde devam etme düşüncesinin olumsuz yönde olduğu tespit edilmiştir. Henüz iş yaşamında girmiş Y Kuşağı üyelerinin bu düşünceleri iki farklı nedene dayanmaktadır. Birincisi, yönetime karşı olumsuz bir bakış açısının olması, ikincisi ise önlerinde uzun bir gelecek olmasının kaygı yaratıyor olmasıdır.

Y Kuşağı üyelerine *"Emekli olana kadar kaç işyeri değiştirmeyi öngörüyorsunuz?"* sorusu öngörü ölçümü amacıyla yöneltilmiştir. Diğer kuşaklardan farklı olarak Y Kuşağı üyelerinin geleceğe kaygı ile baktıkları görülmüştür.

Y5[180]: *Burada yönetim fena değil ama daha iyi olabilir. Sosyal aktivitesi ya da aktiviteleri olan bir firmada çalışmak isterdim. Bu işyerinde emekli olana kadar çalışamam ki. En az 20 tane işyeri değiştiririm kesin.*

Y8[181]: *Şimdiki işyerim pek işçi ve işçi beslenmesine önem vermiyor. Ancak Türkiye'de arzu edilen yönetim işçi ve işçinin sosyal düşüncesine özen gösteren işyeridir. İşçilerin sorunları araştırılıp çare aranmalıdır. Gelecek hakkında artık kimse bir şey bilmiyor. Ancak kimse durmadan iş değiştirmek istemez. Olanaklar sağlandığı müddetçe kim iş değiştirsin ki, ben de dâhil.*

Y6[182]: *Bu söylediklerimi bir nevi şikâyetname gibi algılayın lütfen. İşyeri yönetimi işçileri düşünmekten ziyade hep kendini düşünüyor.*

---

[178] Güvenlik Görevlisi, Kadın, Evli, D.Y.1979.
[179] İnşaat Teknikeri, Evli, Erkek, D.Y. 1979.
[180] Tesisatçı, Erkek, Evli, D.Y.1983.
[181] Mekanik Tesisatçı, Bekâr, Erkek, D.Y.1990.
[182] İşçi, Bekâr, Erkek, D.Y.1985.

Her otoriteyi kendi şahsi fikirlerine göre kurarak alışılmışın dışında problemlerin oluşmasına neden oluyor. Ben burada emekli olana kadar çalışmam. İki iş değiştiririm. Sonra emekliliğime kadar devlet memurluğu yaparım, en rahatı.

Y11[183]: *İşyerindeki yönetim çalışanların psikolojisini düşünmüyor. Hafta sonu tatilimiz bile yok. Sürekli "bu işi acil bitirin" diyerek baskı yapılıyor. Bunlar olmasa daha iyi yönetim olur. İşçilere daha çok değer veren onlarında sosyalleşme ihtiyacı olduğunu bilen bir yönetim güzel olurdu. Böyle bir işyeri olmadığı içinde burada devam etmeyeceğim.*

Y21[184]: *İşyerinde kurallar önemlidir. Kurallara uyulmadığı zaman o iş yürümez. Bu işyerinde böyle kural yok. Kimin ne yaptığı belli değil. Harala gürele gidiliyor. Ben ne diyebilirim ki. Bu işyerinde uzun süre devam edemem. Sanırım 4 veya 5 işyeri değiştiririm.*

Y Kuşağı üyeleri, diğer kuşaklardan farklı olarak yönetimi olumlu veya olumsuz yönleriyle bir bütün olarak kabul etmekten ziyade, iyi bir yönetimden neler beklediklerini açık bir şekilde ifade etmektedirler. Yine diğer kuşaklardan farklı olarak yönetim açısından talepleri çok yüksektir. Yapılan görüşmelerde her bir Y Kuşağı üyesinin farklı bir beklentisi olması, bu kuşağın kanaatkâr bir yapıya sahip olmadığını göstermektedir. Mevcut yönetim yapısının memnun olmadıkları açıkça görülebilmektedir. Ayrıca, Y Kuşağı üyeleri gelecek kaygısı içerisindedirler. Yönetimden kaynaklı sebeplerle birlikte geleceğin belirsiz olması da bu durumun en temel sebepleri arasında yer almaktadır. Jean M. Twenge'in Y Kuşağı araştırmasıyla da örtüşmektedir. Y Kuşağının bugünü ve yarını üzerine çalışmalarını sürdüren psikoloji profesörü Twenge, Ben Nesli'nin diğer kuşaklardan farklı olarak büyütüldüğü, bu nedenle toplumların alışılagelmedik bir yapı ile karşılaştıklarını söylemektedir. [185]

[183]İnşaat Mühendisi, Bekâr, Erkek, D.Y.1989.
[184]İnşaat Mühendisi, Bekâr, Erkek, D.Y.1992.
[185] Jean M.Twenge, **"Ben" Nesli**, Çev. Esra Öztürk, Dördüncü Baskı, Kaknüs Yayınları, İstanbul:2013, s.293-294.

3.3.4.3. Aile Yaşamındaki Sorumluluklar ve Sosyal Yaşam

Çalışma grubu üyelerinin aile içi sorumluluk algısı ve sosyal yaşama ayrılan zamanın etkisinin değerlendirilebilmesi için yöneltilen sorular aşağıdaki gibidir:

- Aile yaşamınızla ilgili genel olarak bilgi verebilir misiniz?
- Anne, baba, kardeş, evlat olarak aile içerisinde sorumluluklarınız nelerdir?
- Bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yeterli zamanınız oluyor mu?
- Aile yaşamınıza zaman ayıramadığınız zaman aile bireylerinin tepkileri neler oluyor?
- Sosyal yaşamınıza zaman ayırabiliyor musunuz?

Türkiye'de aile yaşamı, kutsal alan olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle aile yaşamına ayrılan zamanın bireylerin öz değerlerini korumaları ve rollerinin gerektirdiği sorumlulukların yerine getirilmesi açısından önemli olmaktadır.

Bebek Patlaması Kuşağı arasında aile bağlarının daha katı kurallarla çizildiği görülmektedir. Bu kuşak üyeleri, gerek eğitim imkânlarının yeterli olmaması gerekse de aile üyelerinin beklentilerinin geleneksel yapıda olması nedeniyle ailenin sorumluluğunu erken yaşta almışlardır. Bebek Patlaması kuşağı, gerek kendi ebeveynlerinin gerekse kurdukları ailelerin öz değerlerine daha bağlı olarak yetiştirilmişlerdir. Yapılan görüşmelerde anne/baba, evlat ve kardeş olarak aile içi rollerin benimsendiği, aile sorumluluklarının yerine getirilmesi için çabalandığı, fakat kuşak üyelerinin bunun için yeterli zamanı bulamadıkları tespit edilmiştir.

> BP1[186]: *Evli ve üç çocuk babasıyım. Büyük oğlum ve kızım on yıldır özel sektörde müdür olarak çalışıyorlar. Küçük oğlum var bir de üniversitede okuyor. Annem ve babam vefat etti. Bu nedenle iki yetim kardeşim var. Onların tahsilleri ve evlilikleri var. Geçimlerini sağlamaları gerekiyor. Bu yüzden ben çalışıp okullarına, evliliklerine yardım ediyorum. Emekliyim ama onlar için çalışmaya devam ediyorum. Bu şekilde olunca her birine yetişebilmek zor oluyor. Onlara yetemediğim zamanlar üzüldüklerini biliyorum, ama*

[186]Güvenlik Görevlisi, Erkek, Evli, D.Y.1959.

onlar için çabaladığım için anlayışlı yaklaşıyorlar. Bu kadar sorumluluk içerisinde sosyal yaşamım da olmuyor.

BP2[187]: *Evliyim, üç çocuğum var. Onlara zaman ayırmaya çalışıyorum. Ama benden hep daha fazla zaman ayırmamı bekliyorlar. Sosyal yaşama da zaman yok. Daha iyi bir yaşam daha iyi bir sosyal yaşam isterdim.*

BP8[188]: *Evliyim, 2 çocuk annesiyim. Bir çocuğum engelli. Onun bana daha çok ihtiyacı var. Hep çalıştım ona yeterince vakit ayıramadığımı biliyorum. En çok o üzülüyor. Sosyal yaşamımda vazgeçip onla ilgilenmek için uğraşıyorum. Yeterli değil ama. Çocuğu engelli olan çalışan kadınlara bu konuda hassasiyet gösterilmeli.*

BP9[189]: *Evliyim, 3 çocuk babasıyım. Ailenin tüm geçimini ben sağlıyorum. Her zaman sağladım onları mağdur etmedim. Ancak çocuklarım, özellikle de kızım, aile olarak birlikte vakit geçirmediğimizi söylüyor. Haklı. Çünkü geç dönüyorum eve hafta sonu da dinleniyorum. Yeterli zaman yok ki. Ailem bu böyle olunca sosyal yaşamdan zaten bahsetmiyorum.*

X Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşmede Bebek Patlaması Kuşağına benzer olarak aile içi rollerin benimsendiği, aile içi rollerin yerine getirilmesi için yeterli zamanın sağlanamadığı ve sosyal yaşamın olmadığı tespit edilmiştir. X Kuşağı üyeleri, aileye ayrılan zamanın yetersiz olduğu algısına sahiptirler. Daha az süreyle çalışmanın daha kaliteli bir yaşam sağlayacağına inanmaktadırlar.

X2[190]: *Babam ve erkek kardeşim vefat ettiğinden beri annemle birlikte yaşıyorum. İşlerimiz yoğun olduğu için nedeniyle bu sıralar ne anneme ne de arkadaşlarıma pek vakit ayırabildiğim söylenemez. İş yoğunluğu olduğu zamanda anneme zaman ayıramadığım oluyor ve olumsuz tepki alıyorum. Son zamanlarda zaten ne anneme ne de arkadaşlarıma zaman ayırabiliyorum.*

X3[191]: *Gelenek ve göreneklerine bağlı bir ailenin reisiyim. Kendimi tamamen aileme adadım. Ailem için varım. Sorumluluklarımı yerine getirmek için zamanım yeterli değil. Sosyal yaşamımıza yeterli zaman ayıramıyoruz. Çünkü üç çocuklu ailenin sosyal yaşam*

[187]Bahçıvan, Erkek, Evli, D.Y.1964.
[188]Personel İşleri Sorumlusu, Kadın, Evli, D.Y.1962.
[189] Temizlik Görevlisi, Erkek, Evli, D.Y. 1964.
[190] Yönetici Asistanı, Kadın, Evli, D.Y.1972.
[191] Yönetici Asistanı, Erkek, Evli, D.Y.1978.

manevrası kısıtlı oluyor. Onların okul öncesi ve sonrası hazırlıkları, eğitim kalitesini sağlamak gibi işler nedeniyle sosyal yaşamdan vazgeçiyoruz.

X11[192]: *6 çocuk babasıyım. Evliliğimiz güzel gidiyor. Ailem konusundan şanslıyım ama çok nadir de olsa baba olarak sorumluluklarım işimi olumsuz etkiliyor. Bir de eşimin çok çalıştığım zaman olumsuz tepkileri oluyor. Her evlilikte olur. Sosyal yaşamımız haftanın 7 günü çalıştığım zamanlarda yok. Daha az çalışsam daha mutlu oluruz.*

X16[193]: *Evliyim. Yaşantım sabah iş akşam ev diyerek geçiyor. Yorgun ve bitkin eve geliyorum. Para sıkıntısı var tabi bir de. Ay sonu faturalardan başımızı kaldıramıyoruz. Asgari maaş ile çalışan nasıl geçiniliyorsa öyle. Ben bir aile reisiyim ve bakmakla yükümlü olduğum eşim ve kızım var. Onlara sadece Pazar günümü ayırabiliyorum. Yeterli değil bu. Aile sorumluluklarım işimi de etkiliyor. Gerekli olduğu zaman izin alamıyoruz. Hastane işleri oluyor, cenaze işleri oluyor. Böyle olunca aile üyelerinin tepkilerini de gelin bir de siz görün. Kırgınlıklar, üzüntüler oluyor. Bizim için zaman sadece iş oluyor. Dinlenmek için zaman yokken sosyal yaşama nasıl zaman bulabilirim ki.*

Y Kuşağı ile yapılan görüşmelerde aile içi sorumluluklara ayrılan zaman açısından iki farklı sonuç ortaya çıkmıştır. Evli olan Y Kuşağı üyelerinin aile içi sorumluklarını yerine getiremezken, evli olmayan Y Kuşağı üyelerinin aile içi sorunluluklarının bulunmadığı ve sosyal yaşamlarına vakit ayırabildikleri tespit edilmiştir. Evli olmayan Y Kuşağı üyelerinin diğer kuşaklardan en büyük farkı tek başlarına hayat kurmalarının ebeveynleri tarafından desteklenmesi ve ebeveynlerin Y Kuşağı üyelerine aileye ilişkin herhangi bir sorumluluk yüklememiş olmasıdır. Y Kuşağı ebeveynleri tarafından "kendine yetebilen" yaşam biçimi desteklenmektedir.

Evli olan Y Kuşağı ile yapılan görüşmeler aşağıdaki şekilde olup herhangi bir sosyal yaşamın olmadığı ve bu zamanın aile yaşamına ayrıldığı beyan

[192]Kamp Amiri (Formen), Erkek, Evli, D.Y. 1977.
[193] Şantiye Şefi, Erkek, Evli, D.Y.1970.

edilmiştir. Bu anlamda evli olan Y Kuşağı üyeleri diğer kuşak üyeleriyle benzerlik göstermektedir.

> Y16[194]: *1 çocuk sahibiyim. Evliyim. Aile içi sorumluluklar anlatsam bitmez. Bu sorumluluklar işimi olumsuz etkiliyor tabi ki de. Çocuğum bana "beni sevmiyorsun, benimle ilgilenmiyorsun" diyor. Bunu söylediğinde mutsuz oluyorum. Kızım bunları söylerken sosyal yaşamım zaten olmadığı açık değil mi?*

> Y19[195]: *Evliyim, bir oğlum var. Eşim özel sektörde çalışıyor, oğlum da henüz ilkokul ikinci sınıfta. Ayrıca biz 3 kardeşiz. Ben tek kız olarak büyüdüm ailede, iki erkek kardeşim var. Babam vefat etti, evin en büyüğü olarak sorumluluğu ben aldım. Annem ev hanımı olduğundan başka geçim kaynağı yok. Tüm yük benim üzerimde. İşten kalan zamanımı tamamen aileme ayırıyorum. Zaman yeterli olmadığı için sosyal yaşamımı mı da tamamen aileme harcıyorum. Bu nedenle sosyal yaşamım yok. Keşke daha çok zaman olsaydı. Buna ihtiyacımız var.*

> Y20[196]: *Yeni evliyim. Evlendikten sonra zaman sıkıntısı doğmaya başladı. Ona yeterince zaman ayırmam gerekiyor. Evin maddi ihtiyaçları da doğunca sorumluluğum fazlalaştı. Eşim çoğu zaman eve geç gelince huzursuz oluyor. Haklı bir neden yoksa kavgaya kadar gidiyor. Türkiye'de haftada 60 saat çalışınca evlilik yürütmek zor hale geliyor.*

> Y4[197]: *Evli değilim, ev arkadaşlarımla yaşıyorum. İyi vakit geçiyoruz. Faturalar dışında bir sorumluluğum yoktur. Yani tek sorumluluğum kendim. Annem babamın da durumu iyidir. Onlar birlikte yaşıyor, eğleniyor, iyi vakit geçiyorlar. Benim bir sorumluluğum yok onlara karşı. Sosyal yaşamıma ve ev arkadaşlarıma gayet zaman ayırıyorum.*[198]

> Y15[199]: *Bekârım, ailemle kalıyorum. Dört kardeşim var. Ailede her şey babamın sorumluluğunda olduğu için benden bir şey beklemiyorlar. Büyüdük artık. Bir beklentileri yok. İş dışında kendime vakit ayırıyorum. Sosyalleşmeyi seviyorum. Arkadaşlarımla geziyoruz, eğleniyoruz. Yeterince vaktim oluyor.*

[194] Mekanik Bakımcı, Erkek, Evli, D.Y.1985.
[195] Yönetici Asistanı, Kadın, Evli, D.Y.1980.
[196] Tekniker, Erkek, Evli, D.Y.1980.
[197] Mimar, Erkek, Bekâr, D.Y.1986
[198] Kaynak Ustası, Erkek, Bekâr, D.Y.1986.
[199] Operatör, Erkek, Bekâr, D.Y.1991.

Y8[200]: *Evli değilim, şantiyede kalıyorum. Şantiyede aile yaşamı yok. Annem ve babam köydeler. Evi babam idare ediyor. Benden bir maddi beklentileri yok. En küçük çocuk olduğum için yaşlandıklarında ben bakacağım. Onu bekliyorlar. Ama şimdilik şükür sağlıkları yerindedir. Benim sosyal yaşantım yok. Ben iş sonrası dinlenmeyi, maç izlemeyi seviyorum.*

Y10[201]: *Annem ve babamla yaşıyorum. Bir de evde baktığım köpeğim var. Evladım denilebilir. Aile içerisinde bana verilen tek sorumluluk köpeğimle ilgilenmek. Bu nedenle iş yaşamımla aile yaşamım arasında bir bağ yok. Evde sorumluluğum az. Köpeğimle sosyal zamanı ayırdığım için zaman sorunum da yok.*

Y11[202]: *Yaklaşık 8 yıldır ailemden ayrı yaşıyorum. Okul, iş gün nedeniyle uzakta yaşadım. Arada bir 3 ve 5 günlüğüne görmeye gidiyorum. Sorumluluğum yok. Yalnız yaşıyorum. Onlarda kendime yetmem dışında benden pek fazla bir şey beklemiyorlar.*

Y Kuşağı üyeleriyle yapılan görüşme sonucunda, evli olmayan Y Kuşağı üyelerinin kendi öz yaşamları dışında sorumluluk almadıkları ve bu durumun aileleri tarafından da desteklendiği görülmüştür. Evli olmayan Y Kuşağı üyeleri bu nedenle sosyal yaşama yeterli vakit ayrılabilmektedirler. İş dışındaki vakitlerini tamamen kendilerine ayırabildikleri için, herhangi bir zaman sıkıntısı yaşamamaktadırlar.

3.3.3. Değerlendirme

Bu çalışmada, çalışma yaşamında kuşaklar ve iş-özel yaşam dengesine yönelik yaklaşım olmak üzere iki ayrı araştırma kümesi ortak bir paydada birleştirilmiştir. Buna göre "yarı yapılandırılmış görüşme tekniği" kullanılarak kuşakların iş ve özel yaşam dengesine yönelik yaklaşımlarına dair tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Çalışma alanı olarak seçilen İnşaat sektöründe faaliyet gösteren bir firmada benzer çalışma koşullarına sahip 52 kişiyle yapılan

[200]Mekanik Tesisatçı, Erkek, Bekâr D.Y.1990.
[201]İşçi, Erkek, Bekâr, D.Y.1989.
[202]İnşaat Mühendisi, Erkek,Bekâr, D.Y.1989.

görüşmeler sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda ulaşılan sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Birinci olarak; iş ve özel yaşam dengesizliği kuşaklara göre değişim göstermemekte olup çalışma koşullarının ağırlığına ve aile içi sorumlulukların artışına bağlıdır. Bu anlamda evli olan tüm kuşak üyelerinin iş ve özel yaşam dengesizliği yaşadığı, aile yaşamına yeterli vakit ayıramadığı, bu nedenle aile üyelerinin olumsuz tepkileriyle karşılaştıkları ve sosyal yaşamlarının olmadığı tespit edilmiştir. Diğer kuşak üyelerinden farklı olarak evli olmayan Y Kuşağı üyelerinin, herhangi bir aile sorumluluklarının bulunmadığı, ebeveynlerinin onlara sorumluluk yüklemediği, dolayısıyla sosyal yaşama yeterince vakit ayırabildikleri görülmüştür.

İkinci olarak, Bebek Patlaması Kuşağı'nın çalışma hayatında ilişkilere yönelik algısı olumlu iken, X Kuşağı üyelerinin yaşanan sorunlara çözüm odaklı yaklaştığı, Y Kuşağı üyelerinin ise sorunu kabullendikleri tespit edilmiştir.

İş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasına en önemli unsurlardan biri çalışma hayatındaki ilişkilerin nasıl yürütüldüğüdür. Bu anlamda çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşayan bireylerin olumsuzluk algısı, aile hayatına da olumsuz yönde etki etmektedir. Kuşaklar arasında yapılan görüşmelerde, Bebek Patlaması Kuşağı üyelerinin çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşamadıkları, X Kuşağı üyelerinin bir takım sorunlar yaşandığı ama karşılıklı çözüm yolunun bulanabildiği, Y Kuşağı üyelerinin ise sorunu kabullendikleri görülmüştür.

TABLO 12:Kuşakların İş ve Özel Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımlarının Analizi

	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı
Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler	Sorun Algısı Yok	Sorun Algısı Var, Çözüm Odaklı Yaklaşım	Sorun Algısı Var, Sorunu Kabullenme Var, Çözüm Yolu Yok,
Yönetim Algısı	Olumlu	Olumlu	Olumsuz
İşyerinde Devam Etme Düşüncesi	Olumlu	Olumlu	Düşünmüyor
Aile İçi Rol Farkındalığı	Var	Var	Var
Aile İçi Sorumluluk Alma	Var	Var	.Var
Aile İçi Sorumluluklara Ayrılan Zaman	Yetersiz	Yetersiz	Evli: Yetersiz Bekâr: Yeterli
Aile Yaşamına Ayrılan Zaman	Yetersiz	Yetersiz	Evli: Yetersiz Bekâr: Yeterli
Aile Bireylerinin Aile İçi Sorumluluk Beklentisi	Var	Var	Evli: Var Bekâr: Yok
Aile İçi Sorumlulukların Ertelenmesi Karşısında Aile Bireylerinin Tepkileri	Olumsuz	Olumsuz	Evli: Olumsuz Bekâr: Sorumluluk Beklentisi Bulunmamakta
Sosyal Yaşama Ayırılan Zaman	Yetersiz	Yetersiz	Evli: Yetersiz Bekâr: Yeterli

Üçüncü olarak; Bebek Patlaması Kuşağı ve X Kuşağı üyeleri yönetimi olumlu buluyor ve işyerinde devam etmeyi düşünüyorken, Y Kuşağı üyeleri yönetime yönelik olumsuz bir yaklaşım göstermemekte fakat işyerinde devam etmeyi de düşünmemektedirler. Bebek Patlaması ve X Kuşağı üyelerinin işyerinde mevcut olan yönetimden memnun oldukları ve gelecekte de işyerinde devam etmek istedikleri görülmüştür. Yönetime ilişkin olumlu algıları, aslında beklentilerinin de çok yüksek olmamasından kaynaklanıyor olma olasılığı yüksektir. Diğer bir bakış açısıyla Bebek Patlaması ve X Kuşağı üyeleri gelecek kaygısı yaşamamaktadır. Ancak Y Kuşağı üyelerinin ise yönetimden memnun olmadıkları ve gelecekte aynı işyerinde çalışmaya devam etmek istemedikleri görülmüştür. Bu anlamda Y Kuşağı üyeleri gelecek kaygısı içerisindedir ve emekli olana kadar çalışma hayatında birçok kez iş değişikliği yapacaklarını düşünmektedirler. Yönetimden memnun olmamaların nedeni ise beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Dördüncü ve son olarak, sosyal yaşama sadece evli olmayan Y Kuşağı üyeleri katılım sağlamaktadır. Bebek Patlaması, X Kuşağı üyeleri ve evli olan Y Kuşağı üyelerinin aile yaşamına vakit ayırmaları nedeniyle sosyal yaşamları olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşılık evli olmayan Y Kuşağı üyelerinin sosyal yaşam aktivitelerine yeterli zaman ayırabildikleri görülmüştür. Bunun nedeni, kısmen kuşak farklılığı olsa da, önemli ölçüde medeni durumlarından kaynaklanmaktadır.

SONUÇ

Toplumsal değişimler, özellikle de ağır siyasi olaylar, bireylerin sosyal durumlara ilişkin algılarını etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle yaşanılan deneyimler sonucunda bireylerin kazandıkları duygu, düşünce ve davranışları şekillendirmektedir. İşte bu noktada, aynı sosyal durumlar karşısındaki farklı yaklaşımların açıklanmasında Kuşak Kuramları kullanılmaktadır. Kuşak Kuramları esas olarak batılı bir kökene sahiptir. Batı tarihi analizi yapılarak oluşturan kuramlar, tarihi dönüm noktalarının sistematik biçimde sınıflandırılması ve her bir dönemde doğan bireylerin karakteristik özelliklerinin belirlenmesine dayanmaktadır. Son dönemlerde bireylerin kariyer beklentileri, liderlik anlayışları, bireylerin satın alma tercihleri gibi birçok alanda Kuşak Kuramları kullanılmaktadır. Ancak kuramların batılı bir kökene sahip olması nedeniyle Türkiye'de doğru sonuçların elde edilememesine neden olmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, Kuşak Kuramlarının mekânsal özelliği korunmaya çalışılarak Türkiye'de yapılan çalışmalara öncelikli olarak yer verilmiştir.

Çalışma yaşamında kuşak farklılıkların incelenmesi, Y Kuşağı üyelerinin işgücüne katılmasıyla birlikte önem kazanmıştır. Bebek Patlaması ve X Kuşağı üyelerinden farklı olan bu kuşak, hayatın birçok alanında teknolojinin kullanılmaya başladığı, bireyciliğin ve pragmatizmin yükseldiği bir dönemin kuşağıdır. Bu anlamda, ağır savaş koşullarından çıkarak yeniden yapılanma dönemini yaşayan Bebek Patlaması Kuşağı ve gençlik hareketleri arasında kalmış X Kuşağından daha farklı algılara sahiptirler. Söz konusu bu farklılıklar, Y Kuşağının çalışma hayatına girmesiyle birlikte somut bir biçimde görülmeye başlanmıştır. İşe bağlılık, çalışma arkadaşlarıyla uyum, yönetim beklentisi başta olmak üzere aile ve sosyal yaşamda da bu farklılıklar gözlemlenebilmektedir.

Aile sorumluluğunu erken yaşta alarak çalışma hayatına giren Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, genel olarak standart çalışma koşulları altında deneyim kazanmıştır. Belirli bir mesleğin öğrenilmesi, o mesleğe duyulan sadakat gibi

değerler, Bebek Patlaması Kuşağının en temel özelliği olarak görülmektedir. Buna karşılık, ağır siyasi koşullar altında suskunluk yaşayan X Kuşağı üyeleri daha çok kazanmak ve daha çok zenginlik yaratmayı kabullenmişlerdir. Her iki kuşak üyeleri için de aile yaşamı vazgeçilmez bir değerdir. Ancak, günümüzde gerek Bebek Patlaması Kuşağı gerekse de X Kuşağından farklı olarak, Y Kuşağı kendi değerlerine önem vermiş ve bireycilik anlayışını benimsemiştir. Ebeveynleri tarafından her şeye kolayca erişme imkânı yaratılan Y Kuşağı, "istediğin gibi ol", "her şeyi yapabilirsin" gibi imkânsızın yıkıma uğradığı bir anlayışla yetiştirilmişlerdir. Dolayısıyla günümüzde çalışma hayatında aktif olan Y Kuşağı üyeleri, kendilerine önem verilmeyi isteyen, hatta bu anlamda kendilerini özelleştiren unvanlar kullanmayı tercih eden, işyeri yönetiminde katılımcı olmak isteyen, kolayca yükselmeyi hedefleyen bireyler halinde gelmişlerdir. Kuşaklar arasında yaşanan bu değişim, çalışma hayatında da çalışanlar arasında da farklı anlayışların gelişmesine neden olmuştur.

Çalışma hayatında kuşak değişimleriyle birlikte kadınların çalışma hayatında katılması, aile içi rollerin değişmesi, esnek çalışma modellerinin tercih edilmesi iş ve özel yaşam dengesi açısında da birtakım dönüşümlere neden olmuştur. Kuşaklar açısından bakıldığında, alışılagelmiş toplumsal değerlerin değişmesi, onların çalışma hayatından beklentileri ve yaklaşımlarını da etkilemiştir. Özellikle Türk toplum yapısı dikkate alındığında, aile gibi kutsal değerlerin varlığının koruması için bireylerin sorumluluklarının önemli olması, iş ve özel yaşam arasında dengesizliğin artmasına neden olmuştur.

İş ve özel yaşam dengesizliği açısından farklılıkların incelenebilmesi için kuşak üyelerinin iş yaşamına ve özel yaşamı nasıl algıladıklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu anlamda bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak, farklı yaş gruplarındaki kuşak üyelerinin algı farklılıkları ve benzerlikleri ortaya konulmuştur. İş ve özel yaşam dengesizliğinin algılanmasında, kuşak farklılıklarından kaynaklanan bir etkinin olmadığı, buna karşın aile içi sorumlukların büyük rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda diğer kuşak üyelerine benzer şekilde evli olan Y Kuşağı üyelerinin, aile yaşamına yeterli

düzeyde, sosyal yaşamlarına ise hiç vakit ayıramadıkları, buna karşılık bekâr olan Y Kuşağı üyelerinin, genel anlamda "kendine yetebilme" sorumluluklarının bulunması nedeniyle çalışma dışında sosyal yaşamlarına yeterli vakit ayırabildikleri görülmüştür. Dolayısıyla aile içi sorumlulukların artması, iş ve özel yaşam dengesizliği açısından önemli bir etken olmaktadır. Bu anlamda kuşak farklılıklarına dayanan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çalışma hayatında kuşak farklılıkları, en bariz biçimde çalışma arkadaşıyla uyum ve sorum çözme yaklaşımlarında görülmüştür. Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, çalışma arkadaşlarıyla herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. X Kuşağı üyeleri ise, çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşanmasının olağan olduğunu ve böyle durumlarda çözüm yolunun bulunduğunu düşünmektedirler. Y Kuşağı ise, sorunu kabul etmekte ve bunu dile getirmekten çekince duymamaktadır. Bu kuşak, işyerinde yaşanan sorunları kabul etmekle birlikte, bu sorunlara çözüm üretmemektedir. Bu durum, kuşaklar arasında çalışma ortamının ne şekilde algılandığı ile ilgilidir. Bebek Patlaması ve X Kuşağı, işyerini aile ortamı gibi kabul etmekte ve dolayısıyla çalışma süresi, fazla mesai ve işyerinde yaşanılan sorunları olası bir durum olarak görmektedir. Ancak Y Kuşağı, işyerini sadece gelir elde etme aracı olarak görmekte ve kendi taleplerine uygun bir yönetimin olmasını arzu etmektedir. Bu anlamda iyi bir yönetimin ne şekilde olacağına yönelik düşüncelerini ve taleplerini açık bir şekilde ifade etmektedirler. Bebek Patlaması ve X Kuşağı üyeleri, yönetimi olumlu ve olumsuz yönüyle bir bütün olarak kabul etmektedirler.

İş ve özel yaşam dengesine yönelik yaklaşımların kuşaklar arasında farklılık göstermesi, çalışanların beklentilerini şekillendirdiği gibi, firmaların yönetim politikalarına da yön vermektedir. Ancak bu politikaların geliştirilmesi ve doğru sonuçların elde edilebilmesi, özellikle diğer kuşaklardan farklı yaklaşımlara sahip olan Y Kuşağının anlaşılmasına bağlı olacaktır.

EK 1: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

1	Günde ve haftada kaç saat çalışıyorsunuz?
2	İş çıkışınız, çıkış saatine göre mi, yoksa iş bitimine göre mi belirlenmektedir?
3	Çalışma arkadaşlarınızla zorluk yaşadığınız ilişkileriniz oluyor mu, bilgi verebilir misiniz?
4	İşyerinde mevcut yönetim tarzı hakkında bilgi veriniz.
5	Size göre "iyi bir yönetim böyle olmalı" dediğiniz yönetim tarzıyla, işyerinizdeki yönetim tarzı arasındaki farklar nedir?
6	Emekli olana kadar bu işyerinde çalışmayı düşünüyor musunuz?
7	Emekli olana kadar kaç işyeri değiştirmeyi öngörüyorsunuz?
8	Aile yaşamınızla ilgili genel olarak bilgi verebilir misiniz?
9	Anne, baba, kardeş, evlat olarak aile içerisinde sorumluluklarınız nelerdir?
10	Bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yeterli zamanınız oluyor mu?
11	Aile yaşamınıza zaman ayıramadığınız zaman aile bireylerinin tepkileri neler oluyor?
12	Sosyal yaşamınıza zaman ayırabiliyor musunuz?

KAYNAKÇA

A. KİTAPLAR

Aytaç, Serpil ; **İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi**, ÇASGEM, 2009.

Gökçe, Birsen ; **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumlar**, Birinci Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 1996.

Boratav, Korkut ; **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002**, Sekizinci Baskı, İmge Yayınevi.

Bozkurt, Veysel ; **Prütanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Birinci Basım, Alesta, 2000.

Comte, Auguste ; **The Positive Philosophy,** Ed.: Abraham S. Blumberg, New York: AMS Pres., 1974.

Çatalkaya, Cengiz ; **Kariyer 2.0**, Birinci Basım, Optimist Yayınları, Kasım 2014.

Debesse, Maurice **Le Dialogue Parents-Enfants et le Conflit Des Generation**, 1955.

Devlet Planlama Teşkilatı ; **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1968-1972),** DPT Yayınları

Devlet Planlama Teşkilatı ; **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı(1973-1977),** DPT Yayınları

Dikmen, Ahmet Alpay ; **Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan**, 3. baskı, NotaBene Yayınları, Ankara;2015.

Edholm, O.G. ; **Çalışma İlmi**, Çev. Sacid Adalı, Sakarya D.M.M. Akademisi Yayınları, Yayın No:3, 1980.

Ekin, Nusret ; **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2000-33, İstanbul; 2000.

Fagan, Colette, Clare Lyonette, Mark Smith ve Abril Saldaña-Tejeda ; **The Influence of Working Time Arrangements On Work-Life Integration Or 'Balance': A Review of The International Evidence,** Conditions of Work and Employment Series No:22, International Labour Organization, 2012.

Featerstone, Mike ; **Postmodernizm ve Tüketim Kültürü**, İkinci Basım, Ayrıntı Yayınları, 2005.

Güzel, Serkan ; **Çalışma Sosyolojisi; Modern İşgücünün Oluşumu**, LiteraTürk, İstanbul, Ocak; 2008.

Howe, Neil ve William Strauss ; **The Fourth Turning**, Broadway Books,1997. E-Kitap (Çevrimiçi: https://play.google.com/store/books), **Erişim Tarihi: 04.04.2016.**

İlin M. ve E.Senegal ; **İnsan Nasıl İnsan Oldu**, Çev. Ahmet Zekerya, Say Yayınları, 17. Basım, İstanbul;2014.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem ; **Yeni İnsan ve İnsanlar**, Onuncu Basım, Evrim Yayınevi, İstanbul:2016.

Kongar, Emre ; **Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği**, Remzi Kitabevi, İstanbul:1993.

Köymen, Oya ; **Kapitalizm ve Köylülük; Ağalar, Üretenler, Patronlar,** İkinci Basım, Yordam Kitap, İstanbul;2008.

Le Goff, Jacques ; **Tarihi Dönemlere Ayırmak Şart Mı?,** Çev. Ali Berktay, Türkiye İş Bankası Yayınları, Birinci Basım, Haziran;2016, İstanbul.

Makal, Ahmet ; **Ameleden İşçiye**, Üçüncü Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2015.

Marshall**,** Gordon ; **Sosyoloji Sözlüğü**, İkinci Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999.

Martin Caroline A. ve Bruce Tulgan ; **ManagingTheGenerationMix**, Second Edition, HRD Press, 2006.

Nüfus Etütleri Enstitüsü ; **Türkiye'nin Demografik Dönüşümü**, Hacettepe Üniversitesi, 2008

Oblinger Diana G. ve James L.Oblinger ; **EducatingThe Net Generation**, EDUCAUSE, 2005.

Reeves Thomas C. ve Eunjung Oh ; **Handbook of Research on Educational Communications andTechnology**, 3th Edition, ed. J. Michael Spector vd. , 2008.

Senbir, Hakan ; **"Z Son İnsan" Mı?,** İkinci Basım, O Kitaplar, İstanbul, Mayıs:2014

Şenel, Alaeddin ; **İlkel Topluluktan Uygar Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.

Şenkal, Abdulkadir ; **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Üçüncü Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul; 2011.

Tapscott, Don ; **GrownUpDigital; How The Net Generation Is ChangingThe World**, Mcgrawhi, 2009.

Tezcan, Mahmut ; **Gençlik Sosyoloji ve Antropolojisi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No. 178, 1977.

Türk, Aycan ; **Y Kuşağı**, Kafekültür Yayıncılık, 2013.

Türköne, Mümtaz'er ; **68 Kuşağı**, Nesil Basım ve Yayın, Temmuz,

2011.E-Kitap
(Çevrimiçi: https://play.google.com/store/books), **Erişim Tarihi: 07.04.2016.**

Weeks, Kathi ; **Çalışma Sorunu**, Birinci Baskı, Ayrıntı Yayınları, Çev. Tamer Tosun, İstanbul: 2014.

Zemke, Ron, Claire Raines ve BobFilipczak ; **Generation At Work; Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace**, Second Edition, AMACOM Boos, 2013.

B. MAKALELER

Akdemir, Ali, Gönül ; Konakay, Harun Demirkaya "Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması", **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Aralık: 2013, s.1-42.

Ekici, Fatma Yaşar ; "Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi", **The Journal of Academic Social Science Studies**, 2014, Sayı:30, s. 209-224

Ulutaş, Ejder ve Ahmet Özpınar ; "Toplumumuzun Aile Yapısı", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.379-396.

Osman Yalçın ve diğerleri ; "Kuşakların Temel Özellikleri ve Hava Harp Okulu Uygulamaları", **Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları Dergisi,** Cilt:12, Sayı:24. 2013, s.133-179.

Erhan, Çağrı ; "'Avrupa'nın İntiharı' ve İkinci Dünya Savaşı Sonrasında Temel Sorunlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 51, Sayı:, 1996, s.259-273.

Güveyi, Ümit ; "Anayasa Yargısı ve Demokrasi İlişkisi", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı: 3, 2012, s.137-162.

Bayhan, Vehbi ; "Türkiye'de Gençlik Sorunlar ve Değerler ve Değişimler", Ed. Mehmet Zencirkıran, **Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Dördüncü Baskı, Dora Yayınları, 2013, s.367-404.

Özer, Pınar Süral ve diğerleri ; "Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı: 38, Ekim;2013, s.124.

Erkenekli, Memet, Zafer Uzun, Özlem Gümüş ; "Sosyoekonomik Statü ve Sosyal Değerler İlişkisine Yönelik Bir İnceleme", **Savunma Bilimleri Dergisi**, Kasım:2012, Cilt: 11, Sayı:2, s. 125-147.

Bayhan, Vehbi ; "Türkiye'de Gençlik Sosyolojisi Çalışmaları", **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, No: 52, 2015 2015-2, s.355-390.

Eroğlu Yalın, Bahar ; "Değerler, İletişim Davranışı ve Politik Katılım"**, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi**, Sayı:30, 2007, s.155-172.

Morsümbül, Şebnem ; "Kültürel Değerlerin Üç Kuşak Arasındaki Değişimi Üzerine Bir İnceleme: Ankara Örneği", **Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi,** 2014, Sayı:21, 137-160.

Baştürk, Şenol ; "Değer Dönüşümünün Paradoksları: Post-materyalist Çalışma Yönelimlerinin Eleştirisi, **İş Ahlakı Dergisi,** Kasım;2013, Cilt:6, Sayı:2. s. 9-53.

Kışlalı, Ahmet Taner ; "Siyasal Tutumlarda Kuşak ve Cinsiyet Etkileri", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi,** Yıl:1976, Cilt:31, S:1, s.117-130.

Anafarta, Nilgün ; "The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach", **International Journal of Business and Management**, Vol:6,

No:4, 2011, s.168-177.

Pilcher, Jane ; "Mannheim's Sociology of Generations: An Undervalued Legacy", **British Journal of Sociology**, 1994, Volume: 45, 481-495.

Bülbül, İrfan ; "İkinci Dünya Savaşının Türkiye'de Sosyal Hayata Olumsuz Yansımaları", **Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları**, Sayı:9, 2006, s.1-59.

Atalay, Ayşe Çay ; "Mesleklerin İsmini Değiştirmek İmajlarını Değiştirmek İçin Yeterli Mi? (Sekreterlik Mesleği Örneği)", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:1, 2013,s.220-242.

Aytaç, Serpil ; "Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ed. Aşkın Keser, İkinci Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, 2005,s.127-146.

Başaran, Emrah ; "Ailenin İşleyişi ya da Gerçekleştirimi", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.141-158.

Bayhan, Vehbi ; "Milenyum ve (Y) Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı", **Gençlik Araştırmaları Dergisi,** Cilt:2, Sayı:3, 2004, s.8-25.

Birol; Sinem ; "1961 Anayasasında İfade Özgürlüğü", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 2012/II, Sayı:43, s. , 39-54.

Can, İslam ; "Ailenin Tarihsel Gelişimi; Dünü, Bugünü ve Yarını", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.65-86.

Coşar, Özgür ; "Görsel İşitsel Medyanın Gelişimi", **Elektrik Mühendisliği** Dergisi, Sayı:442, Mayıs:2011, s.47-55.

Çetiner, Mustafa ; "Doğum Yılımız Karakterimizdir…", 31 Ekim 2014, **Cumhuriyet Gazetesi Bilim Teknoloji,** Sayı: 1441.

Erdoğan, Tolga, Sinan Ünsar ve Necdet Süt ; "Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 2009, s.445-461.

Erol, Sevgi Işık ; "Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi Ve Karojisatsu", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak-Nisan 2015, s.15-31.

Ersungur, Ş. Mustafa, Alaattin Kızıltan, Özgür Polat ; "Türkiye'de Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması: Temel Bileşenler Analizi", **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:21, Sayı:2, Haziran,2007, s.55-66.

Freidman, Stewart D., Perry Christensen ve ; " İş ve Yaşam; Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu", Çev. İbrahim Bingöl, **Harward Business Rewiev**,

JessicaDegroot Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2001, s.11-38.

Geçim, Zafer ; "Türkiye'de Sanayinin Yapısı ve Gelişimi", **1989 Sanayi Kongresi Bildirileri**, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Yayın No: 134/1, Bursa: 1989, s.277-280.

Gögüş, Zeynep ; "Net Kuşağı Geliyor", **Sabah Gazetesi,** 22.06.1998.

Greenhaus, Jeffrey H. , Karen M. Collins ve Jason D. Shaw ; "The relation between work–family balance and quality of life", **Journal of Vocational Behavior**, Volume:63, 2003, s. 510–531.

Gülşen, Burcu ve Fadime Gök Özer ; "Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Stresle Baş Etme Durumları", **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Yıl:2009, Sayı:8, s.413-420.

Gürbüz, Sait ; Kuşaklar Farklılıkları; Mit mi Gerçek Mi?", **İş ve İnsan Dergisi**, Nisan:2015, Cilt:2, Sayı.1, s. 39-57.

Hira, İsmail ; "Wallerstein: Sosyal Bilimlerde Yeni Bir Paradigma İhtiyacı**", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, Yıl: 2011, s.177-190.

Howe, Neil ve William Strauss ; "TheNext 20 Years: How CustomerandWorkforceAttitudesWillEvolve", **Harvard Business Review**, Temmuz-Ağustos, 2007, s.41-52.

Kanten, Pelin ve Selahattin Kanten ; **"İş Yaşamın Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü"**, Yaşam Doyumu, Ed. Selen Doğan, Birinci Basım, Mart:2015, s.39-72.

Kaytez, Nazan, Ender Durualp, Gül Kadan ; "Engelli Çocuğu Olan Ailelerin Gereksinimlerinin Ve Stres Düzeylerinin İncelenmesi", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2015, s.197-214.

Keleş, Hatice Necla ; "Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2011, s.129-139.

Mahiroğulları, Adnan ; Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:50, 2005, s.1275-1288.

Mannheim, Karl ; "The Problem Of Generations", Ed. Paul Kecskemeti**, Essays On TheSociology Knowledge**, Routledge&Kegan Paul Ltd, London:1952, s.276-320.

Nugin, Raili ; "Social Time As TheBasis Of TheGenerationalConsciousness", **Trames-14**, Yıl:2010, s. 342–366.

Omay, Umut ; "Boş Zamanın Manipülasyonu ve Zaman", **"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:10, Sayı:3, Temmuz;2008, s.122-147.

Özgür, Ergün ; "Yaşa Göre Değer Farklılıkları ve Siyasi Kuşak Aidiyeti", **Sosyoloji Dergisi**, Sayı:26, 2013, s. 45-76.

Pıçakçıefe, Metin ; "Çalışma Yaşamı ve Ansiyete", **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Yıl:2010, Sayı:9, s.367-374.

Sarı, Özgür ; "Aile Kurumu ve Ailenin Tanımı", Ed.Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi Yayınları, Aralık;2013, s.17-35

Solmuş, Tarık ; İş Yaşamı ve Kaygı Bozuklukları: Yaygın Kaygı Bozukluğu, Sosyal Fobi, Obsesif/Kompülsif Bozukluk ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu, Ed. Tarık Solmuş, **İş ve Özel Yaşama İlişkin Psikolojik Bakışlar**, Birinci Basım: 2008, Epsilon Yayınları, Haziran:2008, s.429-446.

Şahin, Doğan ; "12 Eylül'le Hesaplaşma", **Türkiye Psikiyatri Bülteni**, Cilt: 13, Sayı:2, 2010, s.6-8.

Yamanoğlu, Kemal Buğra ; "Türkiye'de Sosyo-Ekonomik Faktörlerin İller Arası Yakınsama Üzerine Etkileri", **İstatistikçiler Dergisi**, Sayı: 1, 2008, s. 33-49.

Yıldırım, Kenan ; "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat**

Dergisi, Cilt: 23, Sayı:4, Mayıs:2011, s.34-103.

Zencirkıran, Mehmet ; "Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna; Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ed. Aşkın Keser, 2. baskı, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s.15-34.

Onur, Bekir ; "Kuşak Kavramı ve Kuşaklararası Diyalog", **Eğitim ve Bilim Dergisi**, Sayı:1, Cilt:4, 1980, s.15-20.

Latif Hasan ve Salih Serbest, ; "Türkiye'de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı", **Gençlik Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, Yıl:2014, s.132-163.

C. TEZLER

Karaaslan, Serpil ; "**Kuşaklararası Farklılıkları Örgütler Üzerinden Anlamak: Bir Alan Araştırması"**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

Berk, Güler ; **"1970–1980 Yılları Arasında Türkiye'de Kültürel ve Sanatsal Ortam",** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çorum, Ayşe Aslı ; **"Y Kuşağına Yönelik İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Bir Şirket Örneği**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.

Kapız, Serap Özen ; **"İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi",** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı: 3, 2012.

Özünlü, Hüseyin ; **"İş-Aile, Aile-İş Çatışması Yönetimi Üzerine MEB'e Bağlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

TOPGÜL, Tuna Çağlar ; **"Y Nesli Üzerine Sosyolojik Bir Analiz"**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.

Toruntay, Hatice ; **"Takım Rolleri Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma",** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011.

Yılmaz, Betül ; **"Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme"**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009.

Çelik, Efsun **"II. Dünya Savaşı Sonrası Avrupa'da Barışı Kurma ve Sürdürme Çabaları**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2005.

D. ELEKTRONİK KAYNAKLAR

(Çevrimiçi) ; "İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi",http://notoku.com/is-hukukunun-tarihsel-gelisimi/, Erişim Tarihi: 11.05.2016.

(Çevrimiçi) ; "Generations in the Workplace", https://www.ebscohost.com/uploads/corpLearn/pdf/Generations%20in%20the%20Workplace.pdf , **Erişim Tarihi: 07.05.2016**.

(Çevrimiçi) ; "Kararlar ve Oyun Teorisi", http://abs.kafkas.edu.tr/upload/359/Yoneylem_Arastirmalarinda_Yararlanilan_Karar_Yontemleri__s314_s381_1.pdf, **Erişim Tarihi: 24.01.2016.**

(Çevrimiçi) ; "The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice", http://au.hudson.com/Portals/AU/documents/Hudson2020_Work-Life.pdf, 2005, **Erişim Tarihi: 23.01.2016.**

(Çevrimiçi) ; "From Family Stress to Family Strengths", Clemson Extension, 2009"

https://www.clemson.edu/fyd/Assets/Adobe_Acrobat_files/tcct_from_family_stress_to_family_strengths.pdf), **Erişim Tarihi: 12.05.2016**.

Deneçli, Ceyda ve Sevda Deneçli(Çevrimiçi) ; "Nabza Göre Şerbet; Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması Ve Kuşaklar", www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc, **Erişim: 14.05.2016.**

Lively, Bob (Çevrimiçi) ; "Nazarene Baby Boomer's in the 21st Century: Service and Self-fulfillment", nazarene.org/files/docs/Nazarene%20Baby%20Boomers%20in%20the%2021st%20Century.pdf), **Erişim Tarihi: 20.10.2015.**

TDK (Çevrimiçi) ; www.tdk.gov.tr/indeks.php?option=com_gts&arama=guid=TDK.GTS.54e4c7dabb4272.69838205, **Erişim Tarihi: 18.02.2015**.

TDK (Çevrimiçi) ; http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569b97775640e9.41854260, **Erişim Tarihi**: **17.01.2016.**

TDK (Çevrimiçi) ; http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569bf2b1c5bd42.02167280, **Erişim Tarihi:17.01.2016.**

TDK, (Çevrimiçi) ; http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.573854a312db26.51466507, **Erişim Tarihi:24.09.2015.**

TÜİK (Çevrimiçi) ; Ulusal Hesaplamalar, http://www.tuik.gov.tr/, **Erişim Tarihi: 13.05.2016.**

TÜİK (Çevrimiçi) ; İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr, **Erişim Tarihi: 13.05.2016.**

OECD. Stat (Çevrimiçi) ; İşgücü İstatistikleri, http://stats.oecd.org/, **Erişim Tarihi:13.05.2016.**

(Çevrimiçi) ; Mayıs 2016 Açlık ve Yoksulluk Sınırı, (Çevrimiçi: http://www.turkis.org.tr/MAYIS-2016--ACLIK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1086), **Erişim Tarihi: 27.05.2016.**

Yüksekbilgili, Zeki (Çevrimiçi) ; "Türk Tipi Y Kuşağı", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Bahar;2013 Cilt:12, Sayı:45, s.353. (file:///C:/Users/DELL/Downloads/5000068606-5000088138-1-PB.pdf), **Erişim Tarihi: 10.06.2016.**