

## Y Kuşağı Davranışlarının Kariyer Yönetimi Üzerindeki Etkisi: İstanbul Avrupa Yakasında Golf Sektöründe Bir Araştırma<sup>1</sup>

(Effect of the Y Generation Behaviours on the Career Management: A Research in the Golf Sector on The European Side of Istanbul)

Mehmet Emin OKUR  <sup>a</sup> Yeşim ÖZ  <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye. [mokur@marmara.edu.tr](mailto:mokur@marmara.edu.tr)

<sup>b</sup> Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye. [yesimself@hotmail.com](mailto:yesimself@hotmail.com)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

Kariyer  
Kariyer Yönetimi  
Kuşaklar  
Y Kuşağı

Gönderilme Tarihi 21  
Ekim 2020

Revizyon Tarihi 5 Şubat  
2021

Kabul Tarihi 10 Mart 2021

**Amaç** – Araştırmada Y kuşağı algısının kariyer eğilimleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem** – Türkiye Golf Federasyonu'na bağlı kademe 1, kademe 2 veya kademe 3 antrenörlük belgesine sahip İstanbul Avrupa yakasında ikamet eden 70 kişiden basit tesadüfi örnekleme yöntemi yoluyla elde edilen veriler üzerinden regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak, Y Kuşağı Algısı ve Kariyer Eğilimi arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Y kuşağı algılarının, kariyer eğilimi alt boyutlarına olan etkileri ise Çoklu Regresyon Analizi uygulanarak test edilmiştir. SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

**Bulgular** – Yapılan analizlerin sonuçları Y kuşağında teknoloji kullanımı artarken, bağımsızlık ve rekabetçilik kariyer eğilimlerinin artacağı; proaktiflik arttığında, yönetimsel becerilerin, güvenlik ve istikrar düzeyinin artacağı; sosyallik arttığında, girişimcilik, yönetimsel, güvenlik/istikrar ve rekabetçilik düzeyinin artacağı yönündedir.

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Tartışma** – İşletmeler Y Kuşağı çalışanlarına yaratıcılıklarını arttıracak yeni projelere katılımları, inisiyatif alarak kararlara katılım sağlamaları, iş başı ve iş dışı eğitim yöntemleri ile yaratıcılıklarını ortaya koyabilmeleri veya arttırabilmeleri için eğitim geliştirme faaliyetlerine destek sağlamalı; personeli elde tutma ve işletmeye çekme stratejilerini ve sonrasında onları uzun süreli istihdam edebilmek için Y Kuşağının taleplerine uygun insan kaynakları yönetimi politikaları doğrultusunda geliştirmelidir.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Career  
Career Management  
Generations  
Generation Y

Received 21 October 2020

Revised 5 February 2021

Accepted 10 March 2021

**Purpose** – The aim of this study was to determine the effect of the perception of generation Y on career trends. The perception and career tendencies of the next generation was examined for demographical differences such as gender, marital status, age, educational status, faculty, department, duration of professional experience, number of siblings, family income, family residence location, the sector in which the father works, the sector in which the mother works, the sector in which the incumbent wants to work, the city of residence.

**Design/methodology/approach** – A regression analysis was carried out with data obtained by 70 golf coaches who are located on the European side of Istanbul. The relationship between Generation Y Perception and Career Tendency was analyzed by Pearson Correlation test. The effects of Generation Y Perceptions on Career Tendency sub-dimensions were tested by multiple regression analysis. The analyses were carried out with SPSS 25.0 commercial statistical software.

**Findings** – The results of the analysis show that, as the use of technology increases, managerial and competitiveness career tendencies increase. As proactivity increases, the level of independence, managerial, private life, competitiveness and dignity will increase; and when sociability increases, the level of independence, administrative, security/stability, privacy and dignity will increase for generation Y.

**Discussion** – Enterprises should provide support to training development activities for Generation Y employees to participate in new projects that will increase their creativity, to participate in decisions by taking the initiative, to reveal or increase their creativity with on-the-job and off-the-job training methods; It should develop strategies to retain and attract personnel and then in line with the human resources management policies in line with the demands of Generation Y in order to employ them for a long time.

<sup>1</sup> Bu makale Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nda Yeşim Öz'ün Doç.Dr. Mehmet Emin Okur'un danışmanlığında, 11.09.2020 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Bu makaledeki verilerin tamamı 2020 yılı öncesine aittir.

#### Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Okur, M.E., Öz, Y. (2021). Y Kuşağı Davranışlarının Kariyer Yönetimi Üzerindeki Etkisi: İstanbul Avrupa Yakasında Golf Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 430-449.