



Original article

İşgücü Piyasasında Bir Niş Jenerasyon NEET'lerin Y, Z Ve Alfa Kuşakları Açısından Bir Değerlendirmesi

Evaluation of a Niche Generation of NEETs in the Labor Market from the Perspectives of Generations Y, Z, and Alpha

Kerem Çolak ^{a,*}, Dilay Güvenç ^b & Selçuk Koç ^c

^a Hereke Asım Kocabıyık Vocational School, Kocaeli University, Kocaeli, Türkiye

^b Department of Social Services, Faculty of Health Sciences, Kocaeli University, Kocaeli, Türkiye

^c FPS Economics, Kocaeli University, Kocaeli, Türkiye

Özet

Uluslararası literatürde "Not in Education, Employment, or Training" kavramının bir kısaltması olarak NEET'ler, yaşları alan yazında en çok kabul gören şekliyle 15-29 arasındaki işgücü çağındaki emek piyasası dışında kalan nüfusu temsilen kullanılan bir kavramdır. İlk olarak Birleşik Krallıkta 90'lı yıllarda istihdamdan uzaklaşan gençleri anlatmak için kullanılan kavram 2000'li yıllardan itibaren Avrupa ülkeleri başta olmak üzere tüm dünya ülkelerinde genç işsizliğinden farklı olarak değerlendirilmeye alınmıştır. Böylece NEET kavramı önemli bir istihdam ve sosyal politika problemi olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak kavramın ortaya çıktığı yıllar Y kuşağı gençliğinin olduğu yıllar olarak ayrıca dikkat çekmektedir. İçinde bulunduğumuz yıllarda ise biryandan milenyumla beraber anılan Z kuşağı işgücü piyasalarında görülmeye başlanırken diğer yandan Alfa kuşağı da önümüzdeki birkaç yıl içerisinde görülmeye başlanacaktır. Bu makalenin amacı üç farklı kuşağın çalışma hayatı ve istihdam alanında farklılıklarını ortaya koyarak NEET problemine kuşaklar arası bir değerlendirme yapmak ve araştırmacıların dikkatini ayrıca bu farklılığa da çekebilmektir.

Anahtar Kelimeler: NEET, İşgücü Piyasaları, Gençlik, Kuşaklar.

Abstract

The concept of "Not in Education, Employment, or Training," abbreviated as NEET, represents the population aged 15-29 who are outside the labor market, as widely accepted in the literature. Initially used in the UK in the 1990s to describe young people distanced from employment, the term has been evaluated differently since the 2000s, particularly in European countries and around the world, as a distinct issue from youth unemployment. Thus, the NEET concept has begun to be regarded as a significant employment and social policy problem. However, the years in which the concept emerged are noteworthy as they coincide with the years of Generation Y. In the current years, while Generation Z, often associated with the millennium, is starting to appear in the labor market, Generation Alpha will also begin to emerge in the coming years. The aim of this article is to highlight the differences in the working life and employment of these three different generations, providing an intergenerational assessment of the NEET problem and drawing researchers' attention to this distinction.

Keywords: NEET, Labor Market, Youth, Generations.

Received: 29 November 2024 * **Accepted:** 20 December 2024 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2024.1091.3>

* **Corresponding author:**

Kerem Çolak, Hereke Asım Kocabıyık Vocational School, Kocaeli University, Kocaeli, Türkiye.
Email: kerem.colak@kocaeli.edu.tr

GİRİŞ

Son yıllarda gençlerin sadece istihdam edilmediğinden değil, aynı zamanda eğitim ve öğretimde de yer almadığı, eğitim, istihdam ve öğretimde yer almayan gençlerin sayısının her geçen gün arttığı gözlemlenmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan çeşitli sorunlar nedeniyle genç işsizliği, genç istihdamı gibi kavramların sorunun boyutunu açıklamada yetersiz kalması nedeniyle NEET kavramı ortaya çıkmıştır (Köken ve Koç, 2022).


NEET kavramı çok yeni bir kavram olmasına rağmen, literatür incelendiğinde ekonomiyle ilişkili diğer sosyal bilimleri de içerecek şekilde ele alınması gereken önemli bir sorun ve konu olduğu kesindir. Bu nedenle politika yapımcıların araştırmacıların bulguları doğrultusunda çözüm modelleri tasarımları ve uygulamaları son derece önemlidir. Özellikle günümüzde artık yüksek sesle konuşulan 'Dijital Dönüşüm' ve 'Dördüncü Sanayi Devrimi' gibi hızla gelişen teknoloji ve süreçler NEET'teki gençlerin işgücü piyasalarına nasıl entegre edileceği sorunu gündeme getirmektedir. Hızla değişen bu süreçte NEET kavramının analizinde kuşaklar arası farkların da gözetilerek NEET gruplarının araştırılmasını ve analiz edilmesini de önemli hale getirmiştir.

Örneğin NEET kavramı, 2000'li yılların başında Rusya'ya girmiş ve 2010 yılında Rusya Federal İstatistik Servisi tarafından resmîyet kazanmıştır. Rusya'da "Kanepede oturma sendromu" olarak da tanımlanan kavram, bilgisayar teknolojilerinin yaygınlaşması ve Y ve Z kuşaklarının özellikleri göz önüne alındığında, aktif bir yaşam pozisyonundan vazgeçip kanepede oturmayı veya bir elektronik cihazı tercih etme durumu olduğuna yönelik görüşler ağır basmaktadır. Diğer bir ifadeyle Rusya'da bu fenomen aynı zamanda "bilgisayar sendromu" olarak da adlandırılmaktadır (Shestakova ve diğ., 2019).

NEET sorununu yapısal bir problem olduğunu gösteren bu ifade ışığında gelecekte politika yapımcılar ve karar vericiler 15-29 yaş grubunun tamamen Z Kuşağı gençlerinden oluşacağı gerçeği ile de yüz yüze kalmaktadırlar. Hatta 2025 yılı itibarıyla NEET kavramının kimliği ve yapısı alfa kuşağının ilk kez işgücü piyasalarında görülmeye başlanmasıyla değişmesi beklenmektedir. Bu nedenle yeni stratejilerin belirlenmesi ve aktif istihdam politikalarına yeniden uyarlanması gerekmektedir. Tam bu noktada NEET kavramına kuşaklar arası bir bakış önem kazanmaktadır.

Ancak her neslin kuşaklarını kesin bir şekilde tanımlamak zordur. Buna rağmen zaman dilimleri belirli ortak alanlar anlamına gelmektedir. Bu nedenle, nesiller keskin bir şekilde ayrılmamış olsa da, karakteristik özellikleri genel olarak tüm yaş grubu için geçerlidir. Literatürde nesil kategorilerini tanımlamak için farklı isimler kullanılmakta ve zaman kategorileri de bazen farklı şekillerde tanımlanmaktadır (bu durum temel özellikleri etkilemez) (Bencsik ve diğ. 2016). Aşağıda, araştırmamızda kullandığımız sınıflandırma yer almaktadır. Tablo 1'de karakteristik olarak, kronolojik sırayla gösterilen 6 nesli ayırt edici bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 1. Nesiller Arası Kuşak Çizelgesi

	Veteran Kuşağı (1925-1946)
	Baby Boom Kuşağı (1946-1960)
	X Kuşağı (1960-1980)
	Y Kuşağı (1980-1995)
	Z Kuşağı (1995-2010)
	Alfa Kuşağı (2010 +)

Kaynak: Oblinger ve Oblinger, 2005; Bencsik ve diğ., 2016.

Litaretür incelendiğinde nesillere verilen kuşak adları hemen hemen tüm yazarlar tarafından ortak bir görüş çerçevesinde kabul görse de nesillerin tarih aralıkları konusunda tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Örneğin X kuşağı için 1960-1975, Y kuşağı için 1976-1994 ve Z kuşağı için 1994 ve sonrası şeklinde ifade eden William ve ark. (2010) olduğu gibi; Kuran (2019) bu tarih aralıklarını X kuşağı için 1965-1979, Y kuşağı için 1977-1999 ve Z kuşağı için 2000-2018 olarak belirlemiştir. Görüldüğü üzere yazarlar tarihler konusunda farklı düşünseler bile kuşakların adları konusunda hemen hemen tüm yazarlar ortak bir bakış açısına sahiptirler. Ancak kuşak adları konusundaki ortak fikir birliği tarih aralıkları için pek söylenemese de birbirini izleyen kuşaklar arasında bir geçiş süreci olduğu fikrini de belirtmektedirler (Oblinger ve Oblinger, 2005; Bencsik ve diğ., 2016).

Tüm bu açıklamalar ışığında bu konuyla ilgilenmemizin neden gerekli olduğu sorusu gündeme gelmelidir. Nesillerin davranışlarını ve özelliklerini neden incelememiz gerekiyor? İstihdam piyasasında daha önceki nesillerin nasıl uyum sağlayabileceği konusunda empatik bir zorluk üzerinde neden düşünmemiz gerekiyor? Y kuşağı öncesindeki yaşlı nesiller, her zaman yeni kuşak gençler hakkında şüpheler taşımaktadır ve sıkça dile getirilen ifade "bugünün gençleri"dir. (Bu, olumlu bir görüş vurgusu değildir). Nesiller arasındaki geleneksel farklılıklara tolerans göstermek günümüzde yetersiz kalmaktadır. Peki, bu durum neden özel? Neden bu konu sıcak bir mesele? "Yeni nesil işsizler" terimi ne anlama geliyor? Genç mezunların istihdamında, önceki nesillerle kıyaslandığında hangi nesil özellikleri daha büyük sorunlara yol açıyor? NEET konumuna düşen gençlerin kırılğanlıkları nelerdir? Tüm bu sorular, bu makalenin çerçevesinde yanıtlanamayacak olsa da NEET kuşağını temsil eden yaş gruplarındaki genç nesillerin davranışlarına bir farkındalık ve yeni bir bakış açısı sunmak istemekteyiz. Okuyuculara ve araştırmacılara bu farkındalığı sağlamak amacıyla öncelikle konuyla ilgili olarak alan yazın incelenerek NEET olgusuna kavramsal bir açıklama yapılacak ve ardından nesilleri temsil eden Y, Z ve Alfa kuşaklarının en önemli özellikleri gösterilecektir. Ardından, okuyuculara gerekli değişimlerin yönünü göstermek amacıyla NEET ve kuşaklar arasındaki ilişkiler kısaca sunulacaktır.

Literatür

Alan yazında kuşakların gerek sosyolojik olarak gerekse çalışma hayatı içindeki rollerini açıklamak bakımından diğer bilim dalları açısından yayımlanmış birçok akademik çalışma bulunmaktadır. Örneğin McCrindle ve Wolfinger (2009) yılında yazmış oldukları eserlerinde X, Y ve Z

kuşakları hakkında, değişen ve dönüşen yapıları hakkında detaylı bilgiler sunmaktadırlar. Teknolojik gelişmelerin, toplumsal ve kültürel dönüşümlerin kuşaklar arası farklılıkları ne şekilde ortaya çıkarttığını, yaşlar arası biyolojik ve psikolojik değişimlerin etkisini açıklamaktadırlar. Benzer bir şekilde X, Y ve Z kuşaklarını, aralarındaki kültürel, düşünsel ve yaşamsal farkları otaya koymaya çalışan birçok akademik çalışma mevcuttur (örneğin bu konuları inceleyen şu makaleleri ayrıca inceleyebilirsiniz: Grencikova ve Vojtovik, 2017; Pishcik, 2020; 2022; Fidan, 2022).

Ancak NEET ve işgücü piyasaları bağlamında kuşaklar arası farklılıkları, işgücü piyasasında oluşan kuşak kaynaklı ikili yapıyı inceleyen çalışma sayısı çok azdır. Çalışmalarda genellikle kuşaklar arasındaki farka değinilmiş olsa da konuya ilişkin gerçek anlamda açıklık getirecek herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda Markovic (2016) Y ve Z kuşaklarının işgücü piyasasındaki durumunu ve bu kuşaklara mensup olan 15-24 yaşlarındaki gençlerin ve 24 yaş üzerindeki işgücünün dağılımını incelemiş ve kuşaklar arası bir analiz yapmıştır. Raiu (2021) ise makalesinde X, Y ve Z kuşakları olarak bilinen yaş gruplarının temel özelliklerini tanımlayarak bu kuşakların işgücü ile ilişkili özelliklerini analiz etmektedir. Çalışmasında bu özellikler temelinde, Y ve Z kuşağı üyelerinin aktif öğrenmeye nasıl dahil edilebileceğini ve işlerinde hangi liderlik ve yönetim tarzlarını aradıklarını belirlemeye yönelik etkili stratejileri ortaya koymuştur. Dijital yerliler olan Y ve Z kuşaklarının, dinamik işlere ihtiyaç duyduğunu, profesyonel özerkliği tercih ettiğini ve sürekli bir büyüme gereksinimi hissettiğini tespit etmiştir.

Chirkowski-Smolak (2018) yapmış olduğu çalışmada Y kuşağının temsilcileri arasında, stereotipik olarak bencil, kibirli ve sadakatsiz olarak algılanan örgütsel sadakat sorununa yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırmada üç farklı firmadan üç yaş grubunda (Y kuşağının daha genç ve daha yaşlı temsilcileri ile X kuşağından çalışanlar) örgütsel sadakat düzeyi karşılaştırılmış ayrıca, sadakat ile iş tatmini ve sadakat ile örgütsel adalet arasındaki ilişki de istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Yazar çalışmadan elde etmiş olduğu sonuçlardan yola çıkarak sadakatin örgütsel faktörlerle (tatmin, algılanan adalet) orta düzeyde ilişkili olduğunu ve belirlenen tüm yaş kategorilerinde benzer bir bağımlılık modelinin ortaya çıktığı sonucuna varmıştır. Ancak çalışmadaki en can alıcı sonuçlardan biri de sadakatin yaşla birlikte arttığını ve 30 yaş altındaki çalışanların (Y kuşağı daha genç olarak nitelenen yaş grubu), ebeveynlerinin kuşağındaki çalışanlara kıyasla örgüte olan sadakat düzeyinin önemli ölçüde daha düşük olduğunu ortaya koymasındır.

Y kuşağı neslinin işgücü piyasasındaki durumunu sunduğu çalışmasında Barszcs (2020) farklı nesil grupları ile ilgili olarak eğitim sosyolojisi, gençlik sosyolojisi ve iş sosyolojisi gibi sosyolojik alt disiplinlerle bağlantılı bir makale yayınlamıştır. Toplumdaki mevcut nesilleri Gelenekselci nesil, Bebek Patlaması nesli, X kuşağı, Y kuşağı ve Z kuşağı açısından işgücü piyasasındaki özellikleriyle birlikte anlatmıştır. Günümüz işgücü piyasalarında daha baskın olan Y neslinin sosyal yaşam ve iş piyasasındaki diğer mevcut nesillerle karşılaştırmalı özelliklerini; sosyal değişim, eğitim, iş, işverene sadakat ve yeni

teknolojilere karşı tutum gibi konularla birlikte incelemiştir. Makedonya özelinde 2018 yılında yapılan bir çalışmada Novkoska ve Serafimoviç (2018); 'Net kuşağı' ve 'Dijital yerliler' olarak tanımladıkları Z kuşağını, yeni teknolojilerin günlük yaşamda yarattığı değişimlerden kaynaklanan özellikleri ile birlikte bu kuşağın, yaşadıkları toplumun özelliklerine bağlı olarak çeşitli ekonomik ve sosyal risklere karşı oldukça savunmasız olduğu hipotezini sorgulamışlardır. Çalışmalarında Z Kuşağı için bir risk faktörü olarak suçluluğa özel bir önem vermişlerdir. 2007-2016 dönemine ait ilgili veriler kullanılarak Makedonya'da çok değişkenli bir doğrusal regresyon modeli kullanılarak yapılan analizler sonucunda, suçluluğun NEET (Eğitim, İstihdam veya Eğitim Dışında Olanlar) oranıyla güçlü bir korelasyona sahip olduğunu vurgulayarak bu durumu Z kuşağı ile ilişkilendirmişlerdir (Novkoska ve Serafimoviç; 2018).

Rusya özelinde Z kuşağı çerçevesinde şekillenen NEET gençliğinin tüketim davranışlarının incelenmesine yönelik olarak yaptıkları araştırmada Bulanova ve Artamonova (2022) Z kuşağını çalışmayı ve öğrenmeyi istememek, istihdam veya eğitim pratikleri aramamakla karakterize etmişlerdir. Yazarlar 2020 yılındaki verilere dayanarak Avrupa'daki NEET gençliğinin büyük bir kısmının işsiz gençlerden oluştuğunu, Rus NEET'lerinin ise uygun seviyede ve kalitede eğitim almamış ekonomik olarak aktif olmayan gençlerin baskın olduğu yönünde tespitlerde bulunmuşlardır. Avrupa ve Rus NEET gruplarının yapısında bazı farklılıklara rağmen, tüketim davranışları Z kuşağına ait olmanın getirdiği ortak özellikleri taşımaktadır; bu kuşağın yaşam tarzı, olgunlaşma sürecinin gecikmesi ve dijital alan ile yeni teknolojilerin benimsenmesi ile ilişkili olduğundan hareketle Z kuşağı NEET gençliğinin temel tüketim davranışı stratejileri belirtilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

NEET Kavramı

NEET kavramı, gençler arasında işsizlik, erken okul terk etme ve işgücü piyasasında yaşanan cesaretsizlik gibi çeşitli savunmasızlıkları ele almaktadır (Aina ve diğ., 2022). Lodigiani ve Santagati'nin (2017) vurguladığı gibi, NEET'ler "engellenmiş geçiş" olgusunun tipik bir örneğini oluşturmakta ve oldukça heterojen bir gruba temsil etmektedir (Alfieri vd. 2015). Bu kategorinin büyük heterojenliği, özellikle daha savunmasız ve cesareti kırılmış bireyler arasında NEET aktivasyonu ve yeniden istihdamı (hem sosyal hem de mesleki) için uygun müdahaleleri belirlemeyi zorlaştırmaktadır (Quintano, Mazzocchi ve Rocca 2018). Bununla birlikte, genç NEET'lerin heterojen olduğu ve bu gruba dahil olma nedenlerinin tutarlı bir şekilde olumsuz olmadığı, bazen geçici bir tercih olabileceği açıktır (Simmons ve Thompson, 2011; Sutill, 2017). Bu nedenle, bu gençlerin deneyimlerini anlamak ve istatistikleri ve genelleştirmeleri oluşturan homojen grupların ötesine geçmek önemlidir (Paabort ve diğ., 2023).

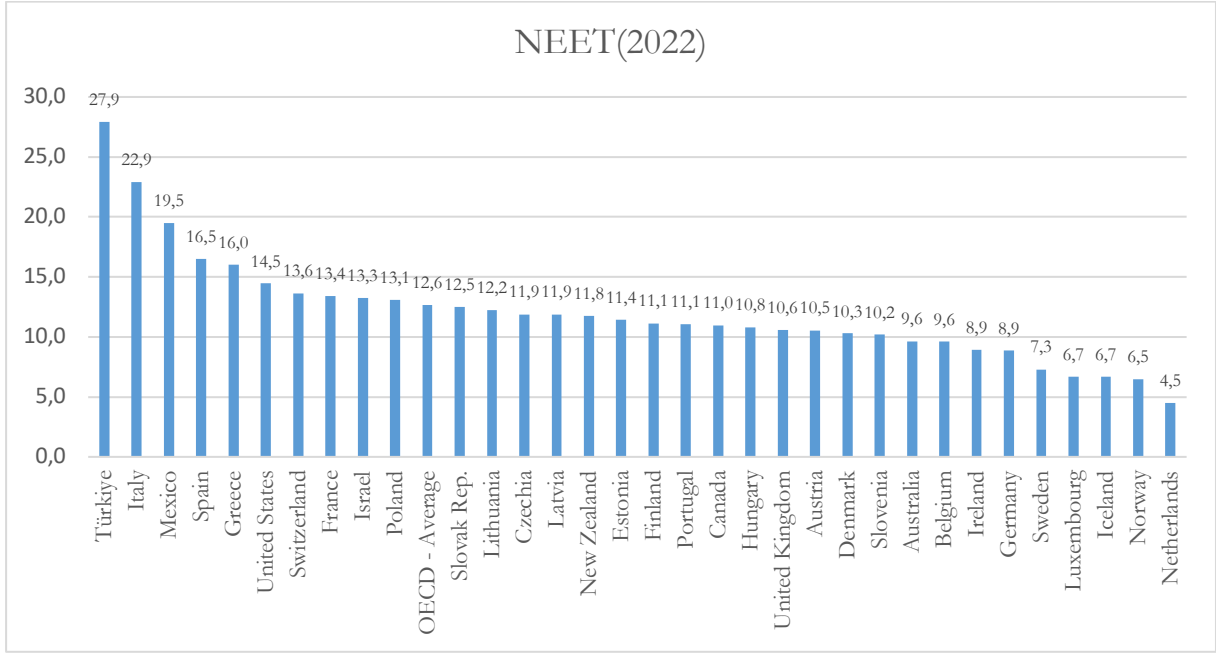
Kavram olarak NEET; istihdam, eğitim veya öğretimde olmayan gençleri istatistiksel olarak yakalamak için ek bir göstergeye duyulan ihtiyaç olarak 1980'lerin sonlarında Birleşik Krallık'ta ortaya çıktı. Bunun başlıca nedeni, 16-18 yaşlarındaki kişilerin çoğunu işsizlik yardımlarından mahrum bırakan

Birleşik Krallık'ta süre gelen yardım rejimindeki değişikliklerdi (Furlong, 2007). NEET'lerin bu şekilde tanımlanmasının bir sonucu olarak, gerek araştırmacılar ve gerekse hükümet yetkilileri, 15-29 yaş aralığındaki gençler arasında görülen bu işgücü piyasası savunmasızlığının yaygınlığını tahmin etmenin ve betimlemenin yeni yollarını benimsemeye başladılar. Bu noktada Güney Galler'deki gençlerle Istance ve arkadaşlarının 1994 yılında yapmış oldukları alana yönelik bir araştırma dönüm noktası olmuştur. Istance ve arkadaşları (1994) çalışmalarında 16-18 yaşlarındaki genç nüfusu tasnif ederken statü0, statü1, statü2 ve statü3 gruplandırma biçimini tercih ettiler. Bu tanımlamaya göre "Status Zer0" terimini işgücü piyasası statüsünün ana kategorilerinin (istihdam, öğretim veya eğitim) hiçbirinin kapsamına girmeyen 16-18 yaşlarındaki bir grup insanı betimlemek için kullandılar. Diğer yandan Statü1, öğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan 16 yaşından büyük gençleri, Statü2 eğitimde olanları yani mesleki eğitimde, yaygın eğitimde ya da çıraklık eğitimi vb. gibi ve Statü3 ise istihdamda olanları ifade etmektedir (Güvenç ve Karacan, 2023).

Her ne kadar "Status Zer0" yani Statü0 terimi kariyer hizmetleri kayıtlarından türetilen teknik bir terim olmasına karşılık gerek politika yapıcılar tarafından gerekse muhatabı olan kişiler tarafından yadırganmış ve ağır bir yük gibi his veren kaba bir kavram olarak algılanmış olmasından dolayı kavram "StatusA" olarak değiştirilmiştir. Daha sonrasında İngiliz Hükümetinin "Bridging the Gap" raporunun (SEU, 1999) yayımlanmasıyla birlikte, bu terim Birleşik Krallık'ta siyasi bir düzeyde resmi olarak kabul edilmiş ve bu terim raporda NEET, "eğitim veya mesleki eğitime katılmayan ve bu dönemde en az 6 ay boyunca bir işi olmayan 16-18 yaş arası gençler" olarak tanımlanmıştır (Pemberton, 2008). Ancak 2000'li yıllardan itibaren OECD ve Avrupa Komisyonu'nun çabaları sayesinde ne istihdamda ne de okulda/eğitimde/yüksek öğrenimde veya yeterlilik programlarında olmayan 15 ila 24 yaş arası (ve diğer yaş grupları) kişiler "NEET" olarak sayılmaktadır." Bu şekilde tanımlama yaparak, özellikle savunmasız bir grup hakkında politikayla ilgili bilgiler ve veriler toplanabilmektedir (Mascherini ve ark., 2012). Ancak günümüzde OECD, AB ve ILO verileri 15-19, 20-24 ve 15-29 yaş gruplarına göre tutmaktadırlar. Böylece fiilen NEET grupları 15-24 olarak değil 15-29 olarak algılamak; politikaları ve stratejileri bu kritik bilgiye göre tasarlamak önem kazanmaktadır (Çolak ve Koç, 2023).

Tablo 1'de görüldüğü üzere seçili OECD ülkeleri içinde en düşük NEET oranlarına sahip olan ülkeler Hollanda, Norveç, İzlanda ve Lüksemburg iken, en yüksek oranlara sahip olan ülkeler Türkiye, İtalya, Meksika ve İspanya olarak sıralanmışlardır. OECD ortalaması ise 12,6'dır. NEET oranlarının ülkeler nezdinde yüksek olması ciddi bir yapısal sorun olurken düşük ülkelerin NEET problemine yapısal çözümler ve politikalar geliştirebildiğini göstermektedir.

Tablo 1. Seçili OECD Ülkelerinde NEET Oranları (2022)



Kaynak: OECD data archive

Kavramın 1990'ların ikinci yarısında Birleşik Krallık'ta ortaya çıkmasından bu yana, NEET olma riski taşıyan bireylerin kategorilerini belirlemeye yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Batini ve arkadaşlarının Offer (2013)'dan aktardığına göre, gençlerin herhangi bir tür yolculuğa katılımını engelleyen faktörler üç kategoriye ayrılmaktadır: fiziksel faktörler, sosyal faktörler ve duygusal faktörler (Offer, 2013). Öte yandan, gençlerin vurguladığı sorunlar şunlardır: okulda yaşanan olumsuz deneyimler; alınan eksik veya çarpıtılmış tavsiyeler ve rehberlik; niteliklerin değersiz olarak görülmesi, eğitim veya mesleki eğitim programına devam etmek yerine istihdamı güvence altına alma isteği; ancak deneyim olmadan iş bulmada sık sık zorluklarla karşılaşmaları (Offer, 2013; Batini ve diğ., 2017).

Tüm bu açıklamalar neticesinde NEET kavramı, "çeşitli genç gruplarını kapsayan geniş bir çatı terimidir" sonucuna varabiliriz. Bu nedenle de heterojen bir kavram olduğunun göstergesidir. Bir kişinin istihdam, eğitim veya mesleki eğitimde olmamasının birçok nedeni vardır. Bu nedenlerden bazıları, uzun süreli işsizlik veya pasiflik gibi, politika yapıcılar için ciddi endişe kaynağı iken; diğerleri, yüksek nitelikli gençlerin kısa ve geçici bir işsizlik dönemiyle karşılaşması gibi, daha az endişe vericidir. Bu nedenle, NEET kavramı, gençlerin marjinalleşmesi ve işgücü piyasalarına katılımsızlığının geniş bir ölçüsüdür (Malo ve diğerleri, 2021). NEET teriminin geniş kapsamı göz önüne alındığında, bu grubun çeşitli doğasını anlamak önemlidir; çünkü işgücü piyasası riskleri, gereksinimleri ve desteklerindeki farklılıklar, "herkese uyan" bir politika yaklaşımının uygun olmadığını göstermektedir (Ripamonti ve Barberis, 2021, Redmond ve McFadden, 2023).

NEET kavramının ortaya çıkışı, gençlik geçişlerinin giderek karmaşıklaşması, eğitim ve mesleki eğitimde tam zamanlı yolların zayıflaması, yarı zamanlı ve karma çalışma türlerinin artışı ve işgücü

piyasalarındaki değişiklikler (Bardak, Maseda ve Rosso 2015) kuşakları anlamamız ve aktif istihdam politikalarını yeniden şekillendirmemiz bu açıdan önemlidir. Bu anlamda kuşaklar arasındaki farka dikkat çeken çalışma Novkoska ve Serafimoviç (2018) tarafından yapılmış ve kuşaklarda yer alan bireylerin ortak özelliklerinin yanı sıra diğer kuşaklardan farklılıklarının işgücü piyasalarına ve NEET kategorilerine etki edeceğini öngörmüşlerdir.

Kuşak Kavramı ve Kuşakların Karakteristik Özellikleri

Çok sayıda alan ve konuya ışık tutmakta olan kuşak kavramı ve kuşaklar arası farklılıklar kuşak teorisi çerçevesinde açıklanmaktadır. Kuşak teorisi ise, genel olarak doğum yılları belli bir döneme karşılık gelen bireylerin yaşları itibarıyla benzer olayları yaşamaları, benzer değer yargıları ve inanç sistemlerine geliştirmeleri ve birbirlerine benzer kişilik özellikleri göstermelerine dayanan bir bakış açısı taşımaktadır (Ayhün, 2013).

Kuşak kavramının anlaşılması, kuşakların analiz edilmesi, davranış kalıplarının değerlendirilmesi, kuşaksal farklılıkların ve özelliklerin tespiti kuşakların ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi kuşaklara özgü strateji ve politikaların oluşturulabilirliği açısından önem taşımaktadır.

Türk Dil Kurumu (TDK, 2024), kuşak kavramını teknolojik, gökbilim, coğrafya, felsefe, matematik, sinema TV ve toplum bilimi açılarından ele almakta ve felsefe bakış açısıyla “*yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişi topluluğu*” biçiminde tanımlamaktadır. Toplum bilimine ilişkin tanımlamasında ise “*yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği; göbek, nesil, batın, jenerasyon*” ifadesine yer vermektedir.

Sürekli bir değişim içerisindeki günümüz dünyasındaki değişkenlik bireylerde de kavramsal farklılıklarının yanı sıra davranışsal farklılıkların ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. Kuşak, aynı geçmişi ve benzer deneyimleri paylaşan bireylerden oluşmuş grup olmakla birlikte ebeveynlerin ve çocuklarının doğumları arasındaki ortalama zaman aralığını da ifade eden bir kavramdır. Her kuşak aynı dönemlerde yaşamış kişilerden oluşsa da kendi içerisinde farklılıklar ve değişiklikler içermekte ve kültürden kültüre farklılıklar gösterebilmektedir. Bu nedenle kuşaklar arasında bazı kopuklukların bulunması da beklenen ve anlaşılabilir bir durumdur. (Kaplan ve Çarıkçı, 2018).

Kuşaklara ilişkin belirlenen benzer özellikler birçok alanda onlara yönelik öneriler, stratejiler ve politikalar oluşturulmasında kolaylık sağlamaktadır. Ancak konuya yönelik eleştiriler de kuşaksal özelliklerin genelleştirilmesi noktasında yoğunlaşmaktadır. Kuşaklara ilişkin sınırlar kesin olmamakla birlikte keyfi olmadıklarının da unutulmaması gereklidir. Genellikle kapsamlarına göre değerlendirilen kuşaklar, üzerinde anlaşılmış bir formül bulunmadığından gerek dönemlerinde gerek özelliklerinde farklılaşmalar görülebilmektedir. Bu noktada kuşakların başlangıç ve sona eriş tarihlerinin dönemsel olduğu unutulmamalı ve yıllara odaklı algılanmamalıdır. Zaten kuşaklara ilişkin verilen tarihlerde de

birbirine yakındır ancak bazı sapmaların olması da muhtemeldir (Dimock, 2023). Diğer bir ifadeyle kuşaklar arası yakın tarihlerde bir geçiş dönemi de yaşanmakta ve bu döneme rastlayan bireyler her iki kuşağın da özelliklerini taşıyabilmektedirler.

Tablo 2. İşgücü Piyasalarında Aktif Olarak Bulunan X,Y,Z ve Alfa Kuşaklarının Bakış Açılıarı ve Değer Yargıları

	X Kuşağı (1960-1980)	Y Kuşağı (1980-1995)	Z Kuşağı (1995-2010)	Alfa Kuşağı (2010+)
İkonik Teknoloji	Video VHS Teyp-Kasetçalar Walkman IBM PC	DVD-Internet-ICQ- E-mail-SMS-Gameboy- Atari-1.Nesil Cep Telefonları	ipad-Xbox-PS-Android- ipod-iphone, Google- Facebook-Twitter- Youtube-Wi-fi	Instagram-TikTok- Telegram- E- ticaret-Bulut-Yapay Zeka
Popüler Kültür	Yırtık Kot Vatkalı Giysiler Aşırı Renkler Piercing	Şapka Erkek Kozmetiği-Grunge Stili- Kıyafet Katmanlama	Dar pantolon V-yaka tşörtler Unisex giysiler	Karakter temalı rahat kıyafetler, Basit ve İşlevsel giysiler
Satın Alma Motivasyonları	Markalararası tercih ve sadakat Uzmanlıklar Fiyat Duyarlılığı Pratiklik	Marka sadakati yok Arkadaş referansı Sağlık ve Wellness	Marka takıntısı Influencer önerileri, Sürdürülebilirlik, Trendler	Karakterler ve markalar, Eğlence ve oyun unsurlu ürünler
İdeal Lider Özelliği	Yönlendirici Otoriter	Güçlendirici İşbirlikçi	İlham Verici Eş yaratıcı	EQ Yüksek Lider Yenilikçi
Pazarlama Yöntemi	Doğrudan Pazarlama Bilanço	Viral Referanslar Elektronik Pazarlama	Etkileşimli Kampanyalar Marka İlgisi	Ebeveyn Etkisi, Eğlenceli Ürünler, Oyun ve dijital içerik
Eğitim Yöntemleri	Spontane Etkileşimli Rahat Ortam Masa- Sıra	Çoklu Duyusal Görsel Kafe Stili Müzik- çoklu model, Deneysel ve İşbirlikçi	Öğrenci odaklı, Kinestetik, Salon stili, çoklu uyaran, Dijital öğrenme	Etkileşimli ve Deneysel Öğrenme, Oyun Tabanlı Öğrenme

Kaynak: McCrindle Kuşaklar Araştırmasından Esinlenilerek Yazarlar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tutumlar, değerler, inançlar davranışları yönlendirici etkileri dolayısıyla bireylerin hem yaşamlarında hem de sosyal ilişkilerinde önemli etkiye sahip olabilmektedir. Birey kendisiyle benzer yıllarda doğan diğer kişilerle birlikte bir kuşağın mensubu sayılmakta ve bu kuşağa ilişkin karakteristik özellikleri taşıdığı ifade edilmektedir. Kuşaklar arası farklılıklar önemli olmakla birlikte bazen coğrafi, kültürel, ekonomik, sosyal birçok faktörün etkisi ile kuşak içerisinde farklılıkların görülmesi de mümkün olabilmektedir. Bu noktada iş yaşamında bir süredir yer almakta olan Y kuşağı ve Z kuşakları ile geleceğin işgücünü temsil eden ve henüz eğitim çağında olan alfa kuşağının eğitim ve çalışmaya ilişkin tutum ve davranışları farklılaşabilmektedir. Oldukça yüksek oranlarda seyreden NEET oranının düşürülmesine hem eğitim politikalarının hem de genç işsizliğine ilişkin politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. NEET oranlarının düşürülebilmesine yönelik politikalar için ise gençlerin eğitim ve çalışmaya ilişkin tutum ve davranışlarının tespiti ve analizi gereklidir. Bu noktada ise eğitimde ve/veya genç işgücünde yer almakta olan Y ve kuşakları ile gelecekte eğitimde ve işgücünde konumlanacak olan Alfa kuşağının kuşaklarının çalışma ve eğitime olan yaklaşımları ve farklılıkları etkin NEET politika ve stratejilerinin oluşturulmasında önem taşımaktadır.

Y Kuşağı

1980 ve 1995 yılları arasında doğduğu kabul edilen, sonuç yerine sürecin tadını çıkarmaya odaklanan Y kuşağı saygının hak edilmesi gerekliliğine inanmakla birlikte bulunduğu topluluğu etkilemeyi seven ve onlardan etkilenme derecesi yüksek olan bir kuşaktır. Bir işi yapmak için onu anlamlandırmaya ihtiyaç duyan bu kuşak aynı anda birden çok işi yapabilen, çoklu kariyerlere sahip olması beklenen, iş bulmadan işten ayrılabilen bir yapıya sahiptir (Kuran, 2020). Kendinden önceki kuşaktan farklılığı en net hissedilen kuşak olarak ifade edilen Y kuşağı teknolojik yeniliklerle küçük yaşlarda tanışmakla birlikte sosyal özellikleri de gelişmiş bireylerdir. Çalışma ortam ve saatleri açısından esnekliği tercih eden, kariyerden ziyade kendini ifade etmeyi hedefleyen ve işin bir parçası haline gelebildikleri işlere öncelik tanıyan ve karar alıcı olmaktan çekinmeyen (Taş ve diğ., 2017) Y kuşağına her şeyi sorguladıkları için “Why” kuşağı da denilmektedir (Mercan, 2016).

Küresel durgunluktan en çok etkilenen kuşak olarak ifade edilen Y kuşağı kendinden önceki kuşaklara göre eğitim düzeyi daha yüksek, sürekli öğrenme ve gelişmeyi önemseyen, teknolojiye ve teknolojinin hayatını iyileştireceğine inanan bu kuşak dijital yerliler olarak da adlandırılmaktadırlar. Geleneksel hiyerarşilerin modası geçtiğini düşünen Y kuşağı çalışma, öğrenme, bilgiye erişme ve görüşlerini ifade etmede de teknolojiyi etkin kullanmaktadırlar (Alonso, 2014). Teknoloji dostu olmalarının ötesinde, bireysellikleri ile öne çıkan Y kuşağı oldukça zor beğenen yapıları ile de dikkati çekmektedirler (Ayhün, 2013). Rahat bir yaşam ile özgürlük bu kuşak için vazgeçilmezler arasındadır (Çavuşoğlu ve Yalçın, 2021).

Kabul görmeyi ve anlık olumlu geri bildirim almayı önemseyen Y kuşağı için iş tatmini çalışma motivasyonu açısından önemlidir. Bir diğer adıyla Milenyum kuşağının mensupları, kişisel ve profesyonel yaşam arasındaki dengeyi önemsemekle birlikte rahat ve esnek bir çalışma planı talep etmektedirler. Aynı işi uzun yıllar sürdürme konusunda istekli olmayan bu bireyler farklı sosyal ağların parçası olmayı, farklı ekiplerde çalışmayı, farklı kültürlerden ve coğrafyalardan kişilerle etkileşimli görevleri tercih etmektedir. Ayrıca katı kuralların olduğu geleneksel çalışma yaklaşımlarını ve statükoyu sorgulamaya da eğilimli olan Y kuşağı ayrıca iş güvencesine de inanmamaktadırlar (Pinzaru vd., 2016).

Eğitimlerinden kariyerlerine kadar hayatlarının her alan ve dönemlerinde sürekli etraflarında ve pervane olan “helikopter ebeveynler” tarafından yetiştirilmişlerdir ve ailelerini ve arkadaşlarını işe tercih etmektedirler (Atılğan, 2019). Ebeveynlerini dinleyen ve otoriteye saygı duyan Y Kuşağı yüksek bir öz saygıya sahiptir. Akranları yerine Boomers’lardan tavsiye almayı tercih eden Y kuşağı ve daha yaşlı ve daha otoriter rol modellerine karşı saygılıdırlar. Otoritelere güvenirlere, ebeveynlerine rol model olarak saygı duyarlar ve işin hayattaki önceliklerden sadece biri olduğunu, tek öncelik olmadığını kabul ederler (Sprague, 2018). Y Kuşağı, kendilerini olduğundan farklı gösterme gereksinimi duymayan içten ve açık sözlü davranışları ile dikkat çekmektedirler (Güzel, 2023).

Z Kuşağı

Teknolojik devrimin doğan ve tüm teknolojik gelişmelere hızla uyum sağlayan (Çaycı ve Karagülle, 2014) Z kuşağı diğer kuşaklardan birçok açıdan farklılaşması ile dikkati çekmektedir (Aydın ve Başol, 2014). Facebook, Youtube ve Twitter gibi sosyal ağlar ile iletişim kurmakta olan Z kuşağı için akıllı telefonlar yaşamın bir parçası ve gerekliliğidir (Çaycı ve Karagülle, 2014). Küresel ölçekteki önemli olayları arasında yapay zeka devrimi bulunan bu kuşak doğuştan dijitaler olarak nitelendirilmekte ve yaratıcılık, işbirliği, gerçekçilik, sürekli çevrimiçi olma, bireycilik, akılcılık ve idealist belirgin özellikleri arasında sayılmaktadır (Kazancı-Yabanova & Öztürk, 2022). Zoomers, teknolojiye ve sosyal medyaya sürekli erişimi olarak büyüyen ilk nesil olmaları nedeniyle davranış ve tercihleri teknoloji, internet ve sosyal medyadan yoğun biçimde etkilenmekte ve buna göre şekillendirmektedir. Teknolojik becerileri yüksek, Z kuşağı ayrıca çeşitliliğe saygı, hoşgörüsü ve kapsayıcılığının yanı sıra sosyal adalet hassasiyetleri ile de dikkati çekmektedir.

Girişimci Z kuşağı kariyerlerinde esnekliği tercih eden ve iş-yaşam dengesine ve geri bildirim öncelik veren bir kuşaktır. Ayrıca Z Kuşağı kişisel ve profesyonel gelişimi önemseyen, bireysel başarıdan ziyade iş birliği ve ekip çalışmasına değer veren bireylerdir (Aytaç vd., 2023). Bilgiye ihtiyaç duyduklarında okumak yerine videoya başvuran, bilgisayar oyunları oynamayı tercih eden, sosyal medya arkadaşlıkları kuran, online alışverişi tercih eden z kuşağı içerik tüketiyor olmanın yanı sıra içerik de üretmektedirler (Doğan, 2022). Kendinden önce gelen kuşaklara göre en yaşlı ebeveyn sahip olan, oyuncaklar yerine işlemcili telefon, tablet vb. akıllı cihazlar ile büyüyen, aynı anda birkaç farklı işi yapabilen, bilgiye erişimleri kolay, eğitime erken yaşta başlayan ve daha hızlı mental gelişim gösteren, gerçek dünya'dan ziyade dijital mecrada daha fazla aktif olan Z Kuşağı için teknolojik ürünler günlük hayatlarının bir parçasıdır (Tosun,2022).

Sürekli ilerlemenin yanı sıra daha çok kazanma ile anlamlı çalışma fırsatlarının önemli olduğu Z kuşağının iş yaşamından beklentileri arasında iş-yaşam dengesi öne çıkmaktadır. Yaşam boyu çalışacakları bir iş aramayan Z kuşağı, çalışma saatleri esnek ve bireyselliklerini öne çıkarabilecekleri işleri tercih etmektedirler. Ayrıca çalıştıkları şirketin itibarı, yenilikçi bakış açısı, değişim hızı, eğitim olanakları ve yan hakları da Z kuşağı için belirleyici olabilmektedir (Deniz ve Gemlik,2022). Kendi içeriklerini yaratma fırsatı isteyen bu nedenle de sunulanların tüketicisi olmaktan ziyade üreticisi olmayı yeğleyen olarak nitelendirilen Z kuşağı (Kuran, 2018) ne istediğini bilen, kendini rahatça ifade eden, farklılıkların önemsendiği ve benimsendiği renkli bir çalışma yaşamı ile daha az hiyerarşi talep etmektedir (Taş ve diğ.,2017). Ebeveynlerinin iş deneyimleri nedeniyle olumsuz izlenimlere sahip olan Z kuşağının iş sadakatleri yüksek değildir ve genellikle yalnız çalışmayı tercih etmektedirler (Taş ve Kaçar, 2019).

Alfa Kuşağı

Küresel kuşak veya ekran kuşağı olarak da adlandırılan Alfa kuşağının tüm bireylerinin yeni bir yüzyılda doğmuş olması onu diğer kuşaklardan tamamen farklı bir kuşak olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır (Çetinkaya, 2021). Sanal dünyanın merkezine doğan, hafızalarında fazla şeyi tutmayan, sanal arkadaşlarıyla daha iyi anlaşılan, makineleri insanlara tercih eden, çevrimiçi alışveriş yapan, kendine odaklı, bireysel çalışmayı seven, daha becerikli, daha akıllı ancak çoğunlukla geniş çaplı düşünmeyi ve kültürel derinliği ihmal eden her türlü otoriteyi reddeden az konuşan, telefon ve sanal gerçekliğin hayatlarının bir parçası olduğu bir kuşak olarak değerlendirilen Alfa kuşağı 2010 sonrası doğumlu bireylerden oluşmaktadır (Ay, 2018).

İnternetin hayatın bir parçası olduğu bir dünyaya doğan. Alfa kuşağının bütün bireyleri için muhtemelen 5G, yapay zekâ, otonom araçlar, akıllı saat, Siri, Airpod kulaklıklar, iPad, Instagram, Snapchat gibi dijital teknolojiler yaşamın vazgeçilmez bir parçası olarak görecekları düşünülmektedir. Ekranın bazen emzik, bazen eğlence aracı, bazen de eğitim materyali olduğu Alfa kuşağı ekran kuşağı olarak da adlandırılmaktadır. Henüz ekran teknolojilerinin onları nasıl etkileyeceği tam olarak bilinmemekle Alfaların gelişim dönemlerinin araştırılmasına yönelik çalışmalar kuşağın ekrana daha fazla maruz kalacağını, dikkat sürelerinin daha kısa olacağını, dijital okuryazarlık becerilerinin gelişmiş olacağını ancak daha az insanla temas kuracaklarını ve sosyal becerilerinin düşük olacağını belirtmektedir (Çetinkaya,2021).

Geleceğin işgücü olan Alfa kuşağının 2025 yılında 2 milyarlık bir popülasyonla dünya tarihinin en büyük kuşak nüfusuna sahip olması, Alfa nüfusunun 2050 yılında ise 3,5 milyara ulaşması beklenmekle birlikte Alfa nüfusunun az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yoğunlaşacağı, refah seviyesi yüksek olan gelişmiş ülkelerde ise seyrekleşeceği öngörülmektedir. Her kuşağın bir öncekinden daha girişimci olduğu varsayımından hareketle Alfa kuşağının da kendinden önceki kuşaklardan daha girişimci olacağı düşünülmektedir. Sosyal ağlar olmadan hiçbir işlerini halledemeyeceği düşünülen Alfa kuşağı alışverişlerini çevrimiçi gerçekleştirecekleri ve önceki kuşaklara nazaran daha az yüz yüze insan ilişkisine sahip olacakları öngörülmektedir. (Demirel, 2021,1813) Y kuşağının çocukları olan sürekli araştırılarak, özen ve ilgi ile büyütülen, her anı aileleri tarafından kaydedilen, daha doğmadan sosyal medya hesaplarına sahip olan, Alfa kuşağından “oluşturulmuş kuşak” olarak da bahsedilmektedir. Doğadan uzak yetişen, benmerkezci, paylaşmayı sevmeyen Alfa Kuşağı henüz konuşmayı öğrenmeden teknolojileri kullanma becerisi kazanmaktadır. Oyuncakları genellikle tekno-etkin olan bu kuşağın evlerinde, okullarında ve bu cihazları kullanmaları yaşam beceri edinmede sorun yaşamalarına neden olabilecektir. (Güzel,2021)

Kuşaklararası Süreç ve NEET'ler

Yukarıda detaylandırıldığı üzere Y, Z ve Alfa kuşakları zaman çizgisi üzerinde birbirlerini takip eden ancak birbirlerinden farklılıklar gösteren kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Her kuşak bir önceki kuşaktan daha girişimci olmasına karşın aynı zaman da her kuşak bir öncekinden daha çok içine kapanık olma riskini zorluklara karşı daha az direnç gösterme eğilimi taşımaktadır. İşgücü piyasalarına aktif ya da pasif olduklarına bakılmaksızın giriş süreçlerine baktığımızda zaman çizelgesinde Tablo 3'te görüldüğü gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3. NEET Kronolojisi ve Kuşaklar (15-24 Yaş Aralığı)

Kuşaklar	Kuşak Yılları	İşgücüne İlk Katılma Yılı	İşgücüne Son Katılma Yılı	Pot. NEET'lerin İşgücünden Çıkış Yılı	NEET Kronolojisi
X Kuşağı	1960-1980	1975	1995	2009	1989 NEET Kavramının Birleşik Krallık'ta ilk kez gözlemlenmesi ve tanımlanması 1994 Galler'de yapılan araştırma neticesinde İstence ve diğ. Statü0 kavramının ilk kez söyleyerek kavramsallaştırması.
Y Kuşağı	1980-1995	1995	2010	2024	1999 Bridging Gap Raporu ile Statü0 kavramının NEET kavramı olarak değişmesi 2008 OECD ilk defa Employment Outlook'ta NEET'i bir istihdam sorunu olarak ele alması
Z Kuşağı	1995-2010	2010	2025	2039	2012 AB dezavantajlı grup olarak NEET verilerini istatistiksel olarak gözlemlemeye başlaması 2013 ILO benzer bir kavram olan NLFET kavramını ve oranını gözlemlemeye başlaması
Alfa Kuşağı	2010 +	2025	+	+	

Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 3'te de görüldüğü gibi NEET kavramının ortaya çıktığı ilk tarihler olan 1980'lerin sonlarında X kuşağına mensup bireylerin işgücü piyasalarında oldukları görülmektedir. Bu noktada 15-29 yaşları esas alındığında 1995 yılından itibaren ise Y kuşağı da işgücü piyasalarına girmiş olduğundan piyasa ikili bir kuşak yapısına sahiptir şeklinde bir çıkarımda bulunabiliriz. Potansiyel NEET kuşağını temsil eden bu yaş grubu 2009 yılına kadar birlikte çalışma ortamı oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla işgücü piyasasında da her farklı nesil kendi anlayışlarını, kendi kavramlarını, çalışma biçimlerini ortaya koymaya başlayacaktır. Ancak bu yeni neslin işsizlerinin ya da işgücü piyasası dışında kalanların da farklı yapıları, kırılma noktaları ya da sosyal problemleri olacaktır.

Aynı şekilde Tablo 3'ten anlayacağımız üzere Z kuşağının işgücüne katılım sağladığı ilk tarihler 2010 yıllarına denk gelmektedir. Bu tarihlerde Y kuşağının işgücü piyasasında ağırlığı hissedilmeye başlanırken yeni kuşak Z kendi neslinin alışkanlıklarını ve ortak özelliklerini işgücü piyasalarına getirmeye başlamıştır. Daha teknoloji yoğun olan kuşak ile işgücü piyasalarında milenyum geçiş kuşağı

olan Y nesli farklı iki çalışma psikolojisine ve yapısına sahip bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Bu tarihlerden itibaren X kuşağı işgücü piyasalarından çekilmeye başlarken 15-29 yaş aralığında teknolojiye çok daha uyumlu ve değişimlere çok hızlı tepki veren ikili bir kuşak yapısı görülmektedir. Ancak buradaki farklılık Z kuşağının çalışma kavramına bakış açısı ve çabuk sıkılan, çabuk vaz geçen ve en nihayetinde yapısal olarak çok kırılabilir bir kimlik görüntüsü çizmeleri, işgücü piyasalarından da çok hızlı bir biçimde ve geri dönmek üzere ayrılmalarına neden olabilmektedir.

Ancak henüz Alfa kuşağı eğitim sektöründe gözlemlenmiş olmasına karşın işgücü piyasalarında henüz yerlerini almadılar ve onların çalışma motivasyonları, aktif olma güdeleri, kırılabilirlikleri hakkında henüz yığınlaşan bir bilgi birikimine sahip değiliz. Zaten NEET politikalarına da henüz başta Alfa Kuşağı olmak üzere kuşak farklılıkları entegre edilmiş değildir. Kavramsal olarak kuşak kırılımlarını hesap eden ve bu kırılımlara göre yapılandırılan politikalar görülmemektedir. En başından beri söylendiği üzere NEET grupları heterojen bir gruptur (Çolak ve Koç 2023) ve bu heterojenliklerinin arasında farklı kuşaklara dahil olma durumu da söz konusudur.

Kuşakların sosyo-ekonomik durumunu en iyi şekilde tanımlamak için, diğer tüm kuşaklarla karşılaştırıldığında kendine özgü özelliklerini ve farklılıklarını belirlemek gereklidir. İnternet, Y ve Z nesilleri açısından iletişim ve işbirliğinde önemli bir güçtür. Ancak, fiziksel temasların ve fiziksel aktivitelerin engellenmesi ile düşünme, konsantre olma ve hafıza becerilerinin azalması gibi bazı olumsuz etkiler de tespit edilmiştir (Tomayess ve Isaias 2016). "Net kuşak" ve "Dijital yerliler" terimleri genellikle tüm Z kuşağına atıfta bulunsa da, çevrimiçi ortamın, Y ve Z jenerasyonları için güçlü bir iletişim aracı olmasına rağmen, fiziksel etkileşimlerin azalması ve bilişsel becerilerin zayıflaması gibi olumsuz etkiler de yaratmaktadır. 15-29 yaş grubundaki genç nüfusun eğitim, istihdam veya mesleki eğitim dışında geçirdiği süreyi ifade eden NEET problemi yoksulluk ve sosyal dışlanma riski taşıması açısından (Novkoska ve Serafimoviç, 2018) NEET politikaların kuşakları arası geçiş dönemlerinin, işgücü içerisinde genç istihdam yapısı içerisindeki ikili kuşak yapısının işsizlik ve deaktif durumda kalan genç nüfusa da yansıdığı farkında olmak daha etkin NEET politikalarının oluşmasına da fayda sağlayacaktır.

SONUÇ

Giderek teknolojik becerileri, özgüvenleri, yaratıcılıkları, girişimcilikleri artan kuşakların hepsinin çalışmaya ilişkin tutumlarının esnek çalışma saat ve planları biçiminde olduğu ve çalışmayı yaşamın odağında konumlandırmadıkları dikkati çekmektedir. Hayatını iş etrafında değil işini hayatı etrafında düzenlemeyi tercih eden bu kuşaklar için çalışma mekân ve ortamları ile çalışma saat ve planlarının yaşamlarına uygunluğu önemlidir. X kuşağının çalışma yaşamından çekilmeye başlamasıyla birlikte önümüzdeki yıllarda Y ve Z kuşakları çalışma hayatını domine edecektir. Bu da işyerlerinde çalışma yer, ortam ve koşullarının dönüşümüne neden olacağı gibi işgücü piyasasında ücret, çalışma saatleri ve ek faydalar konularını da değişime uğratacağı açıktır. Örneğin X kuşağının yapısına uygun

gelen Fordist ve Taylorist sistem Y, özellikle de Z kuşakları için uygun bir üretim sistemi olmaya devam edebilecek midir? Bu sorunun cevabı önemlidir. Çünkü kırılğanlıklarıyla baş etmekte zorlanan Z kuşağının işgücü piyasalarından dönmek üzere ayrılma riski vardır. Bu noktada da ülkelerin uygulayacağı aktif istihdam politikalarının etkinliği devreye girmektedir (Bostancı ve diğ., 2024).

Y ve Z kuşaklarının birçoğunun çalıştıkları işte mutsuz olmaksızın hiçbir şey yapmamayı tercih etmeleri (Dodgson,2024) Türkiye özelinde ayrı bir değerlendirmeyi gerektirmektedir. Yüksek genç işsizliği ve düşük eğitime katılım oranları ekseninde ele alındığında, NEET olma durumunu, Y ve Z kuşaklarının kendi tercihi olup olmadığının tespit edilmesi önemli ve gereklidir. Çok kuşaklı bir işgücü piyasasında farklı kuşakların sorunlarının çözümü ve beklentilerinin karşılanması ancak farklılıkların anlaşılması ile mümkün olabilecektir. Farklı kuşakların sorun ve beklentileri ile karşı karşıya olan işgücü piyasası kurumlarının da çözüme yönelik politikalarının çok katmanlı olması önemli ve gereklidir. İleriki birkaç yıl içinde Alfa kuşağının da sürece dahil olması karşısında Alfa NEET'lerinin öngörüsüzlüğü de önemli bir problemdir.

Ülkemizde NEET'ler ile yapılan çalışmaların henüz çok yeni olmasından hareketle NEET gençliğinin Z ve Alfa kuşakları ile ilintili daha fazla çalışmanın yapılması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte NEET konusunda dikey olarak uzmanlaşmış araştırmacıların ve uygulamacıların da artması tarafımızca önemli bir nokta olarak görülmektedir. Türkiye'de NEET konusunda araştırma yapan ve yayın çıkartan araştırmacılar tek seferlik bir incelemeyle yetinirken uluslararası yazında NEET konusunda uzmanlaşmış araştırmacıların NEET problemini her yönüyle araştırmaya ve derinlemesine inceleme yapmaya çalıştıkları görülmektedir (Simões ve diğ. 2021; Çolak ve Koç, 2023).

Bu bağlamda çalışma çağına gelmiş genç nüfusun gelecek yıllara göre aktif genç nüfus projeksiyonun kuşaklara göre dağılımları yapılarak NEET politikalarının tekrardan gözden geçirilmesi önem arz etmektedir. Bu konuda her ne kadar önerilerini Türkiye olarak belirtmiş olsalar da Tatar ve Öztürk'ün (2024) çalışmalarında değindikleri gibi NEET izleme merkezlerinin oluşturulması, NEET problematiğine yönelik çözüm adına bir politika aracı olarak değerlendirilebilir. Bu merkezler aynı zamanda niş merkezler olacağı için sadece NEET problematiğine odaklanacağından multidisipliner çalışmalarla hem NEET gençlerinin takip edilmesi hem de onların yeniden istihdama kazandırılması bağlamında anahtar rol üstlenebilir.

Ek Beyan

Bu çalışma 30-31 Ekim 2024 tarihinde Saraybosna / Bosna Hersk'te düzenlenen 1. Uluslararası Sosyal Bilimler, Ekonomi ve Finans Kongresi (ICOSEF)'nde sunulan bildiriden türetilmiştir.

KAYNAKÇA

- Aina, C., Brunetti, I., Mussida, C., & Scicchitano, S. (2024). Even more discouraged? The NEET generation at the age of COVID-19. *Applied Economics*. <https://doi.org/10.1080/00036846.2024.2337790>
- Alfieri, S., Rosina, A., Sironi, E., Marta, E., & Manzana, D. (2015). Who are Italian “NEETS”? Trust in institutions, political engagement, willingness to be activated and attitudes toward the future in a group at risk for social exclusion. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 123(3), 285–306.
- Atılğan, Ö. (2019). İş yaşamında farklı kuşaklardaki iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması algısı. *İş ve İnsan Dergisi | The Journal of Human and Work*, 6(1), 1–12.
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), Haziran.
- Aytaç, G., Çiğdemoglu, C., Yılmaz, A. A., & Tuzlukaya, Ş. (2023). X, Y, Z kuşakları perspektifinden çalışma değerleri ve iş-yaşam dengesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 1736–1751.
- Bardak, U., Maseda, M. R., & Rosso, F. (2015). Young people not in employment, education or training (NEET): An overview in ETF partner countries. *European Training Foundation*.
- Barszcz, P. (2020). Generation of millennials on the labor market. Win or lose generation? *Studies on the Theory of Education*, 11(1), 37–58.
- Batini, F., Corallino, V., Toti, G., & Bartolucci, M. (2017). NEET: A phenomenon yet to be explored. *Interchange*, 48, 19–37.
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
- Bostancı, F. C., Çolak, K., & Koç, S. (2024). Causality relationship between youth unemployment and NEET rates by gender: A comparison of Baltic and Mediterranean countries. *Scientific Journal of Finance and Financial Law Studies*, 4(2), 129–147.
- Bulanova, M. B., & Artamonova, E. A. (2022). NEET-Youth: Consumer behavior in the new reality. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology*, 22(1), 113–125.
- Chirkowska-Smolak, T. (2018). Dorastanie do lojalności. Lojalność wobec organizacji pracowników pokolenia Y. *Człowiek i Społeczeństwo*, 45, 151–167.
- Çavuşoğlu, S., & Yalçın, M. (2021). Üniversitelerde kuşaklararası farklılık ve erişilebilirlik: Kavramsal bir değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(2), 1021–1045.
- Çaycı, B., & Karagülle, A. E. (2014). X kuşağından Y kuşağına değişen mahremiyet algısı. *Ulusal Konferans Kitabı*.
- Çetin Aydın, G., & Başol, O. (2015). X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1–15.
- Çetinkaya, K. B. (2021). X, Y, Z kuşağı... Peki ya ötesi? *Bilim Teknik*, Nisan. <https://bilimteknik.tubitak.gov.tr/system/files/makale/xyz.pdf>
- Çolak, K., & Koç, S. (2023). Bibliometric analysis and mapping with Vosviewer in NEET-head researching social sciences. *Journal of Ekonomi*, 5(2), 77–91.

- Demirel, Z. H. (2021). Çalışma hayatında geleceğin insan kaynağı: Alfa kuşağı. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1796–1827. <https://doi.org/10.26466/opus.895924>
- Deniz, D., & Gemlik, N. (2022). Z kuşağı öğrencilerinin kişilik özellikleri bağlamında iş hayatına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1–11.
- Doğan, C. (2022). Kuşaklara göre girişimciliğin değişen anlamı. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 6(2), 209–221.
- Fidan, A. (2022). The effect of attitudes by generations X, Y, Z, alpha, beta, gamma, and delta on children. In *Being a Child in a Global World* (pp. 17–33). Emerald Publishing Limited.
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school leavers. *Journal of Work, Employment and Society*, 20, 553–569.
- Grencíková, A., & Vojtovic, S. (2017). Relationship of generations X, Y, Z with new communication technologies. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 557–563.
- Güvenç, D., & Karacan, E. (2023). Türkiye'de gençlik: Eğitim ve istihdam verileri çerçevesinde NEET kavramına ilişkin bir değerlendirme. In *Ekonomi Gündemi Analizler ve İncelemeler* (pp. 150–170). Scala Yayınları.
- Güzel, M. (2023). X ve Y kuşaklarının çocukları: Z ve Alfa kuşakları. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 10(98), 1990–2001. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8306889>
- Istance, D., Rees, G., & Williamson, H. (1994). Young people not in education, training or employment in South Glamorgan. *South Glamorgan Training and Enterprise Council*.
- Kaplan, T. B., & Çarıkçı, İ. H. (2018). İş dünyasında jenerasyonlar: X, Y ve Z jenerasyonları üzerine kavramsal bir inceleme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 25–32.
- Kazancı-Yabanova, E., & Öztürk, M. (2022). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kuşakların Analizi. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 6(2), pp. 181-193.
- Köken, M., & Koç, S. (2022). Türkiye'de bölgesel NEET verilerinin mekansal panel veri analizi. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 10(2), 113-129.
- Kuran, E. (2019). *Z bir kuşağı anlamak*. Can Sanat Yayınları.
- Kuran, E. (2020). *Telgraftan tablete Türkiye'nin 5 kuşağına bakış*. Destek Yayınları.
- Lodigiani, R., & Santagati, M. (2017). NEET e Garanzia Giovani: Una politica di empowerment per i più svantaggiati? In S. Alfieri & E. Sironi (Eds.), *Una generazione in panchina. Da NEET a risorsa per il paese* (pp. 267-276). Vita e Pensiero.
- Malo, M. A., Mussida, C., Cueto, B., & Baussola, M. (2021). Being a NEET before and after the Great Recession: Persistence by gender in Southern Europe. *Socio-Economic Review*. <https://doi.org/10.1093/ser/mwab043>
- Markovic, D. (2018). The youth in the European labour market: Is it a lost generation? In *SHS Web of Conferences* (Vol. 51, p. 01001). EDP Sciences.
- Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord, A., & Jungblut, J. M. (2012). *NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Publications Office of the European Union.

- Mercan, N. (2016). X, Y ve Z kuşağı kadınların farklı tüketim alışkanlıklarının modern dünyada inşa edilmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 59-70.
- Novkovska, B., & Serafimovic, G. (2018). Recognizing the vulnerability of Generation Z to economic and social risks. *UTMS Journal of Economics*, 9(1), 29-37.
- Offer, F. S. (2013). Full participation in education and training to age 18 in England: Perspectives from policy and life-worlds of young people [Doctoral dissertation, Brunel University].
- Pemberton, S. (2008). Tackling the NEET generation and the ability of policy to generate a ‘NEET’ solution—Evidence from the UK. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 26(1), 243-259.
- Quintano, C., Mazzocchi, P., & Rocca, A. (2018). The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis. *Genus*, 74(1), 5. <https://doi.org/10.1186/s41118-018-0031-0>
- Ripamonti, E., & Barberis, S. (2021). The association of economic and cultural capital with the NEET rate: Differential geographical and temporal patterns. *Journal for Labour Market Research*, 55(13), 1-17.
- SEU. (1999). *Bridging the gap: New opportunities for 16–18 year-olds not in education, employment or training* (Cm 4405). The Stationery Office.
- Simões, F., Erdoğan, E., Muratović, M., & Sik, D. (2022). Scrutinising the exceptionalism of young rural NEETs: A bibliometric review. *Youth & Society*, 54(2_suppl), 8S-28S.
- Sutill, B. (2017). Self-identities of young people on a course for those who are not in education, employment or training [Doctoral dissertation, University of Leicester].
- Tatar, M., & Öztürk, M. (2024). Türkiye’de NEET gençliği sorunsalına çözüm: NEET izleme merkezlerinin oluşturulması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(53), 133-152.
- Tomayess, I., & Isaias, P. (2016). Internet factors influencing generations Y and Z in Australia and Portugal: A practical study. *Information Processing & Management*, 52(4), 692–617.
- Tosun E. (2022), Z Kuşağının Özelliklerinin X ve Y Kuşaklarıyla Karşılaştırılması. *Sosyolojide Araştırma ve Uygulamalar*. Güz: 72-74.
- Williams, K. C., Page, R. A., Petrosky, A. R., & Hernandez, E. H. (2010). Multi-generational marketing: Descriptions, characteristics, lifestyles, and attitudes. *The Journal of Applied Business and Economics*, 11(2), 21
- Özgür, Z., Barkan, M., İşman, A., & Yolcu, E. (Editörler). International Trends and Issues in Communication & Media Conference, ss. 190–196, Dubai, UAE

İnternet Kaynakları

- Ay B. (2021), 21.Yüzyılın Kullanıcı Profili: Y – Z ve Alfa Kuşağı, <https://bby2018kongre.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/444/2018/05/02-03-B%C3%BClent-Ay.pdf>
- Dodgson L. (2024) <https://www.businessinsider.com/gen-z-millennial-neets-happy-idle-until-finding-right-job-2024-6>
- www.tdk.gov.tr
- <https://www.telefonica.com/en/communication-room/blog/to-stop-our-millennials-from-becoming-a-lost-generation-we-need-to-listen-to-what-theyre-saying/>