

PAPER DETAILS

TITLE: Z Kusaginin Kariyer Beklentileri

AUTHORS: Mahir Boynukisa, Emel Karagöl, Emine Isiker

PAGES: 183-208

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4360512>

Atıf: Boyunkısa, Mahir - Karagöl, Emel - Işiker, Emine (2024). "Z Kuşağının Kariyer Beklentileri".

Kadim Akademi SBD, 8/2, 183-208.

<https://doi.org/10.55805/kadimsbd.1583922>

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Makale Başvuru Tarihi: 12.10.2024

Makale Kabul Tarihi: 28.12.2024

Z KUŞAĞININ KARIYER BEKLENTİLERİ

Mahir Boyunkısa*
Emel Karagöl**
Emine Işiker***

Özet

Küreselleşme ve dijitalleşmenin iş dünyasında köklü değişikliklere yol açtığı günümüzde, farklı kuşakların iş hayatına dair tutum ve beklentileri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle Z kuşağı, teknolojinin sunduğu imkanlarla büyümüş olmaları ve özgün bakış açılarıyla iş dünyasında dikkat çeken bir nesildir. Bu bağlamda, Z kuşağının kariyer beklentileri ve iş hayatındaki kişilik özelliklerini anlamak, gelecekte iş gücü dinamiklerini öngörebilmek açısından kritik bir öneme sahiptir. Araştırmanın amacı, Z kuşağı üniversite öğrencilerinin gelecekte iş hayatından beklentileri ve gelecek iş hayatında olabilecek kişilik özelliklerinin belirlenmesidir. Araştırma, üniversite öğrencileri ile yapılan online anketlerle sağlanmıştır. Bu anketler ile deneklerin iş hayatı beklentileri ve kişilik özellikleri değerlendirmesi ve belirlenmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle tamamlayıcı bir araştırma türüdür. Tüm kuşakların, kariyer yaklaşımları konusuna da literatür taramaları sonucunda yer verilmiştir. Yapılan araştırma bulgularına göre: takdir edilmek isteyen, sorumluluk almaktan kaçınmayan, denetlenmekten rahatsızlık duyan, otoriter yöneticilerle çalışmak istemeyen, takım çalışmasına açık, takım içi rekabetten hoşlanmayan ancak takıma liderlik etmek isteyen, çalışma hayatının ilk yıllarında ücret beklentisi düşük, eğitim, yükselme ve deneyim beklentisi olan, her konuda kendine güvenen, gelecek için hedefleri olan, emir almayı sevmeyen, uzun ve yorucu çalışmaya

* Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi
boynukisamahir@gmail.com, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9675-2471>

** Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi emel.gerger@hotmail.com,
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2428-5947>

*** Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi emineisiker@hotmail.com,
Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-6876-9364>

kapalı, kendi işini kurmak isteyen, iş-sosyal yaşam dengesine önem veren, bilgi ve teknolojiyi iyi kullanan ve sivil toplum örgütlerinde görev almak isteyen bir Z kuşağının kariyer hayatına adım atmaya başladığı söylenebilmektedir.

Anahtar Kavramlar: Z Kuşağı, Kariyer Beklentisi, İş Hayatı Beklentisi, Liderlik, İş ve Yaşam Dengesi.

Citation: Boyunkısa, Mahir - Karagöl, Emel - Işıker, Emine (2024). "Career Expectations of Generation Z".

Kadim Akademi SBD, 8/2, 183-208.

<https://doi.org/10.55805/kadimsbd.1583922>

Article Type: Araştırma Makalesi

Application Date: 12.10.2024

Accepted Date: 28.12.2024

CAREER EXPECTATIONS OF GENERATION Z

Mahir Boynukısa*
Emel Karagöl**
Emine Işıker***

Abstract

In today's world where globalization and digitalization have led to radical changes in the business world, the attitudes and expectations of different generations towards business life are becoming increasingly important. Generation Z, in particular, is a generation that draws attention in the business world with its unique perspectives and the opportunities offered by technology. In this context, understanding the career expectations and personality traits of Generation Z in business life is critical for predicting future workforce dynamics. The purpose of this study is to determine the expectations of Generation Z university students from future business life and their personality traits in future business life. The research was conducted through online surveys with university students. With these questionnaires, it was tried to evaluate and determine the subjects' expectations from business life and their personality traits. Therefore, it is a complementary type of research. The career approaches of all generations were also included as a result of literature reviews. According to the research findings: those who want to be appreciated, who do not avoid taking responsibility, who are uncomfortable with being supervised, who do not want to work with authoritarian managers, who are open to teamwork, who do not like competition within the team but want

* Mersin Çağ University Graduate School of Social Sciences Business Management Master's Student
boynukisamahir@gmail.com, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9675-2471>

** Mersin Çağ University Graduate School of Social Sciences Business Management Master's Student
emel.gerger@hotmail.com, Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2428-5947>

*** Mardin Artuklu University Graduate School of Business Administration Master's Student emineisiker@hotmail.com,
Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-6876-9364>

to lead the team, who have low wage expectations in the first years of working life, who have expectations of education, promotion and experience, It can be said that Generation Z, which is self-confident in every subject, has goals for the future, does not like taking orders, is closed to long and tiring work, wants to start its own business, attaches importance to work-social life balance, uses information and technology well and wants to take part in non-governmental organizations, has started to step into career life.

Keywords: Generation Z, Career Expectation, Work Life Expectation, Leadership, Work and Life Balance.

Giriş

Tüm kuşakların özelliklerini ve eğilimlerini belirlemek ve farklı yönlerden tespit edebilmek için, her şeyden önce “kuşak” terimini tanımlamak gereklidir. Belirli yıllar aralığında doğmuş, birbirine benzeyen toplumsal eylemlerin tesirinde kalmış ve bunların sonunda belli alışkanlıkları edinmiş kişileri sınıflamak amacıyla kullanılmış olan terime kuşak, diğer bir ifadeyle jenerasyon denir. Başka ifadeyle jenerasyon; birçok yönden benzer olan (doğulan yıl, içerisine doğulan topluluk ve o topluluğun kültür şartları, doğulan yıl aralığında hâkim olan hukuksal, iktisadi, politik ve toplumsal eylemler ve algılar, değerler dizisi, hal ve tutumları) yapıları belirtmek amacıyla kullanılır. Böyle koşullarda tüm kuşakların, ayrı özellikleri, hadise ve vakaları yorumlama ölçütleri ve buna ek olarak olumlu ve olumsuz yanlarını göstermek doğru olacaktır (Kırık & Köyüstü, 2018).

Literatürde çağımıza en yakın kuşak olan Z kuşağına ait niteliklerin sınırlarını belirlemek, toplumsal kültür çalışmalarında önemli yere sahiptir (Kırık & Köyüstü, 2018). 21. yüzyılın yönetici, çalışan ve üretken kesimini oluşturacak olan Z kuşağı, günümüzün genç ve çocuklarıdır. Onları gelecekte nasıl bir konumda görmek istediğimiz, bugün sunduğumuz eğitim ve fırsatlarla şekillenecektir. Başka bir ifadeyle iş ve meslek yaşamında bu kuşağın istek ve taleplerini karşılayabilecek mi (Taş ve diğerleri, 2017). Bu ve benzeri soruları cevaplandırmak için Z kuşağını yakından tanımak ve onları dinlemek gereklidir.

Bu kuşağı, kendisinden önceki kuşaklardan ayırtıran en güçlü özellik yüksek teknolojinin yaygınlaştığı bir dönemde doğmuş olmalarıdır. Bilgisayar ve teknolojiyi aşırı kullanan Z kuşağı metin yerine konuşmayı, okumak yerine bilgisayarı yeğlemektedir. Z kuşağı üyeleri dışarıda fazla vakit geçirmezler, iletişimlerini online olarak kurarlar, bilgisayar veya cep telefonu olmayan yaşamı düşünemezler. Teknoloji olmayan bir hayattan haberleri yoktur. İktisadi bunalım yaşayarak büyümüş bu kuşak büyük bir iktisadi baskıyla çalışma yaşamına gireceklerdir. Çalışma yaşamı da bu kuşağı, iyi tahsilli ve istikrarlı bir şekilde kendisini geliştiren bir nesil olarak yorumlamaktadır (Taş ve diğerleri, 2017).

Z kuşağı için para kazanmakla birlikte iş doyumunu da önemlidir. Zaman ve bilginin hızına çok çabuk alışmış olma özelliğini taşırlar. Bu kişiler, çalıştıkları yerlerde eğlenme ve devamlı öğrenme peşindelerdir. Teknolojik etkilerle birlikte becerilerinin hızlıca gelişmesini sağlayacak imkanları ve örgüt geleceğini belirleyebilecek çoğunluk olmaları sebebiyle bu kuşak işletmelerin gereksinim hissettiği en önemli varlıklar olmuştur (Taş ve diğerleri, 2017).

Z kuşağı örgütsel bakımdan farklı olacak bir kuşaktır. Kariyer iştahlarının sınırsız olması ve örgüt içi aidiyet duygularının zayıf olması gibi farklı yönleri olduğundan bu kişileri işletme içine çekmeye çalışmak, gerekli değeri vermek, kariyerleri için gelişmelerine katkı sağlamak ve işletme içinde tutundurmak için işletmeler geçmişten süregelen personel kaynakları uygulamalarını kenara

birakıp yetenek yönetimi anlayışına geçmelidir (Taş ve diğerleri, 2017).

Bu çalışmada kuşaklar; Z kuşağı başta olmak üzere Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı olarak 5 temel grupta incelenmiştir.

Bu çalışmaya konu olan Z kuşağı kişilerinin özellikleri daha kapsamlı olarak ele alınmıştır. Z kuşağı üniversite öğrencilerinin gelecek iş hayatından beklentileri, iş hayatının da Z kuşağından nasıl etkileneceği ve iş hayatını nasıl etkileyecekleri konusunda araştırma gerçekleştirilmiştir.

1. Kuşaklar ve Özellikleri

1.1. Kuşak kavramı ve Kronolojik Sınıflaması

Türk Dil Kurumu (TDK) Felsefe Terimleri Sözlüğü, kuşak kavramını, “*yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu*” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Türk Dil Kurumu Toplum Bilimler Terimleri Sözlüğü, “*yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon*” olarak ifade etmektedir (TDK, 2020). Kuşak kavramına baktığımız da belirli bir zaman aralığında doğmuş, aynı çağa tanıklık etmiş, aynı ekonomik, sosyal, politik vb. faktörlerden ortak etkilenmiş ve bunun sonucunda benzer tutum ve davranış biçimleri oluşmuştur. Her çağ farklı olaylara tanıklık ettiğinden ötürü her kuşağın da kendine özgü farklı özellikleri vardır (Chen, 2010).

Farklı yazarlara göre yapılan sınıflandırmalar da bir kuşağın hangi yıl ve dönemleri kapsayacağına ilişkin görüş ayrılıkları vardır, en son yapılan sınıflama dikkate alınmıştır ve Tablo 1 Adigüzel ve diğerleri (2014) ve Gürbüz (2015)’ den esinlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 1: Kronolojik Kuşak Sınıflaması

Sessiz Kuşak	1945 ve öncesi
Bebek Patlaması Kuşağı	1946 – 1964
X Kuşağı	1965 -1979
Y Kuşağı	1980 – 1995
Z Kuşağı	1995 ve sonrası

Kaynak: (Adigüzel, Batur, & Eksili, 2014) (Gürbüz & Şahin, 2017)

1.2. Kuşaklar ve Özellikleri

Sessiz Kuşak: Tüm dünya da kendini hissettiren ve büyük yıkımlar yaratan ekonomik bunalımın (Büyük Buhran) hemen ardından doğdukları için “Sessiz Kuşak” olarak

adlandırılmışlardır (Kaplan & Çarıkçı, 2018). Ekonomik kriz ve 2. dünya savaşı gibi olaylar bu dönemde yaşadığından ötürü uyumlu sifatiyla adlandırabileceğimiz bu kuşak, güven ve saygı duygusuna öncelikleri arasına katıp sadık, çalışkan ve tedbirli bir nesil olmalarını sağlamıştır (Mercan, 2016). Tolbize, (2008)' göre, kuşaklar içinde en az sayıya sahip olan sessiz kuşak liderlerinin günümüzde emekli olduğu bilinmektedir.

Bebek Patlaması Kuşağı: Savaş ve ekonomik buhranın etkisini kaybetmeye başlamasıyla doğum oranları artarak nüfus patlamasına neden olan, 1946 – 1964 arası doğan nesli kapsamaktadır (Anbar & Anbar, 2020).

Tablo 2: Bebek Patlaması Yılları Boyunca Doğum Oranlarında Artış ve Düşüş

Yıllar	Doğum Sayısı
1940	2.559.000
1946	3.311.000
1955	4.097.000
1957	4.300.000

Kaynak: (O'Bannon, 2001).

İktisadi faktörlerin iyileşmeye başladığı bu tarihten itibaren gerçekleşen değişimler doğrudan bu kuşağın sınırlarını çizmiştir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014). Savaş ve ekonomik buhranların ardından yaşanan hızlı nüfus artışıyla birlikte, kuralcı olarak adlandırabileceğimiz bu nesil sefa ve zevklerine düşkün olması ile anılır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014). Emin adımlarla ilerleyen, çalışmaktan büyük keyif alan, aidiyet duygusu yüksek olmaları bu neslin en belirgin özellikleri arasındadır (Kırık & Köyüstü, 2018).

X Kuşağı: Bebek patlaması ile Y kuşağı arasında kalan 1965 -1979 yıllar arası doğan nesli kapsamaktadır (Aydın & Başol, 2014). Kablolu televizyonla tanışan (Mercan, 2016) ve bilgisayar kullanmaya başlayan ilk kuşak (Gürbüz, 2015) olmaları, gelişen bu teknolojilerin X kuşağının alışkanlıklarının zeminini oluşturduğu görülmektedir (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014). Kuralcı sifatiyla da tanımlayabileceğimiz X kuşağının yaşam amaçları, yaşamak için çalışmak olmuştur. Bunun sonucunda öncelikli hedefleri yapılan işi hakkıyla yerine getirme olduğundan dolayı terfi ve takdir beklentileri yüksektir (Mercan, 2016).

Y Kuşağı: Sorgulama ve irdeleme özellikleri baskın olduğundan dolayı adlarını İngilizcedeki 'Why'(Neden) kelimesinden esinlenerek almışlardır. Yaratıcı olarak da anabileceğimiz bu kuşak, zamanının birçoğunu sosyal medya ve bilişim teknolojileriyle iç içe geçirmektedirler (Mercan, 2016). İş yaşamında esnek çalışma koşullarını benimseyen, toplum ve çevre konularında duyarlı,

kendi fikirlerine önem veren (Yıldırım alp & Güvenç, 2020) birden fazla görevi aynı ayda gerçekleştirebilen, bilgiyi hızlıca öğrenip adapte olabilen bireylerden oluşmaktadır (Adıgüzel, Batur, & Ekşili, 2014).

Z Kuşağı: Z Kuşağı, "iGen", "Next Generation", "Kuşak I", "İnternet Kuşağı", "Instant Online", ".com" ve "dijital çocuklar" gibi isimlerle tanımlanmıştır (Yıldırım alp & Güvenç, 2020). Tamamen teknolojik bir çağda dünyaya geldiklerinden, teknolojiyi her yönüyle kullananların kuşağıdır (Düzgün, 2020).

Z kuşağı bireyleri; Zevklerine önem veren, teknolojiye hemen adapte olabilen (Ayhün, 2013) yenilikçi, ikili ilişkilerini yüz yüzedan ziyade online gerçekleştiren, e-postadan ziyade sosyal medya araçlarını tercih eden ve içinde bulundukları teknolojik imkân bolluğuna rağmen dijital bağımlılık yaratmayıp, teknolojiyi tamamen araç olarak yaşamlarına entegre etmeyi hedef edinmiş bir kuşaktır (Kırık & Köyüstü, 2018).

Y ve Z kuşakları araştırması üzerine çalışma yapan Deloitte, 2022 yılında bir araştırma raporu hazırlamıştır. Hazırlanan rapora göre; Y ve Z kuşakları sosyal ve çevresel sorunlar, ekonomi, adalet, ayrımcılık konularından bir dönüm noktasında olduğuna inanıyorlar ve dünyayı yeniden inşa etmek, sosyal sorumluluklar üstlenmek için kendilerini sorumlu tuttukları görülmüştür (Deloitte, 2022).

2. Kuşaklar ve Kariyer

Gündelik hayatta sık sık önümüze çıkan kariyer sözcüğü tanımlanan anlamının ötesinde bir anlam içermektedir. Kısaca meşgul olunan iş anlamında kullanılmaktadır. Fransızcadan dilimize geçmiştir ve kelime kökeni "*carrière*" kelimesinden gelmektedir. Kariyer, Oxford sözlükte; "*kişinin hayat boyu seçtiği yön ve bu yöndeki gelişimi*" olarak karşılık bulur. Yine, Fransızca 'da: "*iş, diplomatik kariyer, yükselmeye açık bir iş pozisyonu, günlük kullanımda ise hedefe götüren yol*" gibi benzeri anlamlar da içermektedir. Kariyer kelimesine Türkçe sözlükte, "*bir işte belirli bir zaman ve emekle ulaşılan aşama, başarı ve uzmanlık*" olarak tanımlandığı görülmektedir (Öztürk, 2017). Kariyer terimi, Türkçe kullanımında yerini 1970'lerden sonra yer bulmuştur. Yeni yönetim anlayışları ile kariyer örgütlerde anlamlı olmaya başlamıştır.

Kişilerin çalışmaya bakış açısı da zamanla değişim geçirmiştir denilebilir. Çalışmaya bakış açısının zamanla güncel bilgilerle, kabul edilmesi ve reddedilmesi ile olumsuzlandığı ve değerli olduğu gözlenmektedir.

Günümüz toplumunda, çalışmanın bireylerin yaşamının merkezine oturması yakın dönemde incelenmeye başlanmıştır. Mazide sürekli yaşanan değerler dizisi takası günümüzde tekrardan değişen evrenimizde yenilenmektedir. Çalışmaya konu bu değerler dizisi mesaiye yönelik ilgi ve ümitleri de saptamaktadır. Bu şartlarda meslek edinme alet ve şekillerinin, yerinin, idare zihniyet ve ilişkilerinin değişimi ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın kanatları patron ve

işgücünün, tutumlarının, kişilik özelliklerinin de yenilikte önemli ölçüde tesiri vardır. Mesleğe ait idrak, davranış, bağımlılık, kıymet ve ümidin yeniliği ile birlikte güncel meslek biçimi, o çağın üyelerinin, çağın işgücü topluluğuna ait kişilik özelliklerini belirtmektedir. Bu topluluğun kişilik özelliklerinin izahında kuşak kavramından faydalanılabilmektedir (Yıldırım & Güvenç, 2020). Toplulukların malik olduğu kültürün var olan şekli; sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik yeniliklerle zamanla değişmiş, gelişmiştir (Pekel ve diğerleri, 2020).

2.1. Sessiz Kuşak ve Kariyer

Sessiz kuşak grubuna ait üyeler, günümüz meslek yaşamında en ihtiyar grubudur. Söz konusu kuşak meslek yaşamındaki iş değerlerini, yöneticiye saygılı olmaları, dürüstlüğü önemsemeleri ve çabuk tatmin olmaksızın ertelemeleri oluşturmaktadır. Mesleklerine en vefalı işçilerdir ve meslek yenileme düşüncesine uzak olmalarıyla birlikte mesleklerinde yetkin olduklarından dolayı vefakâr tavırlar sergilemektedirler (Ayhün, 2013).

Fazla çalışmaları, sabırlı olmaları, kaidelere bağlılıkları, sisteme uyumlu davranmaları, kendilerini çalıştığı mesleğe adanmaları, sistemli çalışmalarıyla birlikte zamanla terfi istekleri onların meslek yaşamındaki en bariz özellikleridir (Metin & Kızıldağ, 2017).

2.2. Bebek Patlaması Kuşağı ve Kariyer

Bebek patlaması kuşağı duygu ve düşüncelerini derinlemesine yaşayan, geleneklerine sıkı sıkıya bağlı bir kuşaktır. Bu kuşak yaşama dair ümitlerinin karşılandığı düşünmekte olan, doygunluğa ulaşmış bir kuşaktır (Göktaş, 2017). En temel karakteristik özellikleri hırslı ve işkolik yapıları olarak bilinmektedir. İyi yaşam standartlarına sahip olabilmek için çok iyi çalışmaları gerektiğini düşünen bir kuşaktır (Metin & Kızıldağ, 2017).

Bu kuşağın fedakâr, itaatkâr ve çalışkan üyelerinin çalışma değerleri “çalışmak için yaşamak” olduğu görülmektedir. “Kuralcı” kelimesi onları tanımlayan en iyi sıfattır. Bu kuşağı kendinden önceki kuşaklardan ayırtıran en güçlü özellikleri olumlu yaklaşımlarıdır. Serinkanlı ve iyimser yaklaşımlarını kriz anlarında bile sürdürebilirler. Bunların yanında kariyerlerinde anlamlı buldukları işlerde çalışma düşüncesini benimsemişlerdir (Metin & Kızıldağ, 2017).

2.3. X Kuşağı ve Kariyer

X kuşağı 1985 yılından itibaren iş yaşamına giriş yapmış ve kadınların da aktif rol almaya başladığı bir dönem olmuştur. Birçok sorumluluk üstlenme, özlük haklarına önem verme ve çalışma-hayat balansı yapma, çalışma dürtülerini yüksek tutma, ekiple çalışmaya becerikli, sonuca yönelik yöntemler çoğaltma, iyimser olma, kişisel gelişim ve rekabetçilikleri bu kuşağın çalışma değerleri arasında sayılabilir (Gündüz & Pekçetaş, 2018).

Bu kuşağın işe alınması kolay ancak işte tutulması zordur. Kendisinden önceki kuşaklara

nazaran hakları ve özelliklerinin çok fazla ayrımında, gelecekteki kariyer basamaklarıyla ve çalışma statüleriyle minimum düzeyde alakadar olan bir kuşaktır (Özer ve diğerleri, 2013). X kuşağı kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için çıktığı yolda “yaşamak için çalışmak” düşüncesini benimsemiştir (Özer ve diğerleri, 2013).

2.4. Y Kuşağı ve Kariyer

Y kuşağı özgürlüklerine önem veren, girişimci ve özgüvenli bir kuşaktır. Diğer kuşaklara nazaran iş hayatında daha zor yönetilebilirler (Pekel ve diğerleri, 2020). Bu kuşağa ait çalışanlar, organizasyon içinde özgürlüğüne önem vermeleri, meslek seçiminde özenli davranmaları, sadakatlerinin güçlü olmaması ve otoriteyi onaylamamaları ile dikkat çekmektedirler (Ayhün, 2013).

Teknolojik yenilikleri yakın takibe almak ve onlara vakıf olmak, otoritenin varlığından rahatsızlık duymak, tek başına hareket etme çabası, girişimcilik ruhu ve risk iştahının olması, özgüven duygusunun yüksek olması, öğrenme ve gelişme isteğinin olması, ekiple birlikte çalışırken eğlenmek, kalıcı ve akıcı bilgi istemek, esnek çalışmanın önemsenmesi, sabırsızlık, aceleci davranmak, sorumluluk istemek, işverenden beklentilerini yüksek tutmak, örgütsel bağlılığın düşük olması Y kuşağının çalışma değerleri arasında yer almaktadır (Gündüz & Pekçetaş, 2018).

2.5. Z Kuşağı ve Kariyer

Z kuşağı meslek yaşamında tam manasıyla yerini almamıştır. Bundan dolayı meslek hayatlarındaki davranışları konusunda kesin bilgi verilememektedir. Sadece bazı tahminlerde bulunulmuştur. Organizasyonlara karşı bağlı olmayacakları, azim ve hırslı çalışmayacakları, kısa zamanda pes edebilecekleri bu tahminlere örnek verilebilir. Monoton işlerden çabuk sıkılacakları için her işi kişiselleştirmek istemektedirler. Tatminsiz ve kararsız bireylerdir (Pekel ve diğerleri, 2020).

Bu kuşağın üyeleri, bağımsızlıklarına düşkün olmakla birlikte esneklik aramakta ve çalışma-özel hayat dengesine önem vermektedir. Çabuk öğrenen yapıları olmakla birlikte grup çalışmalarında başarılı olmaktadır. Geri bildirimlere önem veren aceleci kişiler olarak tanımlanmaktadır (Özer ve diğerleri, 2013).

Z kuşağının tercihlerini anlamak, iletişim kanallarını tanımak iş yerinde iyi bir ortamın yaratılması açısından hayati önem taşımaktadır. Aynı zamanda bu kuşağı neyin motive ettiğini anlamakta iş yerinin verimliliği için oldukça önemlidir. Bu kuşağın iş yerinde aradığı özelliklerden birkaç tanesi, girişimcilik yönlerini teşvik etmesi, girişkenliğinin olması ve esnek çalışma programlarına izin vermesi olarak sayılabilir. Teknoloji bu kuşağın vazgeçilmez parçasıdır, onların iletişim kurmalarına, coğrafya veya saat dilimi ne olursa olsun çalışmalarına ve ilerlemelerine izin veren kuruluşları tercih ederler (Gaidhani ve diğerleri, 2019).

Z kuşağı üyelerinin meslek hayatı ve kariyerleri ile ilgili öne çıkan yönleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Örgüt içi aidiyet duygusu düşüktür,
- Kariyer iştahları sınırsızdır,
- Esnek çalışmaya sahip, hiyerarşik düzenin minimum düzeyde tutulduğu, çalışma özel hayat dengesine önem veren şirketlerde özgür olarak çalışmayı ve yaptıkları meslek ile övünmeyi yeğlemektedirler.
- Birden fazla konuyla aynı zamanda ilgilenebilirler,
- İş yaşamına dahil olan en yeni nesildir,
- Durağanlığı sevmeyenler ve standart işler yapmaktan çabuk sıkılırlar (Pekel ve diğerleri, 2020).

3. Türkiye’de Z Kuşağı

Z kuşağı, henüz bitişi sınırlandırılmamış ve doğum tarihi en yakın kuşaktır. Bazı kaynaklara göre 1995 yılı sonrası, bazı kaynaklara göre ise 2000 yılı ve sonrasında doğan bireyleri kapsamaktadır. Sonuç olarak, şu an Z kuşağı bireylerin en yaşlıları, doğum yılı olarak 1995 yılı olarak düşünülünce 27 yaşında, doğum yılını 2000 ve sonrası varsayan kaynaklara göre ise 22 yaşındadırlar. Bu kuşağın birçoğunun öğrenciliği devam etmekte, iş hayatına henüz adım atmamışlardır. Bundan dolayı, Z kuşağının iş hayatı ile ilgili yapılan analizlerden çok verimli sonuçlar çıkmamıştır (Özen, Erkekli, & Yavuz, 2020).

Toplum yapısı, insanların değer yargıları, beklentileri ve inançları günümüzde yaşanan değişimlerden etkilenmektedir. Kuşaklar arası geçiş bu durumlar ile mümkün olmaktadır. Kendisinden önceki kuşaklarda azla yetinen, otorite karşısında itaat eden çalışanların yerine tam tersine azla yetinmeyen, gerektiği zaman sorgulayan, beklenti ve bireysel ihtiyaçları farklılık gösteren, kendine zaman ayıran, daha bilgili yeni nesil bir iş gücü gelmesi beklenmektedir (Pekel ve diğerleri, 2020).

Teknolojinin sunduğu kolaylıklardan yararlanmak isteyen Türkiye’deki Z kuşağı bireylerinin, kariyerlerini daha fazla dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda şekillendirmeleri beklenmektedir. Bu kuşak, önceki kuşakların aksine, teknolojiye hakimiyetleri ve dijital dünyadaki güçlü varlıklarıyla kariyerlerinde daha fazla fırsat ve esneklik arayacak, iş yaşamında daha bilgili ve bağımsız bir yaklaşım sergileyecektir (Pekel ve diğerleri, 2020).

4. Metodoloji

Araştırmanın amacı, ankete katılan Z kuşağı bireylerin verilerinden yola çıkarak Z kuşağı

yönetim algısı ve liderlik tarzı beklentilerini incelemek, aralarında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek; cinsiyet, yaş, aile durumu gibi demografik özelliklere göre varsa anlamlı farklılıkları ortaya koymaktır. Elde edilen sonuçların Z kuşağı yönetim ve liderlik tarzlarını belirleme konusunda yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Z kuşağı kariyer beklentileri kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın hipotezleri, yapılan literatür taramaları ışığında görülen değişkenler temellendirilerek oluşturulmuştur. Bu literatür taraması sonucunda oluşturulan model ve hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₁ Z kuşağı bireylerin doğum yıllarına göre kariyer beklentileri benzerdir.

H₂ Z kuşağı bireylerde cinsiyete göre uzaktan çalışma beklentileri farklılık göstermektedir.

H₃ Z kuşağı bireylerde ailenin eğitim düzeylerine göre iş hayatı beklentileri farklılık göstermektedir.

H₄ Z kuşağı bireylerde anne-baba öğrenim durumlarına göre kariyer beklentileri farklılık göstermektedir.

4.2. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırma için kullanılan demografik özellikleri anlamak için kullanılan anket soruları Pekel ve arkadaşları (2020) çalışmasından alınmış olup bu çalışmanın evreni Z kuşağı olması sebebiyle katılımcılara sorular sorularak doğum yılı seçeneği eklenmiştir. 1995 yılı öncesi doğmuş katılımcıları bu soru ile dışlamak mümkün olmuştur. Pekel ve arkadaşlarının (2020) yapmış olduğu çalışma evreni üniversite öğrencileri olması sebebiyle sadece öğrencilerin sınıfları sorulmuştur. Bu çalışmanın evreni Z kuşağı olması sebebiyle sınıf sorusuna "Mezun, çalışıyor" ve "Mezun, çalışmıyor" seçenekleri de eklenmiştir.

Çalışmaya katılan deneklerden 1995 yılı öncesi doğumlu olan bir sonuç çalışma evreni dışında olması sebebiyle dışlanmıştır. 2022 doğum tarihli bir katılımcının sınıf bilgisi 3. Sınıf olarak girildiği tespit edilmiş olup sehven girilen tarih 2002 şeklinde düzenlenmiştir.

4.3. Örneklem Süreci

Araştırma 07.04.2022 – 13.04.2022 tarihleri arasında, online olarak Z kuşağı bireylere yürütülmüştür. Ankete katılımın %68'i kadın (n:83), %32'si erkek (n:39) olmak üzere toplam 122 Z kuşağı bireyin katılımı ile sonuçlanmıştır. Dolayısıyla çalışmanın evrenini 122 Z kuşağı birey oluşturmaktadır. Z kuşağı olan 100 kişiye ulaşılması hedeflenmiş olup çalışmaya gönüllü olan kişilere dijital yollarla ulaşılarak anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Bu çalışmada, ana kütlenin tamamına ulaşılmasının zor olması ve ders kapsamında istenilen katılımcının 100 yeterlilikte olması sebebiyle basit tesadüfi örneklem tespiti yöntemi kullanılarak rastsal olarak çalışılmıştır. Z kuşağı evreninde çalışma yapılacağından ankete katılan 1995 yılı öncesi doğmuş bir deneğin anketi

çıkartılmıştır. Çalışma sonucu elde edilen verilerin ışığında yapılmıştır. Bu sonuçların Türkiye'ye genellemesi örneklem sayısının düşüklüğü sebebiyle söz konusu değildir.

4.4. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak online anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler sorulardan oluşan, bu sorular aracılığıyla kişilerin, grupların ya da toplumların görüşlerini almak amacıyla verileri toplama aracı olarak aktarılmıştır (Pekel, ve diğerleri, 2020). Anket formu temel olarak üç ana bölümden oluşmaktadır:

Birinci Bölüm: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla Pekel ve diğerlerinin (2020) çalışmasından alınmıştır. Bu form ile katılımcılardan sekiz soru ile doğum tarihleri, cinsiyetleri, öğrenci ise sınıfları veya çalışma durumunu, aile yapılarını, ebeveynlerinin çalışma ve öğrenim durumları ile ilgili bilgi toplanmıştır.

İkinci Bölüm: İş hayatı kişilik özelliklerini öğrenebilmek adına 10 soru ifadeli ölçek,

Üçüncü Bölüm: İş hayatı beklentilerini anlamak adına 10 soru ifadesinden oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan ikinci ve üçüncü bölümde olan 20 soru ifadesi Demirkaya ve arkadaşlarının (2015) "Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması" konulu makalesinden alınmıştır. Birinci bölümde yer alan demografik özellikleri araştırmak için kullanılan 8 soru ifadesi ise Pekel ve arkadaşlarının (2020) "Z Kuşağı Öğrencilerinin İş Hayatı Kişilik Özelliklerinin ve İş Beklentilerinin Belirlenmesi: Ankara Üniversitesi Örneği" adlı makalelerinden alınmıştır.

İkinci ve üçüncü bölümde kullanılan sorulara katılımcılardan beşli likert ölçeği ile yanıtlaması beklenmiştir. Beşli likert ölçeği kodlaması: (1) Tamamen katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılmıyorum, (5) Tamamen katılmıyorum şeklindedir.

4.5. Veri Değerlendirme Tekniği

Bu çalışmada yer alan veriler üç farklı açıdan değerlendirilmiş olup belirtilen çerçevede çalışılmıştır. Tüm değerlendirmeler için SPSS 21 adlı paket program kullanılmıştır.

Birinci çalışılan alan çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup ortalama ve standart sapma verileri elde edilmiştir.

İkinci çalışma alanı doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu veriler ise aşağıda "Araştırmada kullanılan ölçeklerin testi" bölümünde değerlendirilmiştir.

Son olarak güvenirlik testine tabii tutularak sonuçları "Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Testi" bölümünde tartışılmıştır.

4.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Testi

Değişkenlere ait tanımlayıcı bilgileri aşağıda bulunan Tablo3 de gösterilmiştir. Tabloda yer alan bilgiler ortalama (Mean), standart sapma (Std. Deviation) şeklinde gösterilmiştir. Bu tabloda yer alan bilgilerin istatistiki olarak anlamlı olan çıktıları "İstatistiki Bulgular" bölümünde tartışılmıştır.

Tablo 3: İş Hayatı Kişilik Özellikleri ve İş Hayatı Beklentileri Bağımsız Değişkene Ait Tanımlayıcı Bilgiler

	Mean	Std. Deviation	N
Evden çalışmayı (home-ofis) ve esnek çalışmayı tercih ederim. KO1	2,590	1,0966	122
İş yaşamı kadar sosyal yaşam da benim için önemlidir. KO2	1,393	,6371	122
Her konuda kendime güvenirim. KO3	2,131	,8809	122
Çevrimiçi kaynaklardan yararlandığım gibi iş yaşamımda da bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanmaktan çekinmem. KO4	1,598	,5983	122
Gerektiğinde iş değiştirmekten çekinmem. KO5	2,426	,8992	122
İş hayatında belirli bir tecrübe edindikten sonra kendi işimi kurmak isterim. KO6	2,098	,9909	122
İş hayatının yanı sıra bir Sivil Toplum Örgütü'nde görev almak isterim. KO7	2,311	1,0530	122
Uzun ve yorucu çalışma saatlerinden hoşlanmam. KO8	1,877	,9411	122
Emir almaya yatkın değilim. KO9	1,975	,9661	122
Uzun yıllar sonra faydası ortaya çıkacak tutkuyla bağlı olduğum hedeflerim vardır. KO10	1,836	,8754	122
İş hayatında otoriter nitelikli yöneticilerden hoşlanmıyorum. B1	2,230	1,1118	122
İş hayatında sorumluluk bende olmak koşuluyla öncelik almak isterim. B2	2,041	,8272	122
İş hayatında küçük-büyük başarılarımda takdir edilmek isterim. B3	1,795	,8619	122
İş hayatında denetlendiğimi hissetmekten bile rahatsız olurum. B4	2,508	1,1003	122
İş hayatında takım çalışması olsa bile takım üyeleri arasında rekabet olmalıdır. B5	2,869	1,2789	122
İş hayatında başarılı olduğumda hızlı terfi etmek isterim. B6	2,025	,9312	122

İş hayatında ekip çalışmasında takım lideri olmak isterim.	B7	2,000	,9091	122
İş hayatında yönetici ve çalışan arasında resmiyet ve mesafeden ziyade, yakınlık ve samimiyet ararım.	B8	2,336	1,0493	122
İş hayatında kariyerimin ilk yıllarında aldığım ücretten çok eğitim, yükselme ve deneyim olanaklarına önem veririm.	B9	2,123	1,0251	122
İş hayatında bana duyulan güven çalışma isteğimi artırır.	B10	1,336	,5693	122

Ankette bulunan ikinci ve üçüncü bölüm soruları, 20 soru, Cronbach Alpha testi ile ölçek güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini, Karasar (2003) aynı sonuçların alınmasını için aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanılmasıyla açıklamaktadır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan soruların tamamı alınarak Cronbach Alpha güvenilirlik testine tabii tutulmuştur. SPSS ile ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,783 şeklinde bulunmuştur. SPSS 21, Cronbach Alpha testi ile bulunan güvenilirlik kat sayı değerinin en az 0,70 olması gerekir, ancak ölçek geliştirme çalışmalarında bu değer 0,60 katsayına kadar çekilebilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2017).

Tablo 4: Reliability Statistics

Cronbach's Alpha			Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		N of Items	
,783			,796		20	

Anketin geçerlilik testini, SPSS 21 programı ile faktör analizi ile gerçekleştirmiştir. 20 maddenin geçerlilik testi değerlendirilmesi sonrası yedi faktör belirlenmiştir.

Tablo 4: Rotated Component Matrixa (Döndürülmüş Bileşen Matrisi)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
1 Evden çalışmayı (home-ofis) ve esnek çalışmayı tercih ederim.		,639				,453	

2 İş yaşamı kadar sosyal yaşam da benim için önemlidir.	,83 9
3 Her konuda kendime güvenirim.	,58 0
4 Çevrimiçi kaynaklardan yararlandığım gibi iş yaşamımda da bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanmaktan çekinmem.	,74 4
5 Gerektiğinde iş değiştirmekten çekinmem.	,760
6 İş hayatında belirli bir tecrübe edindikten sonra kendi işimi kurmak isterim.	,665
7 İş hayatının yanı sıra bir Sivil Toplum Örgütü'nde görev almak isterim.	, 8 1 7
8 Uzun ve yorucu çalışma saatlerinden hoşlanmam.	
9 Emir almaya yatkın değilim.	,686
1 Uzun yıllar sonra faydası ortaya çıkacak tutkuyla bağlı olduğum hedeflerim vardır.	,69 2
1 İş hayatında otoriter nitelikli yöneticilerden hoşlanmıyorum.	,754
1 İş hayatında sorumluluk bende olmak koşuluyla öncelik almak isterim.	
1 İş hayatında küçük-büyük başarılarımda takdir edilmek isterim.	,72 6
1 İş hayatında denetlendiğimi hissetmekten bile rahatsız olurum.	,725

1 İş hayatında takım çalışması olsa bile takım üyeleri arasında rekabet olmalıdır.	,819		
1 İş hayatında başarılı olduğumda hızlı terfi etmek isterim.	,58 6	,410	
1 İş hayatında ekip çalışmasında takım lideri olmak isterim.	,572	,	4 1 9
1 İş hayatında yönetici ve çalışan arasında resmiyet ve mesafeden ziyade, yakınlık ve samimiyet ararım.	,625		
1 İş hayatında kariyerimin ilk yıllarında aldığım ücretten çok eğitim, yükselme ve deneyim olanaklarına önem veririm.	,60 5		
2 İş hayatında bana duyulan güven çalışma isteğimi artırır.	,45 5	,	5 6 6
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 22 iterations.			

Belirlenen yedi faktör yukarıda Tablo 7'de belirtildiği gibi olup bu faktörlerin analiz yapılmıştır. Bu faktörlerin altında yer alan faktörler ise aşağıda belirtildiği gibi geçerlilik analiz ile test edilmiştir.

Tablo 5: Faktör 1 Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	--	------------

,699	,698	4
------	------	---

Tablo 6: Faktör 2 Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,557	,569	3

Tablo 7: Faktör 3 Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,591	,616	3

Tablo 8: Faktör 4 Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,456	,477	2

Tablo 9: Faktör 5 Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,436	,461	2

Tablo 10: Faktör 6 Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,528	,530	2

Tablo 11: Faktör 7 Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,315	,366	2

Güvenirlilik analizleri SPSS 21 programı ile gerçekleştirilmiştir. Güvenirlilik analizi öncesi gerçekleştirilen faktör analizi ile yedi alt boyut verisine ulaşılmıştır. Bu alt boyutların bileşenlerini ise geçerlilik analizi yapılarak Tablo 6, Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9, Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12

ile yukarıda paylaşılmıştır. SPSS 21, Cronbach Alpha testi ile bulunan güvenilirlik kat sayısı değerinin en az 0,70 olması gerekir, ancak ölçek geliştirme çalışmalarında bu değer 0,60 katsayısına kadar çekilebilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2017).

5. Bulgular

Yedi alt boyuta ait faktörlerin güvenilirlik sonuçları: Faktör-1: ,699, Faktör-2: ,557, Faktör-3: ,591, Faktör-4: ,456, Faktör-5: ,436, Faktör-6: ,528, Faktör-7: ,315 şeklindedir. Bu faktörlerin güvenilirlik Cronbach Alpha testi kat sayıları ,70 değerinin altında olması sebebiyle güvenli olduğu söylenememektedir.

Katılımcıların; %68'i kadın (n:83); %32'si ise erkektir (n:39). %32'si 1995-1999 yılları arasında; %32'si (n:39) 2000-2001 yılları arasında; %36'sı (n:39) ise 2002-2006 (n:44) yılları arasında doğduğu görülmektedir. Eğitim durumları açısından bakıldığında %35,2'si (n:43) 1. Sınıf; %11,5'i (n:14) 2. Sınıf; %18'i (n:22) 3. Sınıf; %15,6'sı (n:19) 4.sınıf; %19,7'si (n:24) mezundur. Çalışma açısından demografik özelliklerin sonucuna bakıldığında ise henüz %9,8'i (n:12) çalışıyor; %90,2'si (n:110) öğrenci olmaları kaynaklı çalışmadıkları görülmektedir.

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 12: Katılımcıların Demografik Yapısı-1

Demografik Özellikler			Frekans	Yüzde	Demografik Özellikler			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	83	68	Eğitim Durumu	1. Sınıf	43	35,2		
	Erkek	39	32		2. Sınıf	14	11,5		
	Toplam	122	100		3. Sınıf	22	18		
Doğum Yılı	1999	39	32	Eğitim Durumu	4. Sınıf	19	15,6		
	2001	39	32		Mezun	24	19,7		

	2006	44	36		Toplam	122 100
	Toplam	122	100		Çalışıyor	12 9,8
				Çalışma Durumu		
Kardeş	Var	116	95,1	Çalışmıyor	110	90,2
Durumu	Yok	6	4,9	Toplam	122	100

Demografik özellikleri verileri anne açısından değerlendirildiğinde; anne okur-yazar değil %9 (n:11); anne sadece okur-yazar %5,7 (n:7); anne ilkokul mezunu %30,3 (n:37); anne ortaokul mezunu %9,8 (n:12); anne lise mezunu %27,9 (n:34); anne lisans mezunu %15,6 (n:19); anne lisansüstü mezunu %1,6 (n:2) olup çalışma durumu olarak bakıldığında anne çalışıyor %30,3 (n:37); anne çalışmıyor %69,7 (n:85) olarak izlenmiştir. Demografik özellikleri verileri baba açısından değerlendirildiğinde; baba okur-yazar değil %3,3 (n:4); baba sadece okur-yazar %3,3 (n:4); baba ilkokul mezunu %23 (n:28); baba ortaokul mezunu %9,8 (n:12); baba lise mezunu %35,2 (n:43); baba lisans mezunu %23 (n:28); baba lisansüstü mezunu %2,5 (n:3) olup çalışma durumu olarak bakıldığında baba çalışıyor %69,7 (n:85); baba çalışmıyor %30,3 (n:37) olarak görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların Demografik Yapısı-2

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde	Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Anne	Okur-yazar değil	11	9	Baba	Okur-yazar değil	4	3,3
Öğrenim				Öğrenim			
Düzeyi	Okur-yazar	7	5,7	Düzeyi	Okur-yazar	4	3,3

	İlkokul	37	30,3		İlkokul	28	23
	Ortaokul	12	9,8		Ortaokul	12	9,8
	Lise	34	27,9		Lise	43	35,2
	Lisans	19	15,6		Lisans	28	23
	Lisansüstü	2	1,6		Lisansüstü	3	2,5
	Toplam	122	100		Toplam	122	100
Anne	Çalışıyor	37	30,3	Baba	Çalışıyor	85	69,7
	Çalışmıyor	85	69,7		Çalışmıyor	37	30,3
	Toplam	122	100		Toplam	122	100

5.2. İstatistikî Bulgular

Kruskal-Wallis Testi, Birbirinden bağımsız ve parametrik olmayan verilerin analizde kullanılan bir testtir (Gürbüz & Şahin, 2017: S.242). Bu sebeple elde edilen veriler bu testle analiz edilmiştir. Tablo 15 ve Tablo 16'ya göre öğrencilerin ebeveyn öğrenim durumlarıyla istatistiksel bir anlamlı fark olmadığı sonucu izlenmektedir.

Tablo 14: Baba Öğrenim İstatistik

Test Statistics ^{a,b}		
	KO	B
Chi-Square	6,967	7,836
Df	6	6
Asymp. Sig.	,324	,250
a. Kruskal Wallis Test		
b. Grouping Variable: BabaÖğrenim		

Tablo 15: Anne Öğrenim İstatistik

Test Statistics ^{a,b}		
	KO	B
Chi-Square	4,887	3,940
Df	6	6
Asymp. Sig.	,558	,685
a. Kruskal Wallis Test		
b. Grouping Variable: AnneÖğrenim		

Z kuşağı öğrencilerinin verileri ile bakılan ebeveyn öğrenim durumu analizi aynı yöntemle, kardeş durumlarına göre, cinsiyete göre, doğum tarihlerine göre, ebeveyn çalışma durumlarına göre, sınıf ve çalışma durumlarına göre ayrı ayrı bakılmıştır. Veriler $p>,05$ değerinden büyük olması durumunda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını gösterir (Gürbüz & Şahin, 2017: S.243).

Sonuç olarak, gerçekleştirilen testler sonucunda $p>,05$ olması sebebiyle istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada beş jenerasyon şeklinde incelenen kuşaklar, sessiz kuşak, bebek patlaması kuşağı, X kuşağı, Y kuşağı ve Z kuşağı şeklindedir.

Kuşakların oluşmasında en temel konunun, o jenerasyonu etkileyen bir ya da daha fazla büyük olayın yaşanmasıdır. Sessiz kuşak için: ekonomik kriz ve ikinci dünya savaşı etken olay olarak görünmektedir. Bebek patlaması kuşağı için: ekonomik buhran ve büyük savaşların sona ermesi ayrıca ekonomik ve güvenlik olarak iyileşmenin yaşandığı bir dönemdir. X kuşağı döneminde gelişen teknolojilerin başladığı dönem olması etkindir. Y kuşağı sorgulayıcı ve sosyal medyayı yaygın kullanan bir kuşaktır. Günümüzde son kuşak olarak ve henüz iş yaşamında etkin olarak yer almamış olan Z kuşağı ise teknolojik ve dijital gelişimlerin ötesinde derinleşme döneminde dünyaya gelmiş ve aktif birer kullanıcılarıdır.

Kariyer ve kuşakların ayrıştığı duruma bakıldığında ise sessiz kuşak uyumlu, sadık, çalışkan ve tedbirli bir kuşaktır. Bebek patlaması jenerasyonu, çalışmaktan zevk alan, aidiyet duygusu yüksek ve kuralcı bir jenerasyondur. X kuşağı, yaşamak için çalışan, kuralcı, terfi ve takdir

beklentisi yüksek bir kuşaktır. Y kuşağı, hızlı öğrenip, hızlı adaptasyon sağlayabilen, bilgiyi olduğu gibi kabul etmeyip irdeleyen ve sorgulayan, yaratıcı, esnek çalışmaya uyumlu bir kuşak olmasının yanında çevreye ve topluma da duyarlıdırlar. Z kuşağının kariyer özellikleri açısından yapılan incelemelerde: tatminsiz, çabuk sıkılan, kararsız, bağımsızlık isteyen, aceleci, monoton olmayanı isteyen, esnek çalışmaya açık, grup çalışmasına uyumlu, geri bildirimleri önemseyen ve girişimcilik ruhuna sahip bireyler olarak tanımlanmaktadır (Özen, Erkekli, & Yavuz, 2020): (Gaidhani, Arora, & Sharma, 2019): (Pekel, ve diğerleri, 2020). Ancak çalışma hayatında henüz tam olarak aktif olmadıklarını da ifade etmek gerekmektedir.

Z kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer ve meslek seçimlerini etkileyen faktörler bu çalışmanın ana konusudur. Çalışma sonucunda, bu faktörlere dair önemli bulgular elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

1995 ve sonrası olarak bu araştırmaya katılan Z kuşağı öğrencilerinin genellikle esnek çalışma saatlerini tercih ettikleri, evden çalışmaya açık oldukları, gerektiği zaman iş yeri değiştirmekten kaçınmadıkları, otoriter yöneticilerden ve emir almaktan hoşlanmadıkları sonucuna varılmıştır.

İş hayatına tamamiyle dahil olmamış Z kuşağı öğrencilerinin, büyük-küçük başarılarının takdir edilmesini istedikleri, denetlenmekten bile rahatsız oldukları, hızlı terfi almak istedikleri, ast-üst ilişkisinden ziyade yakınlık ve samimiyet istedikleri, kendilerine duyulan güvenin çalışma isteklerini artırdığı sonucuna varılmıştır.

Çalışma bulguları ve literatür taraması sonucunda ulaşılan bilgiler doğrultusunda Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatına girdiklerinde çalışma hayatlarını kolaylaştırması adına bazı öneriler sunulmuştur:

Bu kuşak kendisinden önceki kuşaklara göre iş yerinde sosyal çevrenin ve iş-yaşam dengesinin önemli olduğunu düşünürler. Bu yönlerinin tatmin edilmesi amacıyla sosyal aktiviteler düzenlenebilir.

Z kuşağı, kendisinden önceki nesillere göre farklı gereksinimlere ve motive edici faktörlere önem vermektedir. Çalışmaya başlayacağı iş yeri ile bu ihtiyaçlarını harmanlayacaklardır. İş yerinin bir kurum kültürü oluşturması ve Z kuşağı için neyin önemli olduğunu anlaması önemlidir.

İş değiştirme hızının yüksek olduğu bu kuşağın algısının değiştirilmesi amacıyla okullardaki staj programları artırılabilir. Bu programlarla birlikte o işe başlamadan önce odaklanma yönü geliştirilebilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı	Yazarların çalışmadaki katkı oranları şu şekildedir: 1. Yazar: %33, 2. Yazar: %33, 3. Yazar: %33. (Her üç yazar eşit oranda katkı sunmuştur)
Değerlendirme	Çift Taraflı Kör Hakem
Etik Beyanı	* Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. * Bu makale; herhangi bir doktora çalışmasından üretilmemiştir. * Bu makale, sempozyum veya kongre gibi herhangi bir zeminde, özet veya tam metin olarak sunulmamış, özgün bir araştırma makalesidir.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – İntihal.net
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Declaration of Contribution Rate of Researchers	The contribution rates of the authors in the study are as follows: 1st Author: 33%, 2nd Author: 33%, 3rd Author: 33%. (Both three authors contributed equally)
Peer-Review	Double Blind Referee
Ethical Statement	* It is declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation of this study and all the studies utilized are indicated in the bibliography. * This article is not derived from any doctoral study. * This article is an original research article that has not been presented as an abstract or full text in any ground such as symposium or congress.
Plagiarism Checks	Done – İntihal.net
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.

Kaynakça

- Adıgüzel, Orhan vd. "Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar" *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1/19, (2014, Haziran), 165-182. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215113>
- Anbar, Deniz - Anbar, Adem. "İş Yaşamımda Kuşaklar ve Kuşaklararası Çatışmalar". *Yönetim ve İşgücü: Seçme Yazılar*. (2020, Mart), 99-124. Ankara: İKSAD Publishing House
- Chen, Huan. "Advertising and generational identity: A theoretical model". *In American Academy of Advertising. Conference. Proceedings*, 132. <https://www.proquest.com/docview/749481346?fromopenview=true&pq-origsite=gscholar>
- Çetin Aydın, Gülşen - Başol, Oğuz. "X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?" *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4/4, (2014, Aralık), 1-15. <https://doi.org/10.17339/ejovoc.41369>
- Deloitte. "2022 Z ve Y Kuşağı Araştırması" Erişim 30 Mayıs 2022 <https://www.deloitte.com/tr/tr/services/consulting/research/millennialsurvey-2022.html>
- Düzgün, Aysegül. "Y ve Z Kuşaklarının İş Hayatından Beklentilerinin Karşılaştırılması". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13/1, (2020), 218-241. <https://doi.org/10.172.18/hititsosbil.734483>
- Erden Ayhün, Sena. "Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2/1, (2013, Haziran), 93-112. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1355884>
- Gaidhani, Shilpa. "Understanding The Attitude of Generation Z Towards Workplace". *International Journal of Management, Technology And Engineering*, 4/1, (2019), 2084-2912. https://www.researchgate.net/profile/Bhuvanesh-Sharma-3/publication/331346456_UNDERSTANDING_THE_ATTITUDE_OF_GENERATION_Z_TOWARDS_WORKPLACE/links/5c751d22458515831f7025d7/UNDERSTANDING-THE-ATTITUDE-OF-GENERATION-Z-TOWARDS-WORKPLACE.pdf
- Göktaş, Pinar. "Kuşakların Kariyer Yaklaşımları ile İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma". *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8/16, (2017). 373-393. <https://doi.org/10.9775/kauibfd.2017.017>
- Gündüz, Şafak & Pekçetaş, Tuğrul "Kuşaklar ve örgütsel sessizlik / seslilik". *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi (Jobs)*, 6/1 (2018). 89-115. <https://doi.org/10.22139/jobs.399952>
- Gürbüz, Sait. "Kuşak Farklılıkları: Mit Mi, Gerçek Mi?" *İş ve İnsan Dergisi*, 2/1, (2015, Nisan). 39-57. https://www.researchgate.net/profile/Sait-Gurbuz/publication/283245538_Kusak_Farkliliklari_Mit_mi_Gercek_mi/links/578539470_8aec5c2e4e11a56/Kusak-Farkliliklari-Mit-mi-Gercek-mi.pdf
- Gürbüz, Sait - Şahin, Faruk. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2. Baskı. 2014. <https://doi.org/978-975-02-4455-1>
- Kırık, Ali Murat - Köyüstü, Sevdâ. "Z Kuşağı Konusunda Yapılmış Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi". *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6/2, (2018, Eylül). 1497-1518. <https://doi.org/10.19145/e-gifder.443304>
- Mercan, Nuray. "X, Y ve Z Kuşağı Kadınların Farklı Tüketim Alışkanlıklarının Modern Dünyada İnşa Edilmesi". *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2/1, (2016, Haziran). 59-70. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/792713>

- Metin, Selda - Kızıldağ, Duygu. "X ve Y Kuşaklarının Kariyer Beklentilerinin Farklılaşması: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14/40, (2017). 340-363. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/394630>
- Turak Kaplan, Berna. - Çarıkçı, İlker. H. "İş Dünyasında Jenerasyonlar: X, Y ve Z Jenerasyonları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme". *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4/1, (2018). 25-32. https://ibaness.org/bnejss/2018_04_01/04_Kaplan_and_Carikci.pdf
- O'Bannon, Gary. "Managing Our Future: The Generation X Factor". *Public Personnel Management*, 30/1, (2001, Mart). 97. <https://doi.org/10.1177/009102600103000109>
- Özen, Rabia Seda vd. "X, Y ve Z Kuşaklarının Kariyer Algılarına Yönelik Metafor Algıları Üzerine Bir Çalışma" *Business & Management Studies: An International Journal*, 8/5, (2020). 4333-4363. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i5.1561>
- Öztürk, Umut Can. Kariyerde kuşak vs toprak: kariyer algısında doğulan coğrafi konum ve kuşağın etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5/5, (2017), 155-166. <https://doi.org/https://doi.org/10.25272/j.2147-7035.2017.5.5.13>
- Pekel, Behçet. vd. "Z Kuşağı Öğrencilerinin İş Hayatı Kişilik Özelliklerinin ve İş Beklentilerinin Belirlenmesi: Ankara Üniversitesi Örneği". *Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 1/1, (2020). 1-9. <https://www.shkud.org/wp-content/uploads/2020/10/zkusagi-1.pdf>
- Süral Özer, Pınar vd. "Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, (2013). 123-142. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4780/65888>
- Taş, Hacı Yunus. vd. "Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri". *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7/13, (2017). 1031-1049. <https://doi.org/10.26466/opus.370345>
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Erişim 09 Mayıs 2022. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tolbize, Anick. "Generational Differences in the Workplace". *Research and Training Center on Community Living*, 5/2, (2008, Ağustos). 1-21. https://dwwashingtonllc.com/pdf/generational_differences_workplace.pdf
- Yıldırım, Sinem - Güvenç, Dilay. "'Z Kuşağı' Nın Çalışma Ortamı Beklentilerine İlişkin Bir Araştırma". *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10/1, (2020). 57-76. <https://hdl.handle.net/20.500.12619/96534>