



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Z KUŞAĞI ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ BAĞLAMINDA İŞ HAYATINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE VIEWS OF THE Z GENERATION STUDENTS ABOUT THE BUSINESS LIFE IN THE CONTEXT OF PERSONALITY

Öğr. Gör. Duygu DENİZ¹

Prof. Dr. Hatice Nilay GEMLİK²

ÖZ

Kişilerin içinde bulunduğu dönemin sosyo-ekonomik şartları, siyasi durum faktörleri, ortak beklentilerini şekillendirmekte veya benzer karakteristik özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum aynı dönemde yaşayan kişilerin kişilik yapılarına etki etmektedir. Her dönemin sosyo-ekonomik şartları ve çevre koşulları farklılık arz ettiğinden doğum tarihinin esas alındığı kuşaklararası sınıflandırmalar mevcuttur. Kuşaklararası sınıflandırmadan bir tanesi de Z kuşağıdır. İş hayatına atılmaya hazır halde ve bu dönemde üniversite eğitimi alan, teknoloji ile doğan genç nesil Z kuşak olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde Z kuşağındaki bir öğrencinin yetişkinlik sürecini şekillendirebilecek kişilik özelliklerinin keşfedilmesi kariyer yönelimi için önemlilik arz etmektedir. Bu nedenle çalışmada Z kuşağı sağlık yönetimi bölümü üniversite öğrencilerin kişilik özelliklerini keşfetmek ve iş hayatına yönelik görüşlerini almak amaçlanmaktadır. Nitel bir çalışma olarak, belirlenen amaç doğrultusunda, bir vakıf üniversitesinin sağlık yönetimi bölümünde öğrenim gören Z kuşağına ait öğrencilerle yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile odak grup görüşmesi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Z Kuşağı, Sağlık Yönetimi, Z Kuşağı Özellikleri, İş, Tercihler.

JEL Sınıflandırma Kodları: I10, I11, I12, I19.

ABSTRACT

The socio-economic conditions of the period in which people live, political situation factors shape their common expectations or reveal similar characteristics. This situation affects the personality structures of people living in the same period. Since the socio-economic conditions and environmental conditions of each period differ, there are intergenerational classifications based on the date of birth. Generation Z is one of the intergenerational classifications. The young generation who is ready to start business life and received university education in this period and born with technology is defined as the Z generation. Today, discovering personality traits that can shape the adulthood process of a student in the generation Z is important for career orientation. For this reason, the aim of the study is to discover the personality traits of the Generation Z health management department university students and to get their opinions on business life. As a qualitative study, in line with the determined purpose, a focus group interview was conducted with the students belonging to the generation Z who study in the health management department of a foundation university, using the semi-structured interview technique.

Keywords: Generation Z, Health Management, Characteristics of Generation Z, Job Preferences.

JEL Classification Codes: I10, I11, I12, I19.

¹ İstanbul Arel Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, duyugudeniz@gmail.com

² Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ngemlik@marmara.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The personality traits and perspectives of the Z generation, who have just entered the business world, are also evident in health institutions. Health management students are candidates to enter the business life as a manager in terms of the department they are studying. In this context, the study is to examine the views of the health management department students, defined as the Z generation, on business life in the context of their personality traits. The concept of generation, its differences, and especially the perception of business life of the Z generation and Z generation are mentioned. In the last part of the study, the results of the research on the personality traits of the Z generation students in the health management department are given.

Design/methodology/approach:

To talk about what to do to take advantage of the display design; "Is Generation Z in business-related facilities?" aspect. The universe of the study determines the Z generation health management of a foundation university located on the European side of Istanbul. Random sampling should be considered for sampling purposes. Participate in study, assortment in the field, observation and group sessions. A group interview was conducted with 7 people. It was analyzed with the content obtained during the interviews. Statements summarized as obtained information are tabulated.

Findings:

Open-ended questions were asked about the dimensions of risk taking, innovativeness, need for achievement, tolerance for uncertainty, self-confidence and locus of control in personality traits. Participants' self-confidence, perseverance, etc. related to the self-confidence dimension. way they were expressed. When the answers of the participants about the locus of control dimension, which defines the ability to make independent decisions, were examined, it was found that they mostly perceived the family effect as a restriction on freedom and associated it with stress. They defined the competitive environment in the business field as a threat. When the expressions are examined, it is understood that the participants need to achieve, emphasizing struggle and effort. Participants take risks; It has been associated with excitement, action and fun. It was also observed that the participants mostly emphasized the importance of acting logically in business life. There are also statements stating that it is necessary to protect personal interests.

Conclusion and Discussion:

Generation Z health management students have just started to take part in the business field and it is thought that they will shape the business life. Therefore, understanding their views on business life and learning their characteristics will enable higher performance output in the relevant business field. Most of the participants described themselves as self-confident and determined. The overlapping statements of the participants on the concept of innovation are rare. It has been frequently found that "family pressure" hinders the ability to make independent decisions. What is striking is that they associate risk-taking with excitement, action and fun. This can be seen as the personality trait of the Z generation. Taş et al. (2017: 1040) also emphasize that the Z generation works with a focus on entertainment. In addition, it has been observed that thoughts against uncertainty are parallel to risk taking. The participants included statements emphasizing the need to constantly strive and persevere. These statements of the participants coincide with the dimension of the desire to achieve success. Another striking statement is that their desire to obtain financial gain is limited. Participants were asked to give suggestions about business life. It has been observed that individual interests are at the forefront in the answers given to the question. Observing their individual interests brought to mind the desire to work independently. In addition, the observance of individual interests is another characteristic feature of the Z generation (Çiftçioğlu et al., 2019: 272; Altunbay and Bıçak, 2018: 132; Taş et al., 2017: 1040). Just as other Generations have unique characteristics and expectations for their business life, Generation Z also has unique characteristics that affect their approach to work. It is an important tool for maximizing the professional potential of students who are candidate employees with these unique features. For this reason, the study investigated the expectations and perceptions of the Z Generation health management students and revealed them within the framework of the determined dimensions. The study was limited to a single foundation university due to time constraints. It is necessary to define this situation as a limitation of the study and it is recommended to support it with new studies.

1. GİRİŞ

İnsanların doğum tarihi baz alınarak doğduğu dönemin sosyo-kültürel özelliklerinin etkisiyle birlikte ele alındığı sınıflandırmalar kuşaklararası sınıflandırma olarak tanımlanmaktadır. Refah seviyesi yüksek bir dönemde doğan bir bireyin savaş döneminde doğan bir bireyle deneyimleri aynı değildir. Aynı şekilde teknoloji döneminde doğan bir bireyin farklı deneyimleri, farklı bakış açılarının gelişebileceği sonucunu da doğurmaktadır (İnce, 2018: 106). Böylece farklı dönemlerde tecrübe edinen bireylerin sosyal değerlere ve iş hayatına bakış açıları da farklı olacaktır. Kuşakları tanımak, adlandırmak ve davranışları ile ilgili tahminlerde bulunmak özellikle iş hayatı için önemlilik arz etmektedir (İnce, 2018: 106). Şu anda, işyerlerine hâkim üç kuşak vardır. Bunlar – Bebek Patlaması, X Kuşağı ve Y Kuşağıdır (Tapscott, 2009). Z Kuşağı hem üniversiteye hem de iş yerlerine yeni girmeye başlamıştır. Dünyada Z kuşağı nüfusunun 2 milyardan fazla olduğu tahmin edilmektedir (McCrimble 2014). Türkiye’de ise 2018 verilerine göre, nüfusun % 24’lük kısmını Z Kuşağı oluşturmaktadır (www.dogrulukpayi.com, e.t. 07.06.2020). Dolayısıyla Z Kuşağının, önümüzdeki yıllarda iş dünyasını değiştirebileceği konusunda farklı fikirler vardır (Kirchmayer, 2018: 6019-6020).

İş dünyasına yeni giren Z kuşağının kişilik özellikleri ve iş hayatına dair bakış açısı sağlık kuruluşlarında da kendini gösterecektir. Sağlık yönetimi alanı öğrencileri, öğrenim görmekte oldukları bölüm itibarıyla iş hayatına, yönetici sıfatıyla girmeye aday kişilerdir (Ulusoy ve ark., 2014) ve bu nedenle yönetici adayı öğrencilerin iş hayatına dair algılarının incelenmesi önemlilik arz etmektedir.

Çalışmanın amacı, Z kuşağı olarak tanımlanan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri bağlamında iş hayatına dair görüşlerini incelemektir. Çalışmada kuşak kavramı, farklılıkları ve özellikle Z kuşağı ve Z kuşağının iş hayatı algısına değinilmiştir. Çalışmanın son bölümünde sağlık yönetimi bölümü Z kuşağı öğrencilerinin kişilik özellikleri araştırma sonuçları verilmiştir.

2. KUŞAK KAVRAMI, FARKLILIKLARI, Z KUŞAĞI ÖZELLİKLERİ

Kuşaklar, ortak deneyim ve hayat tecrübeleri ve ortak değerlerin şekillenmesi ile birbirine bağlıdır. Ancak her kuşağın farklı özellikleri mevcuttur. Çünkü nesil üyeleri gerçekten tekdüze sayılamayacak birçok farklı kader ve hayat kararı alıyor (Töröcsik vd., 2014: 24).. Aynı zamanda, bu seçimleri birleştirebilecek ve kuşakların birbirinden farklı özellikleri olduğu sonucuna varabilecek önemli değer ve ortak deneyimlerin oluşma eğilimi vardır ve kuşaklar arasındaki benzerlikler kuşakların kararları için bir çerçeve oluşturmaktadır (Töröcsik vd., 2014: 24).

Kuşak sınıflandırılması, tüm dünyada gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda sosyokültürel değişimler ve tarihsel aralıklara göre tanımlanmıştır. Sessiz kuşak (Geleneksel), Bebek Patlaması Kuşağı, X kuşağı, Y Kuşağı (İnternet Kuşağı), Z Kuşağı (Dijital Kuşak) ve Alfa Kuşağı dünya genelinde bilinen 6 gruptan oluşan kuşak sınıflandırılmasıdır (Kırpık, 2018: 38). Tablo-1 kuşakların farklılıklarını ve karakteristik özelliklerini göstermektedir.

Tablo-1. Kuşakların Farklılıkları ve Karakteristik Özellikleri

Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı	Alfa Kuşak
Uyumlu Pratik ve Akılcı	Otoriter İyimser ve Olumlu	Rekabeti Seven Dikkatli ve Şüpheli	Özgün ve Yaratıcı Umut vaat eden, Güvenli	Derin duygu ve Düşünce, Sürekli Çevrimiçi	İleri teknoloji kullanımı
Karakteristik Özellikleri					
Otoriteye itaat, Ahlak kurallarına yüksek bağlılık,	Otoriteye şüpheli yaklaşım, Kurallara bağlı,	Otoriteye şüpheli yaklaşım, Akılcı ve Duygusal dengeyi sağlayan,	Otoriteye karşı güvensizlik, Kendine güvenen, Açıkça fikrini söyleyebilen,	Teknolojiye bağımlı, Sürekli çevrimiçi, Yaratıcı,	Eğitilmiş nesil, Yapay zekâ ile iletişimde, Zengin,

Disipliner, Kuralcı uyumlu	ve	Akılcı, Hırslı, Bencil Nesil	ve	Değişim farklılıklara uyumlu, Bağımsız Yaratıcı eğilimi yüksek	ve	gerçekçi, bilinci olan Sonuç odaklı, teknolojiye farklı olma sorumluluk üstlenme ihtiyacı	ve	sosyal yatkın isteği	Küresel düşünebilme, Aceleci ve sabırsız, Birkaç konuyla eş zamanda ilgilenme, yalnız yaşama isteği	Materyalist
----------------------------------	----	------------------------------------	----	---	----	---	----	----------------------------	--	-------------

Kaynak: (Kırpık, 2018: 39; Csobanka, 2016: 66; Kayıkçı ve Bozkurt, 2018: 56).

“Facebook nesli”, “Dijital nesil” olarak da adlandırılan, Z kuşağına daha yakından bakıldığında, bugünün 14-25 yaş aralığındaki bireyleri tanımladığı görülmektedir (Csobanka, 2016). Bilgi iletişim cihazları ile dolu bir dünyada doğan Z kuşağının, öğrenme ve yaşam alışkanlıklarına ilişkin değişiklikler olacağı vurgulanmaktadır (Csobanka, 2016).

Prensky 2001 yılında yaptığı bir çalışmada, çarpıcı bir değişimin olacağı ve Z kuşağının dijital dili etkin kullanacağını vurgulamıştır. Yapılan bir diğer araştırmaya göre, Z kuşağına yönelik bazı bulgular şu şekilde sıralanmıştır:

1. Önceki nesillerde olduğu gibi güçlü aile ilişkilerine sahip değillerdir,
2. Akıllılardır, ancak duygusal zekaları az gelişmiştir,
3. Kişilik daha narsistik hale gelir: temel amaç “dijital ayak izlerini” başkaları için bırakmak - sadece küresel ilgiyi kullanmak,
4. Görsel düşünme baskındır, bu yüzden hayal gücü ve yaratıcılık ikinci sıradadır,
5. Z kuşağının birçok temsilcisi kronik uyku yoksunluğundan muzdariptir, çünkü hiçbir şeyi kaçırmak istemezler (Facebook vb) (Petry, 2014).

Z kuşağının kişilik özelliklerinin iş hayatı algısını nasıl etkilediği çalışmanın problem sorusunu oluşturmaktadır. Bir sonraki başlıkta Z Kuşağının iş hayatı algısı incelenecektir.

3. Z KUŞAĞI VE İŞ HAYATI

Z kuşağının kişilik özellikleri, iş hayatına bakış açısı, iş algısı üzerine çalışmalar mevcuttur. 2014 yılında Z kuşağının iş yeri tercihleri üzerine bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, Z kuşağı için sürekli ilerleme, daha fazla para kazanma ve anlamlı çalışma fırsatlarının önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Schwabel 2014). Kirchmayer ve Fratričová'nın (2017) yaptığı bir çalışmaya göre, Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin iş hayatından beklentileri içerisinde iş-yaşam dengesi olduğu belirtilmiştir. Sidorcuka ve Chesnovicka'nın (2017) yaptığı çalışmaya göre, Z kuşağı çalışanlarının yaşam boyu iş aramadıkları, belirli değerlerini ortaya koydukları, esnek çalışma saatleri ve bireyselliklerinin uygulanabileceği esnek işler açısından ihtiyaçlarını karşılayan işveren, şirket itibarı, yenilikçilik, değişim hızı, eğitim ve tanıtım geliştirme platformu ve özel yan haklardan etkilendiği sonucu çıkmıştır.

Z Kuşağı öğrencilerinin çalışma tercihlerini belirleyen bir çalışmada, Özkan ve Solmaz (2015), katılımcıların ekonomik geleceklerini güvence altına almanın gerekli olduğunu düşündüklerini bulmuştur. Benzer şekilde Iorgulescu (2016), Z kuşağının finansal güvenceye güçlü bir ihtiyaç duyduğu sonucunu bulmuştur. Tulgan (2013), Z kuşağının gelecek konusunda şüpheli olduğunu ve bu nedenle daha temkinli, daha az talep kâr olabileceğini ve düşük beklentiler; ancak yeni fikirlere açık, esnek ve pragmatik oldukları sonucunu bulmuştur (Hampton ve Keys, 2017: 113). Fransa'da yapılan bir diğer çalışmada ise sonuçlar; Z kuşağı bireylerin, bir şirkette çalışma faaliyetinden bahsederken “acımasız, vahşi orman, sıkıcı” sözcüklerini vurguladıkları görülmektedir (Taş ve ark., 2017: 1039-1040).

Önceki kuşaklara nazaran Z kuşağı gençlerinin, her istediklerine daha kolay ulaşma imkânı vardır. Bu durum elde ettiklerinin değerini kolayca yitirmesine de sebep olmaktadır. Z kuşağı gençleri bu nedenle yoğun çalışma ortamlarında eğlenmekten vazgeçmemeyi tercih etmektedir. Bu özellik olumsuz gibi düşünülse de sağlıklı

yaklaşım şekilleriyle iş ortamına olumlu katkısı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Z kuşağının bu özelliği, iş sahasında daha eğlenceli ve risk almaya açık bir ortam yaratabilmektedir (Taş ve ark., 2017: 1039).

4. MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın amacı birkaç yıl sonra mezun olup iş hayatına atılacak olan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin kişilik özelliklerini incelemektir. Kişilik özelliklerini incelemeye yönelik 6 alt boyuttan faydalanılmaktadır (Uygun vd., 2012). Risk alma, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı, belirsizliğe tolerans, kendine güven ve kontrol odağı olmak üzere alt boyutları sınıflandırmak mümkündür (Uygun vd., 2012). Belirtilen değişkenler kapsamında, öğrencilerin kişilik özellikleri çerçevesinde işle ilgili düşüncelerini anlamaya yönelik belirlenen çalışmanın temel sorusu; “Z Kuşağı sağlık yönetimi öğrencilerinin kişilik özellikleri bağlamında iş hayatı ile ilgili görüşleri nelerdir?” olarak tanımlanmıştır.

4.1. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini İstanbul Avrupa yakasında bulunan bir vakıf üniversitesinin Z kuşağı sağlık yönetimi bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem amaçlı rasgele örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiştir (Baltacı, 2018:246).

4.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma, saha araştırması odaklı, gözlem ve odak grup görüşmesine dayanmaktadır. Görüşmeler çevrimiçi ortamda, yarı yapılandırılmış form ile gerçekleştirilmiştir. Bir vakıf üniversitesinin sağlık yönetimi bölümü öğrencileri içerisinde Z kuşağı dönemi içerisinde olan öğrencilerin listesi çıkarılmış ve eposta aracılığıyla katılım kriterini sağlayan öğrencilere araştırma hakkında bilgi verilerek görüşmeye katılımları için onay alınmıştır. Görüşmeyi kabul eden 7 kişi ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Odak grup görüşmesi, söylemlerde anlam kaybı olmaması adına katılımcılardan sözlü onay alınarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmenin süresi yaklaşık 50dk ila 1saat arasında sürmüştür.

Araştırma soruları şu şekilde sıralanmıştır (Eryılmaz ve Dirik, 2016; Aksel ve Bağcı, 2016): . Risk alma, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı, belirsizliğe tolerans, kendine güven ve kontrol odağı

- Kişiliğinizi tanımlayabilecek ifadeler (sözcükler) nelerdir? (Risk alma, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı, belirsizliğe tolerans, kendine güven ve kontrol odağı)
- İleride kazanmak istediğiniz aylık ortalama gelir düzeyi ile ilgili ne söyleyebilirsiniz? (başarıma ihtiyacı)
- Risk almak sizin için ne ifade ediyor? (Risk alma)
- Hayatınızla ilgili kararlarda ailenizin etkisi nedir? (
- Hayatınızla ilgili kararlarda arkadaşlarınızın etkisi nedir? (kontrol odağı)
- Mezun olduktan sonra hangi sektörde çalışmak istiyorsunuz? (yenilikçilik, başarıma ihtiyacı)
- Gelecekteki iş hayatınızda kendinizi hangi konumda görüyorsunuz? (başarıma ihtiyacı, belirsizliğe tolerans, kendine güven)
- Bulduğunuz iş sahasında fırsatlarınız ve tehditlerinizin neler olduğunu düşünüyorsunuz? Bu düşüncelerinizle ilgili planlarınızı paylaşır mısınız? (belirsizliğe tolerans, kendine güven)
- İş hayatında başarılı olabilmek adına ne tür öneriler verirsiniz? (başarıma ihtiyacı)

4.3. Verilerin Analizi

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Katılımcılar, gizlilik esasına dayanılarak, Katılımcı-1, Katılımcı-2, Katılımcı-3 vb. şeklinde kodlanmıştır. Elde edilen veriler söylem sayısı ve söylem yüzdesi olarak temalar doğrultusunda tablolştırılmıştır. (Gemlik ve ark., 2019: 149).

5. BULGULAR

Araştırmanın bulgularında öncelikle görüşmeye katılan öğrencilerle ilgili demografik bilgilere yer verilmiştir. Ardından öğrencilerin kişilik özelliklerine ve gelecek dönemdeki iş hayatına yönelik düşüncelerini değerlendirmeye yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durum
Katılımcı-1	Erkek	19	Üniversite	Bekâr
Katılımcı-2	Kadın	20	Üniversite	Bekâr
Katılımcı-3	Kadın	20	Üniversite	Bekâr
Katılımcı-4	Kadın	19	Üniversite	Bekâr
Katılımcı-5	Kadın	20	Üniversite	Bekâr
Katılımcı-6	Kadın	19	Üniversite	Bekâr
Katılımcı-7	Kadın	20	Üniversite	Bekâr

Görüşülen katılımcılardan %85.7'si kadın, % 14.2'si ise erkektir. Ayrıca % 57.1'i 20 yaşındayken %42.8'i ise 19 yaşındadır.

Çalışmanın sorunsallarına yönelik öğrencilerin verdikleri cevaplar üzerine belirlenen temalar tablolar halinde bulgular ve yorumlar olarak şu şekildedir;

Tablo 2: Katılımcıların kendi kişiliklerini tanımladıkları ifadeler

Katılımcıların kendi kişiliklerini tanımladıkları ifadeler	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Dışa dönük	4	%57.14
Girişken	2	%28.57
Açık sözlü	2	%28.57
Realist	2	%28.57
Çok yönlü düşünebilme becerisi	1	%14.28
Azimli	1	%14.28
Utangaç	1	%14.28
Özgüveni yüksek	1	%14.28
Yenilikçi	1	%14.28

Katılımcılar 'dışa dönük, girişken, açık sözlü, realist, azimli, özgüveni yüksek, yenilikçi ve utangaç' gibi sözcükleri daha çok kullanmışlardır. Görüşmelerden elde edilen veriler kodlandığında, en belirgin özelliğin "dışa dönüklük" olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların ileride kazanmak istedikleri aylık ortalama gelir düzeyi ile ilgili düşünceleri

Katılımcıların ileride kazanmak istedikleri aylık ortalama gelir düzeyi	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
---	-----------------	----------------

Orta gelir	5	%71.42
Yüksek gelir	2	%28.57

Katılımcıların verilen cevaplarda bir standart oluşturdukları görülmektedir. Bu standardın bölümle ilgili beklentileriyle paralel olduğu düşüncesi görüşmede yer almaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların ‘Risk Almak’ ile ilgili düşünceleri

Katılımcıların ‘Risk Almak’ ile ilgili düşünceleri	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Risk almak heyecanlı, aksiyonlu ve eğlencelidir.	4	%57.14
Risk almak streslidir.	3	%42.85
Risk almak sınırları aşmaktır ve başarıyı getirir.	2	%28.57
Risk almak azimle beraber gereklidir.	1	%14.28

Katılımcıların risk almayı heyecan, aksiyon ve eğlence ile bağdaştırdıkları da görülmektedir (%57).

Tablo 5: Katılımcıların kendi hayatlarıyla ilgili aldığı kararlarda ailenin etkisi ile ilgili düşünceleri

Katılımcıların kendi hayatlarıyla ilgili aldığı kararlarda ailenin etkisi ile ilgili düşünceleri	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Aile etkisinin özgürlüğü kısıtlaması	5	%71.42
Aileye bağlı olmanın stresli olması	3	%42.85
Ailenin alınan kararlara saygı duyması	2	%28.57
Aile etkisinin olağan bir durum olması	1	%14.28

Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında aile etkisini bağımlılık olarak tanımladıkları (%71.42) ve bu durumun kendilerinde stres yarattığı görülmektedir (%42.85). Ayrıca bazı ifadelerde ise kendi planlarının ve kararlarının ön planda olabileceğini belirten açıklamalar da mevcuttur. Cevaplar incelendiğinde katılımcıların yaşlarının etkisinin de olduğu düşünülerek bağımsız karar alma durumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu durumdan şikâyetçi olan, aile etkisini baskı olarak ifade eden ve özgürlüğün kısıtlanması ile aile etkisini bağdaştıran ifadelerle sıklıkla rastlanmıştır.

Tablo-6: Katılımcıların kendi hayatlarıyla ilgili aldığı kararlarda arkadaşlarının etkisi ile ilgili düşünceleri

Katılımcıların kendi hayatlarıyla ilgili aldığı kararlarda arkadaşlarının etkisi ile ilgili düşünceleri	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Arkadaş etkisinin olmayacağı düşüncesi	5	%71.42
Arkadaş etkisinin ön planda olacağı düşüncesi	3	%42.85

Katılımcıların cevaplarına bakıldığında arkadaş etkisinin arka planda kaldığı görülmektedir (%71.42). Arkadaş etkisinin ön planda olabileceği vurgularına da rastlanmıştır (%42.85).

Tablo 7: Katılımcıların gelecek iş hayatında çalışmak istedikleri alan ile ilgili düşünceleri

Katılımcıların gelecekteki iş hayatında olmak istedikleri konum	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Sağlık Hizmetleri Sektörü	7	% 100
Bilişim Hizmetleri Sektörü	3	%42.85
Eğitim Sektörü	1	% 14.28

Katılımcıların varsa farklı iş sahalarını neden tercih edecekleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Sağlık yönetimi bölümü okumaları nedeniyle tümünden gelen ortak cevap 'Hastane Yöneticisi' olmak idi (%100). Katılımcıların kariyer planlamasında iki seçeneğinin olduğu da görülmektedir (%42.85). Ayrıca bilişim sektörünün fırsat olduğu düşüncesine de yer vermişlerdir (%14.28).

Tablo 8: Katılımcıların gelecek iş hayatında kendilerini görmek istedikleri konum ile ilgili düşünceleri

Katılımcıların gelecekteki iş hayatında olmak istedikleri konum	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Hastane Yöneticiliği konumunu istemeleri	6	%85.71
Kararsız duruş sergilemeleri	2	%28.57
Bir düşüncelerinin olmaması	1	% 14.28

Görüşmelerden elde edilen verilere göre kendinden emin ifadeler olduğu gözlenmiştir (%85.71). Bu durum özgüven boyutuna uyum sağlamaktadır. Ancak kararsız ifadeler yer veren katılımcıların olduğu da gözlenmiştir (%28.57). Ayrıca yöneticiliği elde etmenin zor olduğu ifadeler de yer verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların bulunduğu iş sahasında fırsatları ve tehditleri ile ilgili düşünceleri

Katılımcıların bulunduğu iş sahasında fırsatları ve tehditleri ile ilgili düşünceleri	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Sıkı rekabet ortamının tehdit olduğu düşüncesi	7	% 100
Çaba ve azmin tehditlerin üstesinden gelmede fayda sağlayacağı düşüncesi	6	% 85.71
İş hayatının sürekli bir savaş hali olarak tanımlanması ve avantaj olarak görülme düşüncesi	4	% 57.14
Kişisel çıkarları düşünmenin tehditlerin üstesinden gelmesini sağlayacağı düşüncesi	3	% 42.85
Herkesin yükselmek istemesinin tehdit olduğu düşüncesi	3	% 42.85
Sosyal ağ oluşturmanın avantaj olduğu düşüncesi	2	% 28.57
	1	% 14.28

Katılımcıların çoğu benzer şekillerde mücadele etmenin önemli ve keyifli olduğunu vurgulayan nitelikte ifadeler yer vermiştir (%85.71). Görüşmeden elde edilen verilere göre katılımcılar, azim ve çabanın önemli olduğunu vurgulamış ve başarıya ihtiyacı boyutuna uyum sağlamışlardır. Ayrıca iş sahasındaki rekabet ortamını tehdit olarak tanımlamışlardır (%100). İfadeler incelendiğinde katılımcıların başarıya ihtiyacı olduğu, mücadele ve çabalamayı vurgulamalarından anlaşılmaktadır.

Tablo 10: Katılımcıların başarılı bir iş hayatı için verdikleri öneriler

Katılımcıların başarılı bir iş hayatı için verdikleri öneriler	Söylem Sayıları	Söylem Yüzdesi
Çaba ve azmetmenin başarı getireceği önerisi	6	%85.71
Mantıkla hareket etmenin başarı getireceği önerisi	4	%57.14
Kişisel çıkarları gözetmenin başarı getireceği önerisi	3	%42.85
Fırsatları görebilmenin başarı getireceği önerisi	2	%28.57
Sürekli yükselmeyi istemenin başarı getireceği önerisi	1	%14.28

Katılımcıların ifadelerinde çoğunlukla azim ve çaba vurgusu olduğu göze çarpmaktadır (%85.71). İş hayatında mantıkla hareket etmenin önemine vurgu yaptıkları da gözlenmiştir (%57.14). Ayrıca kişisel çıkarları korumanın gerekli olduğunu belirten ifadelere de yer verilmiştir (%42.85). Kendine zaman ayırmanın önemli olduğunu ve işini gerçekten sevmenin önemli olduğunu vurgulayan ifadelere de yer verilmiştir.

6. SONUÇ

Kişilik özelliklerinde risk alma, yenilikçilik, başarıya ihtiyacı, belirsizliğe tolerans, kendine güven ve kontrol odağı boyutlarına yönelik açık uçlu sorular sorulmuştur. Katılımcıların kendilerini özgüvenli, azimli vb. şekilde ifade etmeleri kendine güven boyutuyla örtüşmektedir. Katılımcıların yenilikçilik boyutuyla örtüşen ifadelerine az rastlanılmakta olup, Bazı katılımcıların bölümü dışında bir yenilik arama isteği olduğu gözlenmiştir. Bağımsız karar verebilme becerisini tanımlayan kontrol odağı boyutu ile ilgili katılımcıların cevapları incelendiğinde çoğunlukla aile etkisini özgürlüğü kısıtlama olarak algıladıkları ve stresle bağdaştırdıkları gözlenmiştir. Dikkat çeken husus, risk almayı heyecan, aksiyon ve eğlence ile bağdaştırmalarıdır. Bu durum Z kuşağının kişilik özelliği olarak karşımıza çıkabilmektedir. Taş ve arkadaşları (2017: 1040), Z kuşağının eğlence odaklı çalıştığını da vurgulamaktadır. Ayrıca belirsizliğe karşı düşüncelerinin risk alabilme ile paralel olduğu gözlenmiştir.

Genel olarak katılımcılar, sürekli çabalamak ve azmetmek gerektiğini vurgulamışlardır. Katılımcıların bu özelliği başarı elde etme isteği ile ilişkilendirilebilmektedir. Dikkat çeken diğer bir husus ise katılımcıların maddi kazanç elde etme isteklerinin sınırlı olması sonucudur. Katılımcılardan iş hayatı ile ilgili öneri vermeleri istenmiştir. Soruya istianeden verdikleri cevaplarda bireysel çıkarların ön planda olduğu gözlenmiştir. Bireysel çıkarlarını gözetmeleri bağımsız çalışma isteği ile örtüşmektedir. Ayrıca bireysel çıkarların gözetilmesi Z kuşağının diğer bir karakteristik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Çiftçioğlu ve ark., 2019: 272; Altunbay ve Bıçak, 2018: 132; Taş ve ark., 2017: 1040).

Diğer Kuşaklarda olduğu gibi, Z Kuşağı da işe yaklaşımlarını etkileyen kendine özgü özelliklere sahiptir. Bu özelliklerin keşfi öğrencilerin mesleki potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaya yardımcı olmaktadır. Bu nedenle çalışma Z Kuşağı sağlık yönetimi öğrencilerinin beklentilerini ve işe yönelik algılarını ortaya çıkarmıştır. Çalışma zaman kısıtı nedeni ile tek bir vakıf üniversitesi ile sınırlı kalmıştır. Bu durumu çalışmanın kısıtı olarak tanımlamak gerekmektedir. Z kuşağı sağlık yönetimi öğrencileri iş sahasında yeni yeni yer almaya başlamıştır. Dolayısıyla kavramsal ve deneysel açıdan daha ayrıntılı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmanın da sonuçları doğrultusunda Z Kuşağı sağlık yönetimi öğrencilerinin iş algıları ve beklenti düzeyleri, karakteristik özellikleri, iş hayatına yönelik motivasyon kaynaklarının neler olduğu gibi konularda kapsamlı araştırmaların yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Z Kuşağı, iş hayatını şekillendirecektir. Bu yüzden onların iş hayatına yönelik görüşlerini anlamak ve onların karakteristik özelliklerini öğrenebilmek, ilgili iş sahasında daha verimli ve etkili çıktılarının alınabilmesini sağlayacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar makalede eşit katkı oranına sahiptir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Yoktur.

Çatışma Beyanı: Çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Baltacı A. Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2018;7:231-274.
- Csobanka E. (2016). The Z Generation. Acta Technologica Dubnicae. 6. 10.1515/atd-2016-0012.
- Çiftçiöğlü BA, Katircioğlü S, Mutlu M. Z Kuşağının İş Hayatından Beklentileri: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. TURAN-SAM 42:271-281
- Gemlik HN, Saruhan E, Arslanoğlü A. Yaşlı Hastaların Yaşlı Dostu Hastanelerden Beklentileri Üzerine İçerenköy Bayındır Hastanesi'nde Nitel Bir Araştırma. Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi. 2019; 3(5):144-156.
- Gerek S, Kurt AA. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümlerinde Ekonomi Okuryazarlığına İlişkin Göstergeler. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2010;9(1):87-97.
- Ghura SA. A Qualitative Exploration of the Challenges Organizations Face while Working with Generation Z Intrapreneurs, Amarpreet Singh Ghura A Review of Recent Literature. National Bureau of Economic Research. 2017;3(2):105-114.
- Hampton DC, Keys Y. Generation Z Students: Will They Change Our Nursing Classrooms?. Journal of Nursing Education and Practice. 2017;7(4):111-115.
- <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiye-de-genc-nufus-yonetimde-temsil-edilmiyor>, erişim tarihi: 07.06.2020.
- Iorgulescu MC. Generation Z and Its Perception of Work. Cross-Cultural Management Journal. 2016;8:47-54.
- Karabulut AT. Personality Traits on Entrepreneurial Intention. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2016;229:12-21.
- Kaya F. Yorumsuz Yaklaşımda Anlama Kavramının Önemi ve Pozitivizm Eleştirisi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2019;11(22):272-280.
- Kerr SP, College W, Kerr WR, Xu T. Personality Traits of Entrepreneurs: A Review of Recent Literature. Harvard Business School. 2017: 18-047.
- Kırpık G. Z Kuşağının Girişimcilik, Profesyonellik ve Liderlik Niyeti Üzerine Bir Araştırma: Kahta Örneği. 2. Uluslararası GAP İşletme Bilimler ve Ekonomi Kongresi, 2018.
- Kirchmayer Z, Fratričová J. On the Verge of Generation Z: Career Expectations of Current University Students, Education Excellence and Innovation Management through Vision. 2020;1575-1583.
- Koca Ballı Aİ, Üstün F. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine Katılanlar Üzerine Bir Çalışma. Business & Management Studies: An International Journal. 2019;7(1):308-326.
- McCrinkle M. 2014. The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations, 3rd ed.
- Papulová Z, Papula J. Entrepreneurship in the Eyes of the Young Generation. Procedia Economics and Finance. 2015;34:514 – 520.
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. On the Horizon. 2001;9(5):1-6.
- Schwabel D. Gen Y and Gen Z Global Workplace Expectations Study. Online (2014), <http://millennialbranding.com/2014/geny-genz-global-workplace-expectations-study/>, erişim tarihi: 01.06.2020
- Sidorcuka I, Chesnovicka A. Methods of Attraction and Retention of Generation Z Staf. CBU International Conference Proceedings. Prague, 2017;5:807-814.
- Tapscott, D. (2009). Grown up digital, how the Net Generation is changing your world. McGraw-Hill Professional, New York, NY.

- Taş H, Demirdöğmez M, Küçükkoğlu M. Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 2017;7(13):1033-1048.
- Townsend DM, Hunt RA, McMullen JS, Sarasvathy SD. Uncertainty, Knowledge Problems, and Entrepreneurial Action. Academy of Management Annals. 2018;12(2):659-689.
- Töröcsik M, Szűcs K. How Generations Think: Research on Generation Z. Acta Universitatis Sapientiae, Communicatio. 2015;1:23-45.
- Ulusoy H, Tosun N, Aydın JC. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2014;1:1-8.
- Uygun M, Mete S, Güner E. Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi. 2012; 4(2).
- Yalçın M, Kayıkçı A, Bozkurt K. Dijital Çağda Z ve Alpha Kuşağı, Robotlar ve Turizmde Yapay Zeka Uygulamaları. Sosyal Bilimler Metinleri. 2018;1:54-64.
- Z Öztürk, İlman EZ. Sağlık Yönetimi ve İşletmeciliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenleri ile Beklenti ve Motivasyon Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2015;8(1):71-93.