

Pandemi Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin İş Yaşamından Beklentilerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Mesut ÖZTIRAK*, Murat Adil SALEPÇIOĞLU**

Öz

Bu çalışmanın amacı COVID-19 sürecinde Y ve Z kuşaklarının iş yaşamından beklentilerinin demografik özellikler açısından incelenmesidir. Y ve Z kuşağında olan üniversite öğrencileri, bu kuşakların özellikleri, tecrübeleri, oluşumlarını etkileyen faktörler, farklılıkları, iş yaşamından beklentileri ve salgının etkisi literatür taraması yapılarak nicel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmanın analiz bölümü için Y ve Z kuşağındaki üniversite öğrencisi bireyler hedef kitleyi oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemiyle anket formları 627 kişiye ulaştırılmıştır. Çalışmada öğrencilerin ideal yönetici, karar verme biçimi, takım çalışması, çalışmak istenen kurum ve motivasyon gibi beklentilerinin çeşitli demografik ve kategorik değişkenlere göre anlamlı farklılar gösterip göstermediğinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma durumu gibi demografik değişkenlere yer verilmiştir. Bunun yanında, katılımcıların bölümü severek okuma durumu, okudukları üniversite türü, çalışma durumu, okudukları sınıf, aile ile birlikte yaşama durumları ve ebeveyn mesleklerine göre de işten beklentilerinin değişip değişmediği incelenmiştir. Hipotezlerin incelenmesi amacıyla bağımsız örneklem T testi ve tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, COVID-19 döneminde kurumların Y ve Z kuşağında bulunan kişilere göre çalışma koşullarını ve kurum kültürlerini değiştirmeleri ve geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamından Beklenti, Kuşaklar, Y Kuşağı, Z Kuşağı, COVID-19

Examining the Expectations of University Students From Business Life in Terms of Demographic Characteristics During the Pandemia

Abstract

The aim of the study is to examine the expectations of generations Y and Z from business life in terms of demographic characteristics during the COVID-19 process. In this study university students in the X and Y generations, the characteristics of these



Özgün Araştırma Makalesi (Original Research Article)

Geliş/Received: 24.11.2020

Kabul/Accepted: 14.02.2021

DOI: <https://dx.doi.org/10.17336/igusb.783564>

* Doktora Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: mesutoztirak@stu.aydin.edu.tr **ORCID** <https://orcid.org/0000-0003-4828-7293>

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü; İAÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kalite Yönetimi ve KGS Anabilim Dalı Başkanı, İstanbul, Türkiye. E-posta: muratsalepcioglu@aydin.edu.tr **ORCID** <https://orcid.org/0000-0003-0280-9615>

generations, their experiences, the factors that affect their formation, differences, expectations from business life and the effect of the pandemic were examined by using the quantitative analysis method with literature review. The sample of the study is university students in the Y and Z generations for the analysis part. The data was collected from 627 participants using convenience sampling. The study aims to analyze whether students' expectations such as ideal manager, decision-making style, teamwork, institution to work and motivation differ significantly according to various demographic and categorical variables. Independent sample T test and ANOVA were used to examine the hypotheses. Findings showed that students' expectations from business life were significantly affected by demographic characteristics during the COVID-19, therefore, organizations should change and improve their working conditions and corporate cultures according to people in the Y and Z generations.

Keywords: Expectations from Business Life, Generations, Generation Y, Generation Z, COVID-19.

1. Giriş

Değişim, yaşamın önemli bir parçası olmuştur. Teknoloji, bilim, kültür, ekonomi, siyaset ve sanat gibi birçok alanda meydana gelen bu değişim, bireyleri, şirketleri, toplumları, aile kurumlarını ve sosyal ilişkileri hatta iş, dinlenme ve eğlence anlayışını bile etkilemiştir. Dolayısıyla, değişim insan hayatının bir gerçeğidir. Özellikle, genç kuşakların talep ve ihtiyaçlarındaki kesintisiz değişiklikler, yöneticilerin kurumlarını yüksek rekabet ortamında ayakta tutmak için değişikliklere uyum sağlamaları zorunlu kılmıştır (Akkaya ve Tabak, 2020:1). Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, 21. yüzyılın "bilgi çağı" olarak nitelendirilmesini sağlamıştır. Bu gelişmeler ışığında yeni nesil kavramları ortaya çıkmıştır. Nesiller farklı özelliklere sahiptir bu yüzden şirketler sistemlerini yeni nesillere göre güncellemek zorundadır.

Dünyadaki üretim farklılıkları, değişimler ve dönüşümler nedeniyle şirketler mevcut insan sermayesini içeride tutabilmek için bu değişime ve gelişme uyum sağlamak zorundadır. Bu nedenle zamanla şirketler hedefler koymaya, stratejiler geliştirmeye ve yönetim anlayışlarına ve çalışma tarzlarına göre hareket etmeye başlamaktadır.

Şirketler değişen kuşak farklılıkları, kuşakların özellikleri ve beklentilerine yönelik olarak gerek yönetim tarzlarını gerek organizasyon yapılarını, gerekse yönetici-çalışan ilişkilerini gözden geçirmeli ve düzenlemelidirler. Şirketler eskiden günümüze dek gelen ve halen devam eden üretim düşünceleri ile yeni bir şeyler ortaya koyamayacağı gibi, personellerini de bu eskiden gelen klasik yönetim düşüncesi ile yönetmeleri pek mümkün olmayacaktır. Karşımızdaki müşterilerin şirketin üretmiş olduğu mal ve hizmetten beklentileri değişiyorsa, üretime katkı sağlayan en önemli varlık olan insanın da şirketten beklentisi değişim gösterecektir.

Demografik özelliklerin iş yaşamından beklentileri etkilediği öngörüsüyle yapılacak bir ön değerlendirmede, "sosyo-ekonomik süreçlerin küreselleşme ile birlikte ön plana çıkan Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin önemini de belirginleştirmekte olduğunu" ifade edebiliriz. Bu çerçevede Y veya Z jenerasyonunun, organizasyonlardaki stratejik İKY süreçleri üzerinde etkilerinin olacağını ve her bir kuşağın, yeni bir stratejik İK anlayışı ile ele alınması gerektiğini belirtebiliriz (Çanakçıoğlu ve Salepçioğlu, 2019:10).

Şirket sahipleri ve yöneticileri, şirketlerini daha ileriye taşıyabilmeleri, çalışanlarını ve potansiyel yeni çalıştıracak oldukları personelleri bünyesine katıp, motive olmalarını sağlamaları ve çalışanların bağlılıklarını, devamlılığını sağlayabilmeleri için kuşakları anlamalı, hangi kuşağın ne beklentisi olduğunu, özelliklerini, nasıl mutlu

olduklarını bilmeli, iletişim yönetimini doğru yapmalı, farklılıkları doğru yönetmeli ve bu farklılıklarını tespit ederek kriz ve çatışmaya neden olmadan çözümler getirmelilerdir. (Adıgüzel vd., 2014: 170).

Farklı kuşaklara mensup olan bireylerin farklı davranışsal ve kişisel özellikler göstermektedir. Bu bilgiler ışığında, bu çalışmanın amacı, COVID-19 döneminde (Mart-Temmuz 2020) Y ve Z kuşağında yer alan üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine göre iş yaşamından beklentilerinin araştırılmasıdır. Bu doğrultuda, katılımcıların iş yaşamından beklentileri ideal yönetici, karar verme biçimi, takım çalışması yatkınlığı, çalışmak istenen kurum ve motivasyon boyutları bağlamında genel olarak Y ve Z kuşaklar sınıflandırmasına ve bir takım demografik özelliklere göre incelenmiştir. Literatürde COVID-19 sürecinde söz konusu ilişkileri inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kuşak Kavramı

Kuşak "*Aynı yıllarda doğan kişilerin, aynı süreçteki olaylarla birlikte yaşayan, her biri benzer problemleri, benzer tecrübeleri, mutlulukları yaşamış gruplardır*" (Türk Dil Kurumu, 2020). Bu tanıma göre, aynı kuşaktaki bireylerin benzer duyguları, düşünceleri paylaşmasındaki en önemli sebep toplumsal ve kültürel açıdan aynı topluma mahsup kişilerin ortak tecrübeleridir. Bununla birlikte, farklı toplumsal yapı, coğrafya ve kültüre mensup kişiler, kuşakların özellikleri açısından da farklılık gösterebilmektedir.

Keleş (2011: 129) kuşaklar arasında bireylerin kişilik ve karakter özellikleri, iş hayatındaki deneyimleri, iş hayatına ve sosyal hayata olan bakış açıları ve beklentileri açısından farklılıklara rastlandığını belirtmiştir. Ayrıca bu konunun hayatın değişim ve dönüşüme olan bağlılığıyla da örtüştüğünü ifade etmiştir. Bu bağlamda mevsimin, doğanın, çevrenin değişmesi gibi kuşakların da değişimi ve dönüşümü kaçınılmaz olmaktadır. İnsanlar değişen varlıklardır içerisinde bulunmuş oldukları sisteme adapte olmak, sistemden geri kalmamak ve uyum sağlamak amacıyla bir süre duygusal zorluklar yaşasa da, insanoğlu içerisinde bulunduğu ortam ve koşullara bir süre sonra uyum sağlayabilmektedir. Bu yüzden değişen aile yapısı, teknoloji, iletişim tercihleri, liderlik beklentileri, eğitim, iş ve sosyal özelliklere bağlı olarak yaşama kendini adapte etmek zorundadır. Kuşaklar arasındaki farklılıklar da işte bu yüzden önemli bir araştırma konusu olmaktadır. Yapılan çeşitli çalışmalar sonucunda kuşaklar özelliklerine göre sınıflandırılmaktadır. Ayrıca her kuşak yaşadığı dönemin sosyolojik, ekonomik ve politik bakışlarını meydana getirmektedir. Benzer özelliklere sahip bireylerin birer kuşak olarak isimlendirildiği bu zaman aralıkları literatürde "döngü" olarak tanımlanmaktadır (Konakay ve ark, 2015: 216). Her bir dönüş 20-22 sene devam etmektedir ve insan yaşamını içine alan 80-90 senelik büyük bir döngünün parçası olarak kayda geçmektedir.

Tablo 1'de, Y ve Z kuşaklarının genel özelliklerine göre karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 1. Y ve Z Kuşakları Genel Özellikleri Karşılaştırması

Kriter	Y Kuşağı (1980-2000)	Z Kuşağı (2000 +)
Aile Yapısı	<ul style="list-style-type: none">• Helikopter ebeveynler• Çocukların hayatına fazla müdahale ve koruma• Teknolojik yalnızlaşma	<ul style="list-style-type: none">• Aileden çok çevrimiçi arkadaşlar• Çevrimiçi gruplar/kültür
Teknoloji	<ul style="list-style-type: none">• DVD• İnternet-E-mail	<ul style="list-style-type: none">• Tablet• Sosyal medya

	<ul style="list-style-type: none"> Play Station-Xbox-Ipod 	<ul style="list-style-type: none"> Android IOS PS4-Wii
İletişim Tercihleri	<ul style="list-style-type: none"> Bilgisayar iletişimi 	<ul style="list-style-type: none"> Çevrimiçi Yazışma
Ayrııcı Özellikler	<ul style="list-style-type: none"> Düzelmede olan ekonomik koşullar Sürekli teknolojik bağlantı Ebeveyn kalkını 	<ul style="list-style-type: none"> İnternet kuşağı Teknoloji bağımlısı Dünyanın her tarafındaki Z'lerle bağlantılı Ev dışında vakit geçirmek istemeyen
Satınalma Motivasyonları	<ul style="list-style-type: none"> Arkadaş referansı Marka sadakati yok 	<ul style="list-style-type: none"> Marka takıntısı Trendler Marka klanlığı
Liderlik Beklentileri	<ul style="list-style-type: none"> Güçlendirici İşbirlikçi Destekleyici 	<ul style="list-style-type: none"> İlham verici Vizyoner
Pazarlama Yöntemi	<ul style="list-style-type: none"> Viral Elektronik pazarlama Referanslar 	<ul style="list-style-type: none"> Etkileşimli kampanyalar Online kampanyalar Katılımcı kampanyalar
Eğitim Yöntemleri	<ul style="list-style-type: none"> Çoklu duyuşal Kafe stili Görsel 	<ul style="list-style-type: none"> Kisnetetik Salon stilli Çoklu uyarıcı
İş ve Sosyal Özellikler	Sadakat duyguları az	İşbirlikçi
	Otoriteyi zor kabullenen, Hiyerarşik düzenden hoşlanmayan	Yaratıcı
	Bağımsızlığına düşkün	Teknolojiye doğan (internetin olmadığı bir dönemi hiç yaşamamış)
	Sık iş değiştiren	Çoklu dikkat ve karar alma becerisine sahip
	Eğlence seven	Çalışırken eğlenmek ve sürekli öğrenmek isteyen
	Anlamli bir iş isteyen	Hem dikey hem yatay kariyer ilerlemesi olanağı arayan
	Nedenleri bilmek isteyen	Monoton işler yapmaktan hoşlanmayan
	Demokratik çalışma ortamı isteyen	Bireysel çalışmayı tercih eden
	Kariyer dalgaları sistemi isteyen	Sınırsız kariyer anlayışı ve zayıf örgütsel bağlılığa sahip olan
	Sürekli geri bildirim ve övgüye ihtiyaç duyan	Esnek çalışmayı talep eden
	İşten başka şeylere de zamanı olsun isteyen	Bilgiyi çok hızlı işleyebilen
	Destekleyici liderlik tarzını talep eden	Kendi kendini yönlendirebilen
Beklentileri karşılandığında çok çalışkan		

Kaynak: (Mc Crindle Research, 2012; Çetin ve Karalar, 2016; Demirkaya vd., 2015 aktaran Bolelli, 2019: 9).

Nesil tanımı, yaş aralığını değil, bireysel özellikleri, yetiştirilme biçimini ve kişilikleri içerir. Kuşaklar içinde buldukları dönemin özelliklerini yansıtır. Parry ve Urwin (2010: 91) kuşak kavramını sosyolojik terimlerle tanımlamışlardır. Bunun nedeni,

genel anlamda kuşaklar ve dağılım açısından ayırım yapmanın zor olmasıdır. Bireylerin kültürü ve yaşam tarzı ülkelere, bölgelere ve hatta şehirlere göre değişiklik gösterilebilir.

Y kuşağının kapsamı 1980'lerden başlayıp 2000'lerin ortalarına kadar uzanmaktadır. Broadbridge vd. (2007) ise Y kuşağını Milenyum kuşağı, internet kuşağı vb. ifadelerle de adlandırmaktadırlar. Senbir (2004: 25) ve Konakay ve ark. (2015: 216), bilgisayarlar, cep telefonları vb. araçların geliştiği bir dönüşümden doğan Y Kuşağı'ndaki bireylerin, teknoloji konusunda iyi olduğunu ifade etmiştir. Yeniçağ düzeninin gereklerine uygun olarak rahat ve kişisel yapılar ön planda olmaktadır. Büyüdükleri toplum özellikleri onları tüketim toplumu haline getirmesinden dolayı gençler, ebeveynlerinin yetişmiş oldukları dönemden farklı bir ortamdadırlar (Aminul vd., 2011: 1803). Bu farklılaşma, iş hayatına da farklı bakış açıları kazandırmaktadır. Keleş (2011: 138), Y kuşağının çalışma ortamında beklentileri olduğunu belirtir. Dolayısıyla bu nesilde yeni bir şeyler üretme ihtiyacı bulunmaktadır.

Z kuşağı, 2000'lerden sonra doğan insanlardır. Taş vd. (2017: 1033), önceki kuşakların aksine Z kuşağının teknolojiyi daha yoğun kullandıklarını, bunun nedeninin ise doğdukları andan itibaren internetle tanışmaları olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, sosyal medya ve diğer dijital uyaranlarla çevrili alanda bu becerilerin gelişmesi kaçınılmaz olmuştur. (Berkup, 2014: 224). Z kuşağı artık çalışma hayatı aşamasına dahil edilmiştir (Hutchings ve Michailova, 2014: 112).

2.2. Y ve Z Kuşağının İş Yaşamından Beklentileri

Tüm dünyada kültürel, hukuksal ve eğitim alanları başta olmak üzere insanların yaşamlarını etkileyen birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Ticaret ve pazarlama dünyası yeni pazarlara tanık olmakta, yeni teknolojiler, düzenlemeler ve değişiklikler ortaya çıkmaktadır (Akkaya vd., 2020:1606, Öztürk, Kaplan (2019: 348). Bu değişiklikler toplumun yapısının, beklentilerinin ve inançlarının değişmesine neden olmuştur. Bu sayede artık kuşaklar arası geçişler eskisinden daha olasıdır. Geçmişte çok az şeyle yetinen ve sorgusuz sualsiz otoriteyi kabul eden çalışanlar, artık bilgili, birkaçından memnun olmayan, sorgulayan, kendilerine farklı beklenti ve ihtiyaçlarla zaman bulan yeni nesil işçiler haline gelmişlerdir. (Sadullah, 2010: 7).

Z Kuşağı iş hayatına girerken yönetici ve işverenler 'hem yönetici hem de işveren olarak Z Kuşağı ile nasıl çalışılacağına biliyor muyuz ve yeteneklerini doğru bir şekilde listeliyor muyuz ve hazır mıyız?' gibi sorular sorarlar. Y kuşağı otorite ve düzenler üzerinde çalışmayı sevmez ve çalışma hayatına daha demokratik katılımcı bir yönetim tarzını tercih ederler. Bazıları sorumluluk almayı sevmezken, bazıları ise inisiyatif almaktadır. Y Kuşağı, hızlı bir şekilde terfi etmek ve hızlı bir bellek arşivinin adımlarını yukarı taşımak istemektedir. Sabırsız ve yüksek beklentiler içindedirler. Y kuşağının beklentilerini göz önünde bulundurarak yönetim tarzını geliştirmeyi tercih eden yöneticiler, motive edici ve iletişimi kuvvetli bir grupla çalışma şansına sahip olacaktır. Y kuşağını tanıyan yöneticiler, alınan kararlarla bu bireyleri paylaşan, daha demokratik kararlar alabilen, ekip üyeleri ile üst alt engelleri kaldıran ve ekip üyelerine rahat bir çalışma alanı bırakan yöneticilerdir. Takım, teknik ve liderlik açısından eksikliklerini gideren, bunları yapıcı yöntemlerle anlatan ve daha sonra bu gelişme için ortam yaratanlar Y kuşağını başarılı bir şekilde yönetebileceklerdir. Şirket seçimlerini listenin en üstüne koyan Y Kuşağına iyi bir yönetici olmanın şartlarından biri de onlara rol model olmaktır.

Y kuşağından sonraki kuşak olan Z kuşağı için şirketler yeni stratejilere sahip olacaktır. İnterneti bir teknoloji olarak görmeyen, aynı anda birden fazla işi yapabilen, eğlence ve çoklu seçeneklerden dolayı dikkatlerini belirli bir yere odaklayamayan gelecek neslin özellikleri, organizasyon yapılarında ve yönetim tarzlarında değişiklikleri

zorlayacaktır. Bu nedenle firmaların üretim ve yönetim tarzlarını zaman kaybetmeden yenilemeleri gerekmektedir. Köklü bir değişim için firmalar sadece sisteme değil, yönetim birimine de yatırım yapmalıdır. Mevcut yöneticilerin egolarını, otoriter yönetim anlayışını ve teknoloji dışı yaklaşımları düzenlemeyi amaçlayan bir eğitim ve yönetici geliştirme programı dikkate alınmalıdır.

Z Kuşağı, iş şeffaflığının ve fırsat eşitliğinin olduğu, kendini özgürce ve hiyerarşiden uzak bir şekilde ifade edebileceği bir iş yerinde çalışmak istemektedir. Çalışma hayatında mutlu olmak onlar için paradan çok daha önemlidir. Z Kuşağındaki bireyler şirket yönetiminin pozitif ve çalışanı destekler olduğu, işveren markasının güçlü olduğu, onun sosyal yaşamda çalışmış olduğu kurumun adını mutlu bir şekilde söyleyeceği onun kişisel imajına da katkı sağlayabilecek olan bir yerde çalışmak istemektedir. Ayrıca teknolojiyi takip eden ve dijital çağa uyumlu bir altyapı sağlayan bir iş ortamı sağlamayı beklemektedir. Z kuşağının detaylara gösterdiği özen, sonuç odaklı ve kompakt beceriler, çalışma hayatında en çok kullanılanlardır. Z kuşağının takdir edilmesi ve değer görmesi beklenmektedir. Özellikle, görevlerdeki başarının takdiri ve yükseltilecek sorumluluk Z kuşağı için motivasyon kaynaklarıdır. Z Kuşağı hızlı öğrenme becerilerine ve kişisel gelişime sahiptir. Teknoloji ile yenilenen Z kuşağı, yeniliklere ve gelişime sahiptir. Bu nesil, bilgiye görsel olarak erişebilir, bilgiyi analiz edebilir. Çalışırken sosyalleşmeye ve güncel olayları takip etmeye isteklidir. Bu bağlamda çalışma saatleri, yeri ve uygulaması ne olursa olsun çalışmaları önemlidir. Çalışırken eğlenmeyi ve hamleler yapmayı sevmektedir. Bu nedenle, sıkıcı bir çalışma ortamından ziyade, sosyalleşmeyi teşvik eden ve teşvik eden, esnek çalışma alanları yaratan konular beklenmektedir. Z kuşağındaki çalışanların ofislerinin kişiye özel olması, onların verimli ve etkin çalışmalarını sağlamaktadır.

Z Kuşağı, motivasyonu yüksek ve girişimci bir ruha sahiptir. Maaş tek başına motivasyon aracı asla değildir. Bu nesli isteyen firmalar sosyal sorumluluk projelerine katılmalıdır. Z Kuşağı, şirketlerin web sitelerindeki sosyal sorumluluk sayfalarından daha fazla bilgi görmek istemektedir. Teşvik edilmesi ve motive edilmesi beklenen bu kuşak, iş hayatında liderlik rolleri ve liderlik yönlerinin gelişimi için gerçekleştirilmeyi beklenmektedir. Z kuşağı bürokrasiyi ve yavaş işlemleri sevmezler. Bunun yerine daha proaktif davranan, çözüm odaklı, içerisinde bulunmuş oldukları koşul ve şartlara, çevreye daha hızlı adapte olabilen uyum sağlayabilen işletmeleri tercih etmektedir. İşyerinde iş yapma şekli de dijital dünyaya uygun olmalıdır. Hızlı kararlar alınmalı, esnek ve yaratıcı olmalıdır. Bu nedenle firmalar süreç ve prosedürlerini yenilemekte, analitik ve performans aşamalarında analiz etmekte, yenilikleri iş ortamına entegre etmekte, teknolojinin tüm olanaklarını kullanıp bu yönde yatırım yapmaktadırlar. Ofiste uzun saatler yerine hızlı çevrimiçi raporlar sunmaktadırlar. Z kuşağını bağlantılı ve tutkulu bir şekilde yönlendirebilirler. Kariyer planlaması ve performans değerlendirmeleriyle ölçülebilen bir kariyer yolculuğu, bu nesli havaya uçurur, bu nesillerin hızlı öğrenmesi ve gelişmesi ve hızlı bir şekilde terfi etme arzusudur. Terfi olmadığını anlarsa bu kuşak şirkette çalışma iradesini ve şevkini kaybeder (Taşkın, t.y).

2019 yılının son zamanlarında Çin Halk Cumhuriyeti Wuhan'da ortaya çıkan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından 12 Mart 2020'de pandemi (küresel salgın) olarak açıklanan yeni nesil koronavirüs (COVID-19) salgını, tüm dünyanın başa çıkması gereken önemli bir kriz haline gelmiştir. Bu krizin başlaması ve dünyanın farklı bölgelerine yayılmasıyla birlikte gerek çalışma hayatı gerekse de yaşam ve eğitim, hızla büyük değişiklikler göstermiştir. Bu süreçte en çok vurgulanan konu ve kavramlar dijitalleşme, inovasyon, bireylerin ve şirketlerin geleceği olmuştur. Şirketler klasik organizasyon modellerinden çıkıp sanal organizasyon haline hızlı bir şekilde geçiş yapmıştır ve tüm faaliyetlerini online ortamda devam ettirmektedir. Y kuşağı, teknolojinin, başarının yanında olması gereken ve teknoloji ile hareket eden bir nesil oldukları için sokağa çıkma

yasaklarından çok fazla etkilenmeleri beklenmemektedir. Z kuşağının teknolojiyle çok daha fazla bağlantılı olmaları nedeniyle bu pandemi krizinden daha az etkilendikleri söylenebilir. Z kuşağı akıllı telefonları, tabletleri veya bilgisayarları etkin bir şekilde kullanmakta ve bu cihazlarla insanlardan daha fazla vakit geçirmektedirler. Bu nesil, internet ile çok uyumlu oldukları için aynı anda birden fazla şeyle başa çıkma yetenekleri gelişmiştir (Ünlü, 2020). Guan vd. (2020) COVID-19 pandemisinin ve bu krizle baş etmeyi amaçlayan bireysel ve toplumsal eylemlerin kültürde önemli değişikliklere neden olacağını ifade etmişlerdir. Aucejo vd. (2020), COVID-19 pandemisinin üniversite öğrencilerinin deneyimleri ve beklentileri üzerindeki etkisini incelemişler ve bu sağlık krizinin genel olarak öğrencilerin beklentilerini olumsuz yönde etkilediğini, ancak bu etkinin heterojen olduğunu ifade etmişlerdir. Akkaya (2020:953) yaptığı bir çalışmada COVID-19 pandemisi sürecinde genç yaştaki yöneticilerin değişime daha açık oldukları ve uyum sağladıkları ile ilgili olduğunu saptamıştır. Mahmud vd. (2020), COVID-19 pandemisinin insan psikolojisi üzerinde uzun dönemli olumsuz etki yaratarak işgücünün gelecek ile ilgili kaygılarını arttırdığını belirtmişlerdir. Bu nedenle bu çalışma, COVID-19 pandemisinin etkisinin görülebilmesi amacıyla Mart-Temmuz 2020 dönemini kapsamaktadır. Böylelikle, COVID-19 pandemisi sürecinde üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentileri demografik özelliklerine göre belirlenebilmektedir.

3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada İstanbul'daki Y ve Z kuşağında yer alan üniversite öğrencileri evreni oluşturmaktadır. Bu kapsam dâhilinde üniversite öğrencileri hedeflenerek online anket formları hedef kitleye ulaştırılmıştır. Veriler 2020 yılı Mart-Temmuz ayları içerisinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmıştır ve 627 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma durumu gibi demografik değişkenlere yer verilmiştir. Bunun yanında, katılımcıların bölümü severek okuma durumu, okudukları üniversite türü, çalışma durumu, okudukları sınıf, aile ile birlikte yaşama durumları ve ebeveyn mesleklerine göre de işten beklentilerinin değişip değişmediği incelenmiştir.

3.2. Model ve Hipotezler

Bu çalışmada, Y ve Z kuşağında olan üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma durumu, bölümü severek okuma durumu, okudukları üniversite türü, okudukları sınıf, aile ile birlikte yaşama durumları, anne ve baba mesleklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmak istenilmektedir. Bu bağlamda oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H₁: Üniversite öğrencilerinin cinsiyetine göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₂: Üniversite öğrencilerinin yaşına göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₃: Üniversite öğrencilerinin medeni durumuna göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₄: Üniversite öğrencilerinin çalışma durumuna göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₅: Üniversite öğrencilerinin okudukları sınıfa göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₆: Üniversite öğrencilerinin aile ile birlikte yaşama durumuna göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₇: Üniversite öğrencilerinin ailelerinin toplam gelirlerine göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₈: Üniversite öğrencilerinin annelerinin mesleklerine göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₉: Üniversite öğrencilerinin babalarının mesleklerine göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₁₀: Üniversite öğrencilerinin bölümü severek okuma durumuna göre iş yaşamından beklentileri farklılık göstermektedir.

H₁₁: Üniversite öğrencilerinin okudukları üniversite türüne göre iş yaşamından beklentiler farklılık göstermektedir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Aracı

3.3.1. Ölçek Hakkında Bilgiler

İş Yaşamından Beklentiler ölçeği Jusoh Mazuki (2011) tarafından geliştirilmiştir ve İşçimen'in 2012 yılında kullanmış olduğu yüksek lisans tezinden alınmıştır. Bu ölçek, Toplam 34 maddeden ve dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ideal yönetici, karar verme biçimi, takım çalışması yatkınlığı ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon şeklindedir.

İşçimen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini tespit etmiştir (Cronbach alfa=0,899). Anket formunun birinci bölümünde Y ve Z kuşağında yer alan üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. Bu sorular sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durumu, çalışma durumu, okudukları sınıf, ailelerinin gelirleri, annelerinin mesleği ve babalarının mesleği şeklindedir.

3.4. Ölçeğe İlişkin Çalışma Bulguları

Toplanan verilerin analiz edilmesinde SPSS 21 programından faydalanılmıştır. Y ve Z kuşağındaki üniversite öğrencilerinin iş beklentilerini belirlemek amacıyla kullanılan "İş Yaşamından Beklentiler" ölçeğinin geçerliliğini ve güvenilirliğini tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada yapılan iş yaşamından beklentiler ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda birden fazla faktör yükü olan ve farklı faktör yapısının içinde bulunan on dokuz madde analiz dışında bırakılmıştır. Son faktör analizi sonucunda on beş maddeye indirgenmiştir ve elde edilen alt boyutlar çalışmak istenen ideal kurum ve motivasyon, ideal yönetici, karar verme biçimi ve takım çalışması yatkınlığı şeklinde dört adettir. İş Yaşamından Beklenti ölçeğinde çalışmak istenen ideal kurum ve motivasyon maddeleri aynı faktör altında toplandığı için iki alt boyut tek boyut olarak adlandırılmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. İş Yaşamından Beklentiler Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

		Faktörü Yükleri	Varyans Yüzdesi	Cronbach Alfa	n
Çalışmak İstenen İdeal Kurum ve Motivasyon	31.Daha fazla teknik bilgi edinebilmem için bana fırsatlar sunan bir kurum	0,788	22,155	0,834	6
	34.Eğitimime devam etmem için bana gerekli imkânı sağlayan bir kurum	0,747			
	24.Yeteneklerimi ve becerilerimi geliştirme fırsatı beni motive eder.	0,705			
	32.Ürün ve hizmetler hakkında daha fazla bilgi edinebilmem için bana fırsatlar sunan bir kurum	0,671			
	26.Birşeyleri başarma şansına sahip olmam beni motive eder	0,627			
	27.Terfi ya da daha iyi bir işe sahip olma şansı beni motive eder	0,622			
İdeal Yönetici	6.Yöneticim standartlara uymayan durumlara karşı beni uyarmalı	0,838	18,239	0,855	4
	5.Yöneticim emeklerimin karşılığında ödüllendirilmem için neler yapmam gerektiğini söylemeli	0,830			
	4.Yöneticim performansımı izlemeli	0,682			
	1.Yöneticim benim için örnek teşkil etmeli	0,671			
Karar Verme Biçimi	15.Karar alırken içgüdülerimden ziyade gerçekleri dikkate alarak karar veririm	0,841	14,376	0,699	2
	14.Makul ve sistematik biçimde karar alırken kendimi daha rahat hissedirim	0,767			
Takım Çalışması Yatkınlığı	19.Sorumluluğunu aldığımız için neyi başarması gerektiği hakkında takım arkadaşlarımın fikir birliğine varması için sorumluluk alırım	0,826	11,727	0,625	3
	21.Takım içerisinde herkesin sorunlarını dinletebildiğine emin olurum	0,743			
	20.Takım arkadaşlarımın arasında oluşan anlaşmazlıklara çözüm olan kişi ben olurum	0,710			

Tablo 2'deki geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında yapılan faktör analizi sonucunda KMO test değeri %82,8 olarak elde edilmiştir. %82,8>0,50 olduğu için veri seti faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. İkinci olarak Bartlett testine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bu testinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (p=0,000<0,01). Bu sonuç boyutlar arasındaki yüksek korelasyonun varlığını ortaya koymaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen genel Cronbach alfa

katsayısı 0,819 olarak tespit edilmiştir ve bu sonuç ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. İş yaşamından beklentiler ölçeğinde tüm faktörler toplam varyansın %66,5'ini oluşturmaktadır.

Ölçeğin geçerlilik analizi bağlamında dört faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Birinci faktör altı maddeden oluşmaktadır ve çalışmak istenen ideal kurum ve motivasyon faktörü olarak adlandırılmaktadır. Bu faktörün faktör yükleri 0,788-0,622 arasında değişmektedir ve varyans yüzdesi de %22,2'dir Cronbach alfa katsayısı da 0,834 olarak tespit edilmektedir. Bu katsayı ölçeğin birinci alt boyutunun yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin ikinci faktörü dört maddeden meydana gelmektedir ve ideal yönetici faktörü olarak isimlendirilmektedir. Alt boyutun faktör yükleri 0,838-0,671 arasında değişmektedir. Varyans yüzdesi de %18,2'dir. Cronbach alfa katsayısı 0,855 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı da ölçeğin ikinci faktörünün yüksek güvenilirlikte olduğu sonucunu göstermektedir.

Üçüncü faktör iki maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,841-0,767 arasında değişmektedir. Varyans yüzdesi %14,4'tür. Cronbach alfa katsayısı 0,699'dur. Alt boyut güvenilirlidir.

Son ve dördüncü alt boyut üç maddeden meydana gelmektedir. Faktör yükleri 0,826-0,710 arasında değişmektedir. Varyans yüzdesi de %11,7'dir ve güvenilirlik katsayısı da 0,625 olarak belirlenmiştir. Alt boyutun güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.5. Normallik Varsayımı

Bu bölümde faktör analizi sonucunda bulunan çalışmak istenen ideal kurum ve motivasyon, karar verme biçimi, ideal yönetici ve takım çalışması alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri ile basıklık ve çarpıklık değerleri sonuçlarına göre normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Ortalama ve Standart Sapma ile Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

	\bar{X}	SS	Çarpıklık		Basıklık	
			İstatistik	S.E.	İstatistik	S.E.
Çalışmak İstenen İdeal Kurum ve Motivasyon	4,32	0,661	-0,877	0,098	0,355	0,195
İdeal Yönetici	4,07	0,982	-1,231	0,098	0,624	0,195
Karar Verme Biçimi	4,07	0,921	-1,321	0,098	1,560	0,195
Takım Çalışması Yatkinliği	3,79	0,793	-1,153	0,098	1,520	0,195

Tablo 3 incelendiğinde iş yaşamından beklentiler ölçeğinin alt boyutlarının normallik varsayımına uyduğu görülmektedir. Çünkü basıklık ve çarpıklık istatistik değerleri $\pm 2,0$ arasında yer almaktadır. Değişkenler ortalama değerlerine göre incelendiğinde iş yaşamında çalışmak istenen ideal kurum ve motivasyon unsurunun ortalamasının, ideal yönetici, karar verme biçimi ve takım çalışması yatkinliğine ilişkin beklentilerin ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. Bulgular

4.1. Demografik Özellikler

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma durumu gibi demografik değişkenlere yer verilmiştir. Bunun yanında, katılımcıların bölümü severek okuma durumu, okudukları üniversite türü, çalışma durumu, okudukları sınıf, aile ile birlikte yaşama durumları ve ebeveyn mesleklerine göre de işten beklentilerinin değişip değişmediği incelenmiştir.

Demografik özellikler kapsamında lisansüstü eğitim alan yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin sayısı az olduğundan dolayı 4. Sınıf kapsamında araştırmaya dahil edilmiştir.

Y ve Z kuşağındaki öğrencilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma durumu, okudukları sınıf, aileleriyle birlikte yaşama durumu, anne ve baba meslekleri, okudukları üniversite türü, bölümlerini severek okuma durumları ve ailelerinin toplam gelirlerine ilişkin demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımlarına Tablo 4'de yer verilmektedir.

Tablo 4. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

		Frekans (n=627)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	323	51,5
	Kadın	304	48,5
Yaş	17-20 yaş	207	33,0
	21-24 yaş	333	53,1
	25-28 yaş	37	5,9
	29 yaş ve üzeri	50	8,0
Medeni Durum	Bekar	590	94,1
	Evli	37	5,9
	Toplam	627	100,0
Çalışma Durumu	Çalışmıyor	432	68,9
	Çalışıyor	195	31,1
Sınıf	Hazırlık ve 1.sınıf	264	42,1
	2.sınıf	184	29,3
	3.sınıf	29	4,6
	4.sınıf	150	23,9
Aile ile Birlikte Yaşama Durumu	Evet	479	76,4
	Hayır	148	23,6
Anne Mesleği	Ev Hanımı	237	37,8
	Kendi İşi	175	27,9
	İşsiz	4	0,6
	Emekli	65	10,4
	Vefat	15	2,4
	Kamu Sektörü	13	2,1
	Öze Sektör	111	17,7
	Belirtilmemiş	7	1,1
Baba Mesleği	Kendi İşi	145	23,1
	İşsiz	44	7,0
	Emekli	187	29,8
	Vefat	22	3,5
	Kamu Sektörü	26	4,1

	Öze Sektör	203	32,4
Üniversite Türü	Vakıf (Burslu)	347	55,3
	Vakıf (Ücretli)	192	30,6
	Devlet	88	14,0
Bölümü Severek Okuma Durumu	Evet	531	84,7
	Hayır	96	15,3
Ailenin Toplam Geliri	2000 TL ve altı	75	12,0
	2001-2500 TL	68	10,8
	2501-3000 TL	62	9,9
	3501-4000 TL	127	20,3
	4501-5000 TL	149	23,8
	5500 TL üstü	146	23,3

Üniversite öğrencilerinin demografik dağılımlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılım bulgularının yer aldığı Tablo 4'e göre, Y ve Z kuşağındaki öğrencilerin %51,5'nin erkek ve %48,5'inin de kadın olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında öğrencilerin çoğunluğunun (%86,1) 17-24 yaş arasındaki gençlerden oluştuğu görülmektedir. Bu gençlerin %94,1'i bekârdır ve %68,9'u üniversite öğrencisidir. Çoğunluğun gençlerden oluştuğu ve üniversite öğrencisi olduğu düşünüldüğünde %68,9'unun çalışmıyor olduğu sonucu mümkündür. Okudukları sınıf dağılımı incelendiğinde yukarıdaki tabloda %42,1'nin hazırlık ve 1. sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Bulgular bağlamında Y ve Z kuşağındaki öğrencilerin çalışmadığı göz önünde bulundurulduğunda aileleri ile birlikte yaşadıkları tespit edilmektedir (%76,4). Bu öğrencilerin annelerinin %37,8'i ev hanımı, %27,9'u kendi işini yapmakta, %17,7'si özel sektörde çalışmakta, %10,4'ü de emeklidir. Babalarının %29,8'i emekli, %23,1'i kendi işini yapmakta ve %32,4'ü de özel sektörde çalışmaktadır. Öğrenciler vakıf üniversitelerinde daha çok burslu olarak eğitim görmekte (%55,3), daha sonra da vakıf üniversitesinde ücretli okuyan öğrenciler ikinci çoğunluğu oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışmada öğrencilerin %85,9'u vakıf üniversitesinde okumaktadır. Toplamda 627 öğrencinin %84,7'si bölümlerini severek okuduklarını belirtmişlerdir. Bu öğrencilerin ailelerinin gelirlerine bakıldığında % 67,4'ünün 3501 TL ve üstü toplam gelire sahip oldukları belirlenmiştir.

4.2. Demografik Özelliklere Göre İş Yaşamından Beklentilerin Farkı

Bu bölümde Y ve Z kuşağında yer alan üniversite öğrencilerinin cinsiyete, medeni duruma, yaşına, okudukları sınıfa, bölümü severek okuma durumuna, üniversite türüne, aile ile birlikte yaşama durumuna, çalışma durumuna, ailenin toplam gelirine, anne mesleğine ve baba mesleğine göre iş yaşamından beklentilerinin farklılıkları araştırılmaktadır.

Tablo 5'de üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre İş Yaşamından Beklentilerin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
İdeal Yönetici	Erkek	323	4,06	0,888	-0,379	0,705
	Kadın	304	4,09	1,074		
Karar Verme Biçimi	Erkek	323	3,83	1,038	-7,123	0,000*
	Kadın	304	4,33	0,692		
Takım Çalışması Yatkinliği	Erkek	323	3,85	0,781	2,053	0,040**
	Kadın	304	3,72	0,801		
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	Erkek	323	4,19	0,668	-5,243	0,000*
	Kadın	304	4,46	0,625		

* $p \leq 0,01$, ** $p \leq 0,05$

Tablo 4'e göre, Cinsiyete göre iş yaşamında ideal yönetici beklentileri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Cinsiyete göre iş yaşamında karar verme biçimi ($p=0,000 \leq 0,01$), takım çalışması yatkinliği ($p=0,040 \leq 0,05$), çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki farklılık yönünden kadınların iş yaşamında karar verme biçimlerine ve çalışmak istedikleri kurum ve motive edici özelliklerin gerçekleşmesine yönelik beklentileri erkeklere göre fazladır. Takım çalışması bakımından değerlendirme yapıldığında erkeklerin takım çalışmasına yönelik beklentileri kadınlara göre daha fazla bulunmuştur.

Tablo 6'da üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre İş Yaşamından Beklentilerin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	p
İdeal Yönetici	Bekar	590	4,03	0,992	-10,599	0,000*
	Evli	37	4,77	0,346		
Karar Verme Biçimi	Bekar	590	4,04	0,929	-3,227	0,001*
	Evli	37	4,54	0,617		
Takım Çalışması Yatkinliği	Bekar	590	3,79	0,800	-0,374	0,709
	Evli	37	3,84	0,688		
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	Bekar	590	4,30	0,668	-4,840	0,000*
	Evli	37	4,67	0,427		

* $p \leq 0,01$

Üniversite öğrencilerinin medeni durumlarına göre iş yaşamında takım çalışması yatkinliği arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni duruma göre iş yaşamında ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,001 \leq 0,01$), çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki farklılık yönünden evli öğrencilerin iş yaşamında ideal yönetici beklentileri, karar verme biçimlerine yönelik

beklentileri, çalışmak istedikleri kurum ve motive edici özelliklerin gerçekleşmesine yönelik beklentileri bekarlara göre fazladır.

Tablo 7'de, üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. Çalışma Durumuna Göre İş Yaşamından Beklentilerin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Çalışma Durumu	n	\bar{X}	SS	t	p
İdeal Yönetici	Çalışmıyor	432	3,98	1,043	-3,939	0,000*
	Çalışıyor	195	4,28	0,793		
Karar Verme Biçimi	Çalışmıyor	432	4,12	0,948	1,895	0,059
	Çalışıyor	195	3,97	0,851		
Takım Çalışması Yatınlığı	Çalışmıyor	432	3,78	0,793	-0,672	0,502
	Çalışıyor	195	3,82	0,794		
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	Çalışmıyor	432	4,36	0,676	2,263	0,024**
	Çalışıyor	195	4,24	0,621		

* $p \leq 0,01$, ** $p \leq 0,05$

Çalışma durumuna göre iş yaşamında karar verme biçimi ve takım çalışması yatınlığı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışma durumuna göre iş yaşamında ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$) ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,024 \leq 0,05$) beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki farklılık yönünden çalışan öğrencilerin iş yaşamında ideal yönetici beklentileri çalışmayan öğrencilere göre fazladır. Çalışmak istenen kurum ve motivasyon bakımından değerlendirme yapıldığında çalışmayan öğrencilerin ileride çalışmak istedikleri kurum yönünden ve o kurumda motive edici unsurların oluşmasına yönelik beklentileri çalışan öğrencilere göre daha fazla bulunmuştur.

Tablo 8'de üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin aile ile yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Aile İle Yaşama Durumuna Göre İş Yaşamından Beklentilerin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Aile İle Yaşama Durumu	n	\bar{X}	SS	t	p
İdeal Yönetici	Evet	479	4,28	0,747	8,046	0,000*
	Hayır	148	3,39	1,292		
Karar Verme Biçimi	Evet	479	4,01	0,986	-3,958	0,000*
	Hayır	148	4,28	0,626		
Takım Çalışması Yatınlığı	Evet	479	3,77	0,805	-1,028	0,304
	Hayır	148	3,85	0,751		
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	Evet	479	4,37	0,658	3,037	0,002*
	Hayır	148	4,18	0,653		

* $p \leq 0,01$

Aile ile yaşama durumuna göre iş yaşamında takım çalışması yatkınlığı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aileyle yaşama durumuna göre iş yaşamında ideal yönetici ($p=0,000\leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,000\leq 0,01$) ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,002\leq 0,01$) beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki farklılık yönünden ailesi ile yaşayanların iş yaşamında ideal yönetici beklentileri ile çalışmak istedikleri kurum ve motivasyon unsurlarının gerçekleşmesine yönelik beklentileri yaşamayan öğrencilere göre fazladır. Karar verme biçimlerine yönelik beklentiler değerlendirildiğinde ise ailesi ile yaşamayan öğrencilerin iş yaşamında karar verme biçimlerine yönelik beklentileri yaşayanlara göre daha fazla bulunmuştur.

Tablo 10'da üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin bölümünü severek okuma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9. Öğrencilerin Bölümü Severek Okuma Durumuna Göre İş Yaşamından Beklentilerinin Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

	Bölümü Severek Okuma Durumu	n	\bar{X}	SS	t	p
İdeal Yönetici	Evet	531	4,14	0,946	3,789	0,000*
	Hayır	96	3,69	1,088		
Karar Verme Biçimi	Evet	531	4,22	0,709	6,654	0,000*
	Hayır	96	3,24	1,403		
Takım Çalışması Yatkınlığı	Evet	531	3,79	0,776	-0,099	0,921
	Hayır	96	3,80	0,886		
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	Evet	531	4,34	0,658	1,774	0,077
	Hayır	96	4,21	0,672		

* $p \leq 0,01$

Üniversite öğrencilerin bölümü severek okuma durumuna göre iş yaşamında takım çalışması yatkınlığı ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Y ve Z kuşağı öğrencilerinin bölümlerini severek okuma durumlarına göre iş yaşamında ideal yönetici ($p=0,000\leq 0,01$) ve karar verme biçimi ($p=0,000\leq 0,01$) beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki farklılık yönünden bölümlerini severek okuyan üniversite öğrencilerinin iş yaşamında ideal yönetici beklentileri ile karar verme biçimlerine yönelik beklentileri bölümlerini severek okumayanlara göre fazladır.

Tablo 10'de, üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10. Üniversite Öğrencilerinin Yaşlarına Göre İş Yaşamından Beklentilerinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	SS	Varyans Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma Testi	
					Levene İstatistik	p	F	p		
İdeal Yönetici	17-20 yaş (1)	207	3,63	1,166	31,768	0,000	27,081	0,000*	Tamhane	(1-2) (1-3) (1-4) (2-4) (3-4)
	21-24 yaş (2)	333	4,24	0,809						
	25-28 yaş (3)	37	4,19	0,798						
	29 yaş ve üzeri (4)	50	4,71	0,521						
	Toplam	627	4,07	0,982						
Karar Verme Biçimi	17-20 yaş (1)	207	3,90	1,195	22,171	0,000	6,167	0,000*	Tamhane	(1-4) (2-4) (3-4)
	21-24 yaş (2)	333	4,13	0,749						
	25-28 yaş (3)	37	3,97	0,634						
	29 yaş ve üzeri (4)	50	4,47	0,650						
	Toplam	627	4,07	0,921						
Takım Çalışması Yatkinliği	17-20 yaş	207	3,84	0,753	0,671	0,570	0,790	0,500	-	-
	21-24 yaş	333	3,77	0,797						
	25-28 yaş	37	3,64	0,960						
	29 yaş ve üzeri	50	3,81	0,794						
	Toplam	627	3,79	0,793						
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	17-20 yaş	207	4,31	0,645	1,738	0,158	1,253	0,290	-	-
	21-24 yaş	333	4,30	0,695						
	25-28 yaş	37	4,35	0,519						
	29 yaş ve üzeri	50	4,49	0,577						
	Toplam	627	4,32	0,661						

* $p \leq 0,01$

Üniversite öğrencilerinin iş yaşamında takım çalışması yatkinliği ve çalışmak istenen kurum ve motivasyonları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin iş yaşamında ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki farklılık Tamhane yöntemi ile belirlenmiştir. Bu yöntemle göre 21-24 yaş, 25-28 yaş grubunda ve 29 yaş ve üstü grupta yer alan üniversite öğrencisi 17-20 yaş grubundakilere; 29 yaş ve üzeri grupta yer alan öğrencilerde 25-29 yaş ve 21-24 yaş grubundakilere göre ideal yönetici beklentileri yüksektir. 29 yaş ve üstü grupta yer alan üniversite öğrencileri 25-28 yaş, 21-24 yaş ve 17-20 yaş grubundakilere göre karar verme biçimlerine yönelik beklentileri yüksektir.

Tablo 11'de, üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin okudukları sınıfa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için uygulana tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11. Üniversite Öğrencilerinin Okuduğu Sınıfa Göre İş Yaşamından Beklentilerinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Sınıf	n	\bar{X}	SS	Varyans Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma Testi	
					Levene İstatistik	p	F	p		
İdeal Yönetici	Hazırlık ve 1. Sınıf (1)	264	3,69	1,1955	63,734	0,000	28,724	0,000*	Tamhane	(1-2) (1-4) (2-3) (3-4)
	2. Sınıf (2)	184	4,40	0,7389						
	3. Sınıf (3)	29	3,96	0,6090						
	4. Sınıf (4)	150	4,38	0,5409						
	Toplam	627	4,07	0,9815						

Karar Verme Biçimi	Hazırlık ve 1. Sınıf (1)	264	3,95	1,1547	24,892	0,000	5,436	0,001*	Tamhane	(1-2) (2-4)
	2. Sınıf (2)	184	4,29	0,7548						
	3. Sınıf (3)	29	4,19	0,3639						
	4. Sınıf (4)	150	3,99	0,6279						
	Toplam	627	4,07	0,9209						
Takım Çalışması Yatkinlığı	Hazırlık ve 1. Sınıf (1)	264	3,86	0,7564	0,110	0,954	2,685	0,046**	Tukey	(1-2)
	2. Sınıf (2)	184	3,66	0,8283						
	3. Sınıf (3)	29	3,93	0,7786						
	4. Sınıf (4)	150	3,80	0,8009						
	Toplam	627	3,79	0,7929						
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	Hazırlık ve 1. Sınıf (1)	264	4,11	0,6777	24,106	0,000	39,536	0,000*	Tamhane	(1-2) (1-4) (2-3) (2-4) (3-4)
	2. Sınıf (2)	184	4,65	0,5277						
	3. Sınıf (3)	29	3,71	0,9826						
	4. Sınıf (4)	150	4,41	0,4568						
	Toplam	627	4,32	0,6612						

* $p \leq 0,01$, ** $p \leq 0,05$

Y ve Z kuşağı üniversite öğrencilerinin okudukları sınıfa göre iş yaşamında ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,001 \leq 0,01$), takım çalışması yatkinlığı ($p=0,046 \leq 0,05$) ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çoklu karşılaştırma testine göre 2.sınıf ve 4. sınıf öğrencileri hazırlık ve 1. sınıfta okuyan öğrencilere; 2. sınıfta okuyan üniversite öğrencileri 3. sınıfta okuyanlara ve 4. sınıfta okuyanlar da 3. sınıfta okuyanlara göre ideal yönetici beklentileri yüksektir. Diğer değişkenler içinde aynı durum geçerli olmaktadır.

Tablo 12. Öğrencilerin Okudukları Üniversite Türüne Göre İş Yaşamından Beklentilerinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Üniversite Türü	n	\bar{X}	SS	Varyans Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma Testi	
					Levene İstatistik	p	F	p		
İdeal Yönetici	Vakıf (Burslu)	347	3,85	0,985	8,732	0,000	23,440	0,000*	Tamhane	(1-2) (1-3) (2-3)
	Vakıf (Ücretli)	192	4,27	0,983						
	Devlet	88	4,52	0,686						
	Toplam	627	4,07	0,982						
Karar Verme Biçimi	Vakıf (Burslu)	347	3,94	1,002	6,328	0,002	8,725	0,000*	Tamhane	(1-2) (1-3)
	Vakıf (Ücretli)	192	4,22	0,800						
	Devlet	88	4,28	0,734						
	Toplam	627	4,07	0,921						
Takım Çalışması Yatkinlığı	Vakıf (Burslu)	347	3,82	0,787	0,154	0,857	0,515	0,598	-	-
	Vakıf (Ücretli)	192	3,77	0,787						
	Devlet	88	3,73	0,833						

	Toplam	627	3,79	0,793						
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	Vakıf (Burslu)	347	4,18	0,631	5,457	0,004	20,776	0,000*	Tamhane	(1-2) (1-3) (2-3)
	Vakıf (Ücretli)	192	4,44	0,690						
	Devlet	88	4,63	0,564						
	Toplam	627	4,32	0,661						

* $p \leq 0,01$

Y ve Z kuşağı üniversite öğrencilerinin okudukları sınıfa göre iş yaşamında ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,001 \leq 0,01$), takım çalışması yatkınlığı ($p=0,046 \leq 0,05$) ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çoklu karşılaştırma testine göre 2.sınıf ve 4. sınıf öğrencileri hazırlık ve 1. sınıfta okuyan öğrencilere; 2. sınıfta okuyan üniversite öğrencileri 3. sınıfta okuyanlara ve 4. sınıfta okuyanlar da 3. sınıfta okuyanlara göre ideal yönetici beklentileri yüksektir. Diğer değişkenler içinde aynı durum geçerli olup olmadığı aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 13'de üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin ailelerinin gelirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13. Üniversite Öğrencilerinin Ailelerinin Gelirlerine Göre İş Yaşamından Beklentilerinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Ailenin Toplam Geliri	n	\bar{X}	SS	Varyans Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma Testi	
					Levene İstatistik	p	F	p		
İdeal Yönetici	2000 TL ve altı (1)	75	3,99	0,899	21,484	0,000	15,835	0,000*	Tamhane	(1-3) (1-5) (1-6) (2-5) (3-4), (3-5) (4-5) (4-6) (5-6)
	2001-2500 TL (2)	68	4,25	0,858						
	2501-3000 TL (3)	62	4,42	0,641						
	3501-4000 TL (4)	127	4,07	0,817						
	4501-5000 TL (5)	149	3,55	1,194						
	5500 TL üstü (6)	146	4,42	0,853						
	Toplam	627	4,07	0,982						
	Karar Verme Biçimi	2000 TL ve altı (1)	75	4,11						
2001-2500 TL (2)		68	4,20	0,788						
2501-3000 TL (3)		62	4,32	0,608						
3501-4000 TL (4)		127	3,65	1,314						
4501-5000 TL (5)		149	3,93	0,720						
5500 TL üstü (6)		146	4,40	0,752						
Toplam		627	4,07	0,921						
Takım Çalışması Yatkınlığı		2000 TL ve altı	75	3,75	0,845	0,976	0,431	0,756	0,582	-
	2001-2500 TL	68	3,72	0,689						
	2501-3000 TL	62	3,72	0,808						
	3501-4000 TL	127	3,88	0,828						
	4501-5000 TL	149	3,84	0,797						
	5500 TL üstü	146	3,75	0,772						

	Toplam	627	3,79	0,793						
Çalışmak İstenen Kurum ve Motivasyon	2000 TL ve altı (1)	75	4,24	0,666	13,279	0,000	13,271	0,000*	Tamhane	(1-3) (1-6) (2-5) (3-4) (3-5) (4-3) (4-6) (5-6)
	2001-2500 TL (2)	68	4,44	0,674						
	2501-3000 TL (3)	62	4,59	0,453						
	3501-4000 TL (4)	127	4,21	0,803						
	4501-5000 TL (5)	149	4,06	0,465						
	5500 TL üstü (6)	146	4,56	0,633						
	Toplam	627	4,32	0,661						

* $p \leq 0,01$

Ailenin toplam gelirine göre üniversite öğrencilerinin takım çalışması yatkınlığı üzerine beklentileri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ailenin toplam gelirine göre üniversite öğrencilerinin ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,000 \leq 0,01$) ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 14'de, üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin annelerinin mesleğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14. Üniversite Öğrencilerinin Annelerinin Mesleğine Göre İş Yaşamından Beklentilerinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Ailenin Toplam Geliri	n	\bar{X}	SS	Varyans Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma Testi	
					Levene İstatistik	p	F	p		
İdeal Yönetici	Ev Hanımı (1)	237	4,4378	0,68355	17,761	0,000	21,767	0,000*	Tamhane	(1,2)- (1,3)- (1,4)- (1,7) (2,3)- (2,4)- (2,6) (3,4)- (3,6)- (3,7) (4,5)- (4,6)- (4,7)- (4,8) (5,6) (6,7)
	Kendi İşi (2)	175	3,9314	0,89716						
	İşsiz (3)	4	5,0000	0,00000						
	Emekli (4)	65	2,9885	1,25501						
	Vefat (5)	15	4,2333	0,88372						
	Kamu Sektörü (6)	13	4,5962	0,37553						
	Öze Sektör (7)	111	4,0428	1,04113						
	Belirtilmemiş (8)	7	3,9286	0,40089						
	Toplam	627	4,0726	0,98152						
Karar Verme Biçimi	Ev Hanımı (1)	237	4,2932	,69003	8,201	0,000	19,616	0,000*	Tamhane	(1,2)- (1,3)- (1,6) (2,3)- (2,4)- (2,6)- (2,7) (3,4)- (3,5)- (3,7)- (3,8) (6,7)
	Kendi İşi (2)	175	3,4657	1,09543						
	İşsiz (3)	4	5,0000	0,00000						
	Emekli (4)	65	4,4308	0,45823						
	Vefat (5)	15	4,0000	0,75593						
	Kamu Sektörü (6)	13	4,6923	0,32522						
	Öze Sektör (7)	111	4,2477	0,89918						
	Belirtilmemiş (8)	7	3,9286	0,53452						
	Toplam	627	4,0702	0,92092						
Takım Çalışması Yatkınlığı	Ev Hanımı (1)	237	3,7595	0,73762	2,577	0,013	0,686	0,684	-	-
	Kendi İşi (2)	175	3,8076	0,91696						
	İşsiz (3)	4	3,6667	0,47140						
	Emekli (4)	65	3,8359	0,69503						
	Vefat (5)	15	3,5333	1,04502						
	Kamu Sektörü (6)	13	3,9744	0,91754						
	Öze Sektör (7)	111	3,7958	0,70521						
	Belirtilmemiş (8)	7	4,1905	0,83571						
	Toplam	627	3,7905	0,79294						
Çalışmak İstenen	Ev Hanımı (1)	237	4,6167	0,49309	7,470	0,000	16,610	0,000*	Tamhane	(1-2),(1-
	Kendi İşi (2)	175	4,0152	0,67836						

Kurum ve Motivasyon	İşsiz(3)	4	4,0000	0,00000																3),(1-4),(1-7)-(1,8)
	Emekli(4)	65	4,0692	0,47223																(2-5),(2,7)
	Vefat(5)	15	4,5667	0,53378																(3,5)-(3,7)
	Kamu Sektörü(6)	13	4,2051	0,86376																(3,7)
	Öze Sektör(7)	111	4,3423	0,77029																
	Belirtilmemiş(8)	7	4,0476	0,26726																
	Toplam	627	4,3235	0,66115																

* $p \leq 0,01$

Annelerinin mesleğine göre üniversite öğrencilerinin takım çalışması yatkınlığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin annelerinin mesleklerine göre ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,000 \leq 0,01$) ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 15'da üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerinin babalarının mesleğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi gerçekleştirilen için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 15. Üniversite Öğrencilerinin Babalarının Mesleğine Göre İş Yaşamından Beklentilerinin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Ailenin Toplam Geliri	n	\bar{X}	SS	Varyans Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma Testi	
					Levene İstatistik	p	F	p		
İdeal Yönetici	Kendi İşi (1)	145	4,2034	0,96149	12,334	0,000	62,876	0,000*	Tamhane	(1-2),(1-4) (2,3)- (2,4)- (2,5)-(2,6) (3,4) (4,6)
	İşsiz (2)	44	2,0284	0,31074						
	Emekli (3)	187	4,1818	0,76708						
	Vefat (4)	22	4,5909	0,41221						
	Kamu Sektörü (5)	26	4,4712	0,46544						
	Özel Sektör (6)	203	4,2143	0,84630						
	Toplam	627	4,0726	0,98152						
Karar Verme Biçimi	Kendi İşi (1)	145	4,2862	0,78339	16,871	0,000	4,921	0,000*	Tamhane	(1,3)-(1,6) (2-3),(2-6) (3-5)
	İşsiz (2)	44	4,3068	0,62148						
	Emekli (3)	187	3,9465	0,66180						
	Vefat (4)	22	4,3182	0,64633						
	Kamu Sektörü (5)	26	4,3462	0,59614						
	Özel Sektör (6)	203	3,9163	1,23195						
	Toplam	627	4,0702	0,92092						
Takım Çalışması Yatkınlığı	Kendi İşi(1)	145	3,6322	0,87817	2,364	0,039	3,338	0,000*	Tamhane	(1-3)
	İşsiz(2)	44	3,7879	0,77790						
	Emekli(3)	187	3,9144	0,69375						
	Vefat(4)	22	3,4091	1,01279						
	Kamu Sektörü(5)	26	3,9487	0,40762						
	Özel Sektör(6)	203	3,8112	0,80491						
	Toplam	627	3,7905	0,79294						
Çalışmak İstlenen Kurum ve Motivasyon	Kendi İşi(1)	145	4,5230	0,59500	7,891	0,000	15,775	0,000*	Tamhane	(1-2),(1-3) (2-3),(2-4),(2-5),(2-6) (3-4),(3-5)
	İşsiz(2)	44	3,7045	0,30682						
	Emekli(3)	187	4,1898	0,67914						
	Vefat(4)	22	4,5985	0,50568						
	Kamu Sektörü (5)	26	4,6538	0,50315						
	Özel Sektör(6)	203	4,3662	0,66853						
	Toplam	627	4,3235	0,66115						

Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin ideal yönetici ($p=0,000 \leq 0,01$), karar verme biçimi ($p=0,000 \leq 0,01$), takım çalışması yatkınlığı ($p=0,000 \leq 0,01$) ve çalışmak istenen kurum ve motivasyon ($p=0,000 \leq 0,01$) beklentileri babalarının mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırma Y ve Z kuşağında yer alan öğrencilerin iş yaşamından beklentileri ideal yönetici, karar verme biçimi, takım çalışması yatkınlığı, çalışılmak istenen kurum ve motivasyon unsurları bağlamında incelenmiştir. Bu beklentilerin demografik özelliklere göre farklılıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Analiz sonucunda Y ve Z kuşağında yer alan öğrencilerin iş yaşamından beklentileri, ideal yönetici, karar verme biçimi, takım çalışması yatkınlığı, çalışılmak istenen kurum ve motivasyon unsurları yönünden yüksek farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yaş, medeni durum, çalışma durumu farklılıklara yol açmıştır. Evli olan bireyler bekar bireylere oranla çok daha fazla sorumluluk üstlenmektedir. Çalışan bir birey ile çalışmaya birey arasında yine iş yaşamından beklenti konusunda farklılıklar vardır. Bireyin yaşı hangi kuşakta yer aldığı ve kuşağın özellikleri ile doğru orantılıdır. Bu bağlamda bahsetmiş olduğumuz demografik özellikler konusunda iş yaşamından beklentilerin farklı olduğundan söz etmek mümkündür.

Y kuşağında yer alan kişilerin bir kısmının öğrenci olduğu, bir kısmının da iş hayatında olduğu dikkate alındığında, bu kişilerin kurum ve yöneticisine yönelik beklentileri farklılaşmaktadır. Bu kuşağın iletişim, teknoloji, özgürlüklerine düşkünlük, çalışma arkadaşları ve ekip arkadaşlarına yönelik beklentileri önceki kuşaklardan farklıdır. Z kuşağı içinde olan kişilerse kendisini anlayan, taleplerine cevap veren, motivasyon unsurlarına göre çalışma koşullarını düzenleyecek, eğitim ve gelişimi açısından kendilerine imkan sağlayacak kurumlarda çalışmayı arzu ederler. Bu yüzden bu kuşaktaki kişileri motive edip daha iyi bir verim alabilmenin yolu onların özelliklerini ve davranış biçimlerini tahlil etmekten geçmektedir. Kurumlar, bu kuşaklara göre çalışma koşullarını, motivasyon unsurlarını değiştirmeli ve geliştirmelidir. Aksi takdirde yetenek kayıpları ile karşılaşabilirler.

Y ve Z kuşağında yer alan 29 yaş ve üstü grupta olan, kadın, bölümünü severek okuyan ve meslek yüksekokulu ve lisansüstünde okuyan öğrenciler iş yaşamında gerçekçi kararlar vermek istemektedir ve bu şekilde kendilerini rahat hissetmektedir.

Bu kuşaklarda yer alan kadınlar, meslek yüksekokulu ve lisansüstünde okuyan öğrencilerin çalıştıkları kurumun teknik bilgi ile ürün ve hizmetleri hakkında bilgi edinebilmeleri için fırsatlar sunulmasını, eğitim alabilme fırsatının verilmesini de beklerler. Motivasyon unsuru yönünden bakıldığında, kadınlar, meslek yüksekokulu ve lisansüstünde okuyan üniversite öğrencileri yeteneklerini ve becerilerini geliştirme fırsatı, bir şeyleri başarma şansı ve terfi ya da daha iyi bir işe sahip olma şansları kendilerine verildiğinde motive olabileceklerini öne sürmektedir.

Bu araştırma Y ve Z kuşağında yer alan üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentilerini ideal yönetici, karar verme biçimi, takım çalışması yatkınlığı, çalışılmak istenen kurum ve motivasyon unsurları bağlamında incelenmiştir. Bu beklentilerin COVID-19 döneminde demografik özelliklere göre farklılıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın kısıtları verilerin 2020 yılı Mart-Temmuz ayları içerisinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmış olmasıdır.

Analiz sonucunda üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentileri, ideal yönetici, karar verme biçimi, takım çalışması yatkınlığı, çalışılmak istenen kurum ve motivasyon unsurları bağlamında yüksek çıktığı belirlenmiştir, tablo 16 de gösterilmiştir.

Tablo 16: Betimleyici istatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Anlamlılık	Standart Sapma
İdeal_Yönetici	627	1,00	5,00	4,0726	,98152
İdeal_Karar_Verme	627	1,00	5,00	4,0702	,92092
İdeal_Takım_Çalışması	627	1,00	5,00	3,7905	,79294
İdeal_Kurum_Kültürü_ve_İdeal_Motivasyon	627	1,83	5,00	4,3235	,66115
Valid N (listwise)	627				

Tablo 16'ya bakıldığında en yüksek ortalama ideal kurum ve motivasyon unsurları iken (ort.=4,32) en düşük ortalama ise ideal takım çalışması (ort.=3,79) olduğu görülmektedir.

Bu kuşaklarda yer alan kadınlar, çalıştıkları kurumun teknik bilgi ile ürün ve hizmetleri hakkında bilgi edinebilmeleri için fırsatlar sunulmasını, eğitim alabilme fırsatının verilmesini de beklemekte oldukları görülmüştür. Motivasyon unsuru yönünden bakıldığında, kadınlar, yeteneklerini ve becerilerini geliştirme fırsatı, bir şeyleri başarma şansı ve terfi ya da daha iyi bir işe sahip olma şansları kendilerine verildiğinde motive olabileceklerini öne sürmektedir.

Y ve Z kuşağında yer alan erkekler ise takım arkadaşları ile fikir birliği kurmayı bekler, takım içerisinde herkesin sorunlarının dinlendiğine emin olmak ister ve takım arkadaşlarının arasında oluşan anlaşmazlıklara çözüm olan kişi olmayı arzu eder.

Bölümlerini severek okuyan, 21 yaş üstü grupta yer alan üniversite öğrencileri bir yöneticinin standartlara uymayan durumları astlarına bildirmelerini tercih ederler, yöneticilerinin astlarının emeklerinin ödüllendirilmesi için yapılması gerekenleri bildirmesinin doğruluğunu savunurlar, yöneticinin astlarının performansını izlemesini ve örnek teşkil etmesini beklerler.

Bu neticeler doğrultusunda bir taraftan işletme stratejileri, diğer taraftan organizasyon yapıları içinde stratejik önemi artan bir İnsan Yönetimi anlayışıyla hareket edilmesi gerektiğini ifade edebiliriz. Aynı zamanda stratejik İK içinde ele alınan performans yönetiminde öne çıkan yetkinlik kavramı kadar, kariyer yönetiminde belirginleşen yetenek yönetimi kavramının da bundan sonra üniversite öğrencilerinin iş yaşamından beklentileri doğrultusunda kuşaklar üzerine yoğunlaşmayı gerekli kılmaktadır.

Bu sonuçlara göre, kurumlar yetenekli kişileri kaybetmemek için Y ve Z kuşağında yer alan çalışanlara veya çalışacak olanlara göre çalışma koşullarını ve kurum kültürlerini değiştirmeli ve geliştirmelidir. Hele ki tüm toplumu etkileyen COVID-19 salgınının çalışana ve çalışma hayatına olası etkilerinin konuşulduğu bu dönemde, kurumlar ve çalışanlar veya çalışacaklar için geleceğe dair yaşamsal ipuçları sunan bu araştırmanın başka çalışmalara, kurumlara ve çalışma yaşamında olan ve olacak olanlara yardımcı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, O., BATUR, H.Z. VE EKŞİLİ, N., (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182.

AKKAYA, B., TABAK, A. (2020). The Link Between Organizational Agility and Leadership: A Research in Science Parks. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(1), 1-17.

AKKAYA, B., KAYALIDERE, U., A., K., AKTAŞ, R., KARĞIN, S. (2020). Çevik Liderlik Yaklaşımı ve Çevik Lider Davranışlarını Ölçmeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1605-1621.

AKKAYA, B. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Kurumu Yöneticilerinin Dinamik Yetenekleri ve Sürdürülebilirlik Algıları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(38), 943-960.

AMINUL, I., CHEONG, T. W., YUSUF, D. H. M. VE DESA, H., (2011). A Study on Generation at Workplace in Penang. *Journal of Applied Sciences Research*, 7(11): 1802-1805.

AUCEJO, E. M., FRENCH, J., ARAYA, M. P. U., & ZAFAR, B. (2020). The impact of COVID-19 on student experiences and expectations: Evidence from a survey. *Journal of public economics*, 191, 104271.

BERKUP, B.S., (2014). Working With Generations X And Y in Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229.

BOLELLİ, M., (2019). İş Yaşamındaki Kuşakların Farklılıkları Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası İşletme ve Pazarlama Kongresi*, (s.1-16), Maltepe Üniversitesi, İstanbul, (13.06.2019-15.06.2019).

BROADBRIDGE, A.M., MAXWELL, G.A. VE OGDEN, S.M., (2007). Experiences, Perceptions and Expectations of Retail Employment for Generation Y. *Career Development International*, 12(6), 523-544.

ÇETİN, C., VE KARALAR, S., (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü Ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.

ÇANAKÇIOĞLU, S., SALEPÇIOĞLU, A.,(2019). Sosyo – Ekonomik Açından Y Jenerasyonunun İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi EURAS Avrasya Üniversiteler Birliği Dergisi, 7(2)

DEMİRKAYA, H., AKDEMİR, A., KARAMAN, E. VE ATAN, Ö., (2015). Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 186-204.

GUAN, Y., DENG, H., & ZHOU, X. (2020). Understanding the impact of the COVID-19 pandemic on career development: Insights from cultural psychology.

HUTCHING K. VE MICHAILOVA, S., (2014). Research Handbook on Women in International Management, (içinde) Moeller, M., Napier N. ve McGourty, R., *Career and Family Expectations of Women in International Management: A View Across Generations*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.

KELEŞ, H. N., (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *BAÜ Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.

KONAKAY, G., AKDEMİR, A., ERGEN, B., SOLMAZTÜRK, A. B., GÜRER, A., AKTÜRK, F., GÖKDEMİR, O., YAMAÇ, Ö., SEZEN, S., YAVUZ, S., TIN, U., (2015). Üniversite Öğrencilerinin Akademisyen ve Ebeveyn Etkileşimleri Işığında Liderlik Modeli Belirlenmesinde Karizma ve Entelektualite Etkisinin Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 205-235.

MAHMUD, M. S., TALUKDER, M. U., & RAHMAN, S. M. (2020). Does 'Fear of COVID-19' trigger future career anxiety? An empirical investigation considering depression from COVID-19 as a mediator. *The International journal of social psychiatry*.

McCindle Research, (2012). Generations Defined: 50 Years of Change Over 5 Generations. <https://mccindle.com.au/insights/blog/generations-defined50-years-change-5-generations-resource/>, (Erişim Tarihi: 22.05.2020).

PARRY, E. Ve URWIN, P., (2010). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.

SADULLAH, Ö., (2010), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Basım, İstanbul.

SENBİR, H., (2004). Z Son İnsan Mı?, O Kitaplar.

İŞÇİMEN, Sever (2012). Y Kuşağı Çalışanların İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılama Düzeyi ile Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Uygulama, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

ÖZTIRAK, M., KAPLAN B. (2019). İşkoliklik ve Girişimci Kişilik Özellikleri: Eğitim Üzerine Bir Çalışma. *The Journal of Academic Social Sciences*, 7(93), 348-369

TAŞ, H. Y., DEMİRDÖĞMEZ, M. ve KÜÇÜKOĞLU, M., (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1030-1048.

TAŞKIN, L., (t.y). Y ve Z Kuşaklarının İş Hayatındaki Farklı Beklentileri, Elektrik Tesisat Portalı (ETP), <https://www.elektriktesisatportali.com/y-ve-z-kusaklarinin-is-hayatindaki-farkli-beklentileri.html>, (Erişim Tarihi: 22.05.2020).

Türk Dil Kurumu (2020). Kuşak Tanımı. www.tdk.com.tr (Erişim Tarihi:22.05.2020).

ÜNLÜ, F. (2020). Beş Kuşağın Gözünden Pandemi, Sabah Gazetesi, 17 Mayıs 2020 Yayımlı, <https://www.sabah.com.tr/yazarlar/pazar/ferhat-unlu/2020/05/17/bes-kusagin-gozunden-pandemi>, (Erişim Tarihi: 22.05.2020).

Summary

The aim of the study is to examine the expectations of generations Y and Z from business life in terms of demographic characteristics during the COVID-19 process. University students in the X and Y generations, the characteristics of these generations, their experiences, the factors that affect their formation, differences, expectations from business life and the effect of the pandemic were examined by using the quantitative analysis method with literature review.

The sample of the study is university students in the Y and Z generations for the analysis part. The data was collected from 627 participants using convenience Sampling. The study aims to analyze whether students' expectations such as ideal manager, decision-making style, teamwork, institution to work and motivation differ significantly according to various demographic and categorical variables. Independent sample T test and ANOVA were used to examine the hypotheses.

As a result, working life in the expectations of university students from business life during the epidemic period is an environment where the factors of ideal institution and motivation, ideal manager, decision-making style and teamwork predisposition are high. In other words, findings showed that students' expectations from business life were significantly affected with demographic characteristics during the COVID-19, therefore, organizations should change and improve their working conditions and corporate cultures according to people in the Y and Z generations.

EKLER

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen size en uygun cevabı yazınız veya işaretleyiniz.

-
- 1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
- 2. Yaşınız: () 17-20 () 21-24 () 25-28 () 28 yaş ve üzeri
- 3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
- 4. Eğitim Durumunuz: () Yüksek Okul () Üniversite
() Yüksek Lisans () Doktora
- 5. Çalışma Durumunuz: () Çalışıyor () Çalışmıyor
- 6. Sınıfınız: () Hazırlık () Birinci Sınıf () İkinci Sınıf
() Üçüncü Sınıf () Dördüncü Sınıf
- 7. Ailenizle Birlikte Mi Yaşıyorsunuz? () Evet () Hayır
- 8. Anne Mesleği: () Özel Sektör () Kendi İş () Emekli () Vefat
() Kamu Sektörü () Ev Hanımı
- 9. Baba Mesleği: () Kamu Sektörü () Özel Sektör () İşsiz () Kendi işi
() Emekli () Vefat
- 10. Üniversiteniz: () Vakıf (Ücretli) () Vakıf(Burslu) () Devlet
- 11. Bölümünüzü Severek Mi Okuyorsunuz? () Evet () Hayır
- 12. Ailenizin Toplam Gelir Düzeyi:
() 1500 TL altı () 1500 - 2000 TL
() 2000 - 2500 TL () 2500 - 3000 TL () 3500 - 4500 TL
() 4500 - 5500 TL () 5500-7500 TL () 7500 TL üstü

Üniversite Öğrencilerinin İş Yaşamından Beklentileri Envanteri

- Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre;

1- Kesinlikle katılmıyorum 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum şeklinde işaretleyiniz.

• Lütfen aşağıdaki soruları size göre ideal yöneticiyi düşünerek yanıtlayınız.						
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
• 1	• Yöneticim benim için örnek teşkil etmeli	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 2	• Yöneticim yapılması gerekenleri yaptığımda ne elde edeceğimi açıkça ifade etmeli	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 3	• Yöneticim gelecek fırsatlara göre öngörülerini açıkça ifade etmeli	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5

4	Yöneticim performansımı izlemeli	1	2	3	4	5
5	Yöneticim emeklerimin karşılığında ödüllendirilmem için neler yapmam gerektiğini söylemeli	1	2	3	4	5
6	Yöneticim standartlara uymayan durumlara karşı beni uyarmalı	1	2	3	4	5
Lütfen aşağıdaki soruları size göre ideal işinizde olması gereken iletişim şeklini düşünerek yanıtlayınız.						
7	Fikirlerimi diğer kişiler ile özgürce paylaşabiliyeyim	1	2	3	4	5
8	İnsanlarla konuşurken kibar ve yardımsever olurum	1	2	3	4	5
9	İnsanlarla sohbet etmekten daima keyif alırım	1	2	3	4	5
10	Genellikle aklıma ilk gelen şeyi söylerim	1	2	3	4	5
11	Çalışma arkadaşlarımla problemlerimi dinlerim	1	2	3	4	5
12	İnsanlara çok uzun ve tam talimatlar veririm	1	2	3	4	5
Bu bölüm, sizin karar verme biçiminizi ölçmek amacıyla hazırlanmış olup lütfen bugün karar vermeniz gereken durumlarda nasıl davranacağınızı düşünerek yanıtlayınız.						
13	Karar verirken duygularıma ve tepkilerime güvenirim	1	2	3	4	5
14	Makul ve sistematik biçimde karar alırken kendimi daha rahat hissederim	1	2	3	4	5
15	Karar alırken içgüdülerimden ziyade gerçekleri dikkate alarak karar veririm	1	2	3	4	5
16	Karar alırken kararın ardında mantıklı bir sebep olmasından ziyade doğru olduğunu hissetmeyi tercih ederim	1	2	3	4	5
17	Tüm olgular bir seçeceğim doğru olduğunu gösterse bile içime sinmediği sürece karar vermem	1	2	3	4	5
18	Kararlarımı gerçek bilgilerin sonucuna göre veririm	1	2	3	4	5
Bu bölüm, sizin takım çalışmasına katkılığınızı ölçmek amacıyla hazırlanmış olup lütfen bugün bir takım çalışması esnasında nasıl davranacağınızı düşünerek yanıtlayınız.						
19	Sorumluluğunu aldığımız için neyi başarması gerektiği hakkında takım arkadaşlarımla fikir birliğine varması için sorumluluk alırım	1	2	3	4	5

• 20	• Takım arkadaşlarının arasında oluşan anlaşmazlıklara çözüm olan kişi ben olurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 21	• Takım içerisinde herkesin sorunlarını dinletebildiğine emin olurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 22	• Toplantıda konuşulan konulara dair notları alan kişi olmaktan hoşlanırım	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• Bu bölüm, sizin motivasyon unsurlarınızı ölçmek amacıyla hazırlanmış olup lütfen ideal işinizde size nelerin motive edeceğini düşünerek yanıtlayınız.						
• 23	• Çalıştığım insanların arkadaş canlılığı beni motive eder	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 24	• Yeteneklerimi ve becerilerimi geliştirme fırsatı beni motive eder.	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 25	• İşteki özgürlük miktarım beni motive eder	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 26	• Birşeyleri başarma şansına sahip olmam beni motive eder	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 27	• Terfi yada daha iyi bir işe sahip olma şansı beni motive eder	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 28	• Yöneticimden aldığım övgü beni motive eder	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• Bu bölüm, sizin çalışmayı istediğiniz ideal kurumu tanımlamaya yardımcı olmak amacıyla hazırlanmış olup, size göre ideal kurumda olması gereken özellikleri göz önünde bulundurarak işaretleyiniz.						
• 29	• Yeni becerilerimi geliştirebilmem için bana fırsatlar sunan bir kurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 30	• Terfi şansımı artırabilmem için bana fırsatlar sunan bir kurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 31	• Daha fazla teknik bilgi edinebilmem için bana fırsatlar sunan bir kurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 32	• Ürün ve hizmetler hakkında daha fazla bilgi edinebilmem için bana fırsatlar sunan bir kurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 33	• Dil becerimi geliştirebilmem için bana fırsatlar sunan bir kurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5
• 34	• Eğitime devam etmem için bana gerekli imkanı sağlayan bir kurum	• 1	• 2	• 3	• 4	• 5