

Z Kuşağı ve Kariyer Planlama: Lise Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*

Celaleddin SERİNKAN**

Sibel ABALI***

<https://doi.org/10.31006/gipad.1580376>

Öz

Akademik olarak Z kuşağıyla ilgili literatür incelendiğinde, liselerde öğrenim gören Z Kuşağına mensup kişilerin kariyer planlarına ilişkin yapılmış çalışmaların nispeten az sayıda olduğu söylenebilir. Bu çalışmada, Z Kuşağının kariyer planları üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın örneklemini, Türkiye'nin Denizli ilindeki bir Fen Lisesinde öğrenim gören, 10. ve 11. sınıf lise öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer beklentileri farklıdır. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere göre daha yüksek puan almışlardır. Öğrencilerin kariyer beklentileri anne mesleğine göre yalnızca evlilik ve aile boyutunda istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Annesi ev hanımı ve memur olan öğrencilerin bu boyuttaki aldıkları puanların diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın diğer sonuçlarından olarak; annesi üniversite mezunu olan öğrencilerin din ve toplum boyutundaki kariyer beklentisi tutumlarının düşük; annesi ilkokul ve lise mezunu olan öğrencilerin ise daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Z kuşağı, kariyer, kariyer planı, lise öğrencileri.

Generation Z and Career Planning: A Study on High School Students

Abstract

When the academic literature on Generation Z is reviewed, it can be observed that studies focusing on the career plans of Generation Z individuals attending high schools are relatively limited. This study examines the career plans of Generation Z. The sample of the study consists of 10th and 11th-grade high school students attending a Science High School in Denizli, Türkiye. The survey method was used in the research, and a convenience sampling method was preferred. According to the results of the research, career expectations of students differ according to their gender. Male students received higher scores than female students. Students' career expectations differ statistically only in the marriage and family dimension according to the mother's profession. It was determined that students whose mothers were housewives and civil servants received higher scores in this dimension than in other dimensions. In addition, as another result of the study; it was determined that the career expectation attitudes of students whose mothers are university graduates are low in terms of religion and society, while those of students whose mothers are primary and high school graduates are higher.

Keywords: Generation Z, career, career plan, high school students.

* Bu makale, Sibel Abalı'nın Yüksek Lisans Tez Projesinden türetilmiştir.

** ORCID Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, cserinkan@pau.edu.tr

*** ORCID Pamukkale Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Mezunu, efe_sibel@hotmail.com

Extended Abstract

Background:

Globalization and technological advancements are creating significant shifts in career approaches for both individuals and organizations. As Generation Z begins to enter the workforce, business dynamics are evolving in terms of flexibility, digitalization, competition, and professionalization. Generation Z's career plans are anticipated to differ from those of previous generations.

The entry of Generation Z into the workforce, combined with changing technological, economic, and environmental factors, is believed to influence their personalities and career planning. This article aims to examine Generation Z's perspectives on life, attitudes, and behaviours toward the future, highlighting how they differ from other generations. Additionally, it seeks to measure Generation Z's career and future plans based on these insights.

Research Purpose:

The purpose of this study is to determine the career expectations of Generation Z individuals currently in high school and to identify whether these expectations vary based on demographic factors. Another objective is to investigate whether parental occupation and educational background influence the career expectations of high school students.

Methodology:

A survey was conducted during the spring term of the 2022-2023 academic year to explore the career expectations of students attending a Science High School in Denizli, Türkiye. The collected data were analysed to identify variations in career expectations based on demographic variables. Confirmatory factor analysis, difference analyses, and correlation analyses were utilized in this research.

Findings:

Understanding the career expectations of high school students representing Generation Z is of great importance, particularly given the limited research in this field within Türkiye. The study results indicate that the career expectation scale used has a valid and reliable structure and that the data met normality conditions. The findings reveal statistically significant differences in career planning among Generation Z individuals based on gender.

Conclusions:

Correlation analysis results in this study show statistically significant positive correlations at the 0.05 level between the marriage-family dimension and the work-education dimension, as well as between the religion-society dimension and both the work-education and marriage-family dimensions. Additionally, significant correlations were found between the healthy lifestyle dimension and both work-education and marriage-family dimensions. Significant relationships were also identified between factors such as mother's education level and father's occupation, type of residence and mother's education level, marriage-family dimension and gender, as well as religion-society dimension with gender and mother's education level.

1. Giriş

Hızla gelişen ve değişen dünyada her bireyin dünyaya geldiği zaman aralığı farklı sınıflandırmalara sebep olmaktadır. Bu düşünceyle yıllar baz alınarak kuşakların sınıflandırılması yapılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan hareketle en genç kuşak kabul edilen Z kuşağı teknolojik gelişmenin kucağında doğmuş ve teknolojiyle birlikte büyüyüp gelişmektedir.

Yeni yeni iş yaşamında da aktif katılım gösteren Z kuşağı bireyleri teknolojik, ekonomik ve çevresel şartların değişiklik göstermesinin, yeni yeni iş yaşamında da aktif katılım gösteren Z kuşağı bireylerin kişilikleri ve kariyer planlamaları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Z kuşağı bireylerinin hayata bakış açılarının geleceğe yönelik tutum ve davranışlarının diğer kuşaklardan farkından yola çıkarak Z kuşağı bireylerinin kariyer ve gelecek planlarının ölçülmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada; kuşak kavramı, kuşakların sınıflandırılmaları ve Z kuşağının kariyer anlayışından bahsedilmektedir. Literatür incelendiğinde kuşaklar üzerine yapılan çalışmaların özellikle de Z Kuşağının kariyer anlayışına yönelik çalışmaların az olduğu görülmektedir.

Araştırma kısmında ise, 2022-2023 eğitim ve öğretim yılının bahar döneminde Denizli İlinde bulunan bir Fen Lisesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer beklentileri hakkında anket uygulanmış ve elde veriler değerlendirilerek demografik değişkenler açısından farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde; kuşak kavramı ve kuşakların tarihsel gelişimi incelenmektedir. Genel olarak sıralama; Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı ve Alfa Kuşağı şeklinde yapılmaktadır. Bu çalışmada kuşakların sınıflandırılmasıyla ilgili temel bilgiler verildikten sonra Z kuşağı üzerinde durularak bu kuşağın iş hayatındaki kariyer yaklaşımları ele alınmaktadır.

2.1. Kuşak Kavramı ve Kuşakların Sınıflandırılması

Kuşak kavramı ile ilgili sınıflamalar oldukça eskiye dayanmaktadır. Bu kavrama ilk olarak Eski Mısır Medeniyetinde ve Yunan Medeniyeti dönemlerinde rastlandığı belirtilmektedir. Ayrıca 1830-1840'lı yıllarda Auguste Comte tarafından çalışıldığı ve 1950'li yıllarda akademik olarak ilk defa Karl Mannheim tarafından literatüre kazandırıldığı ifade edilmektedir (Sarıoğlu ve Özgen, 2018:2: Akt. Yıldırım ve Güvenç, 2020: 58).

Aynı zaman aralığında doğan insan grupları, kuşak veya doğum kohortları olarak adlandırılır. Her bir kohort grubunda, bireyler ortak bir sosyal geçmişe sahip bir grup kimliğini paylaşırlar. Bu kohortlardaki insanlar büyüdükçe benzer olaylar yaşarlar ve benzer tutum ve özelliklere sahip olma eğilimindedirler. Her kuşak kohortu yaklaşık 20 yılı kapsar (Jones vd., 2007: 888).

Kuşak kavramıyla ilgili teorik çalışmalar yapan Tajfel, 1979'da ilk çalışmasını yapmış ve sonrasında da çalışmalarını başka araştırmacılarla geliştirmiştir. Kuşak teorisi, sosyal kimlik teorisinin bir unsurunu oluşturmaktadır. Sosyal kimlik kuramı, insanların kendilerini sosyal gruplara ayırma temayülünde olduklarını içermektedir (Tajfel ve Turner, 1986: 285-286).

Literatürdeki kuşak sınıflandırılmalarına bakıldığında genel olarak kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri açısından dört kuşak hakkında ortak fikrin oluştuğu söylenebilir. Z kuşağının başlangıç tarihi açısından değişik görüşler bulunmaktadır (Cooman ve Dries, 2012: 44).

Kuşakların sınıflandırılmasına yönelik araştırmalarda, dünyada pek çok faktörden kaynaklanan değişimlerin toplumlarda farklı zamanlarda etkilendiklerini ve bu sebeple bu konu hakkında çalışan akademisyenlerin nesil sınıflamalarında farklılıklar olduğu belirtilmektedir (İlhan, 2019: 15; Akt. Tuncer, 2022: 41). Ayrıca her ülkenin belirli zamanlarda yaşadıkları tecrübelerde farklılıklar olması ve ülke içinde farklı sosyal grupların bulunması nedeniyle araştırmalarda tutarlı neticeler çıkmayabilmektedir. Bilim insanlarının farklı görüşleri literatürde mevcut olmakla birlikte, genel olarak, her 15-20 yıl, bir kuşak dönemi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre mevcut olan 6 kuşak bulunmaktadır. Alfa Kuşağının 2025 yılından itibaren yerini Beta Kuşağına bırakacağı, ardından bu kuşağı Gama ve Delta Kuşaklarının izleyeceği belirtilmektedir. Bunlar sırasıyla aşağıda gösterilmektedir (Çetinkaya, 2020:2).

1. Sessiz Kuşak (1925-1945)
2. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)
3. X Kuşağı (1965-1979)
4. Y Kuşağı (1980-1995)
5. Z Kuşağı (1996-2010)
6. Alfa Kuşağı (2010-2025)

Tablo 1’de yer verilen kuşak sınıflandırmalarında, literatürde yer alan bazı araştırmacıların ortaya koydukları çalışmaların tarihleri yer almaktadır (Tuncer, 2022:42).

Tablo 1. Kuşak Sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Howe ve Strauss 1993	1925-1942	1943-1960	1961-1981	1982-	
Tapscott, 1998	-	1946-1964	1965-1975	1976-2000	
Spitznas, 1998	1925-1945	1946-1964	1965-1980		
Washburn. 2000	1926-1945	1945-1964	1965-1981	1982-2003	
Martin ve Tulgan. 2002	1925-1942	1946-1960	1965-1977	1978-2000	
Oblinger ve Oblinger 2005	< 1946	1947-1964	1965-1980	1981-1995	≥ 1994
Haerberle ve diğerleri. 2009	1930-1944	1945-1964	1965-1979	1980-1999	≥ 1998
Williams ve Page 2011	1930-1945	1946-1964	1965-1976	1977-1994	≥1993

Kaynak: Tuncer (2022: 42).

Yapılan çalışmalarda Z Kuşağının tarihsel gelişimine ait kesin bir görüş olmamakla birlikte çeşitli kaynaklarda 1993- 2005 (Turner, 2015: 103), 1996-2010 (Çetinkaya, 2020:1), 1995 yılından sonra doğanlar (Chillakuri, 2020: 1278; Lanier, 2017; 288; Ayhün, 2013: 95), 1995- 2010 (Bejtkovský, 2016: 29; Kartal ve Tatlı, 2020: 213), 2000 ve sonrası doğanlar (Akdemir vd., 2013: 15; Taş vd., 2017: 1036) Z Kuşağı olarak tanımlanmaktadır. 1995 yılından sonra doğum oranlarının yükselmesi ve internetin gittikçe yaygınlaşmasıyla beraber dünyada yeni bir döneme girildiği ve bu gibi sebeplerden dolayı Z Kuşağının başlangıcı olarak 1995 senesinin başlangıç yılı olarak kabul edilmesi yönünde çalışmalar bulunmaktadır (McCrinkle ve Wolfinger, 2009: 12). Kuşaklarla ilgili uzun yıllardan beri çalışmaları olan Tulgan’a göre Z kuşağı 1990-2000 yılları arasında doğan kişiler olarak sınıflanmaktadır (Tulgan, 2013:2-3).

Z kuşağı “network” gençleri olarak tanımlanmaktadır. Bu kuşak dijital tabanlı medyayı yoğun olarak kullanmakta ve geleneksel medya araçlarını ise pek kullanmamaktadırlar. Yapılan araştırmalar Z Kuşağının günün her saatinde online olmayı tercih ettiklerini göstermektedir (Özdemir, 2021:285)

Bu çalışmada Z kuşağı üzerinde odaklanıldığı için diğer kuşakların özelliklerine yer verilmemiştir. Aşağıda Z Kuşağının özellikleri üzerinde durulmakta ve kariyer planlama hakkında bilgiler verilmektedir.

2.2. Z Kuşağı ve Kariyer Planlama

Kariyerin tanımıyla alakalı pek çok tanım bulunmaktadır. Bunlar arasında en yaygın kullanılan tanım ise, kişinin hayatı sürecince elde ettiği çalışma hayatıyla ilgili tecrübeleridir. Bu tanım kariyerin ne olduğunu göstermektedir. Kariyer planlamasının tanımı ise bir çalışanın sahip olduğu bilgi, kabiliyet, beceri ve güdülerinin geliştirilmesi ile çalışmakta olduğu işyerindeki ilerlemesinin planlanması olarak belirtilebilir (Tüz, 2003: 171).

Teknolojinin içine doğmuş olan ve Z kuşağı olarak adlandırılan yeni nesil için gündelik faaliyetlerin günümüz teknolojileri olmadan gerçekleştirilmesi imkânsız hale gelmiştir. Bu kuşak doğdukları andan itibaren teknoloji ile hem hâl olmuş, sonraki yaşlarda ise oyun oynamak, bilgiye erişmek ve arkadaşları ile irtibata geçmek gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmasında teknolojiyi hayatlarının merkezine yerleştirmişlerdir (Bilgiç ve Seferoğlu, 2020: 58).

Z kuşağının temel niteliklerini belirleyen unsurların başında İnternet teknolojisinin gelişmesi, sosyal medyanın yaygınlaşması, akıllı telefonlar ve tablet bilgisayarların icadı gelmektedir. Z kuşağı, teknolojinin daha önce hiç olmadığı kadar hızlı geliştiği bir dünyada doğmuştur. Öyle denilebilir ki henüz iki yaşındaki bir bebek bile akıllı telefonların ve tablet bilgisayarların nasıl kullanılacağını öğrenmiş durumdadır (Arık ve Kütük, 2020: 24).

Taş ve arkadaşlarının aktardığına göre Z nesli; insanlık tarihinin el, göz, kulak motor becerileri senkronizasyonun en fazla olduğu, bu kuşağın sonuç odaklı, tatmin olmayan, kararsız ve doğuştan tüketiciler oldukları, yalnız yaşamayı tercih ettikleri, adaleti ve barış iklimini önemsedikleri belirtilmektedir. Ayrıca bu kuşağın tarih boyunca en çok eğitim almış olan kuşak olabileceği iddia edilmektedir (Taş vd., 2017: 1037).

Türkiye’de Z kuşağı gençleri ilgili olarak IPSOS tarafından 2021 yılında bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarından bazıları olarak; Z Kuşağının gelecekte endişe duydukları, özellikle de eğitim, işsizlik ve kadın-erkek eşitliği konularını önemsedikleri belirtilmektedir. Ayrıca her on gençten altısının kendi işini kurma hayali kurdukları ve kamu kurumlarında pek çalışmak istemedikleri, diğer bir tabirle devlet görevinin ancak her beş gençten birine çekici geldiği tespit edilmiştir (Ipsos, 2021).

TÜİK’in sitesine bakıldığında 2021 yılı (TÜİK 2021) için Z kuşağını temsil eden öğrencilerin nüfusun büyük çoğunluğunu temsil ettiği görülmektedir. Z kuşağı olarak değerlendirilen genç nüfusun internet kullanım oranı %96.9 iken, bu oran erkeklerde %98.4, kadınlarda %96.6’dır (Türesin ve Alban, 2024: 87).

Koçer ve Aysel, kuşakların temel tüketim alanlarına verdiği önceliklerin farklılığını tespit etmek ve yeni medya ortamının, kuşakların tüketim davranışlarına etkisini incelemek için yaptıkları araştırmanın bazı sonuçlarına göre: Bir mamulü satın alırken Z Kuşağı en çok internet ortamındaki yorumlardan etkilenirken diğer kuşaklar geçmişteki tecrübelerinden etkilenmektedir. Gıda ile ilgili harcamalar değerlendirildiğinde Z Kuşağı hariç tüm kuşaklar

için gıda harcaması ilk sırada gelmektedir. Konut harcamaları sıralanmasında Sessiz Kuşak eve yatırım yapmada isteksiz iken Z Kuşağı ve Y Kuşağının konuta yatırım yapmada daha istekli oldukları tespit edilmiştir (Koçer ve Aysel, 2019: 76).

Z kuşağının 2020'li yıllardan itibaren çalışma hayatında yer almaya başladığını belirten İlhan, bu neslin birden fazla işi yapma becerilerinin gelişmesi sebebiyle iş hayatında çoklu görevlerde başarılı olabileceklerini, yeniliklere açık olduklarını, otorite kavramına uzak olduklarını ve ekip odaklılık yerine bireysel çaba gerektiren kişiselleştirilmiş işlerde çalışmayı tercih ettiklerini iddia etmektedir (İlhan, 2019:111).

Lanier, iş hayatındaki insan kaynakları uzmanlarının Z kuşağının özelliklerini bilmeleri yönünde bazı tavsiyeleri sunmaktadır (Lanier, 2017: 289):

- 1) Z Kuşağı ilk gerçek dijital yerli nesildir: Y kuşağı daha önce dijital yerliler olarak sınıflandırılıyor ve hayatları boyunca bir şekilde teknoloji etrafında büyüyorlardı. Ancak, Z Kuşağı doğumlarından itibaren gerçekten bağlantılı ilk nesildir - yalnızca dijital yerli değil, aynı zamanda mobil yerli olarak da belirlenmiştir. Birçok Z Kuşağı, internetsiz veya sosyal medyadan önceki bir zamanı hatırlamamaktadır. Bu sürekli bağlantı, Z Kuşağının bilgiyi önceki herhangi bir nesilden daha hızlı tüketmesine neden olmaktadır. İnsan Kaynakları uzmanları, Z Kuşağının aşırı teknoloji bilgisine ve bununla ilişkili kısa dikkat sürelerine nasıl hazırlık yapılacağını düşünmelidir.
- 2) Çeşitlilik, Z Kuşağının bir beklentisidir: Bir ömür boyu sürecek bilgiye ve etkileşimli erişimin yanı sıra, sosyal medya aracılığıyla Z kuşağı, farklı kültürlerden etkileşime girerek rahatlıkla başka insanlarla bağlantı kurabilmektedir.
- 3) Z Kuşağı, beklenenden daha pragmatiktir: Nesillerin son eklenen Z kuşağına ilgisiz oldukları eleştirisi pek doğru değildir. Küresel bir durgunlukta yaşayan Z Kuşağı mantıklı ve istikrarlı kariyerlere önem verirken aynı zamanda güvenlik ve gizliliğe de önem vermektedir. Z Kuşağı, sosyal ağlara daha çok ilgi duymaktadır. Z Kuşağını ayrıcalıklarla ve esneklikle ödüllendirmek yerine, geleneksel ilerleme ve gelişme fırsatları sunmak, gelişmiş ekonomik ve güvenlik içeren teşviklerle daha çok motive edilebilecekleri düşünülmelidir.
- 4) Z Kuşağı, Y Kuşağından daha girişimcidir. Yöneticiler, işletmede bağlılık duygusunu teşvik ederek yenilikçiliği, özerkliği ve proje oluşturmaya önem vererek ederek örgütteki girişimcilik hedefleri geliştirebilirler.
- 5) Dijitali terk edip Z Kuşağına ulaşın: Z Kuşağının %53'ü anlık mesajlaşma ve görüntülü konferans gibi araçlar yerine yüz yüze iletişimi tercih etmektedir. Dijital ve sosyal etkileşim, tanınma ve iletişim araçları hâlâ Z Kuşağı için önemli iken, geri bildirim ise (Z Kuşağının önceki herhangi bir kuşağa göre daha sık istediği bildirilmektedir) anlamlı konuşmalarla yüz yüze verilmelidir.

2014 yılında yapılan ve alanındaki ilk araştırmalardan biri olan “Y Kuşağı ve Z Kuşağı İşyeri Beklentileri” başlıklı çalışmada, 10 ülkedeki (Amerika Birleşik Devletleri, Brezilya, Kanada, Çin, Almanya, Hindistan, Güney Afrika, İsveç, Türkiye ve Birleşik Krallık) her nesilden yaklaşık 1.000 kişiye sorular yöneltilmiştir. Bu araştırmada, Z kuşağının yalnızca %28'i paranın kendilerini daha çok çalışmaya ve işyerlerinde daha uzun süre kalmaya motive edeceğini belirtmiştir. Bu araştırmada ayrıca liderlere dürüst olmaları konusunda tavsiyeler verilmiştir. Hem Z hem de Y kuşağının yarısı (%52), iyi bir lider olmak için en önemli özelliğin dürüstlük olduğunu belirtmişlerdir. Kuşaklar, dürüstlükten sonra liderlerin sağlam bir vizyon sergilemesi gerektiği konusunda hemfikirdir (Z kuşağı %34, Y kuşağı %35), ardından iyi iletişim becerileri (Z kuşağı %32, Y kuşağı %34) gelmektedir (Schawbel, 2014).

Ülkemizde Adıyaman Üniversitesinde yapılan bir araştırmaya göre; Üniversite gençliğinin sosyal medya üzerinden kurdukları iletişime önem verdikleri, sosyal medya üzerinden paylaşım yaptıklarında kendilerini iyi hissettikleri ve kendilerini sosyal medya üzerinden rahatça ifade edebildikleri tespit edilmiştir (Olgun, 2020: 3312). Ayhün'e göre, Z kuşağının iş hayatında duygulara değer vermeleri sebebiyle örgütlerin bu kuşaktaki çalışanların görev tanımları ve ücretlere nazaran daha çok duygularına odaklanmalarını önermektedir (Ayhün, 2013: 95).

Yapılan çalışmalarda Z kuşağı öğrencilerinin kolaylıkla sıkıldıkları, odaklanma sürelerinin çok kısa olduğu ve bu kuşak üyelerinin %37'sinde odaklanma sorunu olduğu ve bu neslin %32'sinin bencil olduğu belirtilmektedir. Z kuşağı, matbu bir metinden okuyup öğrenmek yerine, internette öğrenmeyi tercih etmektedirler. Bu kuşağın %52'si bilgiye sosyal medya ve youtube üzerinden erişmektedir. Bu nesil üyeleri sosyal medya profillerini devamlı güncellemektedirler. Bunlara ilave olarak, bu öğrenciler hızlı bir şekilde geri bildirim (feedback) beklemekte ve kendilerine yapılan tenkitleri kabul etmekte güçlük çekmektedirler. Bu nesildeki öğrenciler için saygı, kazanılması gereken bir unsur olup sadece makam, mevki ve ünvan üzerinden saygı kazanılamayacağını düşünmektedirler. Bu sebeple Z kuşağına ders veren öğretmenlerin sosyal medya araçlarını kullanması, online öğrenmeye ve öğretmeye önem vermesi ve e-kaynaklar gibi eğitim araçlarını çeşitlendirmesi önerilmektedir (Yılmazel, 2020: 216).

Z Kuşağı'nın örgütlerde görev almaya başladığını ifade eden Chillakuri, İnsan Kaynakları yöneticilerine bazı tavsiyeleri bulunmaktadır. Bu kuşağın beklentilerinin iyi anlaşılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kuşak, İnternet olmadan dünyayı görmemiş, ilk dijital yerliler olarak kabul edilen yeni bir nesildir. Bilgi toplama ve çevrimdışı deneyimleri entegre etme konusunda çok rahattırlar. Ayrıca karar vermeden önce bilgilere erişmeyi ve bunları kullanmayı bilen kişilerdir. Örgütlerin katılım süreci hâlâ geleneksel tabanlıysa muhtemelen organizasyonun dijital düşünceden yoksun olduğunu algırlar. Sonuç olarak, Z Kuşağı dijital düşünce ve dijital katılım deneyimi sunan rekabetçi organizasyonları tercih etmektedirler. Sonuç olarak İnsan Kaynakları yöneticileri oryantasyon programını, mümkün olduğunca etkili hale getirmek için yeniden gözden geçirebilirler (Chillakuri, 2020: 1280).

Z kuşağının teknolojiyi iyi kullanması sebebiyle Çelebi ve Bayraktaroğlu bu kuşağın tüketim değerleri ve cep telefonu ürünü üzerinden nitel bir çalışma yaparak Muğla ilindeki Z kuşağındaki 25 genç ile mülakat yaparak bulguları paylaşmışlardır (Çelebi ve Bayraktaroğlu, 2020: 3055-3070). Çetin ve Karalar, yaptıkları çalışmada X, Y ve Z Kuşağı öğrencilerinin çok yönlü ve sınırsız kariyer algılarını incelemişlerdir. Bu çalışmada, Z Kuşağının X ve Y Kuşağına nazaran çok yönlü kariyer yaklaşımı eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Çetin ve Karalar, 2016: 169-192).

Loan ve Hoang ise yaptıkları araştırmada, 2012-2022 yıllarını içeren Z Kuşağı'nın seyahat eğilimleri ve davranışlarıyla ilgili çalışmaları incelemişlerdir. Araştırmacılar bibliyometrik analiz ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak www.lens.org web sitesinde yer alan makaleleri derlemişler ve VOS programı kullanarak analizler yapmışlardır (Loan ve Hoang, 2023: 1511).

Akdemir vd. çalışmalarında, kuşakların genel özelliklerini vererek Z kuşağının işbirlikçi oldukları, daha yenilikçi oldukları ve teknoloji ile doğdukları belirtilmektedir (Akdemir vd., 2013: 16). Karaman ve Efeoğlu'na göre, Z kuşağı, teknolojik okuryazardır. Bu kuşak doğdukları andan itibaren bilgisayarları ve interneti tanımaya başlamışlardır. Geleceklerindeki iş ve kariyer imkânları için teknolojiyle çevrimiçi bir itibar oluşturarak şahsi markalaşmalarını sağlamaktadırlar. Bu sebeple büyük şirketlerde ve yüksek teknoloji şirketlerinde çalışmak Z kuşağının hayalleri arasındadır (Karaman ve Efeoğlu: 2022: 472).

Agarwal ve Vaghela çalışmalarında Z Kuşağı gençlerin iş hayatlarında mentorluk uygulamaları olan ve çalışanlarına öğrenme ve mesleki gelişim imkânları sunan işletmeleri tercih ettiklerini beyan etmişlerdir (Agarwal ve Vaghela, 2018:5).

Z kuşağının hayat tarzları ve tutumları ele alındığı zaman, geleneksel inanç ve değerleri önemsedikleri, ailenin birlik ve beraberliğine değer verdikleri ve kendi mesuliyetlerini üstlenebilen profil oldukları ifade edilmektedir (Williams ve Page, 2011:11; Akt. Kösem vd., 2024:32).

Kızıldağ'ın Z kuşağında yer alan üniversite öğrencilerine yönelik olarak yaptığı çalışmasında; iş arama süreçlerini sosyal ağlar üzerinden yürüttükleri, kendine güvenen ve girişimcilik özelliklerinin yüksek olduğu, yüzyüze mülâkatları tercih ettikleri, kariyer imkânlarını öğrenmek ve ofis ortamını görmek istedikleri, iş hayatında feedback veren, mentorluk yapan yöneticilerle çalışmak istedikleri ve işe yerleştirmeden sonra yönetici nezaretinde oryantasyon eğitiminin verilmesini tercih ettikleri ifade edilmektedir (Kızıldağ, 2019: 43).

Gezergen ise Harvard Business Türkiye dergisinde yazdığı makalesinde: Z kuşağının iş yerinde yönlendirme ve rehberlik belediklerini; emir veren yöneticiler yerine, onların potansiyellerini keşfetmeye ve geliştirmeye yardımcı olacak koçlara ihtiyaç duyduklarını; geleneksel feedback yerine, gelişim odaklı geribildirimler almayı tercih ettiklerini; katı hiyerarşik yapılardan ziyade, yatay ilişkileri istedikleri ve fikirlerini özgürce paylaşılabilirlikleri çalışma iklimini aradıklarını belirtmektedir (Gezergen, 2024).

Güler ve arkadaşlarının Z kuşağının yaşam anlam ve amaç algılarının incelenmesine yönelik yaptıkları çalışmada; gençlerin “evlilik sizin önemli midir” sorusuna yarısının “önemli değildir” diye cevap verdikleri, “birlikte yaşamak için evlilik gerekli midir” sorusuna 149 kişiden sadece 46 kişinin “evet gereklidir” diye cevap verdikleri ve yine 149 cevaplayıcıdan 22 kişinin “inançlı biri değilim” diye cevap verdikleri tespit edilmiştir (Güler vd., 2022: 190-193).

Üniversite öğrencilerine yönelik araştırma yapan Kılınç ve Varol'a göre; geleceğin şekillenmesinde önemli rolü olacak olan Z Kuşağının iş hayatındaki belirsizliklerin nispeten yüksek olduğu ve bundaki en büyük unsurun, bu kuşağın eğitim durumunun devam etmesi ve de kariyer hayatlarının başlangıcında olduklarıdır. Diğer bir tabirle Z Kuşağının iş hayatında tam olarak aktif olmaması sebebiyle bu alanda yapılacak çalışmalara ihtiyaç olduğu üzerinde durulmaktadır (Kılınç ve Varol, 2021:71).

3. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmayı oluşturan evren ve örneklem grubu verilmekle birlikte çalışmada kullanılan veri toplama yöntemi, araştırmanın bulguları ve analizler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Toplumu derinden etkileyen, ekonomik, siyasi ve toplumsal olaylar sonucu dönemsel olarak belirlenen zaman sınırları içine doğan bireylerin oluşturduğu kuşaklar, yaşadıkları dönemin etkileriyle birbirlerinden ayrılarak farklı anlayışlara sahip olabilmektedir.

Günümüzde küreselleşmenin yanında teknolojiye meydana gelen gelişmeler, toplumsal yapıları, çalışma hayatını, örgütlerin yapısını değiştirmekle birlikte bireylerin çalışma hayatına karşı oluşturduğu kariyer anlayışını da etkilemektedir. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve

değişen çalışma hayatı, insanların çalışmaya olan bakışlarını değiştirmektedir. Bu anlamda kuşakların iş hayatından kariyer beklentileri farklı olabilmektedir. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde, Z Kuşağı ile ilgili çalışmaların yapıldığı ancak lise eğitiminde olan Z Kuşağı bireylerinin yetişkin olduklarında kariyer beklentilerine yönelik çalışmaların sayıca az olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, lise eğitiminde olan Z Kuşağı bireylerinin kariyer beklentilerinin nasıl olduğu, demografik faktörlere göre kariyer beklentilerinde farklılıkların olup olmadığını tespit emektir. Araştırmanın diğer bir amacı da lise öğrencilerinin kariyer beklentilerinde anne ve babanın meslek ve eğitim durumlarının etkisinin olup olmadığını incelemektir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Değişen ve yenilenen çevre koşullarının da etkisiyle insan yaşamında önemli bir yere sahip olan kariyer, bireylerin gelecekle ilgili beklentilerinin belirlenmesinde vazgeçilmez bir yere ve öneme sahip kavramdır.

Bu önem doğrultusunda hazırlanmış olan bu çalışmanın evrenini, Denizli İlinde bulunan 2022-2023 bahar eğitim ve öğretim yılında Yaşar Kımıl Fen Lisesinde öğrenim görmekte olan 10. ve 11. sınıfta bulunan öğrenciler oluşturmuştur. Okul idaresinden alınan bilgiye göre bu sınıflarda toplam 300 öğrenci bulunmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı arzu eden öğrencilere anketler uygulanmış ve geçerli 130 adet veri setine ulaşılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır.

3.3. Araştırmada Veri Toplama Aracı

Araştırmada yüzyüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada McWhirter ve McWhirter (2008) tarafından geliştirilen FESA (Future Expectations Scale for Adolescents) ölçeğinin Türkçeye uyarlaması olan “Ergen Gelecek Beklentileri Ölçeği” (EGBÖ) kullanılmıştır (Ünlü ve Çiçek, 2019: 452; Tuncer, 2011: 1269). Tuncer’in makalesinde ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması yapılmış olup bir ortaöğretim kurumu olarak bir lisedeki öğrencilerden veriler toplanmıştır.

Orijinal ölçek 25 maddeden ve dört boyuttan oluşmakta olup bütün maddeler “Yetişkin olduğumda” ile başlamaktadır. Söz konusu olan bu boyutlar; iş ve eğitim, evlilik ve aile, din ve toplum, sağlık ve yaşamdır. Araştırmada beşli Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır (1: Hiç katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum).

3.3.1. Etik Kurul İzni

Araştırma için Pamukkale Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun E-93803232-622.02-369204 sayılı ve 17/05/2023 tarih ve 10-10 toplantı/karar nolu Etik Kurul onayı ile izin alınmıştır.

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizi için SPSS programından istifade edilmiştir. Analizlerde ilk olarak cevaplayıcıların demografik bulguları yapılmış ve daha sonra ölçeğin güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada faktörler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki farklılıkları tespit etmek için bağımsız örneklem T testi ve Anova testleri yapılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde saha araştırmasından elde edilen veri analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu bölüm çerçevesinde; ölçek ifadelerine, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine, açıklayıcı faktör analizine, doğrulayıcı faktör analizine, farklılık analizlerine ve korelasyon analizine ilişkin bulgular üzerinde durulmuştur.

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Aşağıda, araştırma örneğine dâhil edilen ve Denizli’de bulunan Yaşar Kımıl Fen Lisesi öğrencilerinin cinsiyet, yaş, sınıf, kardeş sayısı, oturulan ev ve aile durumu gibi sosyo-demografik değişkenlerin özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarının bulunduğu tablo yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde gruplara ait dağılımların birbirlerine yakın olması açısından homojen olduğu öne sürülebilir. Katılımcıların çoğunluğunu (f=69; %53) erkek, yaşları 16-17 arasında değişen (f=112; %86,2), 11.sınıf (f=70; %53,8), kardeş sayısı iki (f=74; %56,9), kendi şahsi evinde ikamet eden (f=101; 77,7) ve ailesi birlikte yaşayan öğrencilerin (f=114; %87,7) oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Gruplar	f	%
Cinsiyet		
Erkek	69	53,1
Bayan	61	46,9
Yaş		
16-17 yaş	112	86,2
14-15 yaş	11	8,5
18-19	7	5,4
Sınıf		
10. sınıf	60	46,2
11. sınıf	70	53,8
Kardeş Sayısı		
İki kardeş	74	56,9
3 kardeş	33	25,3
Tek çocuk	16	12,3
Dört ve fazlası	7	5,5
Oturulan Ev		
Şahsi	101	77,7
Kira	25	19,2
Diğer	4	3,1
Aile Durumu		
Aile birlikte yaşıyor	114	87,7
Anne-baba boşanmış	14	10,8
Diğer	2	1,5
Toplam	130	100,0

Araştırma çerçevesinde değerlendirmeye alınan bir diğer ölçüt öğrencilerin ebeveynlerinin mesleklerine ilişkin bulgulardır (Tablo 3). Bulgular incelendiğinde Yaşar Kımıl Fen Lisesi’nde araştırma kapsamına dâhil edilen öğrencilerin ebeveynlerinden baba mesleğinin

ağırlıklı olarak öğretmen (f=21; %16,2) ve mühendis (f=11; %8,5); anne mesleğinin ise öğretmen (f=20; %15,4) ve ev hanımı (f=48; %36,9) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Ebeveyn Mesleklerine İlişkin Bulgular

Meslek	Baba		Anne	
	f	%	f	%
Öğretmen	21	16,2	20	15,4
Mühendis	11	8,5	1	0,8
Memur	6	4,6	2	1,5
Polis	4	3,1	3	2,3
İşçi	4	3,1	5	3,8
Ev Hanımı	-	-	48	36,9
Avukat	1	,8	-	-
Diğer	83	63,8	51	39,2
Toplam	130	100,0	130	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin ortaya koyulmaya çalışılan bir diğer özellik, ebeveynlerinin eğitim durumları olmuştur. Betimsel analiz sonuçları öğrencilerin babalarının ağırlıklı olarak üniversite (f=71; %54,6) mezunu bunu sırasıyla lise (f=29; %22,3), ilkokul (f=16; %12,3), ortaokul (f=10; %7,7) ve son olarak lisansüstü (f=4; %3,1) mezunu olduğu görülmüştür. Betimsel analiz sonuçları öğrencilerin anne eğitim durumlarının, baba eğitim durumlarına paralellik gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna göre öğrencilerin annelerinin çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu (f=51; %39,2), bunu sırasıyla lise (f=35; %26,9), ilkokul (f=24; %18,5), ortaokul (f=16; %12,3), lisansüstü (f=4; %3,1) mezuniyetinin takip ettiği belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Katılımcıların Ebeveynlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu	Baba		Anne	
	f	%	f	%
Üniversite	71	54,6	51	39,2
Lise	29	22,3	35	26,9
İlkokul	16	12,3	24	18,5
Ortaokul	10	7,7	16	12,3
Lisansüstü	4	3,1	4	3,1
Toplam	130	100,0	130	100,0

4.2. Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kariyer beklentisi ölçeği, 25 ifade ve dört boyuttan oluşmaktadır. Aşağıda yer alan tabloda Yaşar Kıymıl Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer beklentileri ölçeğinin iş ve eğitim boyutu ifadelerine verdikleri yanıtların sıklık ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir (Tablo 5). Buna göre iş ve eğitim boyutuna öğrencilerin baskın çoğunluğu olumlu yanıt verirken “hedeflediğim eğitim düzeyine ulaşacağım” ve “işim bana kendimle gurur duymam için fırsatlar verecek” boyutlarının nispeten daha fazla öne çıktığı belirlenmiştir. Verilen yanıtlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde ise öğrencilerin iş ve eğitim boyutu açısından kariyer beklentilerinin yüksek olduğu öne sürülebilir.

Tablo 5. İş ve Eğitim Boyutuna İlişkin Bulgular (n=130)

İş ve Eğitim Boyutu İfadeleri	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hayatımla ilgili başarmak istediğim şeyleri başarmış olacağım	5	3,8	3	2,3	5	3,8	42	32,3	75	57,7
İstediğim şeyleri satın alabileceğim	5	3,8	2	1,5	7	5,4	42	32,3	74	56,9
İyi bir iş bulacağım	2	1,5	6	4,6	11	8,5	35	26,9	76	58,5
Hedeflediğim eğitim düzeyine ulaşacağım	4	3,1	1	,8	8	6,2	36	27,7	81	62,3
Hoşlanacağım bir iş bulacağım	3	2,3	3	2,3	17	13,1	33	25,4	74	56,9
İstikrarlı bir iş bulacağım	2	1,5	6	4,6	19	14,6	38	29,2	65	50,0
Geçimimi her zaman sağlayacağım	3	2,3	3	2,3	20	15,4	33	25,4	71	54,6
Kendimi güvende hissedeceğim	4	3,1	7	5,4	21	16,2	32	24,6	66	50,8
Kazandığım para bana ve hayat arkadaşşıma yeterli gelecek	7	5,4	5	3,8	17	13,1	32	24,6	69	53,1
İşim bana kendimle gurur duymam için fırsatlar verecek	2	1,5	2	1,5	16	12,3	29	22,3	81	62,3
Mutlu bir hayatım olacak	5	3,8	5	3,8	23	17,7	32	24,6	65	50,0

1= Hiç Katılmıyorum; 2= Kısmen Katılmıyorum; 3= Fikrim yok; 4= Kısmen Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Öğrencilerin kariyer beklentileri ile ilgili belirlenmeye çalışılan bir diğer boyut, evlilik ve aile olmuştur. Buna göre ölçme aracında toplam yedi ifade ile ortaya koyulmaya çalışılan boyuta ilişkin verilen yanıtların dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 6). Yanıtlar incelendiğinde ilk dört ifadeye verilen yanıtların oldukça benzer bir dağılım gösterdiği belirlenirken; çocuklarla ilgili son üç ifadeye verilen yanıtların ağırlıklı olarak “kısmen katılıyorum” ile “tamamen katılıyorum” şeklinde olumlu yönde olduğu anlaşılmıştır. Buradan hareketle kariyer beklentilerinde evlilik ve aile kurumuna ilişkin beklentilerinin düşük olduğunu öne sürmek mümkündür.

Tablo 6. Evlilik ve Aile Boyutuna İlişkin Bulgular (n=130)

Evlilik ve Aile Boyutu İfadeleri	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evleneceğim	17	13,1	4	3,1	38	29,2	34	26,2	37	28,5
Çocuklarım olacak	22	16,9	11	8,5	40	30,8	26	20,0	31	23,8
25 yaşından önce evli olacağım	43	33,1	21	16,2	48	36,9	9	6,9	9	6,9
Evliliğim hep sürecek	19	14,6	9	6,9	51	39,2	25	19,2	26	20,0
Çocuğuma güvenli bir ortam sağlayacağım	8	6,2	-	-	14	10,8	26	20,0	82	63,1
Çocuğum daima barış içinde yaşayacak	8	6,2	3	2,3	26	20,0	19	14,6	74	56,9
Çocuğumun uzun bir hayatı olacak	9	6,9	1	,8	41	31,5	22	16,9	57	43,8

1= Hiç Katılmıyorum; 2= Kısmen Katılmıyorum; 3= Fikrim yok; 4= Kısmen Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Sağlık ve yaşam boyutuna yönelik verilen yanıtlar incelendiğinde “spor yapacağım” ifadesine ilişkin dağılımların diğer ifadelerle kıyasla daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir (Tablo 7). Yanıtlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde ise öğrencilerin kariyer beklentileri içerisinde sağlık ve yaşam boyutuna yönelik algılarının olumlu bir eğilim gösterdiğini ifade etmek mümkündür.

Tablo 7. Sağlık ve Yaşam Boyutuna İlişkin Bulgular (n=130)

Sağlık ve Yaşam Boyutu İfadeleri	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sağlığım iyi olacak	4	3,1	8	6,2	38	29,2	33	25,4	47	36,2
Uzun bir hayat yaşayacağım	5	3,8	14	10,8	51	39,2	22	16,9	38	29,2
Sağlıklı bir diyet yapacağım	14	10,8	9	6,9	26	20,0	43	33,1	38	29,2
Spor yapacağım	5	3,8	2	1,5	11	8,5	41	31,5	71	54,6

1= Hiç Katılmıyorum; 2= Kısmen Katılmıyorum; 3= Fikrim yok; 4= Kısmen Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Öğrencilerin kariyer beklentileriyle ilgili olarak değerlendirilen son boyut din ve toplum olmuştur. Üç ifade ile değerlendirilen din ve toplum boyutuna verilen yanıtların homojen bir dağılım gösterdiği görülmektedir (Tablo 8). Buna göre öğrencilerin din ve toplum bağlamındaki kariyer beklentilerine ilişkin olumlu veya olumsuz bir yargıya varmanın güç olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Diğer bir anlatımla araştırmaya katılan öğrencilerin yarısı, dini aktivitelerle katılma, düzenli olarak toplumsal ve dini hizmetlere katılma konularında kararsız kalmışlardır.

Tablo 8. Din ve Toplum Boyutuna İlişkin Bulgular (n=130)

Din ve Toplum Boyutu İfadeleri	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dini aktivitelerle katılacağım	14	10,8	20	15,4	45	34,6	27	20,8	24	18,5
Düzenli olarak toplumsal ve dini hizmetlere	22	16,9	15	11,5	48	36,9	27	20,8	18	13,8
Topluluğumda lider olacağım	17	13,1	14	10,8	33	25,4	31	23,8	35	26,9

1= Hiç Katılmıyorum; 2= Kısmen Katılmıyorum; 3= Fikrim yok; 4= Kısmen Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

4.3. Normal Dağılıma İlişkin Bulgular

Bilimsel araştırmalarda ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri gibi merkezi eğilim ve yayılım ölçütlerinin normal dağılımın değerlendirilmesinde sıklıkla kullanıldığı bilinmektedir. Öğrencilerin kariyer beklentilerinin çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilen mevcut çalışmada, elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı bu ölçütler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Normal dağılımı bozan anketin belirlenmesi amacıyla histogram grafiğine bakılmış ve sonuç olarak 128, 129 ve 130 numaralı anketlerin normallikten sapmaya neden olan anketler olduğu belirlenmiştir. İlgili anketler değerlendirme dışı bırakılarak yeniden analiz gerçekleştirilmiş (n=127) ve sonuçta Tablo 9'da sunulan değerlerden anlaşılacağı üzere çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olması yönüyle normallik koşulunu sağladığı ortaya koyulmuştur (Şencan, 2005).

Tablo 9. Normal Dağılıma İlişkin Bulgular

İfadeler	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
İş ve Eğitim	4,36	,5841	-,886	,278
Evlilik ve Aile	3,57	,8448	-1,168	1,944
Sağlık ve Yaşam	3,89	,7953	-,792	1,188
Din ve Toplum	3,23	,9896	-,073	-,571

Araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer beklentilerini oluşturan dört boyuta verdikleri cevaplardan elde edilen aritmetik ortalamalara bakıldığında; en yüksek puan iş ve eğitim boyutunda iken en az puanın din ve toplum boyutunda olduğu görülmektedir.

4.4. Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Kariyer beklentisi ölçeği uluslararası alanyazında geliştirilen ve ulusal yazında ise Türkçeye uyarlanan bir ölçme aracıdır. Mevcut araştırmada ölçeğe açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmış, elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda raporlanmıştır. Buna göre ölçme aracının dört boyutlu bir yapıyı ölçtüğü, her bir ifadenin faktör yükünün olması gereken eşik aralıklarında yer aldığı görülmüştür. Örneklem yeterliliğini değerlendirmek amacıyla değerlendirmeye alınan Kaiser-Meyer-Olkin değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu

görüldürken ölçme aracının kariyer beklentisini ölçme yeteneğinin yaklaşık %60 olduğu tespit edilmiştir.

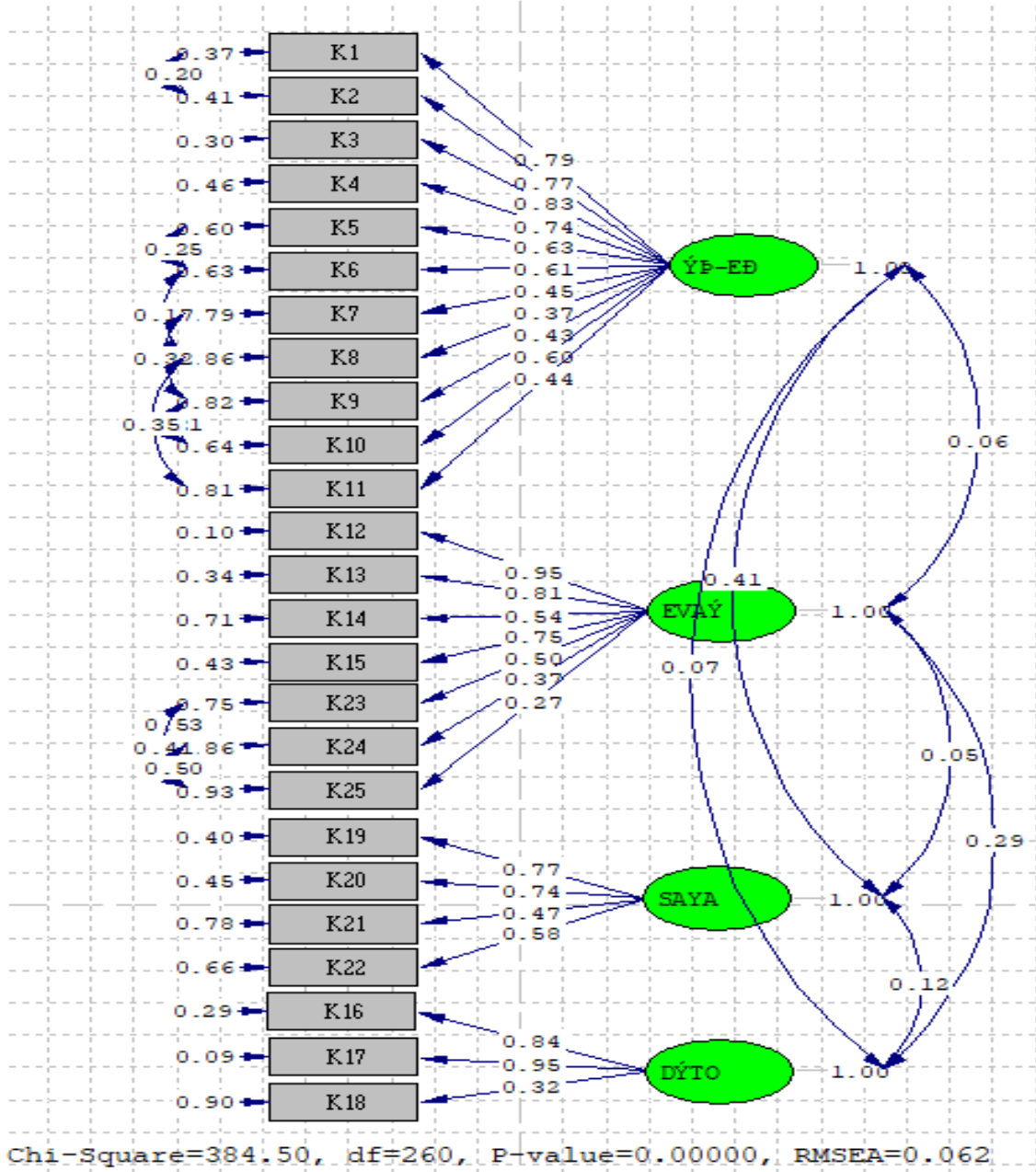
Tablo 10. Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İfadeler	1	2	3	4
Hayatımla ilgili başarmak istediğim şeyleri başarmış olacağım	,646			
İstediğim şeyleri satın alabileceğim	,659			
İyi bir iş bulacağım	,725			
Hedeflediğim eğitim düzeyine ulaşacağım	,589			
Hoşlanacağım bir iş bulacağım	,570			
İstikrarlı bir iş bulacağım	,564			
Geçimimi her zaman sağlayacağım	,600			
Kendimi güvende hissedeceğim	,520			
Kazandığım para bana ve hayat arkadaşşıma yeterli gelecek	,579			
İşim bana kendimle gurur duymam için fırsatlar verecek	,653			
Mutlu bir hayatım olacak	,601			
Evleneceğim		,731		
Çocuklarım olacak		,681		
25 yaşından önce evli olacağım		,554		
Evliliğim hep sürecek		,652		
Çocuğuma güvenli bir ortam sağlayacağım		,447		
Çocuğum daima barış içinde yaşayacak		,404		
Çocuğumun uzun bir hayatı olacak		,454		
Dini aktivitelere katılacağım			,520	
Düzenli olarak toplumsal ve dini hizmetlere katılacağım			,534	
Topluluğumda lider olacağım			,322	
Sağlığım iyi olacak				,488
Uzun bir hayat yaşayacağım				,543
Sağlıklı bir diyet yapacağım				,519
Spor yapacağım				,495
Faktörlerin Varyansları	%24,5	%15,4	%9,3	%7,0
Açıklanan Toplam Varyans	%56,28			
Kaiser-Meyer-Olkin	,782			
Bartlett's Test of Sphericity	1606,644			

1= İş ve Eğitim; 2= Evlilik ve Aile; 3= Din ve Toplum; 4= Sağlık ve Yaşam

4.5. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Bilimsel araştırmalarda doğrulayıcı faktör analizi, keşfedilen bir yapının doğrulanması veya geçmiş araştırmalarda geçerli ve güvenilir olduğu saptanmış ölçme araçlarının yapısını ortaya koymak amacıyla kullanılabilir. Geçmiş araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da faktör yapıları ortaya koyulmuş dört faktörlü bir yapıya sahip bir ölçme aracı olan Kariyer Beklentisi Ölçeğinin yapısı doğrulayıcı faktör analizi lamda değerleri ile χ^2/sd , RMSEA, CFI, GFI, NFI, NNFI, IFI, RFI, AGFI ölçütleri dikkate alınarak test edilerek doğrulanmıştır. Buna göre RMSEA=0,062; CFI=0,95; NNFI=0,94; IFI=0,95; ölçütlerinin iyi uyum düzeyinde GFI=0,80; RFI=0,84 ölçütlerinin ise iyi uyum eşliğinin altında kaldığı saptanmıştır. Örneklem sayısı ile ilgili olduğu düşünülen bu durumda, elde edilen sonuçlar ve lamda değerleri dikkate alındığında ölçme aracının dört faktörlü kariyer beklentisini ölçtüğü öne sürülebilir.



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diyagramı

4.6. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmalarda ölçme aracının ölçülmek istenen konuyu test etmesinin diğer bir yolu olarak sıklıkla kullanılan Cronbach's Alpha iç tutarlılık kat sayısı yer almaktadır. Ölçme aracının her bir boyutunun ve ölçme aracının bir bütün olarak tutarlılığının değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analiz sonuçları, her bir boyutun ve ölçeğin tamamının iyi ve yüksek güven düzeyinde değişen aralıklarda istatistiksel olarak güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 11. Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	İfade sayısı	Cronbach's Alpha
İş ve Eğitim	11	,922
Evlilik ve Aile	7	,836
Din ve Toplum	3	,695
Sağlık ve Yaşam	4	,756
Kariyer Beklentisi (toplam)	25	,894

4.7. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer beklentisi ölçeğine verdikleri yanıtlar ve sosyo-demografik değişkenler arasında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 12). Buna göre sınıf ile yaş; kardeş sayısı ile sınıf, anne mesleği ile kardeş sayısı ve baba mesleği; baba eğitim durumu ve mesleği; anne eğitim durumu ile baba eğitim durumu arasında anlamlı ilişki vardır. Boyutların ilişkilerine bakıldığında ise; evlilik ve aile boyutu ile iş ve eğitim boyutu arasında; din ve toplum ile iş ve eğitim ve evlilik ve aile boyutları arasında; sağlık ve yaşam ile iş ve eğitim ve evlilik ve aile boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Diğer yandan, anne eğitimi ile baba mesleği; oturlan ev ile anne eğitim durumu; evlilik aile boyutu ile cinsiyet; din-toplum boyutu ile cinsiyet ve anne eğitim durumları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

Tablo 12. Değişkenlerarası Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Cinsiyet	1													
2. Yaş	-,023	1												
3. Sınıf	,050	,238**	1											
4. Kardeş sayısı	,071	,020	,317**	1										
5. Baba meslek	-,094	,046	-,020	-,062	1									
6. Anne meslek	,002	-,118	-,103	-,187*	,391**	1								
7. Baba eğitim	,006	,075	-,033	-,125	-,372**	-,153	1							
8. Anne eğitim	,123	,096	-,058	-,170	-,173*	,051	,476**	1						
9. Ailenin durumu	-,018	,120	,021	-,165	,073	,035	,031	,029	1					
10. Oturlan Ev	-,076	-,103	,103	,042	-,132	,069	-,016	-,278**	,159	1				
11. İşve Eğitim	,041	-,141	,000	-,056	-,027	,080	-,006	,046	-,033	-,091	1			
12. Evlilik ve ile	-,215*	,139	,119	,047	,077	,004	-,083	-,207	,006	,050	,244**	1		
13. Din ve Toplum	-,182*	,038	-,062	,032	,008	-,042	,079	-,210*	,002	-,001	,237**	,420**	1	
14. Sağlık ve Yaşam	-,066	,006	-,004	-,098	,028	,007	-,057	-,062	-,016	,002	,508**	,297**	,213	1

* **0,05** düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır (çift yönlü).

****0,01** düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır (çift yönlü)

5. Tartışma ve Sonuç

Kariyer planlama açısından bireylerin kendisini geliştirmesinin yanı sıra bu sürece etki eden unsurlar da büyük önem taşımaktadır. Aslında kariyer planlama, bireysel kariyerdan hareket ederek gelecekte sahip olunmak istenen meslekle ilgili bilgi toplamayı ve bireyin kendi kabiliyetlerini değerlendirerek yapılması gereken faaliyetleri içeren bir kavram olarak ifade edilebilir.

Günümüzün kuşağı olarak tarif edilen Z Kuşağı bireylerinin kariyer planlamalarını daha bilinçli olarak yapmaları, başta kendileri olmak üzere ailelerine ve nihayetinde ülkemize büyük katkılar sağlayacaktır. Liselerde ve üniversitelerde öğrenim gören Z kuşağının kariyer beklentilerinin öğrenilmesi önem arz etmektedir. Aynı zamanda 2020’li yıllardan itibaren çalışma hayatında yer almaya başlayan Z neslinin beklentilerinin neler olduğu konusunda bazı araştırmalar yapılmaya başlanmıştır.

Bu bakımdan Z Kuşağını temsil eden Fen Lisesi ğrencilerinin kariyer beklentilerinin tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Ülkemizde bu alanda yapılan çalışmaların az olması sebebiyle Denizli’de bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kariyer beklentisi leğinin geçerli ve güvenilir bir yapıya ve konuyu açıklama yeteneğine sahip olduğu ve verilerin ise normallik koşulunu sağladığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular kapsamında Z kuşağı bireylerinin cinsiyet açısından kariyer planlamalarında, istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda, kariyer beklentisinin cinsiyet açısından “evlilik ve aile” boyutunda ve de “din ve toplum” boyutunda farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Erkek ğrencilerin aritmetik ortalamaları kız öğrencilere göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

Araştırmanın diğer bir sonucu da anne mesleğine göre “evlilik ve aile” boyutunda farklılık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca anne eğitim durumuna göre “din ve toplum” boyutunda farklılık tespit edilmiştir. Buradan hareketle öğrencilerin kariyer beklentilerinde anne rolünün daha fazla ön planda olduğunu öne sürmek mümkündür.

Araştırmanın diğer sonuçlarından olarak; babanın eğitim durumunun ve mesleğinin Z kuşağını temsil eden lise ğrencilerinin kariyer beklentilerinde rolünün olmadığı görülmüştür. Ayrıca oturlan evin kira olması veya kendilerine ait olmasının da kariyer beklentileri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bununla beraber ailenin birlikte yaşaması veya boşanmış olması ve kardeş sayılarının öğrencilerin kariyer beklentileri ile ilgili rollerinin olmadığı tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında: Evlilik ve aile boyutu ile iş ve eğitim boyutu arasında; din ve toplum ile iş ve eğitim ve de evlilik ve aile boyutlarında; sağlık ve yaşam ile iş ve eğitim ve ilave olarak evlilik ve aile boyutları arasında 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer yandan, anne eğitimi ile baba mesleği; oturlan ev ile anne eğitim durumu; evlilik aile boyutu ile cinsiyet; din-toplum boyutu ile cinsiyet ve anne eğitim durumları arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Araştırmadan elde edilen kariyer beklentilerine ilişkin ölçek ifadelerinin dikkati çeken frekans dağılımlarına bakıldığında ise öğrencilerin iş ve eğlence boyutundaki tüm ifadelere tamamen katıldıkları görülürken evlilik ve aile boyutundaki ifadelerin yarısında kararsız kaldıkları tespit edilmiştir. Özellikle bu ifadelerden (Evleneceğim, ocuklarım olacak, 25 yaşından önce evli olacağım, evliliğim hep sürececek) evlenmeyle ilgili olanlar kısımlarda fikirlerinin olmamasının önemli bir tedirginliğe ve probleme işaret ettiği belirtilebilir. Diğer bir tabirle liseli gençler, evlenmekten korktukları söylenebilir. Diğer bir ilginç bulgu ise din ve

toplum boyutunda görölmektedir. Buradaki (dini aktivitelere katılacağım, düzenli olarak toplumsal ve dini hizmetlere katılacağım) ifadelerine cevaplayıcıların yarısı kararsız kaldığını beyan etmiştir. Bu durum ise gençlerin dini duygu ve inanışlarında birtakım problemler olduğuna işaret etmektedir.

Bu araştırmanın ölçeğinin alındığı Tuncer'in araştırmasında boyutlar arasındaki ilişkilere nazaran kısmen de olsa farklılıklar bulunmaktadır. Bu çalışmada din ve toplum boyutu ile sağlık ve yaşam arasında anlamlı ilişki bulunmazken Tuncer'in çalışmasında orta kuvvette ilişki bulunmuştur (Tuncer, 2011:1272).

Çağlayankaya yapmış olduğu “Güncek Kariyer Yaklaşımları ve Z Kuşağı” adlı tez çalışmasında; Z kuşağını temsil eden üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı taşıdıkları, iş güvencesine önem verdikleri, kendi alanlarının yanında başka alanlarda da kendilerini geliştirdikleri ve kariyerlerinde mutluluğa önem verdikleri tespit edilmiştir (Çağlayankaya, 2022: 95).

Taş ve arkadaşlarının belirttiği gibi iş dünyasına katılan Z kuşağı; buldukları ortama katkı sağlayabilirler, iş hayatını olumlu yönde değiştirebilirler. Eğitimcilerin ve yöneticilerin bu kuşakla uyumlu çalışacak stratejiler geliştirmeleri, işletme politikalarını bu neslin yenilikçi ve analitik bakış açılarından yararlanarak geliştirebilecekleri önerilmektedir (Taş vd., 2017: 1046)

Ünlü ve Çiçek çalışmalarında; Fen, Anadolu ve Meslek Lisesinde öğrenim gören lise öğrencilerine yönelik “Ergen Gelecek Beklentileri Ölçek” (EGBÖ) vasıtasıyla anket yaptıklarını belirtmişlerdir. Araştırmanın temel bulguları olarak; kariyer beklentisi boyutları olan iş ve eğitim, evlilik ve aile, din ve toplum, sağlık ve yaşam ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Aynı zamanda okul türleri açısından Fen Lisesi öğrencilerinin tüm boyutlarda (İş ve Eğitim, Evlilik ve Aile, Din ve Toplum, Sağlık ve Yaşam) en az puana sahip olan grup olduğu beyan edilmektedir (Ünlü ve Çiçek, 2019: 452-456).

Fatih ve Varol, “Covid-19 Salgını Sonrası Z Kuşağının Kariyer Algılarının ve İş Hayatına İlişkin Beklentilerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmalarını, Konya ilinde bulunan kamu üniversitelerinin işletme, turizm ve sağlık bilimleri fakültelerinde okuyan 3. ve 4. sınıf lisans ve yüksek lisans öğrencileri üzerine yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, Z kuşağı temsilcilerin iş ve iş yeri tercihleri açısından en fazla örgüt kültürü ve değişim değerine, sonrasında ekonomik değere, iş koşulları değerine, işyeri itibarı değerine ve son olarak da sosyal değere önem verdikleri saptanmıştır (Kılınç ve Varol, 2021: 72).

Kızıldağ'ın İzmir Demokrasi Üniversitesi İİBF'de eğitim gören öğrencilerle yapmış olduğu “Z Kuşağı Hangi Beklentilerle İş Yaşamına Giriyor” başlıklı çalışmasında: öğrencilerin iş başvurularında kariyer sitelerini ve sosyal ağları kullandıkları, işletmeler hakkında bilgi topladıkları, seçim sürecinde yüz yüze mülakatı tercih ettikleri, mülakatta ücret, kariyer ve çalışma koşulları hakkında bilgi edinmek istedikleri ve işletmece sağlanacak eğitim ve gelişim imkânlarının önemli olduğu tespit edilmiştir (Kızıldağ, 2019: 39-43).

Çevik ve Deniz'in yaptıkları Z kuşağının kariyer algısı araçları ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamanın iş ortamı araçlarında olduğu, bunu sırasıyla ilerleme, özgüven ve iş değiştirme araçlarının takip ettiği bulunmuştur (Çevik ve Deniz, 2021: 306).

Akpınar ve Kuloğlu'nun Meslek Lisesi, Anadolu lisesi ve Fen Lisesi öğrencilerine yönelik yaptıkları kariyer kararı yetkinlikleri araştırmasına göre; araştırmaya katılan öğrencilerin %70'inin günlük 3 saatten fazla internette vakit geçirdikleri, en fazla “işle ilgili interneti kullanma” konusunda kendilerine “güvendikleri” tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik düzeyine dair algılarının, lise türü, lise alanı, sınıf, internette geçirilen

günlük süre, ebeveyn eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür (Akpınar ve Kuloğlu, 2023: 1372-1373).

Çaşın ve Şahin tarafından çalışma hayatında bulunan Z Kuşağının yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelere dayalı nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, farklı sektörlerde faaliyet gösteren, çalışan sayısı yüz ve üzeri olan firmalarda, insan kaynakları yöneticisi, personel müdürü ya da benzer üst düzey yönetici olarak çalışan 20 yönetici ile birebir derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada, Z Kuşağının iş ile ilgili öne çıkan özellikleri nedeniyle yönetim tarzı, motivasyon, takım çalışması ve sosyal etkileşimler konusunda önemli farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir (Çaşın ve Şahin, 2023: 227).

Akay'ın yaptığı sivil toplum kuruluşlarının gençlerin kariyer planlamalarında nasıl katkılar yapması gerektiğiyle ilgili olan çalışmanın sonucunda; STK'ların gençlere kariyer danışmanlığı, mentorluk, mesleki eğitim ve ağ kurma gibi çeşitli destekler sağladığı ve bu hizmetlerin gençlerin iş piyasasına daha hazırlıklı girmelerini temin ettiği ve de kariyer gelişimlerine olumlu katkılarda bulunduğu belirtilmektedir (Akay, 2024: 16).

İncik ise yaptığı "Z Kuşağının İş Hayatından Beklentileri ve Kariyer Algıları" başlıklı çalışmanın sonuçlarına göre; Z Kuşağının diğer kuşaklara göre daha eğitilmiş olduğu, ancak daha geç işe başladıkları, daha girişimci ve kendilerine güvenen bireyler oldukları görülmüştür. Z kuşağının kurumlardan talepleri arasında değer görmek, adil bir çalışma ortamında çalışmak vardır. Ayrıca Z kuşağı, iş yerinde sadece çalışmak istememektedir. Çalışma dışında spor yapma, eğlenebilme imkânlarının olduğu teknolojik yatırımlarla şekillenmiş, şık bir iş ortamı istemektedirler. Ayrıca Z kuşağı iş değiştirmeye yatkın bir kuşak olduğu için yeni iş fırsatlarının sağlanmasının önem arz ettiği vurgulanmaktadır (İncik, 2024: 105).

Bu araştırma, Z Kuşağı bireylerinin kariyer planlamasının demografik faktörlere göre farklılıkların incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin kariyer planlarında annelerin daha çok rollerinin olması nedeniyle anne eğitimlerinin daha iyi hale getirilmesi için ülke olarak çaba sarf edilmesi gerekir. Bu araştırma, tek bir lisede yapıldığı için başka araştırmacılara örneklemin daha geniş tutulması önerilebilir. Ayrıca başka illerdeki Fen liselerinde de öğrencilere yönelik araştırmalar yapılarak iller arasında ve okullar arasında karşılaştırmalar da yapılabilir.

Kaynakça

- Agarwal, H., Vaghela, P.S. (2018). Work Values Of Gen Z: Bridging The Gap To The Next Generation. National Conference On Innovative Business Management Practices in 21 St Century, Faculty Of Management Studies, Parul University, Gujarat, India, ss.1-26.
- Akay H., (2024). Gençlerin Kariyer Planlamasında Sivil Toplum Kuruluşlarının Rollerini, Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi (JEBPIR) 2024, 10(1), 1-19.
- Akdemir, A., Gönül Konakay, Harun Demirkaya ve diğerleri (2013). "Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması", Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, ss. 11-42.
- Akpınar, E. N., Kuloğlu A., (2023). Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinliğinin Demografik Değişkenlere Göre Analizi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, (22) 87, 1367-1378.
- Arık Avşar, I. ve Şahin Kütük, B. (2020). Y Kuşağında Sosyal Medya Kullanımı ve İnternet Bağımlılığı. Gençlik ve Dijital Çağ (Ed. A. Görgün Baran, O. Hazer & S. Öztürk). Hacettepe Üniversitesi Yayınları. 21-36.
- Ayhün Erden S. (2013). Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 93-112

- Bejtkovský, J. (2016). The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y And Z İn The Context Of Human Capital Management Of The 21st Century in Selected Corporations in The Czech Republic. *Littera Scripta*, Volume 9, Issue 2, P. 25-45.
- Bilgiç G. H., Seferoğlu S. S. (2020). Z Kuşağının Sosyal Ağlarda Karşı Karşıya Olduğu Tehlikeler ve Onları Bu Tehlikelerden Korumaya Yönelik Öneriler, Ed: Aylin Görgün Baran, Oya Hazer, M. Serhat Öztürk. *Gençlik ve Dijital Çağ, Hacettepe Üniversitesi Gençlik Araştırmaları ve Uygulama Merkezi*.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z Expectations For Effective Onboarding, *Journal of Organizational Change Management*, Volume 33 Issue 7, p. 1278.
- Cooman, R., Dries, N. (2012). "Attracting Generation Y: How Work Values Predict Organizational Attraction in Graduating Studets in Belgium", *Managing The New Workforce*, Ed. Eddy S. Ng, Lyons T. Sean, UK, pp.42-63.
- Çağlayankaya, Ö. (2022). Güncel Kariyer Yaklaşımları ve Z Kuşağı: Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Örneği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi.
- Çaşın, S. ve şahin, M. (2023). "İşyerinde Z Kuşağını Anlamak ve Yönetmek", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 58, Denizli, ss. 227-244.
- Çelebi, ř., O., Bayrakdaroğlu, F. (2020) Z Kuşağının Tüketim Değerleri: Cep Telefonu Ürünü Üzerinden Nitel Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3055-3070.
- Çetin, C., Karalar, S. (2016) "X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerinin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 14, Sayı 28, ss.157-197.
- Çetinkaya B. K. (2020). X.Y.Z Kuşağı, Peki Ya Ötesi? "Çevrimiçi", <https://bilimgenc.tubitak.gov.tr/makale/x-y-z-alfa-kusagi-peki-ya-otesi>, Erişim tarihi: 09.04.2023.
- Çevik, O. ve Deniz, V. (2021). Z Kuşağının İş Motivasyonu ve Kariyer Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (24), 287-312.
- Ertaş, T. (2022). Kariyer Anlayışının Z Kuşağı Açısından İncelenmesi: Bandırma Örneği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi.
- Gezergen, Ö. Ö. (2024). Z Kuşağının İK'sı: Koçluk ile Yeni Neslin Beklentilerini Karşılama, *Harvard Business Türkiye*, Erişim tarihi: 19.08.2024. https://hburturkiye.com/blog/z-kusaginin-ik-si-kocluk-ile-yeni-neslin-beklentilerini-karsilama?utm_source=dengage&utm_medium=email&utm_campaign=E2%80%A6
- Güler, E.K., Tutgun-Ünal, A., & Tarhan, N. (2022). Z Kuşağının Yaşam Anlam Ve Amaç Algılarının İncelenmesi. *Bayterek Uluslararası Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 179-198.
- Ipsos (2021). Z Kuşağının Hayali Kendi İşini Kurmak, "Çevrimiçi" <https://www.ipsos.com/tr-tr/z-kusaginin-hayali-kendi-isini-kurmak>. Erişim tarihi: 15.05.2023.
- İK Magazin (2021). Z Kuşağı Esnek Çalışmayı Tercih Ediyor, "Çevrimiçi" <https://ikmagazin.com/isveren-markasi/z-kusagi-esnek-calismayi-tercih-ediyor/>. Erişim tarihi: 28.06.2023.
- İlhan, Ü. D. (2019). "Kuşaklar Arası Çalışma Değerleri Algısı ve Örgüte Duygusal Bağlılık: X ve Y Kuşakları Arasındaki Farklılıklar Üzerine Bir Araştırma", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E. İzmir.
- Jones, V., Jung Hyung Jo, Philippe Andre Martin (2007). Future Schools and How Technology can be Used to Support Millennial and Generation-Z Students. *ICUT 2007 (Proceedings B*, pp. 886-891), 1st International Conference of Ubiquitous Information Technology, ss. 886-891.
- Karaman, A. ve Efeoğlu, M. S. (2022). Z Kuşağı ve Kariyer Planlaması: Bir Üniversite Örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 465-487.

- Kartal, A., Tatlı, E. (2020). Yeşil Reklamların Z Kuşağı Tüketicilerin Satın Alma Kararları Üzerine Etkisi. *International Journal of Cultural and Social Studies*, Cilt 6, Sayı 1, ss. 208-224.
- Kılınç, E., Varol, F. (2021). Z Kuşağının İş Hayatına İlişkin Beklentileri ve Kariyer Algıları: Covid-19 Pandemi Sonrası İş Dünyası İçin Turizm, İşletme, Yönetim Bilişim ve Sağlık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kızıldağ, D. (2019). Z Kuşağı Hangi Beklentilerle İş Yaşamına Giriyor? Seçme ve Yerleştirme Sürecine İlişkin Bir Değerlendirme. *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 12, 32- 46.
- Koçer, S., Aysel, A. (2019). Kuşakların Tüketim Davranışlarındaki Farklılıklar Üzerine Bir İnceleme. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, (14), 77-105.
- Kösem, Ü., Çeçen, Z., Akçakanat, T. (2024). Z Kuşağında Temel Motivasyon Kaynakları Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 25-39.
- Lanier, K. (2017). 5 Things HR Professionals Need To Know About Generation Z: Thought Leaders Share Their Views On The Hr Profession And İts Direction For The Future”, *Strategic HR Review*, Vol. 16, No. 6, pp. 288-290.
- Loan, T. N. ve N. V. Hoang (2023). Generation Z’s Travel Trend and Behavior: A Systematic Literature Review, *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, Volume 6 Issue 4 April, Page No. 1511-1519.
- McCrandle, M., Wolfinger, E. (2009). *The ABC of XYZ Understanding The Global Generations*, Australia, McCrandle Research Pty Ltd.
- Olgun, C. K. (2020). Gösterge Benliklerin İnşası: Gençlerin Sosyal Medyada Kendilerini Temsil Etme Biimleri. *Journal of History School*, 48, 3294-3315.
- Özdemir, ř. (2021). Sosyal Medya Çağında Kuşakların Medya Kullanım Alışkanlıklarının İncelenmesi, *İletişim alışmaları Dergisi*, Sayı: 20, 281-308.
- Sarioğlu E. B. ve Özgen E. (2018), Z Kuşağının Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir alışma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt: 11 Sayı: 60*, ss: 1067-1081.
- Schawbel, D. (2014), “Gen Y and Gen Z Global Workplace Expectations Study”, <http://millennialbranding.com/2014/geny-genz-global-workplaceexpectations-study>, (Erişim tarihi: 09.03.2023).
- şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tajfel, H., and Turner, J. C.(1986). *The Social İdentity Theory Of İntergroup Behavior*. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Taş, H.Y., Demirdöğmez, M., Küçükoğlu, M. (2017). “Geleceğimiz Olan Z Kuşağının alışma Hayatına Muhtemel Etkileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, ss.1031-1048.
- Tulgan, B. (2013). Meet Generation Z: The Second Generation Within The Giant" Millennial" cohort. *Rainmaker Thinking*, 125 (1), 1-13.
- Tuncer E. (2022). Kariyer Anlayışının Z Kuşağı Açısından İncelenmesi: Bandırma Örneği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, s. 42.
- Tuncer, M. (2011). Ergen Gelecek Beklentileri Öleğinin Türkçeye Uyarlanması, *Electronic Turkish Studies*, 6(3), p. 1265-1275.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology And Social Interest. *The Journal Of Individual Psychology*, Volume 71, Issue 2, pp. 103-113.
- TÜİK, (2021). İstatistiklerle Gençlik, Yayım: 17 Mayıs 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Gençlik-2021-45634>. Erişim tarihi: 10.04.2023.

- Türesin, H. ve Alban, F. N. (2024). Z Kuşaaının Teknoloji Bağımlılığı Türü Sanal Mağduriyet Eğilimlerini Etkiler Mi? Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29(2), 85-96.
- Tüz V. M, (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar, U. Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 4, ss.169-176.
- Ünlü, G. ve Çiçek, H. (2019). Z Kuşaaının Kariyer Beklentileri: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 22 (2), 447-458.
- Williams, K. C. ve Page, R. A. (2011). Marketing To The Generations. Journal of Behavioral Studies in Business, Vol: 3, 1-18.
- Yıldırım, S., D. Güvenç (2020). Z Kuşaaının Çalışma Ortamını Beklentilerine İlişkin Bir Araştırma. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, s. 57-76.
- Yılmazel, S. E. (2020). Yeni Kuşaklara Yönelik Pazarlama. Ed: Aylin Görgün Baran, Oya Hazer, M. Serhat Öztürk. Gençlik ve Dijital Çağ, Hacettepe Üniversitesi Gençlik Araştırmaları ve Uygulama Merkezi.