

Z Kuşağının İş Hayatından Beklentileri: Aracılık Modeli Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Expectations of Generation Z from Business Life:
Social Gender Equality as Intermediation Model

İbrahim ÇANKAYA 

Uşak Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü, Uşak,
Türkiye



ÖZ

Bu çalışmada sosyal adaletin iş hayatından beklentilere etkisi toplumsal cinsiyet eşitliği aracılığı ile test edilmiştir. Çalışma deseni ilişkisel tarama modeli olup çalışma grubu 2020–2021 akademik yılında Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesinde son sınıfta okuyan öğrencilerden oluşmuştur. Ölçüt örnekleme tekniğine göre sadece 2000 yılından sonra doğan öğretmen adaylarına ölçek uygulanmış olup geri dönüt alınan ölçekler arasından 238'i değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılan öğretmen adayları psikolojik danışmanlık ve rehberlik, İngilizce öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, matematik öğretmenliği ve fen bilgisi öğretmenliği alanlarında öğrenim görmektedir. Veri toplama aracı olarak literatürde geçerliği olan iş yaşamı beklenti ölçeği, sosyal adalet ölçeği ve toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeği kullanılmıştır. Z kuşağı öğretmen adaylarına göre; sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş hayatından beklentiler arasında ve sosyal adalet ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında kısmi aracılık etkisi yapmaktadır. Z kuşağı açısından sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği iş hayatının vazgeçilmez ölçütleri arasındadır. Z kuşağı iş hayatında sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verilmesini istemektedir.

Anahtar Kelimeler: İş hayatından beklentiler, Z kuşağı, aracılık modeli, toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet.

ABSTRACT

In this study, the effect of social justice on expectations from business life was tested through social gender equality. The pattern of the study is the relational scanning model. The working group consisted of senior year students from Muğla University Faculty of Education in the 2020–2021 academic year. According to the criterion sampling technique, a scale was applied only to pre-service teachers born after 2000, 238 of the scales from which feedback was received were evaluated. The pre-service teachers participating in the study were studying in the branches of guidance, English teaching, Turkish teaching, classroom teaching, mathematics teaching, and science teaching. The Business Life Expectancy Scale, Social Justice Scale, and Social Gender Equality Scale, which are valid in the literature, were used as data collection tools. According to generation Z teacher candidates, there is a medium-level, positive, and significant relationship between social justice and expectations from business life, between social gender equality and expectations from business life, and between social justice and social gender equality. Social gender equality has a partial mediating effect between social justice and expectations from business life. For the Z generation, social justice and gender equality are among the indispensable criterion of business life. Generation Z demands that social justice and social gender equality be given importance in business life.

Keywords: Expectations from business life, generation Z, mediation model, social gender equality, social justice

Geliş Tarihi/Received: 18.10.2021

Kabul Tarihi/Accepted: 18.02.2022

Corresponding Author:

İbrahim ÇANKAYA

E-mail: ibrahim.cankaya@usak.edu.tr

Cite this article as: Çankaya, İ. (2022) Expectations of Generation Z from business life: Social gender equality as intermediation model. *Advances in Women's Studies*, 4(1):11-18.



Giriş

Toplum, kuşaklararası değişen bir özelliğe sahiptir. Değişim ve bilgi birikimi ile toplumda bir sonraki kuşak önceki kuşağa göre daha avantajlı duruma gelmektedir çünkü toplum kuşaklararası hareketlilik göstererek gelişimini sürdürmektedir. Rogler'e (2002) göre kuşak aynı dönemde yaşayan, aynı tarihsel olaylardan etkilenen ve aynı sosyal kimliğe sahip olan bireylerden oluşan bir topluluktur. Kuşak, aynı tarihi zamanda veya aynı zaman aralığında doğan aynı sosyal gruba mensup kişiler olarak tanımlanabilir (Adıgüzel ve ark., 2014). Kuşakların sınıflandırılmasında farklı etkenler göz önünde bulundurulmaktadır. Bunlar arasında ırka dayalı etkenler, ekonomik ve kültürel etkenler yer alır. İkinci dünya savaşından sonra doğan kuşaklar x kuşağı içerisinde yer alır. 1980–1995 yılları arasında doğanlar y kuşağı, 1995–2010 yılları arasında doğanlar ise z kuşağı olarak adlandırılmaktadır (Oblinger & Oblinger, 2005).

Z kuşağı; "internet kuşağı", "dijital kuşak" ve "çevrimiçi" kuşağı olarak tanımlanır (Levickaite, 2010). Z kuşağı, sahip olduğu özellikleriyle x ve y kuşağından farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar arasında; erken yaşta ve hızlı öğrenmeleri, dikkatlerinin hızlı dağılması, dijital öğrenme araçlarını etkili kullanmaları, öğrenmede mekan ve zaman sınırlaması tanınamaları, yaşam boyu öğrenme çabasında olmaları, işi kendileri yaparak öğrenmeleri, hiyerarşiye karşı olmaları, yaşam boyu yeniliğe açık olmaları, sosyal adalete önem vermeleri, cinsiyet eşitliğinden yana olmaları, çevreye duyarlı olmaları ve işlerinde titiz olmaları yer almaktadır (Erden, 2013; Halisdemir, 2015; Koulououlos & Keldsen, 2014; Oral, 2013). 2023 yılı itibarıyla Türkiye'de iş hayatında çalışan nüfusun %25'ini z kuşağının oluşturacağı beklenmektedir (Dereli, 2019). Bu durumda okulların, şirketlerin ve diğer toplumsal örgütlerin z kuşağının kişisel özelliklerine ve beklentilerine göre dönüşmesi beklenebilir. Z kuşağının iş hayatına ilişkin temel beklentileri arasında şu hususlar yer almaktadır: Girişimciliğe önem vermek, kendi işini kurmak, hiyerarşiye karşı olmak, otoriteyi sorgulamak, iş ortamında adalete önem vermek, online çalışmayı tercih etmek, kariyer yapmaya önem vermek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı olmak (Arar & Yüksel, 2015). Z kuşağı sonuç odaklıdır. Diploma yerine, yeterlik sertifikası edinme gayreti içerisinde olan, yaratıcı, üretken, çabuk sıkılan, kolay vazgeçebilen ve özellikle kurumda maddi değil manevi tatmine önem veren özelliklere sahiptir (Çetin-Aydın & Başol, 2014). Z kuşağı iş ortamında değerlere önem veren, sosyal adaleti destekleyen, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı olan, çevreye duyarlı ve ödüllendirmeye önem veren özelliklere sahiptir (Büyüksulu, 2017).

Yukarıda ifade edildiği gibi z kuşağı değerlere önem vermektedir. Değerlerin aile dışında bireylere kazandırıldığı kurumların başında ise okullar gelir. Okul değerlerden bağımsız düşünülemez. Değerlerle yönetim, öğretmenler açısından güçlü bir okul aidiyeti oluşturur. Değerlerle yönetim, değerlerin okul kültürü içerisinde daha iyi anlaşılmasını sağlar. Değerlerle yönetim, okulun amaçlarının öğretmenlerin kişisel hedeflerine dönüşmesini kolaylaştırır. Değerlerle yönetim, bireysel amaçlarla örgütsel (okul) amaçlar arasındaki çıkar çatışmasını azaltır (Konan, 2019). Sosyal adalete ve toplumsal cinsiyet eşitliği z kuşağının iş yaşamında ve sosyal yaşamda önem verdiği değerler arasındadır (Dereli, 2019). Sosyal adalete; "eşit vatandaşlık", "fırsat eşitliği" ve "adil dağıtım" gibi hakları kapsamaktadır. Eşit vatandaşlık ilkesi her vatandaşın eşit düzeyde sivil, siyasal ve sosyal haklara sahip olmasıdır. Adil dağıtım ilkesi; bireyin performansının, çalışmasının ve hak ettiğinin ona tam olarak

verilmesidir. Fırsat eşitliği ilkesine göre her birey iş ve eğitim haklarına erişiminde ırk, cinsiyet, din, dil, etnik, mezhep ve sosyal sınıf özellikleri ayırt edilmeksizin bu olanaklardan beceri ve yetenekleri doğrultusunda değerlendirilmelidir (Miller, 2013). Literatürde yer alan z kuşağının özelliklerine ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde işte ve sosyal yaşamda sosyal adaletin bu kuşağın kırmızı çizgileri arasında olduğu kabul edilebilir.

İş hayatında, z kuşağı açısından önemli olarak kabul edilen diğer bir kırmızı çizge ise toplumsal cinsiyet eşitliğidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, genel anlamda iş hayatında ve toplumsal hayattaki fırsatları kullanma, sosyal hizmetlere ve sağlanan olanaklara ulaşmada bireylerin cinsiyetleri nedeniyle herhangi bir ayrıma maruz kalmamasıdır (Akın, 2007). Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaşanan sorunlar daha önceki kuşakların da karşılaştığı bir sorundur. Bu sorunun temelinde fiziksel özelliklerin dışında kadın ve erkeğe toplum ve kültür tarafından atfedilen anlam ve rollere bağlı oluşan etkenler yer almaktadır. İnsan potansiyelini ve yeteneklerini özgürce geliştirebileceği ortamın oluşturulması eşitlik ile mümkündür. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar yalnızca fizyolojik veya psikolojik değildir; aynı zamanda kültürel ve sosyolojik bir nitelik taşımaktadır. Bu farklılıklar var olan cinsiyet özelliklerinin yanı sıra kalıp yargıların da öğrenilmesiyle oluşur (Ersoy, 2009). Geleneksel toplumcu görüşte kadın ve erkek ayrımı önemli görülmemekte olup bireylerin cinsiyetine göre davranması beklenmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, farklı cinsiyetteki bireylerin toplumdaki eşit olanaklardan faydalanması şeklinde tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine gelince, cinsiyete dayalı ayrımlar ve kısıtlamalar, genellikle kadınların temel insan haklarından ve özgürlüklerinden yararlanamaması veya bu temel haklardan mahrum edilme anlamına gelir (Demirgöz Bal, 2014). Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik, kaynak ya da fırsatlara eşit olarak erişememe, temel hizmetlerden faydalanmada yetersizlik, iş hayatında, eğitimde ve siyasette kadının daha az yer alması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Demirbilek, 2007). 2000'li yıllardan itibaren kadına karşı şiddetin kamuoyu gündeminde daha fazla yer alması ve tartışılmasında z kuşağının toplumsal cinsiyet eşitliğine verdiği önem ve bu konuya karşı hassasiyeti yadsınmaz (Kuran, 2019).

Problem Durumu

Z kuşağı ile ilgili literatürdeki çalışmalar arasında; Çalışkan (2021) z kuşağının dezime yönelen sosyolojik faktörleri, Yaman (2020) z kuşağının satın alma davranışlarını, Balcı (2019) yöneticilerin z kuşağının çatışma yönetme biçimlerine ilişkin algısını, Halisdemir (2015) okul yöneticilerinin z kuşağına ilişkin tutumlarını, Bako (2016) z kuşağı akademisyenlerin liderlik biçim tercihlerini, Doğan (2020) z kuşağındaki bireylerin kişilik özelliklerinin paternalist liderlik algısına etkisini, Bakır (2020) Z kuşağı öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini, Özer (2020) z kuşağının sosyal medya kullanım alışkanlıklarını, Özer (2020) z kuşağının çalışma hayatından beklentilerinin iş motivasyonu ve örgütsel bağlılığa etkisini, Selvi (2020) z kuşağının siyasal katılım davranışlarını, Genç (2020) z kuşağı üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlarını, Kavak (2020) z kuşağının çalışma değerlerini, Uysal (2020) z kuşağının çalışma hayatından beklentilerini, Şimşek (2019) z kuşağının kariyer değerlerini, Evlek (2019) çalışma hayatında kuşaklararası çatışmayı, Çınkır (2018) z kuşağının çalışma yaşamında ödüllendirilme açısından beklentilerini, Büyüksulu (2017) z kuşağının iş yaşamından beklentilerini, Arar (2016) z kuşağının kariyer geliştirmede yetenek yönetimini incelemiştir. Gaidhani vd. (2019) z kuşağının iş ortamına ilişkin tutumlarını

incelemişlerdir. Singh ve Dangmei (2016) z kuşağının iş ortamından beklentilerini araştırmıştır. Bu çalışmalarda z kuşağının yaşam algısı, liderlik tarzı, tüketim alışkanlığı, sosyal medya kullanımı, kariyer eğilimleri, kişilik özellikleri, siyasi tutumları, inanç eğilimi ve iş ortamından beklentileri incelenmiştir. Görüldüğü gibi, z kuşağının iş hayatına yönelik beklentileri üzerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet algılarının birlikte nasıl bir etki oluşturduğuna ilişkin araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada ise z kuşağının sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algıları ile iş hayatına ilişkin beklentileri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve bu değerlerin z kuşağının iş hayatına ilişkin beklentilerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın Önemi

Bu çalışmanın sonuçları; z kuşağının sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algılarını saptamak, okullarda yakın gelecekte çoğunluğu teşkil edecek z kuşağı öğretmenlerin kişisel tercihlerini daha iyi tanımak, beklentilerini bilmek ve okul yöneticilerinin okullara yönelik kararlar alırken bu kuşağın hassasiyetlerini dikkate almak konularında yol göstermesi bakımından önemli kabul edilmektedir. Çalışmada doğrulanmış hipotez bağlamında z kuşağının iş hayatına yönelik beklentilerin değişmesinde sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algılarında meydana gelen değişmelerin belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda literatürde sosyal adalet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş hayatından beklentilere ilişkin literatüre bağlı olarak araştırmaya ilişkin aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

Z kuşağı öğretmen adaylarının algılarına göre;

- H_0 : Toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında aracılık etkisi göstermemektedir.
- H_1 : Toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında aracılık etkisi göstermektedir.

Yöntem

Bu çalışma nicel araştırma yöntemiyle tasarlanmış ve ilişkisel tarama modeliyle yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli sosyal olgular, olaylar, yaklaşımlar arasındaki ilişkiyi olduğu gibi ortaya koymak amacıyla yapılan araştırma türüdür (Aypay, 2018; Kalaycı, 2019).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi 4. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırma sadece 2000 yılından sonra doğmuş olan öğretmen adaylarını kapsamaktadır. Bu nedenle amaçlı örnekleme yönteminden ölçüt örnekleme tekniğine göre 2000 yılından sonra doğmuş olan toplam 359 kişiye ölçek dağıtılmıştır. Bu kişilerden 252 ölçek geriye dönmüştür. Ölçeklerden eksik ve hatalı kodlanmış olanlar çıkarılmış ve toplamda 238 ölçek değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmaya katılanların 172'si kız öğrenci, 66'sı erkek öğrencidir. Aracılık testi gibi Yapısal eşitlik modelleme çalışmalarında en 200 kişi ve üzerinde bir örneklem grubu yeterli olarak kabul edilmektedir (Bayram, 2015).

Veri Toplama Araçları

İş yaşamı beklenti ölçeği: Aycan ve Fikret-Paşa tarafından geliştirilmiştir (2003). Ölçek toplamda 25 maddedir. Bu çalışmada iş yaşamından kişisel beklentiler boyutuna ilişkin toplam 10 maddenin tamamı kullanılmıştır. Aycan ve Fikret-Paşa ölçek boyutunun güvenilirliğini ($\alpha = ,72$) olarak belirlemiştir. Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin uyum değerleri (GFI: ,917, CFI: ,869, RMSEA: ,067) yüksek olup ölçek geçerlidir.

Sosyal adalet ölçeği: Ljubotina ve ark. (2004) tarafından geliştirilmiş, Yıldırım tarafından (2011) Türkçeye uyarlanmıştır. Toplam 5 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Yıldırım ölçeğin güvenilirliğini ($\alpha = ,78$) olarak belirlemiştir. Bu araştırmada yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin uyum değerlerinin (GFI: ,987, CFI: ,936, RMSEA: ,065) yüksek olduğu ve ölçeğin geçerli olduğu belirlenmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeği: Yıldırım (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplam 4 maddeden oluşan tek boyutlu bir tutum ölçeğidir. Yıldırım, çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini ($\alpha = ,70$) olarak belirlemiştir. Bu araştırmada ise yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin uyum değerlerinin (GFI: ,999, CFI: ,996, RMSEA: ,010) oldukça yüksek ve ölçeğin geçerli olduğu doğrulanmıştır.

Ölçme Araçlarının Uygulanması

Araştırmacı çalışma grubu içerisinde yer alan psikolojik danışmanlık ve rehberlik, Türkçe öğretmenliği ve sınıf öğretmenliği son sınıf öğrencileri ile eş zamanlı ölçek uygulaması gerçekleştirmiştir. Farklı bir günde ise İngilizce öğretmenliği, fen bilgisi öğretmenliği ve matematik öğretmenliği son sınıf öğrencileri ile eş zamanlı ölçek uygulaması gerçekleştirmiştir. Ölçekler uygulanmadan önce araştırmacı tarafından araştırmanın amacı hakkında öğretmen adaylarına bilgiler verilmiştir.

Verilerin Analizi

SPSS 24 programında yapılan Kolmogorov-Smirnov testine göre verilerin ($p > ,05$) normal dağılım gösterdiği, çarpıklık ve basıklık değerlerinin (+1....-1) arasında olduğu yani verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca verilerin Z değerleri hesaplanmış olup (+2....-2) arasında dağılım gösterdiği belirlenmiştir sadece bu değerlerin üzerinde yer alan 8 kişinin cevapları uç değer olarak veri setinden çıkarılmıştır. Bu ölçütler bağlamında veri setinin normal dağılım gösterdiği literatürde yeterli kabul edilmektedir (Yeşilyurt, 2020).

SPSS AMOS 24 programında iş yaşamına ilişkin beklenti, sosyal adalet algısı ve toplumsal cinsiyet eşitliği ölçekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğuna yönelik ölçme modeli doğrulanmış, bu değişkenler arasında bir aracılık testi yapılması uygun görülmüştür.

Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin, uygulanabilirliğine ilişkin Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'ndan etik ve bilimsel açıdan herhangi bir sakınca olmadığına dair etik kurul kararı alınmıştır (Onay Tarihi: 05 Kasım 2020, No: 42549322-641-3099).

Bulgular

SPSS 24 ve SPSS AMOS 24 paket programlarında yapılan analiz sonuçlarına göre; z kuşağı öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutum, sosyal adalet algısı ve iş

Tablo 1.

Öğretmen Adaylarına Göre Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Sosyal Adalet ve İş Hayatından Beklentilere İlişkin Ortalamalar

	N	X	SD
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	238	3,78	,463
Sosyal Adalet	238	1,96	,953
İş Hayatından Beklentiler	238	4,58	,483

yaşamına yönelik bireysel beklentilerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması saptanmış, bu değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğunu doğrulayan aracılık testine ilişkin bulgular yer almıştır.

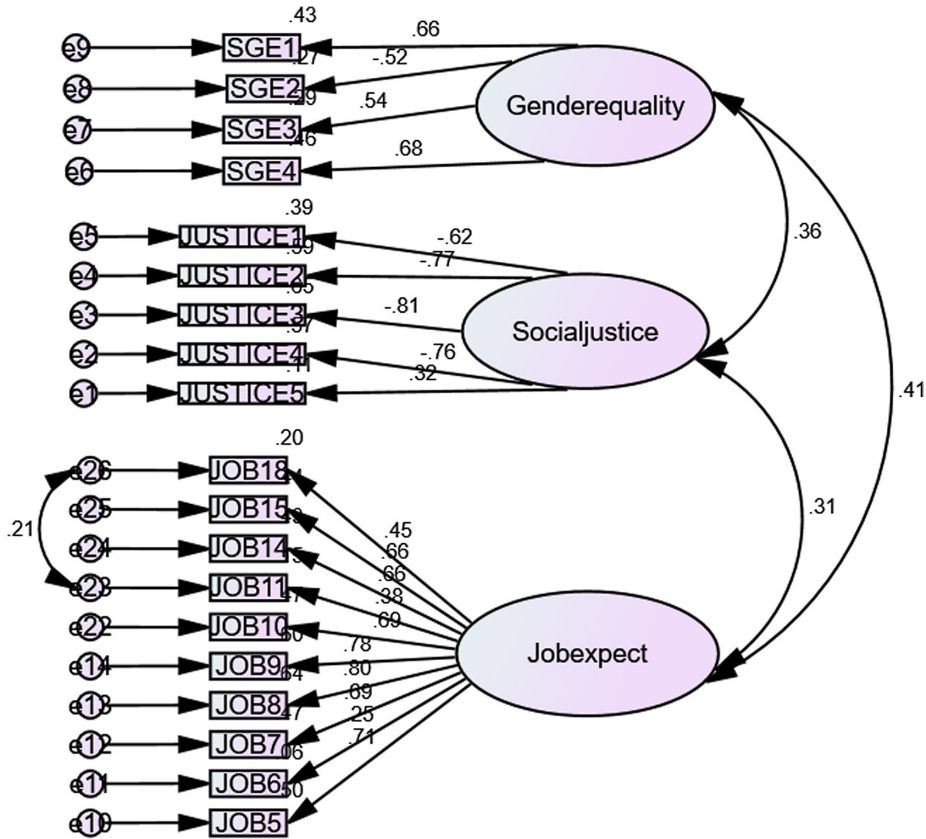
Z kuşağı içerisinde yer alan öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tutumlarının ($x=3,78$) yüksek düzeyde olduğu yani toplumsal cinsiyet eşitliğinden yana oldukları, toplumda sosyal adaletin olmadığı ($x=1,96$) görüşünde oldukları ve iş hayatından beklentilerinin yüksek olduğu ($x=4,58$) görülmüştür. Z kuşağının toplumsal cinsiyet eşitliğini önemseyen, sosyal adalete önem veren ve iş hayatından beklentilerinin fazla olduğu bir kuşak özelliği taşıdığı söylenebilir. Bu durum, okullarda katılımcı demokratik yönetim anlayışının ideal bir yönetim olduğunun göstergesidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ve iş hayatından beklentiler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Şekil 1'de gösterilmiştir. Yapısal eşitlik analiz program çıktıları üzerinde değişiklik yapılamadığından model üzerinde yazılı olan toplumsal cinsiyet eşitliği (gender equality), sosyal adalet (social justice) ve iş hayatından beklentiler (job expect) kavramları makale içerisinde Türkçe karşılıkları ile ifade edilmiştir.

Z kuşağı öğretmen adaylarının algılarına göre sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında çift yönlü, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,31$), toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş hayatından beklentiler arasında çift yönlü, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,41$), sosyal adalet ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasında yine çift yönlü, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,36$) vardır. Üç değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren modelin (Şekil 1) kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Üç değişken arasındaki ilişki düzeyi dikkate alınarak önerilen aracılık modeline ilişkin aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Öğretmen adaylarının algılarına göre;

- H_0 : Toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında aracılık etkisi göstermemektedir.
- H_1 : Toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında aracılık etkisi göstermektedir.

Hipotezlere ilişkin yapılan test sonucunda Şekil 2, 3 ve 4'te aşamalı olarak gösterilen bir aracılık modeli önerilmiştir.



Chi-square=227.699 df=148 p=.000

Standardized estimates

GFI=.847

CFI=.896

RMR=.069

RMSEA=.066

Şekil 1.

Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Doğrulamalı Model

Şekil 2'de modelin birinci aşamasına ilişkin doğrudan yol analizinde görüldüğü üzere z kuşağı öğretmen adaylarının algılarına göre sosyal adaletin iş hayatından beklentiler üzerinde (.36) anlamlı bir etkisi vardır. Z kuşağının iş hayatından beklentileri üzerinde sosyal adaletin %13 düzeyinde açıklayıcı olduğu görülmüştür. Bu durum z kuşağının iş hayatında sosyal adalete önem verdiğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Z kuşağının okullarda öğretmen olarak görev alması ile okul yöneticilerinin sosyal adalet liderliği ve demokratik liderlik tarzını benimsemeleri z kuşağı açısından motive edici olabilir.

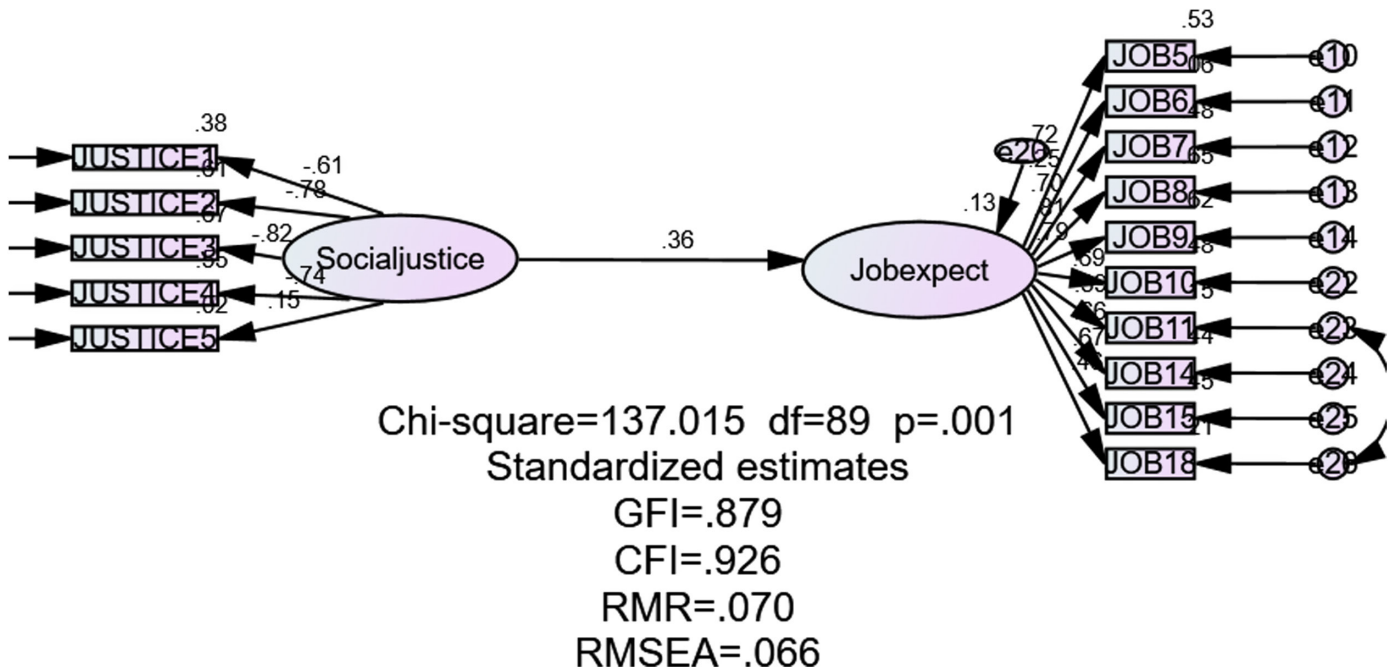
Şekil 3'te sosyal adaletin iş hayatından beklentilere ilişkin etki düzeyini gösteren yola toplumsal cinsiyet eşitliği aracı bir değişken olarak dahil edilmiş olup sosyal adaletin doğrudan iş hayatından beklentilere etkisi (.15) anlamlı oranda düşmüştür. Üç değişken arasındaki doğrudan etkiyi gösteren yol analizine göre toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet birlikte z kuşağının iş hayatından beklentilerini %23 oranında açıklamıştır. Z kuşağının iş hayatından beklentilerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet algısının belirleyici olduğu söylenebilir. Gelecekte okul ortamında öğretmenlerin bu algılarının okul kültürü ve yönetici-öğretmen ilişkileri üzerinde yönlendirici olacağı muhakkaktır. Sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin, iş hayatından beklentiler üzerine doğrudan etkisini gösteren modelin uyum değerleri kabul edilebilir bir düzeydedir (GFI: ,842; CFI: ,889; RMR: ,083; RMSEA: ,068; chi-square/df: 1,56). Model uyum değerleri bakımından geçerli kabul edilmektedir (Bayram, 2015; Bentler & Bonet, 1980; Çatı ve ark., 2018).

Şekil 4'te önerilen modelde göre sosyal adaletin iş hayatından beklentiler üzerinde doğrudan etkisini gösteren yol kaldırıldığında modelin uyum değerlerinin daha fazla yükseldiği (GFI: ,894; CFI: ,894; RMR: ,081; RMSEA: ,066; chi-square/df= 1,54) belirlenmiştir. Sosyal adaletin, iş hayatından beklentiler üzerindeki etki düzeyinin önemli bir oranda düşmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında aracılık etkisi yaptığını göstermektedir. **Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmiş olup H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Cinsiyet eşitliğinin sosyal adalet ile**

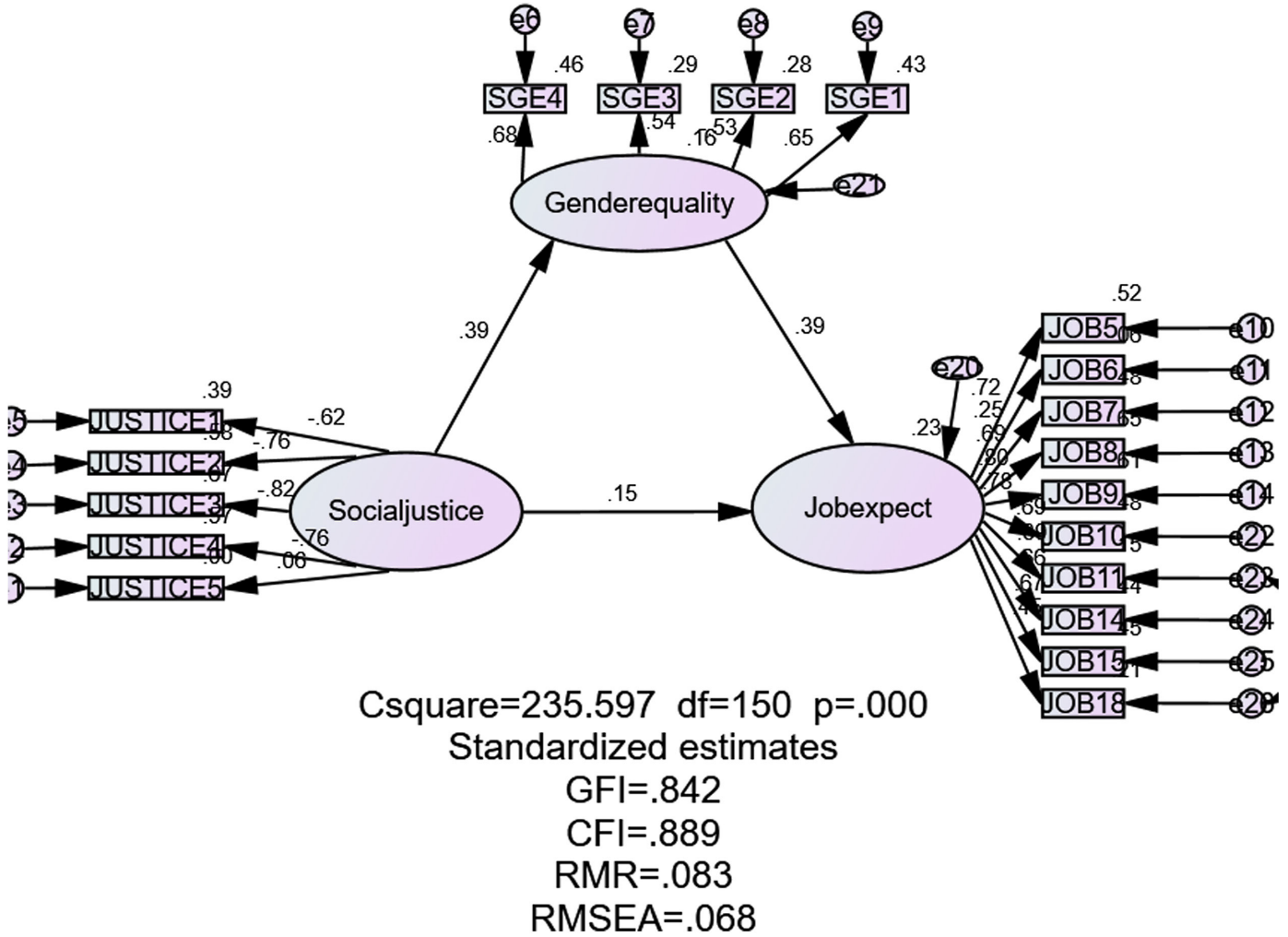
iş hayatından beklentiler arasında aracılık etkisi yaptığı belirlenmiştir. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliği aracı bir değişken olarak sosyal adaletin iş hayatından beklentilere doğrudan etkisini anlamlı bir oranda düşürmüştür. Z kuşağı öğretmen adaylarının, okul yaşamında ve meslek hayatında değerlerin yapılan işten daha önemli olduğu algısına sahip olduğu söylenebilir.

Tartışma

İş hayatı, yaşam boyunca insanı doğrudan etkileyen temel unsurların başında yer alır. İş hayatından beklentiler kişilik özelliklerinden ve bireyin içinde yer aldığı kuşağın değer yargıları ve beklentilerden doğrudan etkilenmektedir. Wang ve Houston (2021) öğretmen adaylarının değerlerinin, inançlarının, hedeflerinin ve beklentilerinin öğretmenlik mesleğini seçmede ne kadar önemli bir yer tuttuğunu saptamıştır. Z kuşağı bireyci, hızlı vazgeçen, kişisel beklentileri yüksek, işini kendi yapma amacında olan bir kuşak olduğu için bu kuşağı iş yaşamında tutmak zordur. Bu kuşak değerlere önem veren ve hiyerarşiye karşı olma özelliği taşımaktadır (Işık, 2019). Bu nedenle z kuşağını kurallarla yönetmek yerine değerlerle yönetmek daha etkileyici olabilir. Bu bağlamda bu çalışmada z kuşağının iş hayatından beklentileri üzerinde sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkisine ilişkin bir aracılık modeli test edilmiştir. Z kuşağı içerisinde yer alan öğretmen adaylarının algılarına göre; sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş hayatından beklentiler arasında ve sosyal adalet ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Üç değişken arasındaki ilişkiyi gösteren modelin anlamlı ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüş olup değişkenler arasında bir aracılık modeli test edilmiştir. Sosyal adaletin iş hayatından beklentiler üzerindeki etkisini (.36) gösteren yola (path), toplumsal cinsiyet eşitliği aracı bir değişken olarak dahil edilmiş olup, sosyal adaletin iş hayatından beklentiler üzerindeki etkisi (.15)'e düşmüştür. Sosyal adaletin iş hayatından beklentilere doğrudan etkisini gösteren yol kaldırıldığında ise modelin uyum değerlerinin daha fazla yükseldiği görülmüştür (GFI: ,846;



Şekil 2. Sosyal Adaletin İş hayatından Beklentilere Etkisine İlişkin Doğrudan Yol Analizi



Şekil 3.
Değişkenler Arasında Etki Düzeyini Gösteren Tüm Yollar

CFI: ,894; RMR: ,081; RMSEA: ,066; chi-square/df = 1,54). Bu durum toplumsal cinsiyet eşitliğinin aracılık etkisini doğrulamaktadır. Modele göre sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği, iş hayatından beklentileri %23 oranında açıklamaktadır. İş hayatından beklentilerin değişmesi, sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algının değişmesinden etkilenmektedir.

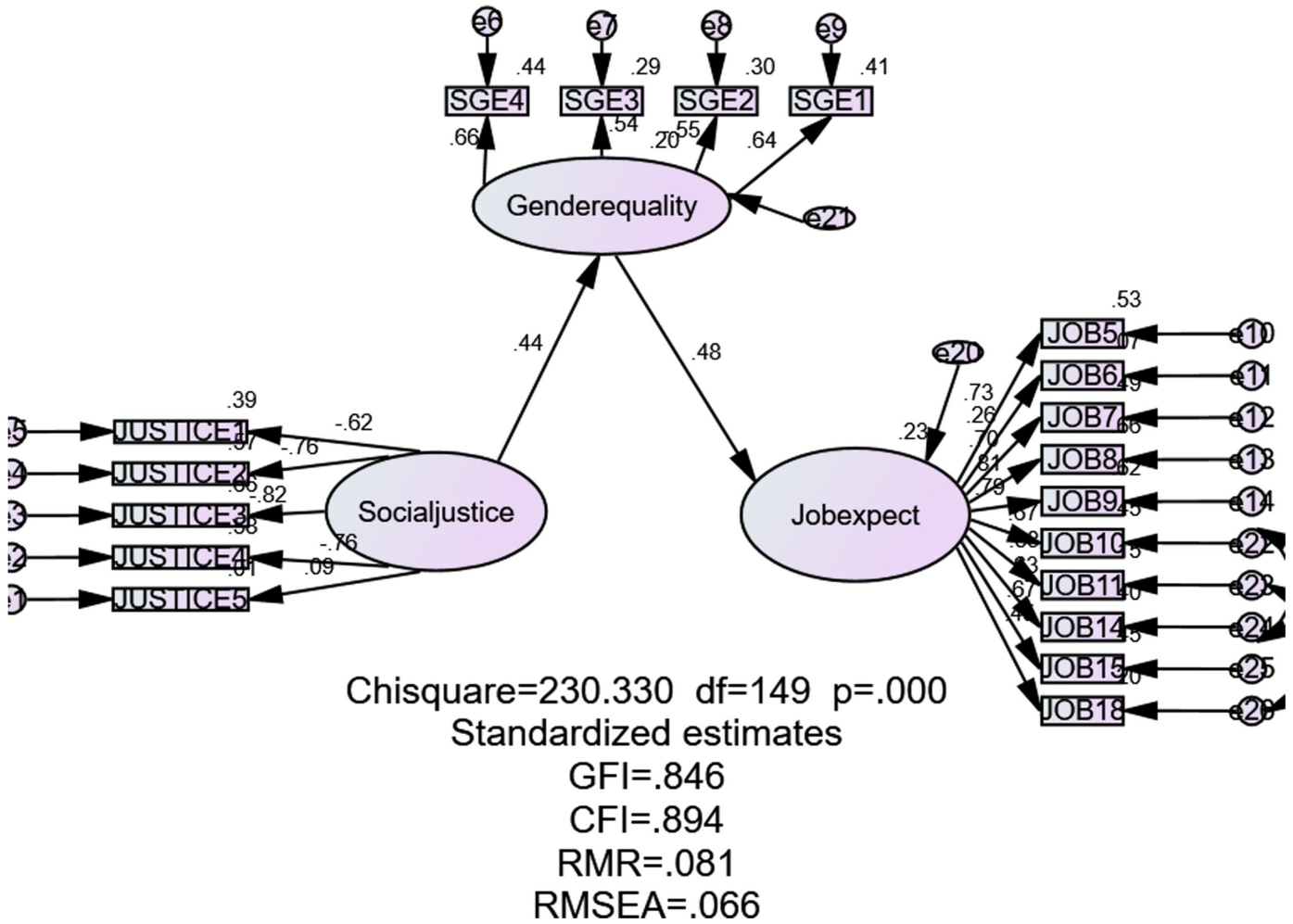
Çalışmadaki bulgularla literatürde yer alan diğer çalışmalar karşılaştırıldığında; Bornman (2019) çalışmasında z kuşağının toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili pozitif bir algıya sahip olduğunu belirlemiştir. Schroth (2019) çalışmasında z kuşağının iş ve sosyal yaşamda cinsiyet eşitliğine karşı duyarlı olduklarını belirtmiştir. Schaille ve vd. (2021) z kuşağı öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili yüksek sayılabilecek bir farkındalık düzeylerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Seemiller ve Grace (2017) z kuşağı öğrencilerinin sosyal adalete önem verdiklerini belirlemiştir. Loveland (2017) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada sosyal adalet, toplumsal cinsiyet eşitliği, çevreye saygının bu kuşağın önemli değerleri arasında olduğu saptamıştır. Uysal (2019) çalışmasında z kuşağı üniversite öğrencilerinin iş hayatında en fazla önemstediklerinin sosyal adalete önem verilmesi olduğunu belirlemiştir. Çınkır (2018) çalışmasında z kuşağının iş ortamında yöneticilerin ödüllendirme konusunda adaletli olmaları gerektiği görüşünde olduklarını belirlemiştir. Zeybek ve Kurşun

(2019) üniversite öğrencileri arasında kız öğrencilerin daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verdiklerini belirlemiştir. Güzel (2016) çalışmasında yükseköğretim öğrencileri arasında kız öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğinden yana olduklarını belirlemiştir. Uzun vd. (2020) eğitim fakültesi öğrencileri üzerindeki çalışmada öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarının pozitif olduğunu belirlemiştir. Literatürdeki bulgular ve ile bu çalışmada saptanan bulgular toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adaletin z kuşağının önemseddiği değerler arasında olduğunu doğrulamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Z kuşağının sosyal adaleti yetersiz bulduğu, toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verdiği ve iş hayatından beklentilerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Z kuşağının algısına göre; toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ile iş hayatından beklentiler arasında kısmi aracılık etkisi göstermektedir. Z kuşağının iş hayatındaki beklentilerinin değişmesi, sosyal adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algılarının değişmesine bağlıdır. Saptanan bu bulgular bağlamında şu öneriler geliştirilmiştir:

- Z kuşağı öğretmenleri, daha fazla artacağı için okul yöneticilerine sosyal adalet liderliği, demokratik liderlik konularında hizmet içi eğitimler verilmelidir.



Şekil 4.
Önerilen Aracılık Modeli

- Okullarda hesap verebilir yönetim yaklaşımına geçilmesi böylelikle z kuşağı öğretmenlerinin sosyal adalete ve cinsiyet eşitliğine olan güvenin artması sağlanabilir.
- Z kuşağı öğretmen adaylarının iş hayatından beklentileri yüksek olduğu için bu kuşağa, beklenti yönetimine ilişkin seminerler verilmelidir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'ndan (Tarih: 5 Kasım 2020, No: 42549322-641-3099) alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received for this study from the ethics committee of Uşak University (Date: November 05, 2020 No: 42549322-641-3099).

Informed Consent: Written informed consent was obtained from all participants who participated in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Declaration of Interests: The author declared that they have no competing interest.

Funding: The author declared that this study had received no financial support.

Kaynaklar

- Adıgüzel, O., Batur, Z., & Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182.
- Akın, A. (2007). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Arar, T. (2016). *Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arar, T., & Yüksel, G. (2015). Career orientation for the new generation of Turkish human resource. *Journal of Social Sciences Research*, 1(5), 47-57.
- Aycan, Z., & Fikret-Paşa, S. (2003). Career choices, job selection criteria, and leadership preferences in a transitional nation: The case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129-144. [CrossRef]
- Aypay, A. (2018). *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz*. Anı Yayıncılık.
- Bakır, Y. (2020). *Z Kuşağı Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesinde Girişimcilik Eğitiminin Rolü: Nizip İlçesindeki Lise Öğrencileri*

- Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bako, M. (2016). *Farklı Kuşak Akademisyenlerin Liderlik Biçimi Tercihleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2019). *Yöneticilerin Z Kuşağının Çatışma Yönetimi ve Tarzlarına İlişkin Algıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, N. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ezgi Yayınevi.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance test and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. [CrossRef]
- Bornman, D. A. J. (2019). Gender-based leadership perceptions and preferences of Generation Z as future business leaders in South Africa. *Acta Commercii*, 19(1), a708. [CrossRef]
- Büyükkuslu, F. (2017). *Z Kuşağının İş Yaşamından Beklentileri Konusunda Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalışkan, S. (2021). *Z Kuşağında Deizm Algısı ve Deistliğe Yönelen Sosyolojik Faktörler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çatı, K., Karagöz, Y., Yalman, F., & Öcel, Y. (2018). Sağlık okuryazarlığının hasta memnuniyeti üzerine etkisi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 67–88.
- Çetin-Aydın, G., & Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1–15.
- Çinkır, A. (2018). *Z Kuşağının Gelecekteki Çalışma Yaşamında Ödüllendirme Açısından Ortaya Çıkan Beklentileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12–27.
- Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kashed*, 1(1), 15–28.
- Dereli, Z. (2019). *Dijital Yerliler*. Humanist Yayıncılık.
- Doğan, A. (2020). *Z Kuşağındaki Bireylerin Kişilik Özelliklerinin Paternalist Liderlik Algısına Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erden, A. S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93–105.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği. *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209–230.
- Evlek, M. (2019). *Çalışma Hayatında Kuşaklararası Çatışma: Almanya ve Türkiye’de Z Kuşağı Üzerine Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. (2019). Understanding the attitude of generation z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804–2828.
- Genç, Z. M. (2020). *Z Kuşağı: Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum ile Öz Şefkat ve Bilişsel Esneklik Seviyesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güzel, A. (2016). Öğrencilerin toplumsal cinsiyet rolleri tutumları ve ilişkili faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(4), 1–11.
- Halisdemir, M. (2015). *Okul Yöneticilerinin Z Kuşağına Yönelik Tutumları ve Z Kuşağının Okul Yönetici Algısı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Işık, S. (2019). *Dijital Çağda Kuşaklararası Farklılıklar ve Z Kuşağı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalaycı, Ş. (2019). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Pegem Yayıncılık.
- Kavak, A. B. (2020). *Z Kuşağı Çalışanların Çalışma Değerlerinin Belirlenmesine Yönelik Ankara İlinde Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Konan, N. (2019). *Yeni Liderlik Yaklaşımları*. Pegem Yayıncılık.
- Kouloupoulos, T., & Keldsen, D. (2014). *The Gen z effect, the six forces shaping the future of business*. Bibliomotion, Inc.
- Kuran, E. (2019). *Bir Kuşağı Anlamak*. Mundi Yayıncılık.
- Levickaite, R. (2010). Generations X Y Z: How social networks form the concept of the world without borders the case of Lithuania. *Limes: Cultural Regionalistic*, 3(2), 173–185.
- Ljubotina, D., Galic, J., & Jukic, V. (2004). Prevalence and risk factors of substance use among urban adolescents: Questionnaire study. *Croatian Medical Journal*, 45(1), 88–98.
- Loveland, E. (2017). Instant generation. *Journal of College Admission*, 23(5), 34–38. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1142068.pdf>
- Miller, W. R. (2013). Motivational interviewing and social justice. *Motivational Interviewing*, 1(2), 15–18. [CrossRef]
- Oblinger, D. G., & Oblinger, J. L. (2005). *Educating the net generation*. State University of New York Publishing.
- Oral, G. A. (2013). *Çalışma Hayatında Kuşaklar ve Çatışmalar*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, P. (2020). *Z Kuşağının Çalışma Hayatından Beklentilerinin İş Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Y Kuşağı ile Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rogler, L. H. (2002). Historical generations and psychology: The case of the Great Depression and World War II. *American Psychologist*, 57(12), 1013–1023.
- Schaillée, H., Derom, I., Solenes, O., Straume, S., Burgess, B., Jones, V., & Renfree, G. (2021). Gender inequality in sport: Perceptions and experiences of generation Z. *Sport, Education and Society*, 26(9), 1011–1025. [CrossRef]
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. [CrossRef]
- Seemiller, C., & Grace, M. (2017). Generation Z: Educating and engaging the next generation of students. *About Campus: Enriching the Student Learning Experience*, 22(3), 21–26. [CrossRef]
- Selvi, M. (2020). *Sosyal Medya ve Z Kuşağı Siyasal Katılım Davranışı İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, G. (2019). *Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerlerinin İncelenmesi (Beykent Üniversitesi Öğrencileri Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Singh, A., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation z: The future workforce. *South Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1–5.
- Uysal, S. (2019). *Z Kuşağının Çalışma Hayatından Beklentileri: Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzun, A., Akbulut, A., Erkek, A., Pamuk, Ö., & Bozoğlu, S. (2020). Effect of age on speed and agility in early adolescence. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(8), 168–175.
- Wang, W., & Muir, H. (2021). Teaching as a career choice: The motivations and expectations of students at one Scottish University. *Educational Studies*, 47(2), 238–255. [CrossRef]
- Yaman, T. E. (2020). *Instagramın Z Kuşağının Satın Alma Davranışına Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşilyurt, E. (2020). *Eğitimde Program Geliştirme ve Değerlendirme*. Vizetek Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2011). *Üniversite Gençliği Sosyal Adaletten Ne Anlıyor? Sosyal Adalet İlkeleri Bağlamında Bir Eğilim Belirleme Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yüksel Y. P. (2016). Alfa Bebekleri Doğurmaya Hazır Mısınız? Retrieved from <http://www.sabah.com.tr/pazar/2016/08/28/alfa-bebeklerini-dogurmaya-hazirmisiniz>. (Erişim tarihi: 21.06.2021).
- Zeybek, V., & Kurşun, M. (2019). Tıp fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. *Pamukkale Medical Journal*, 12(2), 225–233. [CrossRef]