

Araştırma Makalesi

Bilişim Teknolojileri Alanında Eğitim Gören Z Kuşağı Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri

Meryem TEKİN EPİK¹

ORCID: 0000-0002-1777-3427

Selin UMUTLU²

ORCID: 0000-0002-0391-0179

DOI: 10.54752/ct.1676643

Özet: Bu araştırma, Z Kuşağı'nın bilişim teknolojileri (BT) alanındaki kariyer beklentilerini ve bu beklentileri şekillendiren faktörleri nitel bir yaklaşımla incelemektedir. Teknolojiyle iç içe büyüyen bu kuşak, BT sektörünü cazip bulmakta ve sektörün sunduğu finansal avantajlar, esnek çalışma koşulları, yeniliklere erişim gibi fırsatları değerlendirmektedir. Çalışma, fenomenolojik bir araştırma yöntemi benimsenerek Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Yazılım Mühendisliği Bölümü'nde eğitim gören 17 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılan yapılandırılmış görüşmelerin verileri içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bulgular, Z Kuşağı'nın kariyer tercihlerinde kişisel ilgi ve finansal teşviklerin etkili olduğunu göstermektedir. Gençler, kodlama ve yazılım geliştirme gibi alanlara

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doğu Yerleşkesi, ISPARTA, meryemtekin@sdu.edu.tr

² Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doğu Yerleşkesi, ISPARTA, selinaltay@sdu.edu.tr.

TEKİN EPİK, M., UMUTLU, S., (2026) "Bilişim Teknolojileri Alanında Eğitim Gören Z Kuşağı Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.337-374

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. Makale Geliş Tarihi: 15.04.2025 - Makale Kabul Tarihi: 05.11.2025

duydıkları ilgiden ötürü BT sektörüne yönelmişlerdir. Özel sektör, dinamik çalışma ortamları ve yüksek maaş avantajlarıyla daha fazla tercih edilirken, kamu sektörü düzenli iş koşulları nedeniyle bazıları için cazip olmuştur. Ayrıca, yurt dışında çalışma arzusu; yüksek yaşam standartları, gelişmiş iş fırsatları ve farklı kültürlerle etkileşim imkânlarından kaynaklanmaktadır. İş yaşamında esneklik, özgür karar alma imkânı ve monotonluktan uzak işler arayan bu kuşak, şeffaf terfi süreçleri ve ek faydalar içeren ücretlendirme sistemleri beklemektedir. Bu araştırma, eğitim kurumları ve işverenler için Z Kuşağı'nın beklentilerini karşılayacak stratejiler geliştirme yönünden önemli ipuçları sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Z Kuşağı, Kariyer Beklentileri, Bilişim Teknolojileri (BT)

Career Expectations of Generation Z Students in the Field of information Technology

Abstract: This study examines the career expectations of Generation Z in the field of information technology (IT) and the factors shaping these expectations through a qualitative approach. Growing up in close interaction with technology, this generation finds the IT sector appealing due to its financial benefits, flexible working conditions, and opportunities for innovation. The study was conducted using a phenomenological research design with 17 students from Mehmet Akif Ersoy University's Software Engineering Department. Data were collected through structured interviews and analyzed using content analysis methods. The findings reveal that personal interest and financial incentives significantly influence the career choices of Generation Z. Many young individuals are drawn to the IT field due to their passion for coding and software development. While the private sector is preferred for its dynamic work environments and high salary prospects, the public sector appeals to some for its structured working conditions. Additionally, the desire to work abroad stems from better living standards, advanced career opportunities, and the chance to interact with diverse cultures. This generation, which seeks flexibility, freedom to make decisions, and non-monotonous work in their professional lives, expects transparent promotion processes and remuneration systems that include additional benefits. This study provides valuable insights for educational institutions and employers to develop strategies that meet the expectations of Generation Z and create suitable working environments to attract this generation.

Keywords: Generation Z, Career Expectations, Informational Technology (IT)

Giriş

Dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, bilişim teknolojileri (BT) sektörü ekonomik büyüme ve yenilikçi dönüşümün temel alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır (OECD, 2022). Özellikle genç kuşaklar için BT sadece yüksek istihdam imkânı sunmakla kalmamakta, aynı zamanda esnek çalışma yapıları, küresel hareketlilik ve hızlı kariyer gelişimi imkânları da sunmaktadır. Bu bağlamda teknolojiyle iç içe büyüyen Z kuşağının iş değerleri ve kariyer tercihleri, işgücü piyasasının geleceğini şekillendiren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Seemiller & Grace, 2019).

Z Kuşağı, dijital bir çağda doğmuş, sürekli çevrimiçi olmayı alışkanlık haline getirmiş ve teknolojiyi etkin bir şekilde kullanan bireylerden oluşmaktadır (Levickaite, 2010:173). Bu kuşak teknolojik yeniliklerle büyüyerek interneti ve sosyal medyayı yaşamlarının vazgeçilmez bir parçası haline getirmiştir (Acılioğlu, 2015:31). Z kuşağı bireyleri bilginin hızla erişilebilir olduğu bir dönemde büyüdüğü için sürekli olarak bağlantıda kalma ve bilgiye hızlı erişme eğilimindedirler (Baykal, 2023:31). Bu eğilimlerin kariyer tercihlerinde esneklik, sürekli öğrenme ve anlam arayışıyla birleştiği görülmektedir (Pekel vd., 2020:3; Çetin ve Karalar, 2016:163).

Türkiye’de Z kuşağına ilişkin kariyer odaklı çalışmalar artmakla birlikte (Pekel vd., 2020; Karaman ve Efeoğlu, 2022; Doğan ve Şahin, 2022; Boynukısa vd.,2024; Serinkan ve Abalı, 2024) BT’ye özgü kariyer beklentilerini doğrudan inceleyen nitel çalışmalar sınırlıdır. Buna karşılık uluslararası yazında BT özgü örnekler mevcuttur (McKenzie ve Bennett, 2022; Nguyen Ngoc vd., 2022; Rani, 2025).

Bu çalışma, söz konusu boşluğu gidermek üzere bilişim teknolojileri alanında eğitim gören Z kuşağı öğrencilerinin kariyer beklentilerini ve bu beklentileri şekillendiren etmenleri *nitel* bir yaklaşımla incelemektedir. Bu çerçevede çalışmanın problemi şudur: BT alanında eğitim gören Z kuşağı öğrencilerin kariyer beklentileri yalnızca ücret ve esneklik gibi ekonomik boyutlarla mı açıklanabilir, yoksa Öz Belirleme Kuramı’nın (ÖBK) özerklik ve anlam arayışı, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’nın (SBKK) öz-yeterlilik ve sonuç beklentileri ile İş Özellikleri Modeli’nin (İÖM) iş tasarımı ve geribildirim mekanizmalarının etkileşimiyle mi açıklanabilir?

Bu problem doğrultusunda araştırma soruları şu şekilde yapılandırılmıştır: (1) BT yönelimi belirleyen unsurlar, (2) mezuniyet sonrası sektör/istihdam tercihleri ve gerekçeleri, (3) yurtdışı kariyer motivasyonları, (4) “ideal iş” in başlıca özellikleri, (5) ücret beklentisinin oluşumu ve (6) terfi beklentileri.

Bu problem, üç kuramsal ekseninde yorumlanmaktadır. ÖBK, gençlerin bağımsızlık, yetkinlik ve ilişki kurma ihtiyaçları üzerinden esneklik ve işte anlam arayışını açıklamaktadır. SBKK, öz yeterlilik ve sonuç beklentileri üzerinden meslek seçimi, yurtdışına çıkma motivasyonu ve ilerleme hedeflerini yorumlamaktadır. İÖM ise iş tasarımı (özerklik, görev bütünlüğü, geri bildirim) ile adil değerlendirme ve şeffaf terfi beklentileri arasındaki ilişkiyi görünür kılmaktadır. Bu üç teori kuşak özellikleri ile bilişim teknolojilerine özgü kariyer dinamiklerini çok boyutlu biçimde bir araya getirmektedir.

Bu çalışma alana iki katkı sunmaktadır. Birincisi, BT öğrencilerinin kariyer beklentilerini esneklik, ücret ve işte anlam eksenlerinde sistematikleştiren kişisel bir çerçeve sunmak; ikincisi araştırma sorularını Öz Belirleme Kuramı, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve İş Özellikleri Modeli ile doğrudan ilişkilendirmektir.

Literatür ve Kuramsal Çerçeve

Kuşak Kavramı ve Çalışma Yaşamında X, Y ve Z Kuşakları

Kuşak Kavramı

Kuşak kavramı, *“yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın koşullarını paylaşan, birbirine benzer sorumluluklar üstlenen ve aynı sıkıntılara maruz kalan bireylerin oluşturduğu topluluk; yaklaşık yirmi beş otuz yıllık bir yaş grubunu ifade eden nesil, jenerasyon veya batın”* olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Bu tanım Karl Mannheim’ın (1952) kuşağı ortak tarihsel ve toplumsal deneyimlerle biçimlenen sosyal bir oluşum olarak ele alan yaklaşımıyla da örtüşmektedir.

1830-1842 yılları arasında kuşak çalışmalarına yönelik ilk bilimsel araştırmaları başlatan Auguste Comte, sürekli değişen kuşak sınıflandırmalarının tarihsel bir sürece dayandığını ifade etmiştir (Comte, 1974). Kuşakların dönemsel olarak sınıflandırılmasına ilişkin ilk sistematik çerçeve ise Strauss ve Howe (1991) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar tarihsel döngü yaklaşımına dayanarak Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X, Y ve Z kuşaklarını birbirinden ayırmış, bu sınıflandırma sonraki çalışmalara büyük bölümüne temel oluşturmuştur. Günümüz işgücü piyasalarında aktif olarak yer alan kuşaklar X, Y ve Z’dir. Kuşaklar arasındaki farklılıklar yalnızca yaş ve sosyo-kültürel deneyimlerle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda her kuşağın benimsediği çalışma değerleri bu ayrımı daha da derinleştirmektedir.

X Kuşağının İş Değerleri ve Kariyer Eğilimleri

X Kuşağı çalışma yaşamında girişimcilik, bağımsızlık, yaratıcılık ve bilgiye önem veren bir kuşak olarak tanımlanmaktadır. Bu kuşağın karakteristik özellikleri arasında geri bildirimlere açık olmaları, değişen koşullara kolaylıkla uyum

sağlayabilmeleri ve iş yaşam dengesi arayışını ön planda tutmaları yer almaktadır (Li vd., 2013:149). Teknolojiyle ilişkileri açısından ise X Kuşağı, dijital çağa geçişin ilk tanığı olan kuşak olarak bilinmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin evlere girmeye başladığı dönemde yetişmeleri, onların teknolojiyi hem yenilikçi hem de temkinli bir şekilde benimsemelerine zemin hazırlamaktadır. Bu yüzden günümüzde birçok teknolojik alışkanlığın temelleri, X Kuşağının deneyimlerine dayanmaktadır (Prensky, 2001:1;Güleç Bekman ve Gündüz, 2022:652).

Kariyer yaklaşımı açısından ise X Kuşağı, kendisinden önceki kuşaklara göre daha bireyseldir bir bakış açısına sahiptir. Bu kuşağın işe alınmasının kolay, ancak işte tutulmasının zor olduğu belirtilmektedir. X Kuşağı bireyleri, sahip oldukları hak ve niteliklerin farkında olup, gelecekteki kariyer basamakları ve kurumsal pozisyonlarla sınırlı ölçüde ilgilenmektedirler. Onlar için kariyer uzun vadeli hiyerarşik bir yükselme değil, doğrudan kendilerini geliştirebilmek ve aynı zamanda yaşamlarını sürdürebilmekle ilgilidir. Bu yüzden X Kuşağı, “çalışmak için yaşamak” yerine “yaşamak için çalışmak” anlayışını benimseyen bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (Boynukısa vd., 2024:191-192).

Y Kuşağının İş Değerleri ve Kariyer Eğilimleri

X Kuşağının ardından işgücüne katılan Y Kuşağı, iş yaşamında farklı değerler ve kariyer anlayışları geliştirmiştir. Bu kuşağın bireyleri kendilerini açıkça ifade edebilen, değişime hızla uyum sağlayan, özgürlüklerine önem veren, girişimci ve özgüvenli karaktere sahiplerdir (Li vd., 2013:149; Pekel vd.,2020:2). Teknolojik yenilikleri yakından takip eden ve dijital araçları yoğun bir şekilde kullanan Y Kuşağı, akıllı telefonlar, tabletler ve sosyal medya platformları sayesinde erişimin mümkün hale geldiği bir dönemde sosyalleşmiştir (Altuntuğ, 2012:203). Örgüt içinde bireysel özerklik arayışı, meslek seçiminde özen, otoriteye karşı temkinli yaklaşım ve zayıf kurumsal bağlılık Y kuşağının temel özelliklerindedir (Boynukısa vd., 2024:192). Ayrıca, öğrenme ve gelişmeye açık olmaları, risk alma eğilimleri ve girişimcilik ruhu, bu kuşağın çalışma ve kariyer yaklaşımlarını şekillendiren temel unsurlardandır (Gündüz ve Pekçetaş, 2018:94). İş yaşamında hem performans hem de kişisel tatmini aynı anda isteyen Y Kuşağı bireyleri, esnek çalışma biçimlerine, bilgiye hızlı erişime ve kendi yeteneklerini geliştirebilecek durumlara değer vermektedir. Bu özellikler onların kariyer planlamalarını geleneksel bağlılık ve hiyerarşi arayışı yerine başka bir çerçevede yapmalarını sağlamaktadır.

Z Kuşağının İş Değerleri ve Kariyer Eğilimleri

Y Kuşağını izleyen Z Kuşağı, dijital çağın içine doğmuş ve büyümüş ilk kuşak olarak tanımlanmaktadır (Levickaite, 2010: 173). Bu kuşak teknolojiyi sadece bir araç olarak değil, yaşamın bir parçası olarak görmektedir. İnterneti etkin kullanabilen Z Kuşağı bireyleri, bilgiye hızlı erişme, birden fazla işi aynı anda

yapabilme ve dijital iletişimde yüksek beceri gösterirler. Sosyal medya platformlarıyla sosyalleşen bu kuşak teknolojik yenilikleri yakından takip etmekte ve yeni dijital gelişmelere kolayca adapte olabilmektedirler (Acıloğlu, 2015:31). Öte yandan Z Kuşağının bireysel ve sosyal yönleri de önceki kuşaklardan ayrılmaktadır. Bağımsızlıklarına düşkün, özgüveni yüksek ve kararlarını bireysel olarak almayı tercih eden bu kuşak, aynı zamanda toplumsal sorumluluk bilinci ve sosyal adalet duygusu gelişmiş bir görünüm sergilemektedir. Bu yüzden çevre sorunları, eşitlik, insan hakları ve sürdürülebilirlik gibi konularda duyarlıdırlar (Ünal, 2019:26-27). İş yaşamı açısından Z Kuşağı, örgütsel bağlılık düzeyi düşük, esneklik, özerklik gibi değerleri ön planda tutan, hızlı sonuçlar elde etmeyi seven bir kuşaktır (Taş, Demirdöğmez ve Küçüköğlü, 2017:1033; Berkup, 2014:219). Yenilikçi, yaratıcı, sonuç odaklı ve teknolojiyle uzaktan temas kurmuş olan bu kuşak, kariyerlerinde özgürlük, anlamlılık ve gelişim fırsatlarına daha çok önem vermektedir (Altuntug, 2012:206).

Kariyer beklentileri açısından Z Kuşağı, hızla gelişen teknolojinin şekillendirdiği iş dünyasında esneklik, özgürlük ve anlam arayışındadır. Geleneksel 8-5 çalışma saatleri ve katı iş yapma biçimlerine karşı çıkarak, daha esnek çalışma koşulları, dijital işler ve girişimcilik gibi alternatif kariyer fırsatlarını tercih etmektedirler. İş-aile-özel yaşam dengesini koruyabilecekleri, yenilikçi projelerde yer alabilecekleri ve ast-üst ilişkilerinin az olduğu bir çalışma ortamını talep etmektedirler. Maddi kazanç kadar anlamlı bir iş yapma, topluma katkı sağlama ve kişisel gelişim gibi değerlere de önem vermektedirler. Z kuşağının iş yaşamındaki en önemli beklentileri arasında, işlerinin yenilikçi, teknolojik farklılıkları gözeten ve bireysel başarıyı ön plana çıkaran niteliklerin olması yer almaktadır. Kendisini sürekli geliştiren, yaratıcı, işbirlikçi ve çözüm odaklı bir yaklaşım sergileyen Z kuşağı, iş yaşamında toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi de önemsemektedir. Bu kuşak, kariyerlerinde tatmin arayışı içindedir ve sıkıcı, tekrar eden işlerden uzak durarak kendilerine özgür bir çalışma ortamı talep etmektedir (Karaman ve Efeoğlu, 2022:472; Pekel vd., 2020:3; Çetin ve Karalar, 2016:163).

Bilişim Teknolojileri Eğitiminden Kariyer Sonuçlarına

BT eğitimi, öğrencilerin kariyer olanaklarını arttırarak programlama, büyük veri analizi, siber güvenlik ve bilgi teknolojileri konularında gerekli becerileri kazanmalarına olanak tanımaktadır. Bu beceriler, yalnızca teknoloji sektöründe değil, diğer endüstrilerde de onlara avantaj sağlamaktadır. Nitekim dijital becerilere sahip öğrenciler, büyük teknoloji şirketlerinde veya yenilikçi girişimlerde çalışabilirler. Ayrıca kendi işlerini kurmaları ve yeni projeler geliştirmeleri içinde fırsatlar bulunmaktadır (Tumpa vd., 2022).

BT eğitimi, yalnızca teknik becerileri değil, aynı zamanda problem çözme, eleştirel düşünme ve takım çalışması gibi yumuşak becerileri de geliştirmektedir (Subasman ve Aliyyah, 2023:130). Özellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında teknoloji destekli öğrenme, bu becerilerin uygulamalı olarak gelişmesini sağlamakta ve öğrencilerin yeni çözümler üretmesini teşvik etmektedir (Goos vd., 2023:1199). Bu da bireylerin yenilikçilik ve hızla değişen ihtiyaçlara adapte olma yeteneğini arttırmakta; aynı zamanda bu yetkinlikler rekabet avantajı ve kariyer başarısına da doğrudan katkı sunmaktadır.

Bilişim öğrencileri kariyerlerine geçişte stajlar, şirket işbirlikli projeler ve bitirme/ürün geliştirme (capstone) çalışmaları sayesinde ilk iş fırsatını yakalayabilirler (Smith, 2018). GitHub/portföy, uluslararası geçerli sertifikalar veya açık kaynak projelere yapılan katkılar, işverenlere adayın **teknik yeterliliğini ve iş piyasasıyla uyum** düzeyini gösteren piyasa sinyalleridir (El-Komboz, 2025). İş tasarımı açısından küçük ve genç şirketlerde roller daha esnek ve özerklik daha yüksek iken kurumsal yapılarda geribildirim mekanizmaları daha sistematik ve kariyer ilerleme yolları daha tanımlıdır (Hackman ve Oldham, 1976). Bu nedenle eğitim sırasında öğrencilerin yaptığı ürün veya portföy çalışmaları, hangi tip şirkete yönelmek isteyeceğini veya hangi firmaların ilgisini çekeceğini belirleyen önemli bir sinyal haline gelmektedir (DeFillippi ve Arthur, 1994).

BT alanında alınan eğitim, bireylerin işgücü piyasasında daha güçlü bir konuma gelmesine yardımcı olmaktadır (Subasman ve Aliyyah, 2023:132). Çünkü dijital beceriler istihdam edilebilirliği arttıran temel yeteneklerdir ve işverenler bu becerilere olan talebi hızla arttırmaktadır. Bu durum OECD raporlarında, işveren beklentilerini takip eden küresel çalışmalarda Avrupa istatistiklerinde açıkça ortaya konmaktadır (OECD, 2022; Eurostat, 2024).

Kuramsal Çerçeve

Öz Belirleme Kuramı (ÖBK)

ÖBK, Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen ve insan davranışlarını motivasyonel süreçler açısından açıklamayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Kuram insanların doğuştan aktif, meraklı ve çevreyle sürekli etkileşim içinde gelişen sosyal varlıklar olduğunu, bu gelişimin çevresel koşullar tarafından desteklenebileceğini veya engellenebileceğini savunmaktadır (Ryan ve Deci, 2017). ÖBK'ya göre bireyin sağlıklı gelişimi, içsel motivasyonu ve iyi oluşu için üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanması gerekmektedir. Bunlar; özerklik, yetkinlik ve ilişkidir. Özerklik, bireyin kendisini ilgilendiren konularda özgür seçimler yapabilmesi ve davranışlarını kendi iradesiyle başlatabilme yetisi iken; yetkinlik, kişinin yaptığı işlerde başarılı olma, çevresine etki edebilme ve becerilerini etkin bir şekilde kullanabilme duygusunu ifade eder. İlişki ihtiyacı ise bireyin diğer insanlarla anlamlı, destekleyici ve güvenli

bağlar kurma isteğini kapsar. Bu üç temel ihtiyacın karşılanması bireyin içsel motivasyonunu artırır, kişisel gelişimini destekler ve yaşam doyumunu güçlendirir (Deci ve Ryan, 2000; Deci ve Ryan, 2017).

Son yıllarda yapılan araştırmalar bu temel ihtiyaçların bireylerin kariyer süreçlerinde de belirleyici olduğunu göstermektedir. Psikolojik ihtiyaçların karşılanması, bireyin içsel motivasyonunu artırarak kariyerine ilişkin hedef belirleme, karar verme ve keşif davranışlarını desteklerken (Pesch vd., 2018; Holding vd., 2020); bu ihtiyaçların engellenmesi ise kariyerde kararsızlık yaşamaya neden olabilmektedir (Doren ve Kang, 2016; Li vd., 2024). Özerklik ihtiyacının karşılanması bireyin kariyeriyle ilgili sorumluluk almasını ve aktif bir tutum geliştirmesini kolaylaştırmaktadır (Crant, 2000). Buna karşılık yetkinlik ihtiyacının karşılanmaması, karar verme sürecinde zorlanmaya neden olabilmektedir (Hirschi vd., 2013). Ayrıca ilişki ihtiyacının sosyal destek sayesinde karşılanması, bireyin kendisini çevresine ait hissetmesini sağlayarak, kariyer kararsızlığını azaltıcı etki yaratmaktadır (Nota vd., 2007; Jemini-Gashi vd., 2021)

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK)

SBKK, bireylerin kariyerlerini nasıl geliştirdikleri ve kariyer seçimlerinde nasıl karar verdikleriyle ilgili bilişsel etmenlerin etkisini açıklayan bir kuramdır. Bu kuram bireylerin kendi kariyer süreçlerini yönlendirebilmeleri bakımından önemlidir. SBKK, bireylerin kariyer kararlarını alırken kişisel, çevresel ve davranışsal değişkenler arasında etkileşim olduğunu vurgulamaktadır. Kuram bireyin kariyer ilgilerini, seçimlerini ve performanslarını açıklamak için üç temel değişken üzerinde durmaktadır. Bunlar; öz-yeterlilik, sonuç beklentileri ve mesleki ilgi ve hedeflerdir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Öz-yeterlilik bireyin belirli bir işi ya da davranışı başarıyla yapma konusunda sahip olduğu güven duygusudur (Bandura, 1986). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, zorluklara rağmen hedeflerine ulaşmak için daha fazla emek sarf etmektedirler. Sonuç beklentisi bir davranışın olası sonuçlarının bireysel olarak nasıl algılandığını belirtmektedir. Kişi belirli bir çabayı gösterdiğinde hangi tür sonuçlar (ödül, statü, memnuniyet vb.) elde edebileceğini düşünmektedir (Lent ve Brown, 2006). Mesleki ilgi ve hedefler ise öz-yeterlilik ve sonuç beklentisinin birleşimiyle şekillenmektedir. Birey kendini yeterli gördüğü ve olumlu sonuçlar beklediği alana yönelmektedir; bu da kariyer seçimini ve istikrarını etkilemektedir (Lent vd., 1994).

Bilişim Teknolojileri Alanında Eğitim Gören Z Kuşağı Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri

Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilen İÖM, işyerinde çalışanın kalitesine ve iş deneyimine uygun değişimler yapılarak, işin yeniden tasarlanmasını ve çalışanın verimliliğinin artırılmasını amaçlamaktadır (Eren, 2012). Model, araştırmacılar tarafından işin beş temel özelliği olarak belirtilen beceri çeşitliliği,

görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Beceri çeşitliliği, çalışanın işini yaparken farklı faaliyetleri yerine getirebilmesi ve çeşitli becerilerini kullanma derecesini ifade etmektedir. Görev bütünlüğü, işin başından sonuna kadar tamamlanabilir bir bütün oluşturma derecesini; görevin önemi ise yapılan işin çalışanlar veya başkaları için ne kadar anlamlı ve etkili olduğunu belirtmektedir. Özerklik, çalışanın işi planlama ve yürütme sürecinde ne kadar bağımsız olduğunu ve kendi kararlarını verebilme özgürlüğünü ifade etmektedir. Geribildirim ise; çalışanın yaptığı işin sonucu hakkında ne kadar bilgi alabildiğini, performansını nasıl değerlendirebildiğini ve bu sayede kendini nasıl geliştirebildiğini tanımlamaktadır (Hackman ve Oldham, 1976). Modelin varsayımına göre, bu beş temel iş özelliği çalışanlarda belirli psikolojik durumları tetiklemektedir. Beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve görevin önemi boyutları bireyin yaptığı işe anlam kazandırarak, işi daha değerli ve anlamlı bir şekilde algılamasını sağlamaktadır. İşin özerklik düzeyinin yüksek olması, bireyin yaptığı iş ve sonuçlarında sorumluluk hissini arttırırken; geribildirim boyutu ise çalışanın yaptığı işte ne kadar etkili olduğunu görmesine ve kendi performansını değerlendirmesine olanak tanımaktadır. Sonuç olarak bu psikolojik durumlar çalışan motivasyonu, performansı ve iş doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013).

Yöntem

Araştırmanın Türü

Bu çalışma, “BT alanında kariyer” olgusuna ilişkin yaşantıların ortak anlamını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Bu nedenle nitel fenomenolojik bir desen benimsenmiştir. Fenomenolojik çalışma, birkaç kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını keşfetmektedir (Creswell, 2021:79). Fenomenler, yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar, durumlar gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 69). Araştırmada amaç, değişkenler arası nedensel ilişkiler kurmaktan ziyade, öğrencilerin kariyer beklentilerini şekillendiren deneyimlerin özünü belirlemektir.

Araştırma Yeri ve Çalışma Grubu

Bu araştırmada bilişim alanı, Z Kuşağının kariyer beklentilerini anlamak için seçilmiştir. Çünkü bu sektör genç bireylerin kariyer hedeflerini etkileyen dinamik ve gelişen bir alandır. Ayrıca Z kuşağının teknolojiye olan yatkınlığı, dijital dünyada büyümüş olmaları ve bu alandaki yüksek istihdam potansiyeli nedeniyle bilişim sektörü, kariyer beklentilerinin gözlemlenebileceği bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Çalışma grubunu Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Yazılım Mühendisliği bölümünde öğrenim gören 3. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. 3. Sınıf staj, işe geçiş eşiği, kariyer niyetinin netleştiği ve alan seçimi kararlarının verildiği kritik dönem olduğu için amaçlı olarak seçilmiştir. 2 sınıf öğrencileri bu eşiğin öncesinde yer aldıklarından kapsam dışı bırakılmış; 4. sınıf öğrencileri ise program gereği zorunu staj nedeniyle dönem boyunca kampüste bulunmadıklarından görüşmelere dâhil edilememiştir. Bu nedenle veri toplama süreci 3. sınıf öğrencileriyle sınırlandırılmıştır. Çalışma grubunun oluşturulmasında, amaçlı örnekleme ve erişimi genişletmek üzere kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Fenomenolojik çalışmalar genellikle küçük, homojen gruplarla yapılmaktadır. Dolayısıyla araştırma, 17 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

<i>Katılımcı</i>	<i>Yaş</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>İş Deneyimi</i>	<i>Sektör Tercihi</i>	<i>Yurtdışı Planı</i>
*K1	21	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Yok
K2	22	Erkek	Yok	Özel	Var
K3	23	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K4	22	Erkek	Var (Staj)	İlk kamu- sonra freelance çalışma	Kararsız
K5	20	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K6	23	Erkek	Var (Freelance Çalışma)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K7	21	Erkek	Yok	Özel	Var
K8	22	Kadın	Yok	Özel	Var
K9	23	Erkek	Yok	Özel	Var
K10	21	Kadın	Var (Staj)	Kamu	Var
K11	22	Erkek	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K12	23	Kadın	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	-
K13	23	Erkek	Yok	İlk özel-sonra kendi işi	Var
K14	22	Erkek	Yok	Kendi işi	-
K15	21	Erkek	Yok	Özel	Yok
K16	20	Kadın	Var (Staj)	İlk özel-sonra kendi işi	Yok
K17	22	Erkek	Yok	İlk özel-sonra kendi işi	Var

*K: Katılımcı

Verilerin Toplanması

Fenomenolojik çalışmalarda başlıca veri toplama aracı görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:71). Araştırmada verilerin toplanmasında, yapılandırılmış görüşme

formu kullanılmıştır. Görüşme formu yöntemi, benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanır (Patton, 1987:111). Başlangıçta, araştırma sürecinde kullanılacak görüşme formu oluşturulmuştur. Formun içeriği ve yapısı hakkında alanında uzman kişilerin görüşüne başvurulmuş, uzman görüşleri doğrultusunda formda gerekli değişiklikler yapılarak, sorular daha net ve kapsamlı hale getirilmiştir. Ardından revize edilmiş form kullanılarak ilk görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen geri bildirimler doğrultusunda formda ek düzenlemeler yapılmış ve form nihai haliyle veri toplama sürecinde kullanılmıştır. Görüşmeler 2024 Mart ayında yapılmıştır. Görüşme formları üzerinden katılımcıların, yöneltilen soruları yanıtlaması istenmiştir. Görüşmelerin tümü, ses kaydı alarak gerçekleştirilmiş ve yaklaşık 30-50 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Analiz amacıyla kaydedilen görüşmeler, konuşmalar ve ses kayıtları dikkatle dinlenerek, konuşulan her şey kelimesine yazıya dökülmüştür. Katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizinden yararlanılmıştır. MAXQDA 24 paket programı, verilerin kodlanması ve temaların oluşturulması sürecinde kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda sayısal verilerden çok, detaylı anlatımlar, kişisel deneyimler ve gözlemler kullanılır. Nitel araştırmanın amacı sayısal verilerle sonuçlara ulaşmak olmadığından, konu hakkında okuyucuya betimsel ve gerçekçi bir resim sunulmaktadır. Yine de nitel yöntemlerle toplanan veriler üzerinde bazı sayısal analizler yapmak da olasıdır. (Muslu, Ardahan ve Günbayı, 2017:80). İlk etapta görüşmelerden elde edilen veriler, araştırma soruları doğrultusunda anlamlı parçalara ayrılarak kodlanmış ve kodlar arasındaki benzerlikler ve ilişkiler incelenerek temalar oluşturulmuştur. Sonrasında kodların ve temaların düzenlenmesi yapılarak, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Geçerlilik ve Güvenirlik

Nitel araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik kavramları, araştırmanın kalitesini ve sonuçlarının güvenilirliğini sağlamak için önemli kriterlerdir. Bu yönde araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırmak için birtakım uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar (araştırmanın amacı, önemi, türü, araştırma yeri ve çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi gibi) ayrıntılı bir şekilde açıklanarak araştırmanın dış geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca araştırmanın dış geçerliliğini arttırmak için araştırmanın tüm aşamaları dıştan bir uzman tarafından gözden geçirilmiştir. Bu kişi, araştırmanın yürütülme sürecini, veri toplama ve analiz yöntemlerini, bulguları ve sonuçları inceleyerek, araştırmacılara geri bildirimde bulunmuştur. Bu şekilde araştırmanın tutarlılığı,

yöntemlerin doğruluğu ve sonuçların güvenilirliği sağlamaya çalışılmıştır. Araştırmada, çalışma grubu oluşturulurken, çeşitli örnekleme yöntemleri (amaçlı ve kartopu örnekleme) kullanılarak da dış geçerlilik arttırılmaya çalışılmıştır. Çeşitli örnekleme yöntemlerini bir arada kullanmak, araştırmacının kapsayıcılığını arttırmakta ve elde edilen bulguların diğer bağlamlarda da geçerli olmasını sağlamıştır.

Araştırmanın iç geçerliliğini arttırmak için araştırmacılar görüşme formunu oluştururken ilgili literatürü inceledikten sonra konuyla ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturmuştur. Görüşmelerden önce katılımcılara verdikleri bilgilerin gizli kalacağı güvencesi verilerek, iç geçerlilik arttırmaya çalışılmıştır. Nitekim katılımcılar, bilgi paylaşırken gizliliğin korunacağını bildiklerinde, daha dürüst ve açık yanıtlar vermeye eğilimli olmaktadır. Bu da araştırmanın daha doğru ve güvenilir veri toplanmasını sağlamaktadır, çünkü katılımcılar samimi ve doğru bilgi verirken kendilerini daha rahat hissetmektedirler. Ayrıca araştırmacıların yaptıkları kodlamalar başka bir kişi tarafından gözden geçirilmiş ve görüş alınmıştır. Kodlayıcılar arası güvenilirlik sağlama yöntemi kullanılarak iç geçerlilik arttırılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Bu çalışmada, bilişim alanında eğitim gören Z kuşağı öğrencilerinin kariyer beklentileri ve bu beklentilerin oluşumunda etkili olan faktörler ele alınmıştır. Öğrencilerin görüşleri, bilişim alanında eğitim/kariyer seçiminin nedenleri, mezuniyet sonrası sektör ve yurtdışında çalışma tercihlerini etkileyen faktörler, iş tercihinde belirleyici olan özellikler ve son olarak ücret ve terfi beklentilerinde etkili olan unsurlar şeklinde sınıflandırılmıştır.

Bilişim Alanında Eğitim/Kariyer Seçiminin Nedenleri

Tablo 2'de katılımcıların bilişim alanında eğitim/kariyer seçiminin nedenlerine ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 2. Bilişim Alanında Eğitim/Kariyer Seçiminin Cazip Olmasına Neden Olan Faktörlerle İlgili Görüşleri

No	Bilişim Eğitim/Kariyer Nedenleri	Alanındaki Cazibesinin	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Bilgisayar ve yazılım ilgisi		K1, K4, K5, K6, K7, K13, K14, K17	8	47,0
2	Geleceğin mesleği		K2, K3, K4, K7, K8, K9, K10, K12	8	47,0
3	Sektörün sunduğu esnek çalışma		K3, K9, K11, K14	4	23,5
4	Aile desteği ve yönlendirmesi		K8, K10, K14, K16	4	23,5
5	Sınav sonuçları		K2, K8, K9, K12	4	23,5
6	Uzman görüşü		K10, K12	2	11,7
7	Mesleğin finansal avantajları		K3, K11	2	11,7
8	Öğrenme yerinin mekândan bağımsız olması		K3, K11	2	11,7
9	Alanın yaygın olmamasının kişisel motivasyonu attırması		K15	1	5,8
10	Birey-iş uyumu		K14	1	5,8

Tablo 2'ye göre bilişim alanını tercih edenlerde en çok etkili olan iki temel unsur bilgisayar ve yazılım ilgisi (%47,0) ve geleceğim mesleği algısı (%47) olmuştur. Katılımcıların çoğu küçük yaşlarda başlayan teknoloji ilgilerini profesyonel kariyer hedefine dönüştürme eğilimindedirler. Bu durum meslek seçiminin içsel bir motivasyondan kaynaklandığını göstermektedir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“9. sınıfta temel seviye Python eğitimi almıştık. Python ilgimi çekti ve bunun üzerine yazılım alanında bir eğitim almak istedim. Sonra özel okulda android için arduino programlama yaptık. Bunun üzerine ilerlemem lazım dedim. Tercihlerimde bilgisayar yazılımı (yazılım mühendisliği olan üniversiteleri seçtim. Tüm tercihlerim bilgisayar yazılımı programıydı. İlgim çok fazla olduğu için bu bölüme geldim. Küçüklüğümden (6 yaş) itibaren bilgisayar başındayım.” (K1)

“Ortaokuldan beri gelen bir merak vardı. Kodlamayla ilgili dersler ilgimi çekiyordu ve o derslerde başarılıyım.” (K6)

“Liseden beri merakım vardı teknoloji alanına. O yüzden yazılım mühendisliğini seçtim.” (K13)

Diğer yandan “Geleceğin mesleği olarak görülüyor”, “Yazılım mühendisliğine olan ihtiyaç fazla”, “Gelecekte işsiz kalmayacak meslek” gibi ifadeler tercihlerin sadece içsel ilgiden değil aynı zamanda dışsal ve rasyonel bir beklentiden kaynaklandığını göstermektedir. Bilişim alanı katılımcılar için hem güvenli bir iş imkânı hem de yüksek gelir potansiyeli sunan bir kariyer yolu olarak konumlanmaktadır. Konuyla ilgili olarak K2, K3 ve K7’in ifadeleri şöyledir:

"Veri bilimcisi, yapay zekâ ve robotik mühendisliği, yazılım ve bilişim mühendisliği geleceğin meslekleri olarak görülmekte." (K2)

"Mezun olduktan sonra iş bulmak daha kolay olur diye düşündüm. Hızlı büyüyen bir sektör. Gelecekte birçok meslek de bilişim teknolojileriyle ilgili olacak." (K3)

"Gelecekte işsiz kalmayacak mesleklerle ilgili araştırmalarımda internette, sosyal medyada karşıma hep bilişim teknolojileriyle ilgili alanlar çıkıyordu. Üniversite tercihlerimi bilişimle ilgili alanlarda yaptım." (K7)

Esnek çalışma olanakları (%23,5) ve öğrenmenin mekândan bağımsız olması (%11,7) temaları, Z Kuşağının çalışma ve öğrenme sürecinde özerklik istemesini göstermektedir. “Her yerden çalışabilme kolaylığı”, “Eğitim için illa okulda olmana gerek yok” gibi ifadeler katılımcılar için bilişim sektörünü, sadece bir meslek alanı değil aynı zamanda mekânsal özgürlük ve kişisel tempo üzerinde kontrol sağlayan bir yaşam biçimi olarak gördüklerini göstermektedir. Konuyla ilgili olarak bazı katılımcıları görüşleri şöyledir:

"Home office çalışmaya uygun bir meslek olması etkili oldu." (K9)

"Her yerden çalışabilme kolaylığı... Okul dışında da bir şeyleri öğrenebilme şansının olması yazılım alanını seçmeme sebep oldu" (K11)

Aile desteği ve yönlendirmesi (%23,5) ile uzman görüşü (%11,7) temaları sosyal çevrenin tercihlerdeki etkisini ortaya koymaktadır. Katılımcı ifadeleri karar alma süreçlerinde sosyal bilişsel destek mekanizmalarının önemli olduğunu göstermektedir. Birey çevresinden aldığı destekle kendi kapasitesine güven duymaktadır.

"Ailemle birlikte aldığım puana göre tercih yapabileceğim alanları araştırmaya başladık ve yazılım mühendisliği bölümünde karar kıldık." (K8)

"Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde de görev yapan bir akademisyen de yardımcı oldu." (K10)

"Ailem araştırmış ve istemişti o yüzden tercihte bulundum." (K16)

Sınav sonuçları (%17,6) teması, özellikle alternatif seçenekleri sınırlı olan öğrenciler için oldukça önemlidir. Katılımcı ifadeleri bilgisayar alanını seçmenin sadece ilgi değil, aynı zamanda eğitim sistemindeki kısıtlar çerçevesinde de şekillendiğini göstermektedir. Bu konuda örnek ifadeler şu şekildedir:

“Aslında mühendislik düşünmüyordum. Tıp alanında bir eğitim almak istiyordum. Ama sınav stresi, heyecanımla işler umduğum gibi olmalı. Beklediğim puanı alamadım.” (K8)

“Eczacılık lisans eğitimini istiyordum. Ama istediğim puanı alamadım.” (K9)

“Ben adli tıp uzmanı olmak istiyordum. Önce tıp kazanmamız gerektiği için zorladı beni olamadım.” (K12)

Daha düşük oranlarda görülen finansal avantaj (%11,7) ve birey-iş uyumu (%5,8) temaları ise Z Kuşağının sadece ücreti göz önünde bulundurmadığını, bunun yerine anlamlılık, öğrenme ve esneklik şeklinde üçlü bir yapıya önem verdiğini göstermektedir. K3 ve K14 ifadeleri bu durumu örneklemektedir.

“Türkiye şartlarında düşünürsek yazılım mühendisi olursam kazancım yüksek olur diye düşündüm” (K3)

“Çevremde yapabileceğim iş alanlarına baktığımda bana çok uygun olmadıklarını gözlemledim” (K14)

Bulgular genel olarak bilişim alanını tercih eden öğrencilerin kararlarının çok boyutlu olduğunu göstermektedir. Bilişim alanına yönelimde gözlenen içsel ilgi, merak ve öğrenme arzusu, **ÖBK'nin** özerklik ve yetkinlik gereksinimlerinin karşılanmasıyla açıklanabilir. Katılımcılar, kendi ilgi ve becerilerine dayalı seçimler yaparak meslek tercihini “kendini gerçekleştirme” süreci olarak tanımlamaktadır. Öte yandan, “geleceğin mesleği” ve “iş güvencesi” vurguları, **SBKK'nin** sonuç beklentisi boyutuyla örtüşmekte; bireylerin bilişim alanını yüksek istihdam ve gelir potansiyeli nedeniyle rasyonel bir tercih olarak yapılandırdıklarını göstermektedir. Sosyal çevre desteği ve aile yönlendirmesi ise bu kuramın öz-yeterlik inancını güçlendiren çevresel faktörleri yansıtmaktadır. Ayrıca, esnek çalışma olanakları ve anlamlı iş arayışı, **İÖM'de** vurgulanan özerklik, görev bütünlüğü ve anlam boyutlarıyla uyum göstermektedir.

Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Sektör Tercihini (Özel-Kamu Sektörü, Bağımsız Çalışma) Etkileyen Faktörler

Tablo 3'de araştırmaya katılan Z Kuşağı gençlerin özel sektörü tercih etme nedenlerine ilişkin frekans ve % analizi yer almaktadır.

Tablo 3. Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Özel Sektör Tercihlerini Etkileyen Faktörler

No	Özel Sektörde Bir İş Seçimine Etki Eden Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Kişisel gelişimin teşvik edilmesi	K1, K2, K3, K5, K9, K16	6	35,2
2	Yüksek ücretler/maaşlar	K1, K5, K6, K13, K15	5	29,4
3	Deneyim ve çevre kazanma	K11, K12, K17	3	17,6
4	Hızlı kariyer ilerlemesi ve terfi olanakları	K2, K5, K9	3	17,6
5	Dinamik ve esnek çalışma ortamı	K2, K8, K9	3	17,6
6	Kolay iş bulma imkânı	K1, K6, K13	3	17,6
7	Yapay zekâ uygulamalarının hızlı yükselişi	K6, K7	2	11,7
8	Esnek ve performansa dayalı ücret/maaş politikası	K2, K5	2	11,7

Araştırma bulguları, özel sektörü cazip kılan ana sebebin, bireylerin kişisel gelişimlerini teşvik etmesi olduğunu göstermektedir (%35,2). Katılımcılar özelde “öğrenme hızının ve yetkinlik artışının” daha yüksek olduğunu düşünmektedir. Katılımcı ifadeleri bu durumu örneklendirmektedir:

“Mezun olduktan sonra şansımı özel sektörde denerim. Özel sektörde işte kendimi daha çok yetiştirebileceğimi düşünmekteyim. Özel sektörün çalışanların içindeki cevheri fark etmesini sağlama ve bunu geliştirici çalışmaları desteklemesi söz konusu.” (K2)

“Ülkemizde yazılım alanında kamu sektörü dünya ülkelerinin oldukça gerisinde, bu da kendimi geliştirmemi köreltir. Yazılıma gereken önem verilmiyor gibi. Özel sektör bu konuda daha iyi.” (K6)

“Özel sektör çalışanlara daha hızlı kariyer ilerlemesi ve terfi fırsatları sunuyor... Çalışanlara kamu sektörüne nazaran daha fazla eğitim, mentorluk ve gelişim fırsatları sunduğunu düşünüyorum.” (K9)

İkinci sırada bulunan yüksek ücret (%29,4) teması ile son sırada yer alan performansa dayalı kazanç (%11,7) teması tercihin sadece ekonomik değil, aynı zamanda çaba-ödül adaleti ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcılar özel sektörde emeğin daha net şekilde ödüllendirildiğini düşünmektedir. Bu durum K2 ve K5’in ifadelerinde açıkça görülmektedir:

Kamu sektöründe (...) aynı pozisyonda çalışan herkes aynı maaşı alır. Bir çalışan az mı çalışmış, çok mu çalışmış bakılmaz.” (K2)

Kamuda çok çalışanda az çalışanda aynı maaşı alıyor ve bence bu haksızlık. Çalıştığına orantılı maaş ödenmesi bakımından da özel sektör... Ayrıca iyi çalışanla, çalışmayanın ayrılması bakımından özel sektör. Kamuda da terfiler oluyor ama çok yavaş ilerleyebiliyorsunuz.” (K5)

Araştırma bulguları ayrıca özel sektörde deneyim ve çevre kazanımı, hızlı kariyer ve terfi, dinamik ve esnek çalışma ortamı ile kolay iş bulma unsurlarının (%17,6) öğrenciler tarafından bir kariyer hızlandırıcı olarak algıladıklarını göstermektedir. Katılımcılar, kısa vadede özel sektörde yoğun çaba harcayarak (beceri edinme, projelerde aktif rol alma, çevre oluşturma) uzun vadede **bağımsız çalışma, girişimcilik veya kariyer ilerlemesi** gibi ödüller elde etmeyi planlamaktadır. Katılımcı ifadeleri bunu desteklemektedir:

"Kısa vadede özel sektör uzun vadede kendi işimi açmak istiyorum. İlk önce tecrübe ve çevre edinmek istiyorum özelde çalışarak sonra kendi adıma çalışmak istiyorum." (K11)

"Belki ileride kendi işimi kurabilirim ama başında kesinlikle özel sektörde çalışarak deneyim sahibi olmak istiyorum. 5 yıl filan özel sektörde çalıştıktan sonra kendime bir yer açmak isterim." (K12)

Diğer temalara oranla daha düşük görünmekle birlikte, yapay zekâ yükselişi (%11,7) teması özel sektörün teknolojiye hızlı şekilde adapte olması, yenilikçi projeler ve gelişim imkânları sunması nedeniyle öğrenciler tarafından cazip bulunmuştur. Konuyla ilgili olarak K7'nin görüşleri şöyledir:

"Ben biraz daha yapay zekâ alanında ilerlemek istiyorum. Kamu sektöründe bu alanda (yapay zekâ) özel sektördeki kadar bir çalışma göremiyorum." (K7)

Genel olarak, katılımcılar özel sektörü **kişisel gelişim, hızlı öğrenme, adil ödüllendirme, kariyer ilerlemesi ve teknolojiye yakınlık** gibi nedenlerle daha motive edici bulmaktadır. Bu bulgular, bireylerin **çaba-sonuç beklentilerine (SBKK)**, işin **anlamlılığı ve geri bildirim döngüsüne (İÖM)**, ve çalışma ortamında **yetkinlik ile özerklik ihtiyacının karşılanmasına (ÖBK)** işaret etmektedir. Böylece özel sektör, hem içsel motivasyonu hem de kariyer yönelimini destekleyen bir öğrenme ve gelişim alanı olarak konumlanmaktadır.

Tablo 4. Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Kamu Sektörü Tercihlerini Etkileyen Faktörler

No	Kamu Sektöründe Bir İş Seçimine Etki Eden Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Daha yapılandırılmış çalışma koşulları	K4, K10	2	11,7
2	Manevi yorgunluktan kaçınma	K10	1	5,8

Tablo 4'teki bulgular, öğrencilerin kamu tercihini öncelikle daha yapılandırılmış ve öngörülebilir çalışma koşullarına (%11,7) duydukları gereksinimle açıkladıklarını göstermektedir. Katılımcılar görev tanımlarının açık olması, çalışma saatlerinin belirli olması ve rol sınırlarının sabitliği bakımından kamu sektörünü daha güvenli bir alan olarak algılamaktadırlar. Konuyla ilgili olarak K4'ün ifadeleri şu şekildedir:

"Bana göre bizim alanda en azından çok fazla esneklik var. İşe ne zaman girdin ne zaman çıktın belirsiz. Yaptığın iş doğru düzgün belli değil. Bu durum beni birazcık geriyor. İşim ne? İşimde yapacaklarım ne? Kimlerle çalışacağım? Görev ve sorumluluklarım nerede başlıyor nerede bitiyor? Kaçta işe başlayacak kaçta paydos edeceğim? Net olmalı." (K4)

Daha düşük bir orana sahip "manevi yorgunluktan kaçınma" teması (%5,8), özellikle özel sektörde zaman ve rol sınırlarının belirsiz hale gelmesiyle ilişkilendirilmiştir. Katılımcılar, özel sektörde her an ulaşılabilir olma beklentisinin, duygusal tükenme ve kontrol kaybına neden olduğunu belirtmektedir:

"Çalışma saatleri ya da uzaktan çalışma ne kadar iyi olarak gösterilse de sizden gününüzün herhangi bir saatinde de aktif olarak çalışıyor olabildiğinizi varsayıyorlar. Bu bence iyi bir şey değil... Kamu sektörünü özel sektörün maddi değil de manevi yorgunluğunun çok olmasından dolayı istiyorum." (K10)

Bu durum, özellikle bilişim sektöründe yaygın olan sürekli çevrim içi olma kültürüne özgü psikolojik etkileri göstermektedir. K4'ün "Net olmalı" ifadesi, görev tanımındaki açıklık ve sınır gereksinimini; K10'un "günün herhangi bir saatinde aktif olma beklentisi" vurgusu ise **özel sektörün sınır ihlali yaratan dinamik yapısını** örneklemektedir. Dolayısıyla kamu sektörüne olan yönelim, sadece iş güvencesi değil, aynı zamanda psikolojik dengenin sağlanması ve sınırların korunması anlamında da değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, yalnızca bir katılımcı (%5,8), uzun vadede girişimsel bir yönelime (aile işine katılım veya bağımsız çalışma) işaret etmiştir. Bu eğilim, kamu tercihi bağlamına dâhil edilmemekle birlikte, özerklik ve aidiyet arayışının birleştiği alternatif bir kariyer planlama biçimi olarak değerlendirilebilir.

"İkinci bir üniversite okuyup aile üyelerimden birinin yaptığı işe destek olabilirim. Mesela iç mimarlık okuyup aile işime katılmak istiyorum. Bir ofis açıp eniştem, babam, ben birlikte çalışma düşüncemiz var. Ailemde bu tarz işleri yapan biri varken ona destek olacağım." (K14)

Bu ifade, katılımcının kendi yetkinliklerini geliştirme ve mesleki hedeflerini gerçekleştirmek istediğini, aile işine katılarak hem bağımsız hem de anlamlı bir şekilde işi yürütme eğilimini göstermektedir.

Genel olarak, kamu sektörüne yönelim, öğrencilerin *belirlilik, düzen, psikolojik denge ve sınır gereksinimlerini* karşılama isteğini yansıtmaktadır. Bu bulgular, *İÖM açısından görev bütünlüğü, rol açıklığı ve düzenli geri bildirim ihtiyacını, ÖBK açısından özerklik üzerindeki belirsizlikten kaçınma ve ilişkisellik gereksiniminin korunmasını, SBKK açısından ise düşük risk ve yüksek öngörülebilirlik içeren sonuç beklentisini* göstermektedir. Böylece kamu tercihi, öğrenciler için yalnızca istihdam güvencesi değil, aynı zamanda *duygusal istikrar ve mesleki sürdürülebilirlik* arayışının bir ifadesi olarak anlam kazanmaktadır.

Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Yurt Dışında Çalışma Tercihlerini Etkileyen Faktörler

Katılımcılardan 7'si yurt dışına gitmek istediğini, 3'ü gitmek istemediğini belirtmiştir. Geriye kalan 7 katılımcı ise yurt dışında çalışmayı henüz kesinleştirmedeğini ancak potansiyel bir seçenek olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Tablo 5'de katılımcıların yurt dışında çalışma motivasyonlarına ilişkin frekans ve % dağılımı yer almaktadır.

Tablo 5. Mezuniyet Sonrası Z Kuşağı Gençlerinin Yurt Dışında Çalışma Tercihlerini Etkileyen Faktörler

No	Yurtdışında Çalışmayı Tercih Etmelerine Etki Eden Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Yüksek ücretler	K3, K7, K8, K9, K11, K13, K17	7	41,1
2	İşinde ilerlemek ve gelişmek	K2, K9, K10, K11, K13, K17	6	35,2
3	Yüksek yaşam standartları ve iş imkânları	K4, K7, K8, K9	4	23,5
4	Eğitim fırsatları	K3, K10, K11	3	17,6
5	Alanında öncülük	K2, K9	2	11,7
6	Esnek çalışma koşulları	K7	1	5,8
7	Farklı kültürlerle etkileşim	K9	1	5,8

Tablo 5’te görüldüğü üzere Z Kuşağı öğrencilerin yurt dışında çalışma tercihlerinde en belirleyici etken “yüksek ücretler” (%41,1) olmuştur. Katılımcılar Türkiye’deki ücretlerin beklentilerini karşılamadığını ve yurt dışında özellikle bilişim sektöründe aynı nitelikteki emeğin daha yüksek maddi karşılık bulduğunu belirtmişlerdir:

“Türkiye şartlarında yapacağım işten maddi beklentim karşılanmazsa yurtdışına çıkmayı istiyorum.” (K11)

“Daha iyi kazançlar elde edebileceğimi düşünüyorum... yaşam standartları ve çalışma koşulları ülkemize göre daha yüksek” (K8)

“Ücretler daha tatmin edici... Yaşam standartları da yüksek.” (K9)

“Refahlık ve maddi getiri için yurtdışını istiyorum.” (K17)

İkinci sırada yer alan “işimde ilerlemek ve gelişmek” teması (%35,2) katılımcıların **uzmanlaşma ve yetkinlik geliştirme** arzusunu yansıtmaktadır:

“İşimde ilerlemek adına yurt dışına gitmeyi aklımın bir köşesinde bulunduruyorum... üç-beş yıl çalışıp kendimi geliştirdikten sonra ülkeme dönmek isterim.” (K2)

“Tecrübeli kişilerden eğitim alarak profesyonelleşme imkânı daha fazla.” (K3)

“Kendimi geliştirmek için gidebilirim... uluslararası bir belge/konferans gerekebilir.” (K10)

“Kendimi geliştirmek adına daha iyi olacaktır yurtdışına gitmek.” (K11)

“Gelişimim için daha avantajlı...” (K13)

Üçüncü sırada bulunan "yüksek yaşam standartları ve iş imkânları" (%23,5) teması ise katılımcıların yurt dışını daha iyi yaşam koşulları, maddi refah ve mesleki fırsatlar açısından avantajlı görmeleriyle ilişkilidir. Örneğin bu konuda K4 *“Gidip orada çalışsam nasıl olur? Hayat standartları, iş imkânları açısından bazı bazı düşünüyorum.”*; K8 *“Çalışma ve yaşam şartları ülkemize göre daha gelişmiş.”*; K9 *“Yaşam standartları da yüksek”*; K17 *“Refahlık için yurtdışını istiyorum.”* İfadeleriyle bu görüşü yansıtmıştır. Bu bulgular, Z Kuşağı bilişim öğrencilerinin yurt dışına yönelme eğiliminde ekonomik ve yaşam kalitesi odaklı **sonuç beklentilerinin** etkili olduğunu göstermektedir.

Daha düşük oranlarda ifade edilen eğitim fırsatları (%17,6) ve farklı kültürlerle etkileşim (%5,8) temaları öğrencilerin kariyer kararlarında **yetkinlik gelişimi, öğrenme ve ilişki kurma** ihtiyaçlarını ortaya koymaktadır:

“Bir dil biliyorsun mesela Almanca onu daha da geliştirebilirsin ya da yeni diller öğrenebilirsin ...farklı kültürlerle etkileşimde bulunabilir ve yeni deneyimler edinebilirsin.” (K9)

“Uluslararası bir belge, bir konferans ya da bir eğitim görmem gerekir gidebilirim.” (K10)

Genel olarak bulgular, Z Kuşağı bilişim mezunlarının yurt dışı motivasyonlarının hem ücret, yaşam standardı gibi dışsal faktörlerle hem de gelişim, öğrenme, özerklik gibi içsel faktörlerle çok boyutlu bir biçimde şekillendiğini göstermektedir. Dolayısıyla bu tercih, sadece ekonomik bir göç değil, öğrenme ve mesleki dönüşüm arayışı anlamına da gelmektedir. Kuramsal açıdan bakıldığında, bu bulgular **SBKK bağlamında sonuç beklentisi** (yurt dışında çalışmanın daha yüksek ücret, yaşam standardı ve gelişim fırsatları sağlayacağına dair inanç); **ÖBK açısından yetkinlik ve ilişki geliştirme ihtiyacı** ve **İÖM açısından özerklik ve görev çeşitliliği beklentileri** ile açıklanabilir.

Kuşağı Gençlerinin İş Tercihlerinde Belirleyici Olan Faktörler

Tablo 6’da Z Kuşağı gençlerin iş tercihlerinde belirleyici olan faktörlere ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 6. Bireylerin İş Tercihlerinde Belirleyici Olan Faktörler

No	İş Tercihinde Etkili Olan Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Esneklik sağlayan işler	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K11, K12, K15, K17	12	70,5
2	İş-aile-özel yaşam dengesini gözetken	K1, K3, K5, K6, K8, K9, K11, K13, K14, K16, K17	11	64,7
3	Gelişim ve öğrenme imkânı tanıyan	K1, K4, K5, K6, K7, K8, K12, K14, K16, K17	10	58,8
4	Karar alma özgürlüğü içeren	K1, K2, K3, K7, K11, K12, K13, K15, K17	9	52,9
5	Bireysel çalışmaya olanak veren	K2, K3, K4, K5, K11, K12, K14, K16	8	47,0
6	Beceri ve eğitimle uyumlu	K1, K2, K4, K9, K10, K12, K17	7	41,1
7	Grup çalışmasına uygun	K3, K5, K6, K10, K11, K13, K14	7	41,1
8	Sosyal etkileşimi destekleyen	K5, K8, K12, K16	4	23,5
9	Görev tanımı net olan	K1, K4, K6	3	17,6
10	Tatmin duygusu yaratan	K16, K17	2	11,7
11	İş güvencesi olan	K16	1	5,8

Tablo 6'ya göre iş tercihinde belirleyici olan unsurların başında esneklik sağlayan iş (%70,5) gelmektedir. Katılımcılar çalışma saatlerini, mola sürelerini ve işin hızını kendi tercihlerine göre düzenleyebilme isteğini vurgulamışlardır. Bu durum, bireylerin zaman yönetimi ve çalışma biçimi üzerinde denetim kurma arzusuna işaret etmektedir. Konuyla alakalı olarak bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

"Çalışma saatlerim konusunda esnekliğe açığım. Mola aralarımı kendim belirlemem daha iyi olur. Çalışma tempomu iş bitim süresine göre kendim ayarlayabilirim." (K1)

"Esnek çalışma saatlerine ılımlıyım. Sabahları erken kalkmaktansa, öğleden sonra, akşam ya da gece saatlerinde de çalışabilirim. Zihnimin daha açık olduğu saatler tercihim.. Molalarımı kendim ayarlayabilmem tercihimdir." (K2)

"Uzaktan çalışmayı seviyorum; iş saatleri dışında aranmak/e-mail almak istemem." (K3)

"Bizim alanımız esnek çalışmaya çok uygun. 08:00-17:00 gibi sabit saatler olmamalı. Gündüz bitmeyen işler için akşam ya da gece çalışmak gerekebilir." (K7)

"Esnek çalışma tercihim olur. Uzaktan çalışmayı istiyorum." (K12)

Bu ifadeler, Z Kuşağının performansı süreyle değil, çıktı odaklı değerlendirdiğini ve esnek, hibrit çalışmanın mümkün olduğu çalışma modellerine yatkın olduğunu göstermektedir. Esneklik, gençlerin özerklik duygusunu ve iş motivasyonunu güçlendiren temel bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

İkinci sırada yer alan iş-aile-özel yaşam dengesini gözeten işler (%64,7), gençlerin işi yaşamın merkezine koymak istemediklerini göstermektedir. Katılımcılar, mesai dışında işten uzaklaşabilecekleri ve sosyal rollerine zaman ayırabilecekleri bir iş düzeni arzulamaktadır. Bu bulgu, tükenmişliği önleyen, kişisel sınırları koruyan ve psikolojik sağlığı destekleyen bir çalışma anlayışına işaret etmektedir:

"İş- özel yaşam dengesi benim için önemli. Hayatım kariyer üzerine kurulu değil. İş saatleri dışında kalan zamanda işle ilgili bir arama, e-mail almak istemem." (K3)

"Hafta sonları bana ait olmalı. İş benim için hayatın merkezi değil. Ailem, arkadaşlarım ve sosyal aktiviteler benim için daha öncelikli." (K8)

"Mesaim bitince işle ilgili aranmak istemem. İş bitince aileme ve sosyal yaşamıma vakit ayırabilmeliyim." (K16)

Üçüncü sıradaki gelişim ve öğrenme imkânı tanıyan işler (%58,8), Z Kuşağının sürekli öğrenme ve kendini geliştirme yönelimini yansıtmaktadır:

“Öğrenmeye açığım, kendimi geliştirmek isterim, bunlara imkân sağlayan iş.” (K4)

“İşim sürekli beni geliştirmeye açık olmalı, sahip olduklarıma yeni şeyler katabilmeli.” (K5)

“Kendimi geliştirebileceğim iş. İş bana bir şeyler katmalı, beni bulunduğum seviyeden bir tık yukarıya taşıyabilmesi gerekiyor.” (K7)

“İşim bana yeni şeyler katmalı, geliştirmeli beni. Sürekli aynı konumda kalmak istemem, basit temel düzeyde bilgilerle kalmak istemem.” (K8)

“Şirketin vereceği iş kendimi geliştirmeye yönelik olmalıdır. Yeni şeyler öğrenmeye açık bir iş olmalıdır.” (K17)

Katılımcılar, mesleki ilerlemeyi yalnızca unvan veya gelir artışı olarak değil, yetkinlik kazanma ve yeni beceriler edinme süreci olarak değerlendirmektedir. Bu eğilim, öğrenme fırsatlarının iş tatmininde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

Dördüncü sırada karar alma özgürlüğü içeren işler (%52,9) yer almaktadır. Bu tema Z Kuşağının işin nasıl yürütüleceğine ilişkin yöntem, araç ve öncelikleri belirleme arzusunu yansıtmaktadır. Başka bir ifadeyle bu tema saat/yer esnekliğinden farklı olarak yöntem özerkliğine odaklanmaktadır. Katılımcıların görüşleri bu arzularını doğrulamaktadır:

“İşi öğrendikten sonra çalışma koşullarımı ben belirlemek isterim.” (K2)

“Bir noktada işi nasıl yapacağım konusunda serbest olmalıyım.” (K11)

“İşte dikte almak istemem. Kendi kararlarımı kendim vermek isterim kontrol bende olsun isterim.” (K12)

Bu bulgu Z Kuşağının yönetimden bağımsız, inisiyatif alan bir çalışma biçimini benimsediğini göstermektedir.

Beşinci sırada bireysel çalışma olanağı sunan işler (%47,0) yer almaktadır. Katılımcılar, kişisel alanın ve odaklanmanın önemine vurgu yapmıştır. K4'ün “*Ofiste çalıştığım zamanlar kişisel bir alanım olsun isterim. Birinin beni izlemesi, çalışırken beni gergin hale getirir.*” ifadesi bu durumu örneklemektedir. Öte yandan grup çalışmasına uygun işler (%41,1) temasının da yüksek oranda görülmesi, Z Kuşağının hem bireysel özerklik hem de işbirliği ihtiyacını dengeli biçimde önemsediniğini göstermektedir. K3'ün “*Grup çalışmasında farklı fikirler üzerinde tartışmalar daha öğretici olur.*”; K6'nın “*Grup çalışmasına yatkınım, buna imkân tanıyan bir iş.*”, K10'un “*Bir grup üyesi olabilirim, ekipte çalışabilirim.*” K13'ün “*İşyerinde başka insanlar olduğu zaman birlikte çalışınca işler daha hızlı ilerler. Takım çalışması iyi olabilir.*” ifadeleri bu durumu açıkça yansıtmaktadır.

Beceri ve eğitimle uyumlu iş (%41,1) teması, bireylerin eğitim yaşamında edindikleri bilgi ve becerileri doğrudan uygulayabilecekleri işlerde çalışma isteğini ortaya koymaktadır:

“İşim benim becerilerimle, aldığım eğitimle uyuşmalı.” (K1)

“Programlama üzerine çalışmak istiyorum. İlgî, bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş olmalı, lisans eğitimimle alakalı bir iş olsun. Alanımdan farklı bir iş yapmak istemem.” (K9)

“Aldığım eğitimi iş yaşamında kullanmak isterim. Staj yapacağım yerlerde okulumun gösterdikleri bilgileri uygulayabileceğim yerler isterim.” (K10)

Diğer temalara göre daha düşük oranlarda dile getirilen sosyal etkileşimi destekleyen (%23,5) ve görev tanımı net (%17,6) temaları, çalışma ortamında iletişim kalitesi ve rol açıklığı beklentisini yansıtmaktadır. K5, K8, K12 ve K16'nın bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

“İnsanlarla iletişim içinde olabileceğim bir iş.” (K5)

“Ben ofise gidip insanlarla etkileşim halinde olmak isterim. Biraz havam değişsin isterim. İş arkadaşlarım olsun ve onlarla vakit geçireyim.” (K8)

“Büyük ofislerde çok insanla çalışmak istiyorum. Herhangi bir işe farklı açılardan bakılması o işin daha iyi yapılmasını sağlıyor.” (K12)

“Ofise gidip insanlarla etkileşim halinde olmak isterim. Biraz havam değişsin isterim.” (K16)

Son sıralarda yer alan iş güvencesi sunan (%5,8) teması, Z Kuşağının güvence ve statüden çok anlam, gelişim ve esneklik odaklı bir kariyer anlayışına yöneldiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Z Kuşağı öğrencilerinin iş tercihleri özerklik, öğrenme ve denge ekseninde şekillenmektedir. Bu tema, ÖBK bağlamında bireyin özerklik (esnek çalışma, karar alma özgürlüğü) ve yetkinlik (gelişim ve öğrenme fırsatları) ihtiyaçlarının karşılanmasıyla açıklanabilir. **SBKK** açısından ise katılımcıların **gelişim, öğrenme ve eğitimle uyum** beklentileri, bireyin kendine olan güvenini artıran **öz-yeterlilik** ve işten beklediği tatmini belirleyen **sonuç beklentisi** değişkenleriyle ilişkilidir. İÖM ise bu bulguları görev tanımı, özerklik, beceri çeşitliliği ve geri bildirim boyutları üzerinden desteklemektedir.

Z Kuşağı Gençlerin Ücret ve Terfi Beklentilerinde Etkili Olan Faktörler

Araştırma kapsamında katılımcıların ücret konusundaki beklentilerini ölçmek amacıyla “Ne kadar bir ücret beklentiniz var?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar, genellikle yeni mezunlar için 25.000-30.000 TL civarında bir başlangıç ücreti talep etmişlerdir. Ancak bu rakamlar bazı durumlarda 22.000 TL gibi daha düşük seviyelerde veya 50.000 TL gibi daha yüksek seviyelerde ifade edilmiştir. Deneyim arttıkça maaş beklentisinin yükselmesi gerektiği fikri birçok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Tablo 7’ de katılımcıların ücret beklentilerini şekillendiren temel unsurlar gösterilmiştir.

Tablo 7. Z Kuşağı Gençlerin Ücret Beklentilerinde Etkili Olan Faktörler

No	Ücret Beklentisinde Etkili Olan Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Adil ücret politikası	K1, K8, K9, K12	4	23,5
2	Deneyim ve yetkinlik	K3, K6, K11, K14	4	23,5
3	Yapılan işin niteliği	K1, K2, K9	3	17,6
4	Harcanan emek	K8, K12	2	11,7
5	Eğitim düzeyi	K9, K12	2	11,7
6	Performans	K1	1	5,8

Tablo 7’de görüldüğü üzere, Z kuşağı öğrencilerinin ücret beklentisinde belirleyici olan temel unsurlar adil ücret politikası (%23,5) ile deneyim ve yetkinlik temelli ücretlendirme (%23,5) dir. Katılımcılar, ücretin sadece pozisyonla değil, aynı zamanda bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve katkı düzeyiyle de doğrudan ilişkili olmasını talep etmektedir.

İkinci sırada yer alan işin niteliğine göre ücretlendirme (%17,6) ve harcanan emekle orantılı ücret beklentisi (%11,7), katılımcıların performans ile karşılık arasındaki dengeye verdiği önemi göstermektedir. K1’in “*Yaptığım işin karşılığım alabilmeliyim*” ve K8’ in “*Çok emek verip düşük ücret alırsam motivasyonum düşer*” ifadeleriyle, emeğin değerini ücrette görmek istediklerini vurgulamaktadır. Bu durum, adil bir ödüllendirme sisteminin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik bir gereklilik olarak da algılandığını ortaya koymaktadır.

Ücretin eğitim düzeyiyle ilişkilendirilmesi (%11,7), Z kuşağının eğitimi sadece bilgi edinme süreci olarak görmediğini, aynı zamanda geleceğe yapılan bir yatırım olarak gördüğünü göstermektedir. K9’un “*Eğitim seviyemle orantılı bir ücret olmalı*” ve K12’in “*4 sene bölümüme adapte olmak, okuması, bitirmesi oldukça zorlu bir süreç. Ücret belirlenirken aldığım eğitim göz önünde bulundurulsun isterim. İki yıllık program okuyan biriyle dört yıllık mühendislik okuyan birinin aynı ücreti almasını doğru bulmuyorum.*”

ifadesi, bireylerin eğitim yoluyla edindikleri bilgi ve becerilerin iş yaşamında maddi bir karşılık bulması gerektiğine dair güçlü bir beklenti içerisinde olduklarını yansıtmaktadır. Dolayısıyla Z kuşağı, eğitim düzeyi ile ücret arasında doğrudan bir ilişki kurulmasını adil ve rasyonel bulmakta, kendi niteliklerinin ve emeklerinin somut biçimde ödüllendirilmesini talep etmektedir.

Son olarak, **performansa dayalı ücretlendirme** (%5,8) daha düşük oranda belirtilmiş olsa da, adalet ve şeffaflık temaları içinde örtük biçimde varlığını sürdürmektedir. Bu durum, Z kuşağının yalnızca performansa dayalı sistemlere değil, objektif, ölçülebilir ve açıklanabilir ücret politikalarına önem verdiğini göstermektedir.

Sonuç olarak bulgular, Z kuşağının ücret beklentilerini **adalet ve şeffaflık, yetkinliğe dayalı ilerleme** ile **işin niteliği ve harcanan emekle orantı** kriterler üzerinden şekillendiğini göstermektedir. **SBKK** açısından bakıldığında, “adil politika” ve “performansa göre ödeme” vurguları **sonuç beklentisini** (çaba-ödül dengesi) güçlendirirken; **ÖBK** bağlamında (deneyim kazanma, becerileri geliştirme, eğitim karşılık bulma) karşılanması motivasyonu **artırmakta ve iş yerinde kalma eğilimini güçlendirmektedir**. **İÖM** bakımından ise “işin niteliği” ve “geri bildirim/performans bağlantısı” ise beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve **düzenli geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla ücretin adil ve hakkı algılanmasını sağlamaktadır**.

Tablo 8’de Z kuşağı öğrencilerin terfi süreçlerinde etkili olan faktörlere ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 8. Z Kuşağı Gençlerin Terfi Sürecinde Etkili Olan Faktörler

No	Terfi Sürecinde Etkili Olan Faktörler	Katılımcılar	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	Adalet ve şeffaflık	K4, K5, K6, K8, K9, K12, K15, K17	8	47,0
2	Başarıya dayalı terfi	K3, K5, K6, K8, K14, K16	6	35,2
3	Performans ve katkı	K3, K5, K6, K12, K14	5	29,4
4	Kıdem ve deneyim	K1, K7, K9, K13	4	23,5

Tablo 8’de görüldüğü üzere, Z kuşağı öğrencilerinin terfi sürecine ilişkin beklentilerinde belirleyici unsur adalet ve şeffaflık (%47,0) olarak öne çıkmaktadır. Katılımcılar, terfi kararlarının kişisel ilişkilere dayandırmak yerine objektif, ölçülebilir ve açık kriterlere dayandırılması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Katılımcıların “*Terfiler adil olmalı.*”, “*Haksız yere birilerinin yükselmesini istemem.*” gibi ifadeleri, bu kuşağın örgütsel süreçlerde adalet ilkesine verdiği önemin, ücret beklentilerindeki adalet algısıyla paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

İkinci sırada bulunan başarıya dayalı terfi (%35,2) teması, Z kuşağının liyakat temelli ilerlemeye verdiği önemi göstermektedir. Katılımcılar "*Yaptığım işle orantılı olmalı terfiler*", "*Başarılı oldum, çok çalıştım, şirket bundan fayda sağlıyorsa terfi ettirilmeliyim*" gibi ifadelerle, performansın somut şekilde görülebilir ve ödüllendirilebilir olmasına dair beklentilerini dile getirmektedirler. Bu yönelim, bireylerin örgüt içinde "hak edilmiş başarı" duygusunu yaşamak istediklerini göstermekte; adalet algısının, hem motivasyonun hem de örgütsel bağlılığın temel belirleyicisi olduğunu düşündürmektedir. K5, K8 ve K16'nın ifadeleri bu durumu örneklendirmektedir.

"Çok hak eden bir çalışan varken, hiç hak etmeyen biri terfi ettirildi, ben o işyerinden soğurum... Başarılı oldum, çok çalıştım, emek verdim ve şirket bundan fayda sağlayacak beni terfi ettirmeli. Neden 1 yıllık bir çalışan terfi ettirilmesin iyi bir iş başardıktan sonra. Diğeri 5 yıl durmuş işyerinde ama artı bir değer katmamış. O yüzden terfilerde işteki başarı önemlidir."

"İşte başarılı olmuşsam, çok emek vermişsem bunun karşılığında yükselmeliyim." (K8)

"Terfilerde başarı oldukça önemlidir benim için." (K16)

Üçüncü sırada yer alan **performans ve katkı temelli terfi (%29,4)** bulgusu, Z kuşağı çalışanlarının yalnızca görev tanımlarını yerine getirmeyi değil, örgüte **katma değer** sağlamayı da önemseydiğini ortaya koymaktadır. K3'ün "*Yapılan işin kalitesi, işyerine kattığı değer çok önemli*" ve K6'nın "*Kişinin şirkete yaptığı katkılara, problem çözüme becerisine bakılmalı*" şeklindeki ifadeleri, terfi sürecinde ölçülebilir performans göstergeleri ve somut katkıların dikkate alınması gerektiği yönündeki ortak algıyı yansıtmaktadır.

Son sırada yer alan **kıdem ve deneyim (%23,5)** teması ise, Z kuşağının genel olarak performans odaklı bir anlayışa sahip olmasına rağmen, deneyimin bilgi birikimi ve örgütsel aidiyet açısından hâlâ sembolik bir değer taşıdığını göstermektedir. Nitekim K7'nin "*Terfiler tecrübeye göre olmalı. Uzun yıllar çalışmış bireyler deneyim kazanmıştır ve terfiyi hak ederler*", K9'un "*Çalışanın işte geçirdiği zaman önemlidir. Yaşa ve kıdeme bağlı olarak insanlar terfi ettirilmeli*" ifadeleri, geleneksel terfi anlayışının tamamen reddedilmediğini ancak liyakat, performans ve adalet ilkeleriyle dengelenmek istendiğini göstermektedir.

Genel olarak bulgular, Z kuşağının terfi süreçlerinde adaletli, şeffaf ve performansa dayalı değerlendirme sistemlerini istediklerini göstermektedir. Bu bulgu, **ÖBK** açısından değerlendirildiğinde, adil ve şeffaf süreçlerin bireyin **ilişki ve yetkinlik ihtiyaçlarını destekleyerek içsel motivasyonu güçlendirdiğini** göstermektedir. Ayrıca **İÖM** çerçevesinde, ölçülebilir performans kriterlerine ve açık geri bildirim mekanizmalarına dayalı terfi sistemlerinin, bireyin yaptığı işi

anlamli bulmasını ve örgüte bağılığını artırdığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, Z kuşağının terfiye ilişkin beklentileri, **hak temelli örgütsel adalet** ilkesiyle de örtüşmekte; bireylerin hem maddi hem sembolik ödüllerde denge, hakkaniyet ve görünürlük talep ettiklerini göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları, Z Kuşağı bilişim öğrencilerinin kariyer tercihlerini çok boyutlu bir yapı içinde şekillendirdiklerini göstermektedir. Bilişim alanına yönelimde **ilgi, merak ve öğrenme arzusu** ile “geleceğin mesleği” algısı öne çıkmaktadır. Mezuniyet sonrası **özel sektöre yönelenler**, kişisel gelişim ve deneyim olanaklarının yanı sıra **yüksek ücret beklentisi** ve **hızlı terfi/ilerleme fırsatlarını** da önemli görmektedir. **Kamu sektörü** tercihi ise düzen, güvence ve psikolojik istikrar arayışını yansıtmaktadır. **Yurt dışı tercihi**, belirgin biçimde **yüksek ücret** ve **mesleki ilerleme** motivasyonlarıyla, ayrıca yaşam standartları ve eğitim fırsatlarıyla desteklenmektedir. **İş tercihleri** söz konusu olduğunda ise **esneklik, iş-özel yaşam dengesi** ve **öğrenme-gelişim fırsatları** ilk sırada gelerek, çalışma biçiminde **özerklik ve anlamlılık** arayışını ortaya koymaktadır.

Z kuşağının iş tercih örüntüsü, ÖBK açısından özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarının (esneklik, öğrenme) karşılanmasıyla açıklanabilir. SBKK bağlamında, ücret, terfi ve yurt dışı motivasyonları sonuç beklentisini; gelişim vurgusu ise öz-yeterliliği temsil eder. İÖM açısından, özerklik, rol/görev açıklığı ve geribildirim boyutlarıyla uyumlu iş tasarımları öne çıkar. Kısacası, Z kuşağının kararları içsel motivasyon (özerklik, öğrenme, işin anlamı) ile dışsal ödüller (ücret, terfi, güvence) arasında bir denge gözeterek şekillenmektedir.

İncik (2024), Z kuşağının şeffaf bir çalışma ortamını, dijital iletişim olanaklarını ve yenilikçi yaklaşımaları önemmediğini belirtmiştir. Ayrıca kişisel gelişim, esnek çalışma düzeni ve yüksek ücret beklentisi bu kuşağın temel motivasyonları olarak belirlenmiştir. Lalic vd. (2020) Z kuşağı öğrencilerin kariyer tercihlerinde yaşam dengesi, uzmanlaşma, öğrenme fırsatları ve özgürlük gibi unsurların belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular anlamlılık arayışı ve bireysel gelişimle ilişkilidir.

Pekel vd. (2020), Z kuşağının esnek çalışma, özel yaşama değer verme, bilgi teknolojilerini kullanma ve iş değiştirmeye eğilimli olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, terfi, liderlik fırsatları ve eğitim imkânlarına önem verdikleri, güven duydukları yöneticilerle daha motive oldukları ifade edilmiştir. Yazıcı (2019), Z kuşağının anlayışlı, gelişime açık ve taleplerine duyarlı kurumlarda çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Ücret faktörü bu kuşak için önemli bir unsurken, meslek seçiminde aile ve sosyal çevrenin etkisi görece düşük bulunmuştur.

Çaşın (2022), Z kuşağının araştırmayı seven, hızlı sonuç odaklı ve bireysel çalışmaya yatkın bir profil çizdiğini belirtmiş; bu kuşağın geri bildirim alma isteğini ve hızlı terfi beklentisini vurgulamıştır. **Uysal (2019)** çalışmasında Z kuşağının esnek, destekleyici ve adil ortamlarda çalışmak istediği; ancak iş yaşamına dair **karamsar** bir bakışa sahip olduğu, **liyakatsizlik ve adaletsizlik algısı** nedeniyle yurtdışına yöneldikleri belirtilmiştir. **Aydın Gökğöz (2021)**, Z kuşağının değerli hissedebilecekleri, esnek ve tatmin edici iş ortamlarını tercih ettiğini belirtmiştir.

Karaman ve Efeoğlu (2022), Z kuşağı öğrencilerinin esnek çalışmayı tercih ettiklerini, özel yaşamın iş yaşamı kadar önemli olduğunu, bilgi ve iletişim teknolojilerini çalışma yaşamında kullandıklarını, gerekirse iş değiştirmekten çekinmediklerini, uzun ve yorucu çalışma saatlerinden hoşlanmadıklarını ve emirler almaya sıcak bakmadıklarını ifade etmişlerdir.

Boynukisa vd., (2024), Z kuşağının çalışma yaşamında emek verdiği işten takdir görme isteğinde olduğunu, sorumluluk almaktan korkmadığını, denetim mekanizmasından rahatsızlık duyduğunu, otoriter yöneticilerle çalışmaktan kaçındığını, takım çalışmasına yatkınlığını, iş arkadaşlarıyla rekabet etmeyi sevmediğini, liderlik ruhuna sahip olduğunu, çalışma yaşamının başlarında ücrete yönelik beklentisinin çok olmadığını, çalışma yaşamında eğitime, deneyime, yükselmeye önem verdiğini, emir almayı sevmediğini, uzun çalışma saatlerini tercih etmediğini, iş-aile-özel yaşam dengesine önem verdiğini, teknolojiyi oldukça iyi kullandığını, sivil toplu örgütlerinde ye almayı sevdiğini ortaya koymuşlardır.

Kavak, (2020), Z kuşağının iş ve özel yaşam dengesine, bireysel gelişime, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerine önem verdiğini ve kişisel gelişimi arttıran faaliyetlerin motivasyonlarının artmasına olanak kıldığını vurgulamıştır.

McKenzie ve Bennett (2022), BT öğrencilerinin hangi bölümü ve mesleği tercih edeceklerine karar verirken içsel ilgi, kişisel merak ve meslek kimliğinin çok önemli etkenler olduğunu; ücret ve statü gibi dışsal faktörlerin ise daha az etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Nguyen Ngoc vd. (2022), Z kuşağının iş ararken maaş gibi somut faktörlere nazaran örgütsel değerler, etik kültür, marka güvenilirliği ve gelişim fırsatları gibi sembolik özelliklerin daha belirleyici olduğunu bulmuşlardır. Bu görüşe aynı şekilde katılan Rani (2025), Z Kuşağının işveren seçiminde teknolojiye uyumlu, esnek ve değer temelli yapılar tercih ettiğini; esnek/hibrid çalışma biçimleri, iş-yaşam dengesi, dijital işe alım süreçleri ve sürekli gelişim imkânlarını dikkate aldığını belirtmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, literatürde Z kuşağına ilişkin yapılmış birçok araştırmayla büyük ölçüde örtüşmektedir. Katılımcıların bilişim sektörünü kişisel ilgi, gelişim olanakları ve esnek çalışma gibi nedenlerle tercih etmeleri; İncik (2024), Lalić vd. (2020), Pekel vd. (2020), Kavak (2020), McKenzie ve Bennett (2022), Nguyen Ngoc vd. (2022) çalışmalarında vurgulanan kişisel ilgi/merak, bireysel

gelişim, öğrenme fırsatları, dijitalleşme ve esneklik beklentileriyle paralellik göstermektedir. Benzer şekilde iş tercihlerinde öne çıkan esnek çalışma koşulları, iş-özel yaşam dengesi ve özgürlük ihtiyacı; Yazıcı (2019), Gökğöz (2021), Uysal (2019), Karaman ve Efeoğlu (2022), Rani (2025) tarafından dile getirilen Z kuşağının esneklik, adalet özerklik, iş-yaşam dengesi arayışlarıyla örtüşmektedir.

Ücret ve terfi beklentileri açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların adil, şeffaf ve performansa dayalı sistemlere vurgu yapması; Pekel vd. (2020), Çaşın (2022) ve Yazıcı (2019) tarafından vurgulanan liyakat ve bireysel başarı temelli değerlendirme yaklaşımlarıyla uyumludur. Ayrıca bu çalışmada takım çalışmasına verilen önem; Büyüksulu (2017), Boynukisa vd., (2024) ve İncik (2024)'in Z kuşağının sosyal etkileşime açık, destekleyici ve anlayışlı çalışma ortamı ortam beklentileriyle örtüşmektedir. Boynukisa vd. (2024)'te dile getirilen takdir görme isteği, uzun çalışma saatlerine mesafe, otoriter yönetime karşı çekince ve yöntemsel özerklik beklentisi de bu çalışmanın rol açıklığı, kişisel alan ve esneklik bulgularıyla kesişmektedir.

Bununla birlikte, bazı farklılaşmalar da dikkat çekicidir. Örneğin, Uysal (2019)'un çalışmasında Z kuşağının yurtdışına yönelme nedenleri liyakatsizlik ve adaletsizlik algısı gibi olumsuzluklara dayandırılırken; bu çalışmada katılımcılar daha çok kişisel gelişim, yüksek kazanç ve uluslararası deneyim gibi olumlu nedenlerle yurtdışında çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca Çaşın (2022)'in bireysel çalışmaya yatkınlık ve hızlı sonuç alma beklentisi vurgusu, bu çalışmadaki katılımcıların grup çalışmasına ve sosyal etkileşime verdiği değerle farklılık göstermektedir. Yine, Yazıcı (2019)'da meslek seçiminde aile ve çevre etkisinin düşük olduğu ifade edilirken; bu çalışmada bazı katılımcıların aile ve uzman görüşlerinden etkilendiklerini belirtmeleri anlamlı bir ayrışma olarak dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, Z Kuşağının iş v kariyer tercihleri literatürle uyumlu şekilde esneklik, denge, özerklik ve öğrenme/ilerleme olanakları etrafında toplanmaktadır. Ancak bu çalışmada, özellikle bilişim alanında öğrenim gören öğrenciler için uzaktan veya hibrit çalışma olanaklarının yanı sıra, sonuç ya da performans odaklı iş anlayışının ön plana çıkması, diğer çalışmalardan farklılaşan özgün bir yön sunmaktadır.

Bu bulgular, ***işverenler*** açısından yeni nesil çalışanların beklentilerini daha iyi anlayabilmelerine yardımcı olmaktadır. ***Esnek çalışma düzenleri, adil ve performansa dayalı ücret/terfi sistemleri*** ve ***açık iletişim-geri bildirim ortamı*** temel motivasyon kaynaklarını desteklemektedir. Çalışanlara iş süreçlerinde belirli düzeyde ***karar alma özgürlüğü*** tanınması ve ***öğrenme-gelişim fırsatlarının*** kurumsal politikalara entegre edilmesi, Z kuşağının kurumsal bağlılığını artıracaktır. Bu doğrultuda, kurumların Z kuşağının değer ve

beklentilerini dikkate alan insan kaynakları politikaları geliştirmesi, uzun vadeli bir çalışan bağlılığı ve verimlilik için kritik öneme sahiptir.

Extended Summary

Information technologies is a field that affects every sector in today's rapidly developing world and has become an important part of the workforce. Generation Z students who choose this field benefit greatly from the opportunities provided by technology and digitalisation while shaping their expectations for their future careers. When Generation Z joins the workforce, it exhibits a different approach compared to previous generations. This generation seeks career opportunities that are compatible with flexibility, innovative work environments and digital skills.

Generation Z's proximity to technology plays an important role in shaping their career expectations. This generation has grown up intertwined with the digital world since their childhood. Elements such as the internet, smartphones, social media and digital games have become an integral part of Generation Z's lifestyle. Therefore, following the developments in the field of information technologies and pursuing a career in this field stands out as a natural choice for Generation Z.

This study aims to examine Generation Z's career expectations in the field of information technologies (IT) and the factors shaping these expectations. The main purpose of this research is to identify the main factors affecting Generation Z's career expectations in the IT sector. The study analyses the motivations for career choices, the challenges they face, and their expectations for their future careers by specifically examining students studying in the field of informatics. An in-depth examination of these factors provides important insights into understanding the needs and expectations of the young workforce.

This study was designed as a qualitative research to understand the career expectations of Generation Z students studying in the field of information technologies. A phenomenological approach was adopted and students' experiences about career expectations were examined in depth. The research was carried out with 3rd year students in the Department of Software Engineering, Faculty of Computer and Informatics, Bucak, Mehmet Akif Ersoy University. A total of 17 students were selected to the study group by purposive sampling and snowball sampling methods.

A structured interview form was used as a data collection tool and all interviews were audio and video recorded with the consent of the participants. After the interviews, the data were analysed by content analysis and themes were created using MAXQDA 24 software. For the validity and reliability of the research, the research process was reviewed by external experts and inter-coder reliability was ensured during the coding process.

The findings of this study reveal several important factors that shape Generation Z's career prospects in it:

Attractiveness of IT Careers: Generation Z's interest in the field of informatics stems from their personal curiosity and the advantages offered by the profession. Young people have gravitated towards this field with their interest in coding and software development since childhood, and the fact that the IT sector is a fast-growing, secure sector that provides employment opportunities has strengthened their preferences. In addition, factors such as flexible working conditions, financial advantages and the fact that learning can be independent of location also make this preference attractive.

Sector Preferences: Generation Z prefers the private sector in their post-graduation preferences. The private sector stands out with dynamic working environments, career development opportunities, high salaries and flexible working models. Young people who prefer the public sector, on the other hand, prefer a regular work environment with more structured working conditions and clear responsibilities. In addition, the desire to start their own business or join the family business also influenced the career choices of some young people.

Preferences for Working Abroad: Generation Z also finds opportunities to work abroad attractive. Factors such as higher salaries, better living standards, improved job opportunities and educational opportunities are among the most important factors shaping this preference. In addition, the opportunity to interact with different cultures and to access innovations faster by working in leading countries in their field also support this preference.

Job Preferences: Generation Z wants jobs that offer opportunities for self-improvement, where they can learn new things, that are not monotonous, and that give them freedom to make decisions and allow them to use their individual talents. They prioritise flexible working hours, work-life balance and social interaction. Positions that involve teamwork and have clear job descriptions are also among this generation's preferences.

Wage and Promotion Expectations: Generation Z wants to be fairly compensated for their work. While wage expectations are based on factors such as experience, education level and performance-based remuneration, it is thought that promotion processes should be fair, transparent and success-based. Additional benefits (flexible working hours, health insurance, training opportunities) are also important expectations.

This research provides a comprehensive understanding of the factors shaping Generation Z's career prospects in IT. Factors such as personal interest, financial incentives, flexible working conditions and development opportunities have been found to play an important role in the career choices of this generation.

By taking these factors into consideration, educational institutions and employers should develop strategies to meet the expectations of Generation Z and create favourable working conditions to attract this generation.

Beyanlar

Etik Kurul Beyanı

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Etik Kurul Onay No:144/29). Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmış, verilerin gizliliği ve anonimliği korunmuştur. Araştırmada etik ilkelere uyulmuş ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Katkı Oranları Beyanı

Bu çalışmanın konsept ve tasarımı birinci ve ikinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecine her iki yazar katkı sağlamıştır. Analizler birinci yazar tarafından yapılmıştır. Makalenin yazımı ve son kontrol her iki yazar tarafından birlikte gerçekleştirilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Yazar(lar) çıkar çatışması olmadığını belirtmiştir(ler)." / "The author(s) state(s) no conflict of interest.

KAYNAKÇA:

- Acıloğlu, İ. (2015). İş'te Y kuşağı. Ankara: Elma Yayın Evi.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Aydın Gökçöz, G. (2021). *Y ve Z kuşağının kariyer beklentilerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan araştırması: Sivas ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baykal, B. (2023). Dijital yerliler: Z kuşağı ve sosyal medya pazarlaması. Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229.
- Boynukisa, M., Karagül, E., İşiker, E. (2024). Z kuşağının kariyer beklentileri. *Kadim Akademi Dergisi*, 8(2), 183-208.
- Büyükuslu, F. (2017). *Z kuşağının iş yaşamından beklentileri konusunda bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Comte, A. (1974). The positive philosophy. (Ed., Abraham S. Blumberg). New York: AMS Press.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Creswell, J. W. (2021). Nitel araştırma yöntemleri-Beş yaklaşıma göre nitel araştırma deseni. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çaşın, S. (2022). *Çalışma hayatında yeni kuşaklar ve iş yaşamına etkisi: Z kuşağı çalışanların insan kaynakları yöneticileri açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Çetin, C., Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.
- DeFillippi, R. J., Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.

- Doğan, S., Şahin, S. N. (2022). Z kuşağı bağlamında kariyer yönetiminin iş-yaşam dengesine ve role tutulmaya etkisinde kuşak farklılığının düzenleyici rolü. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 439-459.
- Doren, B., Kang, H. J. (2016). Autonomy, self-realization, and self-advocacy and the school-and career-related adjustment of adolescent girls with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39(3), 132–143.
- El-Komboz, L. A. (2025). The role of signaling for open-source software development. *Labour Economics*, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102507>.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eurostat. (2024). *More People Employed in ICT in the EU in 2023*.
- Goos, M. Carreira, S., Namukasa, I. K. (2023). Mathematics and interdisciplinary STEM education: Recent developments and future directions. *ZDM - Mathematics Education*, 55(7), 1199-1217.
- Güleç Bekman, Ö., Gündüz, Ş. (2022). Yöneticilerin Z kuşağından beklentileri ve Z kuşağının iş yaşamı beklentileri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(2), 649-682.
- Gündüz, Ş., Pekçetaş, T. (2018). Kuşaklar ve örgütsel sessizlik /seslilik. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi (Jobs)*, 6(1), 89-115.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31– 40.
- Holding, A. C., St-Jacques, A., Verner-Filion, J., Kachanoff, F., Koestner, R. (2020). Sacrifice but at what price? A longitudinal study of young adults' sacrifice of basic psychological needs in pursuit of career goals. *Motivation and Emotion*, 44, 99– 115.
- İncik, K. (2024). *Z kuşağının iş hayatından beklentileri ve kariyer algıları: Şanlıurfa örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40, 4691–4697.
- Karaman, A., Efeoğlu, S. (2022). Z kuşağı ve kariyer planlaması: Bir üniversite örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 9(2), 465-487.

- Kavak, A. K. (2020). *Z kuşağı çalışanların çalışma değerlerinin belirlenmesine yönelik Ankara ilinde bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Lalić, D. Stanković, J. Bošković, D., Milić, B. (2020). “Career Expectations of Generation Z”, Springer International Publishing, <https://www.springerprofessional.de/en/career-expectations-of-generation-z/17820078> (12.02.2025).
- Lent, R. W., Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Levickaite, R. (2010). Generations X Y Z, how social networks form the concept of the world without borders. *Limes*, 3(2), 170-183.
- Li, F., Jiao, R., Lin, X., Liu, L. (2024). Interactive effects of basic psychological need satisfaction and frustration on career calling among Chinese Kindergarten teachers: A person-centered approach. *Current Psychology*, 43, 1638–1650.
- Li, X. Li, X. R., Hudson, S. (2013). The application of generational theory to tourism consumer behavior: An American perspective. *Tourism Management*, 37(8), 147-164.
- Mannheim, K.** (1952). *The problem of generations* (1928), In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276–320), Routledge.
- McKenzie, S., Bennett, D. (2022). *Understanding the career interests of information technology (IT) students: A focus on choice of major and career aspirations*. *Education and Information Technologies*, 27, 12839-12853.
- Muslu, L. Ardahan, M., Günbayı, İ. (2017). Tıp 2 diabetes mellituslu hastaların psikososyal uyum sürecine ilişkin süreçleri: Fenomenolojik bir araştırma. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(1), 75-100.
- Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*, 14, 1–13.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181–193.
- OECD. (2022).** *OECD Digital Economy Outlook 2022*. OECD Publishing (Overview page), https://www.oecd.org/en/publications/oecd-digital-economy-outlook_f0b5c251-cn.html.

- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2013). Örgütsel davranış (6. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Patton, Q. M. (1987). How to use qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Pekel, B., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., Özyıldız, Z., Erbay, E. (2020). Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatı kişilik özelliklerinin ve iş beklentilerinin belirlenmesi: Ankara Üniversitesi örneği. Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi, 1(1), 1-9.
- Pesch, K. M., Larson, L. M., Seipel, M. T. (2018). Career decision-making within the college social microcosm: Social value determinants and psychological needs. Journal of Career Assessment, 26(2), 291-307.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On The Horizon*, 9(5), 1-6.
- Rani, S. (2025). *Attracting talent: Understanding generation Z's expectations of workplace digitalization*. *X Journal of Management*, <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2024-0129>.
- Seemiller, C., Grace, M. (2018).** *Generation Z: A century in the making* (1st ed.). New York: Routledge.
- Serinkan, C., Abalı, S. (2024). Z kuşağı ve kariyer planlama: Lise öğrencilerine yönelik bir araştırma. Girişimcilik, İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 8(16), 73-94.
- Smith, S. (2018). The impact of work placement on graduate employment in computing. *Journal of Learning Development in Higher Education*, (13).
- Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow.
- Subasman, I., Aliyyah, R. R. (2023). The impact of technological transformation on career choices in the STEM sector. Jurnal Kajian Pendidikan dan Psikologi (JKPP), 1(2), 129-142.
- Taş, H. Y. Demirdöğmez, M., Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), 1031-1048.
- TDK, <https://tdk.gov.tr/> (03.01.2025).
- Tumpa, R. J. Skaik, S. Ham, M., Chaudhry, G. (2022). Authentic Design and Administration of GroupBased Assessments to Improve the Job Readiness of Project Management-Graduates Sustainability Switzerland.
- Uysal, S. (2019). *Z kuşağının çalışma hayatından beklentileri: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Ünal, R. (2019). Davranışsal iktisat bağlamında Z kuşağı tüketici davranışlarının cinsiyet farkına göre incelenmesi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6(6), 574-587.

- Yazıcı, S. (2019). *Z kuşuğunun iş yaşamına ilişkin beklentileri, iş ve meslek tercihlerine ilişkin algılamaları ile X ve Y kuşuğuna mensup insan kaynakları yöneticilerinin Z kuşuğuna ilişkin beklenti ve algılamaları üzerine sağlık sektöründe görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.