



Derelioğlu, S. (2022). "Z Kuşağının Kariyer Beklentileri ile Yaşam Doymu İlişkisinin Farklı Değişkenler Açısından Analizi", *Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 53, Denizli, ss.301-314.

Z KUŞAĞININ KARIYER BEKLENTİLERİ İLE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ANALİZİ

Semih DERELİOĞLU*

Öz

İnsanın yapısı gereği amaçları, hisleri ve beklentileri zamanın şartlarından etkilenerek değişim göstermektedir. Bu anlamda aynı dönemde yaşamış ve benzer şartların etkisinde kalmış bireylerin benzer tutum ve davranışlar sergilediği görülmüştür. Bu olgudan yola çıkarak "kuşak" kavramı ortaya çıkmış ve doğum yılı baz alınarak kuşaklar sınıflandırılmıştır. Örgütlerin temel öğelerinden birinin beşerî sermaye olduğu düşünüldüğünde, kuşakları anlamak ve kuşaklararası farklılıklar dikkate alarak yönetim sergilemek son derece önemli hale gelmiştir. Bu sınıflandırmanın en genç üyesi olan Z kuşağı iş hayatına atılmaya başlamakta ve örgütler tarafından anlaşılması beklenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı Z kuşağının kariyer beklentileri ile yaşam doymu arasında muhtemel ilişkileri açığa çıkarmaktır. Bu amaca yönelik olarak Manisa ilinde ikamet eden, Z kuşağı yaş sınıflandırmasında yer alan toplam 413 katılımcıdan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; gelecekte kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doymuları, karşılanacağına inanmayanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte iş deneyimine sahip olmanın kariyer beklentisi ile yaşam doymu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu görülmüştür. Buna karşın Z kuşağı bireylerin kariyer beklentisi ile yaşam doymu arasındaki ilişkide aile gelir durumu, eğitim gördüğü okul ve yaşadığı yerin düzenleyici etkiye sahip olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Z kuşağı, Kariyer beklentisi, Yaşam doymu, Kuşak sınıflandırması.

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER EXPECTATIONS AND LIFE SATISFACTION OF THE GEN Z IN ACCORDANCE WITH DIFFERENT VARIABLES

Abstract

The feelings and expectations of people change in accordance with the conditions of the time. It has been observed that individuals who have experienced similar situations at the same time have similar attitudes and behaviors. Based on this, the notion of "generation" has emerged, and the generations have been classified according to the year of birth. Considering that one of the basic elements of enterprises is human capital, it has become extremely important to understand the generations and to demonstrate management by considering intergenerational differences. Gen Z, the younger generation in this classification, is beginning to enter the business and is waiting to be understood by the organization. The aim of the study is to reveal the possible relationships between the career expectations of Gen Z and their life satisfaction. For this purpose, data were collected by questionnaire method from a total of 413 participants in the Gen Z age classification, living in the Manisa province. According to the results of the research, it has been observed that the Gen Z individuals who believe that their career expectations will be met in the future will be more satisfied with their lives than those who believe that their career expectations will not be met. Professional experience has been observed to have a moderating effect on the relationship between future career expectations and life satisfaction. It was found that family income status, school and place of residence do not have a moderator effect on the relationship between future career expectations and life satisfaction of Gen Z individuals.

Keywords: Generation Z, Career expectation, Life satisfaction, Generation classification.

* Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihi Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, MANİSA.
e-posa: semih.derelioglu@cbu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-0218-0546>).

1. GİRİŞ

Dünyada yaşanan savaşlar, ekonomik krizler, bilimsel gelişmeler ve teknolojik gelişmeler bireylerin dünyayı kavrama biçimlerini derinden etkilemektedir. Dolayısıyla farklı gelişmelere konu olan dönemlerde insanlar dönemin ihtiyaç ve yaşam koşullarına uyum sağlamak ve buna bağlı olarak farklı doğum yılları itibariyle benzer politik ve sosyal olaylardan etkilenenler, birbirine benzer karakteristik özellikleri gösteren bireylerden oluşan bir topluluğu meydana getirmekte ve bu kuşak teorisi ile açıklanmaktadır (Lamm ve Meeks, 2009: 615). Gayeski (2015), yönetim literatüründe kuşak çalışmaları her zaman ilgi ile karşılandığını belirtmiştir. Bunun temel nedenlerinden birisi olarak örgütlerde çalışan farklı kuşaklara ait bireylerin farklı değer yargılarına ve bakış açlarına sahip olmaları gösterilebilir.

Örgütlerin ellerinde bulunan insan kaynağından optimal biçimde yararlanma arzusu, onları farklı kuşakları tanımak, ona göre çalışma koşullarını ve yönetim anlayışlarını geliştirmek zorunda bırakmıştır. Brown (2003), günümüzün çalışma hayatında yer alan kuşakları; Sessiz Kuşak, Baby Boomers Kuşağı, X ve Y kuşakları olarak sıralamıştır. Söz konusu kuşaklar üzerine pek çok çalışma yapılmış olmasına karşın; genel olarak 1990'ların sonu 2000'lerin başlarında doğanların oluşturduğu Z kuşağının iş hayatında henüz yeni olduğu bilinmekte ve bu alanda çalışma sayısı oldukça sınırlıdır (Pozzulo vd., 2013: 63).

Teknolojik gelişmelerin son derece hızlı olduğu bir zamanda dünyaya gelen Z kuşağı bireylerin, iş hayatında hızlı hareket edebilme, küresel network yetenekleri, esnek çalışma arzuları ve bireysellik gibi özellikler bakımından diğer kuşaklara göre farklı karakteristik özellikler sergileyeceği kabul edilmektedir (Düger, 2021: 43). Bu anlamda, Baby Boomers, X ve Y kuşakları ile aynı örgütlerde çalışacak olan ancak farklı teknolojik ve sosyo kültürel etkenlerin tesirinde yetişmiş olan Z kuşağı bireylerin kariyer beklentileri ve bununla birlikte yaşam doyumları da farklılık sergileyecektir. Türkiye'nin %17'sini oluşturan bu bireylerinin iş yaşamından ve iş yaşamının onlardan beklentilerini anlamak genç nüfus yönünden zengin bir ülke olan Türkiye için son derece önemlidir (Adıgüzel vd., 2014: 174). Tüm bu bilgiler ışığında Z kuşağı bireylerin iş hayatında süratle yer alacağı düşünüldüğünde, onların yönetilmesi ve verimli bir şekilde çalıştırılması yönetim bilimi ve iş dünyası açısından oldukça önem taşımaktadır.

Toplumsal dinamiklerin zaman içerisinde sosyo-kültürel, politik, ekonomik ve teknolojik değişimlere maruz kalmasıyla birlikte her kuşak kendi içerisinde benzersiz bir kimliğe bürünmektedir. Z kuşağı olarak adlandırılan ve günümüz iş dünyasının en genç üyeleri olan araştırma konusu nesil, pek çok açıdan önceki kuşaklardan farklılaşmasıyla birlikte ilginin ve tartışmaların da odağında olmaktadır. Türkiye Z kuşağına ilişkin araştırmaların özellikle söz konusu kuşağın tüketim alışkanlıkları ve politik tutumlarına yönelik olduğu dikkat çekmektedir. Hızla iş hayatında yerini alan ve almaya devam edecek olan Z kuşağını anlamak ve kuşak çatışmalarını önlemek bakımından onların kariyer beklentilerini ve yaşam doyumlarını anlamak ve bu bireyleri önceki kuşaklardan ayıran özelliklerinin ve tutumlarının farkında olarak kuşaklara özgü bakış açısı geliştirmek son derece önemlidir. Bu yönü ile araştırmadan elde edilen bulguların literatürdeki boşluğu gidereceği, iş dünyası ve eğitim sistemine de katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Z Kuşağı

Oh ve Reeves (2014), kuşak sınıflandırmalarında hangi kuşağın hangi yıllar arasını kapsadığı konusunda görüş ayrılıklarının olduğunu belirtmiştir. Z kuşağının da hangi doğum yılından itibaren ele alınacağı bir tartışma konusu olmakla birlikte; Levickaite (2010) ve Feiertag ve Berge (2008), genel olarak Z kuşağını oluşturan bireylerin 1995 ve sonrası doğanlar tarafından oluşturulduğunu belirtmektedir. Buna karşın Türk alan yazınında ağırlıklı olarak, 2000 yılı ve sonrasında doğanların Z kuşağı olarak nitelendirildiğini görmek mümkündür (Adıgüzel vd., 2014: 174). Literatür incelendiğinde Z kuşağının diğer tüm kuşaklara göre daha fazla kavramsallaştırıldığı dikkat çekmektedir. Bunlardan bazıları; I-Gen, Bir Sonraki Kuşak, Her Daim Online Kuşak, İnternet Kuşağı, Kristal Kuşak ve Suskun Kuşak ve Yeni Bir Sessiz Kuşak kavramları olmuştur (Berkup, 2017: 223; Adıgüzel vd., 2014: 174; Giunta, 2017: 90-91).

İş hayatında yer alan en genç nesil olan Z kuşağı buna karşın diğer kuşaklara göre yaşlı ebeveynlere sahiptir. Bunun yanında çalışan anne ve ev işlerine destek olan baba gibi diğer kuşaklardan farklı ortamlarda yetişen Z kuşağı; aynı zamanda çalışan ebeveynler nedeniyle eğitim hayatına daha erken başlaması bakımından diğer

kuşaklardan ayrılmaktadır. Teknoloji ile tanışma evresi çok erken zamanda başlayan Z kuşağının teknoloji okuryazarlığının son derece yüksek olduğu, internete düşkün olduğu söylenebilir (Levickaite, 2010: 173).

Z kuşağı bireylerin bilgi ve iletişim teknolojileri ile yakın ilişkileri olaylara tepki biçimlerini de etkilemektedir. Bu anlamda söz konusu kuşağın, olaylara sözel ve bedensel tepkilerden ziyade teknoloji araçları vasıtasıyla karşılık vermesi; bu kuşağın suskun kuşak olarak nitelendirilmesinin sebebi görülmektedir (Tandoğan, 2013: 26). Z kuşağı bireylerin, teknolojik araçları kullanımı ve sosyalleşme konusunda zayıf oluşları, izole yaşam biçimleri ve bireyselliğin ön planda olduğu hayat anlayışı yalnızlık hissini beraberinde getireceği düşünülmekte ve söz konusu kuşak “Yeni Bir Sessiz Kuşak” olarak nitelendirilmiştir (Strauss ve Howe, 1991: 335; Gardner ve Davis, 2014: 55-57). Bununla birlikte Z kuşağının, metinler yerine resimler, simgeler ve semboller aracılığıyla iletişim kurmayı tercih etmektedir. Aynı zamanda pek çok işi aynı anda yapma becerisine sahip olan bu bireyler bilgiye çabuk erişen ve hızlı tüketen bir kuşak konumunda olduğu görülmektedir (Giunta, 2017: 91).

2.2. Kariyer Beklentisi

Beklenti, gelecekte ne olacağını tahmin edilmesini ifade eden bir kavramdır. Bireyler çalışma hayatına; yaşam deneyimlerine, kariyer beklentilerine ve kişisel özelliklerine dayalı beklentilerle başlarlar (Knight vd., 2006: 3). Kariyer kavramı; bireyin gerek kendi gerekse çalıştığı veya çalışacağı örgütün hedefleriyle bağlantılı olarak çalışma hayatına dair deneyimleri, ilerlemesi ve hayatı süresince yapacağı işlerin toplamını ifade eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Müftüoğlu ve Erol, 2013: 38). Bununla birlikte kariyer beklentisi, bireylerin kariyerlerinin gelecekte nasıl şekilleneceğine yönelik arzu ve inançlarından oluşmaktadır (Perrone vd., 2010: 292).

Kariyer beklentisi iş hayatına dair bir süreç olup, çalışma olgusunun yıllar içerisinde değişime uğraması ile işgücünün çalışma hayatına dair tutumlarında da değişiklikler yaşanmıştır. Bireyselliğin ön plana çıkması ile geleneksel kariyer yaklaşımındaki çalışanların örgütsel değerleri benimsemesine yönelik düşünceler de değişikliğe uğramıştır (Berkup, 2014: 223; Kırık ve Köyüstü, 2018: 1504). Bu anlamda örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi örgüt odaklı değerlerden ziyade bireysel değerler ön plana çıkmaktadır (Rodrigues ve Guest, 2010: 1158). Buna bağlı olarak günümüzde bireyler, bireysel değerleri ile uyumlu örgütlerde çalışmayı tercih etmekte ve örgütsel bağlılığın düşük olmasına dayalı olarak çalışanların örgüt değiştirme yönelimleri artmaktadır.

Bireylerin, iş deneyiminin kariyer beklentisi uyumlu olması, kariyer beklentilerinin karşılanması anlamına gelecek ve bu anlamda iş tatmini artacaktır (Knight vd., 2006: 8). Bireylerin sosyo demografik özelliklerinden kaynaklı farklılıklar kariyer beklentilerini etkileyecektir. Bu anlamda, Güven vd. (2005) yapmış oldukları çalışmada, özellikle bireylerin eğitim düzeyinin çalışma yaşamına dair bakış açılarını etkilediği, iş ve kariyer beklentilerini yükselttiğini bulmuşlardır. Demirel ve Özçınar’ın (2009) yapmış oldukları çalışmada ise bireyin iş deneyimlerinin, kariyer beklentileri ve kariyer tatminleriyle olumlu bir ilişki içerisine olduğuna yönelik bulgular mevcuttur. Bununla birlikte Kılınç vd. (2021), yapmış oldukları çalışma kariyer beklentilerinin karşılanması ile gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu bilgiler ışığında kariyer beklentileri’nin karşılanmasında sosyo-demografik özelliklerin etkili olduğu görülmekte olup araştırmanın hipotezleri buna göre oluşturulmuştur.

2.3. Yaşam Doymu

İnsanların hayatlarının bir anlam kazanabilmesi onların hayatlarından ne derece mutluluk duydukları ile doğrudan ilgilidir. Pozitif psikolojinin gelişim süreciyle birlikte ortaya çıkan söz konusu kavram, bireyin hayatıyla ilgili bilişsel yargılarını kapsamaktadır (Dağlı ve Baysal, 2016: 1251). Bu anlamda Pozitif psikoloji alanında mutlu bireyin tanımlanmasında kullanılan “özel iyi oluş”, “mutluluk” ve “yaşam kalitesi” bileşenlerinden birisi olduğu kabul edilmektedir (Eryılmaz ve Ercan, 2011: 139). Bununla birlikte yaşam doymu, bireyin doğrudan algıları ile ilgili yargısal bir süreci ifade etmekte olup bireyin istedikleri (başkalarınınca dayatılmamış) ile başardıkları arasındaki farkın karşılaştırılmasına dayanmaktadır (Pavot ve Diener, 2013: 135; Diener vd., 1985: 71).

Shin ve Johnson (1978) yaşam doymunu, bireyin kendi belirlemiş olduğu ölçütler kapsamında yaşam kalitesinin geniş anlamda bir değerlendirmesi olarak tanımlamıştır. Schimmack vd. (2002)’ye göre ise yaşam doymu, bireyin kendi oluşturduğu standartlara göre yaşamını yaşamasıdır. Bununla birlikte Veenhoven vd. (1996)’ya göre yaşam memnuniyetinin kapsamı oldukça geniş olup, bireyin sadece iş aktiviteleri ile sınırlı olmamakta yaşamın bütün

alanlarını kapsamaktadır. Bununla birlikte bireyin iş memnuniyeti, yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyebilir ama onun bir ikamesi değildir. Appleton ve Song (2008), yaşam doyumunun; (1) *bireyin geliri*, (2) *sosyal statüsü ve mesleği*, (3) *sahip olduğu olanaklar*, (4) *refah düzeyi*, (5) *mevcut devlet politikaları*, (6) *ailesi ve çevresiyle olan sosyal ilişkileri* olmak üzere altı farklı bileşenden oluştuğunu belirtmiştir.

Bireylerin yaşam doyumunu çeşitli unsurlar tarafından etkilenmektedir, Schmitter (2003)'e göre bunlar; pozitif kişilik, fiziki anlamda kendini iyi hissetmek, sosyal ilişkiler ve gerek gündelik yaşamda gerekse kariyer hedeflerinde amaçlara ulaşma derecesi olarak ifade edilmiştir (Demirel, 2014: 4926). Bireylerin yaşam doyumunun hangi unsurlar tarafından etkilendiğine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, sonuçlar üç grup altında ortaya konulmuştur. Bu anlamda ilk grupta "*gelir durumu*", "*eğitim seviyesi*" ve "*yaşanılan yer*" yaşam doyumunu etkileyen faktörler olmuştur. Diğer iki grupta ise "*din*", "*bağışlama*", "*kişilik*" ve "*genetik*" gibi unsurlar yer almıştır (Lyubomirsky vd., 2005: 116).

Gelir durumunun, yaşam doyumunu etkilediğine dair alanyazında pek çok çalışma mevcuttur. Gelir seviyesi yüksek bireylerin istediklerini elde etmede yaşadıkları avantajın, onların yaşam doyumlarını da etkilediği görülmektedir (Proto ve Rustichini, 2015: 29; Özyer vd., 2015: 272). FitzRoy ve Nolan (2022), yapmış oldukları çalışmada hane gelir durumunun yaşam tatminini etkileyen bir unsur olduğunu ancak farklı değişkenler tarafından etkilendiğini saptamıştır. Stiglitz vd., (2009) yapmış oldukları çalışmada; gelir ve tüketim gibi yaşam için gerekli olan standartlar, sağlık, eğitim, sosyal aktiviteler, sosyal bağlantılar ve politik katılım gibi unsurların yaşam doyumunun temel kriterleri olduğunu saptamıştır. Clemente ve Sauer (1976), eğitim ve gelir seviyesi yüksek olan gruplarda yaşam doyumunun arttığına yönelik bulgular elde etmiştir. Benzer şekilde Barger vd., (2009), yapmış oldukları araştırmada bireyin sağlıklı oluşu, aile gelir durumu, eğitim seviyesi ve sosyal çevresinin yaşam doyumunu etkileyen önemli etmenler olduğunu belirtmiştir. Son olarak, iş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumunun anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koyan çok sayıda çalışma mevcuttur (Avşaroğlu vd., 2005: 126; Ünal vd., 2001: 117; Erdogan vd., 2012).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın asıl amacı; Z kuşağının kariyer beklentileri ile yaşam doyumunu arasında muhtemel ilişkileri açığa çıkarmaktır. Bununla birlikte bir diğer amaç; aile gelir durumu, eğitim görülen okul, yaşanılan yer ve çalışma deneyiminin söz konusu ilişkide düzenleyici (moderatör) rolünü araştırmaktır. Bu bağlamda, çalışmada Z kuşağının kariyer beklentileri ile yaşam doyum ilişkisinin aile gelir düzeyi, eğitim görülen okul, yaşanılan yer ve iş deneyim durumları bakımından düzenleyici etkisi araştırılmıştır.

H₁: Kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doyumunu, kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanmayan Z kuşağı bireylere göre yüksektir.

H₂: Z kuşağı bireylerin aile gelir durumu, kariyer beklentisi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

H₃: Z kuşağı bireylerin eğitim gördüğü okul, kariyer beklentisi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

H₄: Z kuşağı bireylerin yaşadığı yer, kariyer beklentisi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

H₅: Z kuşağı bireylerin iş deneyimi, kariyer beklentisi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ege Bölgesinde yer alan Manisa ilinde ikamet eden 1995 ve sonrası doğumlu olan Z kuşağı olarak nitelendirilen bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden "kolayda örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örneklemede, katılımcılar ulaştırılması kolay, araştırma için

uygun ve gönüllü kişilerden seçilmektedir. Örneklem büyüklüğünün seçiminde %95 güven derecesinde ve %5 hata payı ile toplam örneklem büyüklüğü 413 olarak belirlenmiştir (örneklem belirleme tablosu için bkz: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

Çalışma kapsamında incelenecek olan veriler anket tekniği ile Mart 2022 ve Nisan 2022 tarihleri arasında katılımcılara “Google Formlar” aracılığıyla elektronik ortamda uygulanmıştır. Çalışma genelinde 436 kişiye anket uygulanmış ancak eksik ve/veya hatalı doldurulan 23 adet anket araştırma kapsamı dışında tutularak 413 anket ile analiz gerçekleştirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda veri toplamak ve test etmek üzere kullanılan anket formu toplam üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcılara ait tanımlayıcı soruların yer aldığı kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. Bu kısımda cinsiyet, ailenin yaşadığı yer, ailenin gelir durumu, eğitim görülen okul, iş deneyimi, mezun olduğu lise ve doğum yılı aralığına ilişkin sorular yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünü, kariyer beklentilerini ölçmek sorular yer almaktadır.

Kariyer beklentileri ölçeği: Bu bölüme ait ifadeler Tuncer (2011) tarafından geliştirilen tek faktörden oluşan ölçekten kullanılmıştır. Ölçeğin bu bölümü toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, (1) Tamamen Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum arasında değişen 5’li Likert tipi ölçek ile ifadeleri yanıtlamaktadır. Tuncer (2011) tarafından ölçeğin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmış, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,84 bulunmuştur.

Anketin üçüncü bölümünü, yaşam doyumuna ilişkin maddeler oluşturmaktadır. Ölçeğin bu bölümü toplam 5 sorudan meydana gelmektedir.

Yaşam doyum ölçeği: Bu bölüme ait ifadeler için Köker (1991) tarafından geliştirilen ölçekten alıntılama yapılmıştır. Ölçek, *Yaşam Doyumu Ölçeği*’nin (The Satisfaction With Life Scale) Diener vd. (1985) Türkçeye uyarlanmasıdır. Köker (1991), yedili likert olarak ölçeğin test- tekrar test tutarlılık katsayısının ,85 olduğunu bulmuştur. Dağlı ve Baysal (2016), söz konusu ölçeği beşli likert formuna çevirmiş ve yapmış oldukları analiz sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı 0,88 ve test- tekrar test güvenilirliğini ise 0,97 olarak saptamıştır. Çalışmamızda kullanılan “*Yaşam Doyum*” ölçeği beşli likert olup, (1) Tamamen Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama aşaması tamamlandıktan sonra veriler incelenmiş, eksik/kayıp verilere bakılmış ve verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiştir. Eksik veri olup olmadığı öncelikle gözle tarama, sonrasında frekans analizi vasıtasıyla bakılmıştır. Bu işlemin ardından değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden normal dağılım olup/olmadığına bakılmıştır.

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 24.00 programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Kariyer beklentisi ile yaşam doyum arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. SPSS Process ile Z kuşağının aile gelir düzeyi, eğitim görülen okul, yaşanan yer ve iş deneyim durumlarının, kariyer beklentileri ile yaşam doyum arasındaki ilişkideki düzenleyici rolüne ilişkin düzenleyici değişken analizi (Moderation, Model 1) yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Hesaplanan Cronbach’s Alfa Katsayıları

Değişken	Cronbach’s Alfa	Madde Sayısı
Kariyer Beklentisi	0,865	15
Yaşam Doyumu	0,870	5

Kariyer beklentisi ölçeğinin Cronbach’s Alfa değeri 0,865, yaşam doyum ölçeğinin Cronbach’s Alfa değeri 0,870 olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR

4.1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Anketi yanıtlayan katılımcıların %64,4'ü kadın, %36,6'sı kadındır. %63,9'u ön lisans, %29,5'i lisans, %2,2'si yüksek lisans ve %4,4'ü lise öğrencisidir. Katılımcıların aileleriyle birlikte yaşadıkları yer bakımından incelenecek olursa; %50,1'i il'de, %36,6'sı ilçe'de ve sadece %13,3'ünün Köyde yaşadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %36,1'inin aile gelirleri 3,001-5,000 (TL) arası olup %27,1'inin aile gelirleri 5,001-8,000 (TL) arası, %15'inin aile gelirleri 3,000 (TL) ve altı, %12,1'inin aile gelirleri 8,001-12,000 (TL) arasında olup, %6,1'inin 15,000 (TL) üstü olduğu ve son olarak sadece %3,6'sının aile gelirlerinin 12,001- 15,000 (TL) arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %57,4'ü bir iş deneyimine sahip olup, %42,6'sının bir iş deneyimi bulunmamaktadır. Araştırmaya katılanların tamamı 1995 ve sonrası doğumlu olup Z kuşağı öğrencilerini temsil etmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	266	64,4
	Erkek	147	35,6
Ailenin Yaşadığı Yer	İl	207	50,1
	İlçe	151	36,6
	Köy	55	13,3
Ailenin Gelir Durumu	3000 TL ve altı	62	15,0
	3001-5000 (TL)	149	36,1
	5001-8000 (TL)	112	27,1
	8001- 12000 (TL)	50	12,1
	12001- 15000 (TL)	15	3,6
	15001 (TL) ve üstü	25	6,1
Eğitim Gördüğü Okul	Ön Lisans	264	63,9
	Lisans	122	29,5
	Yüksek Lisans	9	2,2
	Lise	18	4,4
İş Deneyimi	Evet	237	57,4
	Hayır	176	42,6
Mezun Olduğu Lise	Anadolu Lisesi	190	46,0
	İmam hatip lisesi	48	11,6
	Meslek ve teknik lise	155	37,5
	Fen lisesi	9	2,2
	Spor lisesi	1	0,2
	Güzel sanatlar lisesi	2	0,5
	Açık öğretim lisesi	5	1,2
	Sosyal bilimler lisesi	3	0,7
Doğum Yılı	1995 ve sonrası	413	100
Toplam		413	100,0

4.2. Normallik Testi

Ölçeklerde elde edilen verilerin normallik testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Normallik Test Sonuçları

N=413	Shapiro-Wilk		Çarpıklık	Basıklık
	İstatistik	p		
Kariyer Beklentisi	0,943	0.00	-0,92	0,93
Yaşam Doyumu	0,976	0.00	-0,16	-0,61

Yapılan normallik testinde Shapiro-Wilk değerleri yukarıda verilmiştir. Kariyer beklenti ve yaşam doyum ölçeklerinin normal dağılmadığı gözlenmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca, çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olduğu görülmüştür. Bu aralıkta olması verilerin normal dağılmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery, 2019). Değişkenlerimiz normal dağılmadığı için nonparametrik bir test olan Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır.

4.3. Korelasyon Analizi

Modelde kullanılacak kariyer beklentisi ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

N=413		Kariyer Beklentisi	Yaşam Doyumu
Kariyer Beklentisi	r	1	0,41
	p		0,00*
Yaşam Doyumu	r	0,41	1
	p	0,00*	

r: Spearman Korelasyon, * $p \leq 0,01$: Düzeyinde Anlamlı

Yapılan analiz sonrasında kariyer beklentisi ile yaşam doyumları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiş olup ($r=0,41$, $p < 0,01$); kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doyumları, kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanmayanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Buna göre **H1 hipotezi kabul** edilmiş olup; kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doyumları kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanmayan Z kuşağı bireylerine daha göre yüksek olacağı saptanmıştır.

4.4. Düzenleyici Etki Analizi

Z kuşağının aile gelir düzeyi, eğitim görülen okul, yaşanan yer ve iş deneyim durumlarının, kariyer beklentileri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü test etmek için SPSS Process 4.0 programındaki Model 1 kullanılmıştır (Hayes, 2022).

Z kuşağının aile gelir düzeylerinin kariyer beklentileri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 5' te yer almaktadır.

Tablo 5: Aile Gelir Durumlarının Düzenleyici Etkisi

Model	β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
(Sabit)	16,39	0,21	77,01	0,00*	15,97	16,81
Kariyer Beklentisi	3,52	0,32	10,96	0,00*	2,89	4,15
Ailenin Gelir Durumu	0,87	0,16	5,29	0,00*	0,55	1,19
Kariyer Beklentisi*Ailenin Gelir Durumu	0,47	0,27	1,78	0,08	-0,05	1,00
Model Geçerliliği: R=0,52; R ² = 0,27; F=49,37; P =0,00						

Bağımsız değişken: Kariyer Beklentisi; Düzenleyici değişken: Aile Gelir Durumu; Bağımlı değişken: Yaşam Doymu
*p<0,05: Düzeyinde Anlamlı

Modelin yaşam doymu tahminde anlamlı çıksa da aile gelir düzeylerinin düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,08>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H2 hipotezi desteklenmemiştir**. Bu açıdan Z kuşağı bireylerin aile gelir durumu, kariyer beklentisi ile yaşam doymu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip değildir.

Z kuşağının eğitim gördükleri okula göre kariyer beklentileri ile yaşam doymu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 6' da yer almaktadır.

Tablo 6: Eğitim Görülen Okul Değişkeninin Düzenleyici Etkisi

Model	β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
(Sabit)	16,38	0,22	74,80	0,00*	15,95	16,81
Kariyer Beklentisi	3,48	0,33	10,46	0,00*	2,82	4,13
Eğitim Görülen Okul	0,81	0,29	2,75	0,01*	0,23	1,39
Kariyer Beklentisi* Eğitim Görülen Okul	0,46	0,47	0,99	0,32	-0,45	1,38
Model Geçerliliği: R=0,47; R ² = 0,22; F=38,95; P=0,00						

Bağımsız değişken: Kariyer Beklentisi; Düzenleyici değişken: Eğitim Görülen Okul; Bağımlı değişken: Yaşam Doymu
*p<0,05: Düzeyinde Anlamlı

Modelin yaşam doymu tahminde anlamlı çıksa da eğitim görülen okulların düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,32>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H3 hipotezi desteklenmemiştir**. Bu anlamda Z kuşağı bireylerin eğitim gördüğü okul, kariyer beklentisi ile yaşam doymu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı saptanmıştır.

Z kuşağının ailelerinin yaşadıkları yere göre kariyer beklentileri ile yaşam doymu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 7' de yer almaktadır.

Tablo 7: Ailenin Yaşadığı Yer Değişkeninin Düzenleyici Etkisi

Model	β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
(Sabit)	16,39	0,22	73,68	0,00*	15,95	16,83
Kariyer Beklentisi	3,44	0,33	10,30	0,00*	2,79	4,10
Ailenin Yaşadığı Yer	-0,21	0,32	-0,65	0,51	-0,83	0,42
Kariyer Beklentisi*Ailenin Yaşadığı Yer	3,44	0,51	-0,41	0,68	-1,22	0,80
Model Geçerliliği: R= 0,46; R ² = 0,21; F=35,72; P=0,00						

Bağımsız değişken: Kariyer Beklentisi; Düzenleyici değişken: Ailenin Yaşadığı Yer; Bağımlı değişken: Yaşam Doymumu
*p<0,05: Düzeyinde Anlamli

Modelin yaşam doymumu tahminde anlamlı çıksa da ailenin yaşadığı yerin düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,68>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H4 hipotezi desteklenmemiş** olup; Z kuşağı bireylerin yaşadığı yer, kariyer beklentisi ile yaşam doymumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı görülmüştür.

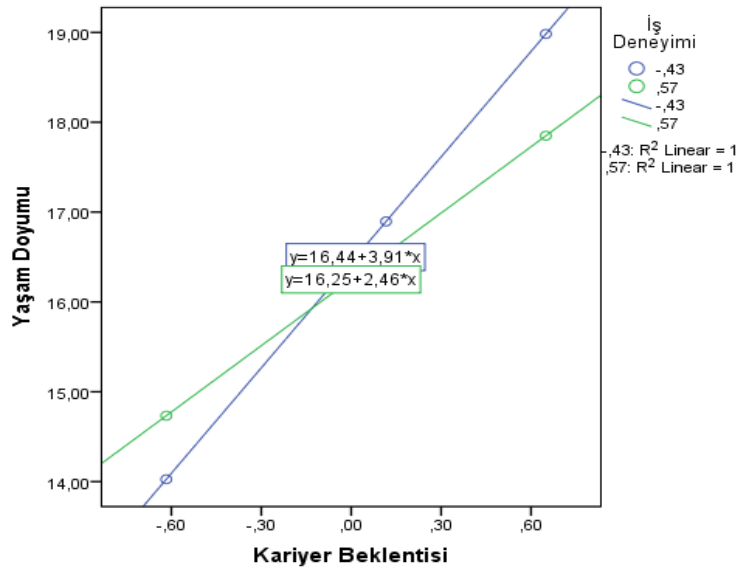
Z kuşağının iş deneyimlerinin, kariyer beklentileri ile yaşam doymumu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 8' de yer almaktadır.

Tablo 8: İş Deneyiminin Düzenleyici Etkisi

Model	β	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
(Sabit)	16,36	0,22	74,28	0,00*	15,93	16,79
Kariyer Beklentisi	3,29	0,34	9,79	0,00*	2,63	3,96
İş Deneyimi	-0,19	0,45	-0,42	0,67	-1,06	0,69
Kariyer Beklentisi*İş Deneyimi	-1,45	0,70	-2,08	0,04*	-2,83	-0,08
Model Geçerliliği: R= 0,46; R ² =0,21; F=37,32; P =0,00						

Bağımsız değişken: Kariyer Beklentisi; Düzenleyici değişken: İş Deneyimi; Bağımlı değişken: Yaşam Doymumu
*p<0,05: Düzeyinde Anlamli

Modelin yaşam doymumu tahminde anlamlı olduğu ve iş deneyiminin düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir (p=0,04<0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır. Buna göre **H5 hipotezi kabul** edilmiştir. Dolayısıyla Z kuşağı bireylerin geçmiş iş deneyimlerinin, kariyer beklentisi ile yaşam doymumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu saptanmıştır.



Şekil 1: İş Deneyimlerinin, Kariyer Beklentileri ile Yaşam Doymumu Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Etkisi

İş deneyimine sahip olmanın kariyer beklentisi ile yaşam doymumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu görülmektedir. İş deneyimi arttıkça kariyer beklentisinin yaşam doymumu üzerindeki etkisi artmaktadır. İş deneyimine sahip ve kariyer beklentisi yüksek olan bireylerin, iş deneyimi olmayanlara kıyasla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. İş deneyimine sahip ve kariyer beklentisi düşük olan bireylerin, iş deneyimi olmayanlara kıyasla yaşam doyumlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ

Örgütlerin başarısında, sahip oldukları beşerî sermayenin doğru bir şekilde anlaşılması ve yönetilmesi son derece önemlidir. Örgütler durumlarını iyi analiz etmeli, sahip oldukları ve gelecekte sahip olacakları muhtemel beşerî sermayenin yönetilmesinde dikkatli karar vermelidir. Bu anlamda örgütlerin bünyelerinde pek çok kuşağa ait iş göreni aynı anda barındırdığı düşünülecek olursa, söz konusu kuşakları ve kuşaklararası karakteristik özellikleri anlamak ve ona göre örgütsel dinamikleri yönetmek gerekmektedir. Günümüzde işgücüne kısa bir süredir katılan Z kuşağı OECD verilerine göre 2025 yılında toplam dünya nüfusu içerisinde %30'luk bir dilimi oluşturacak ve iş gücünün %27 gibi önemli bir oranı bu jenerasyondan meydana gelecektir (Yazıcı ve Ayazlar, 2021). TÜİK verilerine bakıldığında ise Z kuşağı Türkiye'de toplam nüfusun %39'unu oluşturmaktadır. Bu bağlamda, örgütler açısından Z kuşağının ne denli önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Z Kuşağına dahil bireylerin belirli özellikler bakımından kendinden önceki kuşaklardan ayrışması dikkate alındığında örgütsel koşulların, motivasyonel unsurların ve kurum kültürünün söz konusu kuşağın özelliklerine uygun olmadığına bu kuşağa ait bireylerin kariyer beklentileri karşılanmamaktadır. Bunun bir sonucu olarak Z kuşağının iş doymumu ve dolayısıyla yaşam doymunun olumsuz etkilenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu anlamda araştırma sonuçları incelendiğinde kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doyumları, karşılanmayacağına inananlara oranla daha yüksek bulunmuştur. Söz konusu bu bulgu, (Kong vd., 2013)'nin Y kuşağına yapmış oldukları kariyer geleceği beklentisinin iş tatminine etki ettiğini bulgulamıştır. Appleton ve Song (2008) ve Schimmack vd. (2002)'nin yaşam doymumu ile iş doymumu arasında bir ilişki olduğuna yönelik ifadeleri dikkate alındığında, bu çalışmaların benzer sonuçlar sunduğu dikkat çekmektedir.

Söz konusu çalışmada ayrıca; z kuşağı bireylerin kariyer beklentisi ile yaşam doymumu arasındaki ilişkide aile gelir düzeylerinin, eğitim gördükleri okulun, yaşadıkları yerin ve iş deneyiminin düzenleyici etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Lyubomirsky vd., (2005)'nin kuşak farkı dikkate alınmadan yapmış oldukları çalışmada bireylerin yaşam doymununun; *gelir durumu*, *eğitim seviyesi* ve *yaşanılan yer* tarafından etkilendiğini belirtmiştir. Buna karşın yapmış olduğumuz araştırmanın sonuçları, z kuşağı bireylerde; aile gelir düzeyinin, eğitim görülen okulun

ve yaşanan yerin kariyer beklentisi ile yaşam doyumu ilişkisinde bir düzenleyici etkisinin olmadığını göstermiştir. Bu sonuçlar Karadeniz ve Özkan (2021)'in geneli z kuşağında yer alan Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yapmış oldukları çalışmada çıkan sonuçlarla örtüşmektedir. Dolayısıyla çalışmamızın sonuçları yaşam doyumunun hangi değişkenler tarafından etkilendiği Z kuşağı özelinde bakıldığında literatür ile farklılaştığını göstermektedir. Son olarak çalışmamızın son hipotezi olan iş deneyiminin bu ilişkideki düzenleyici etkisi incelendiğine; z kuşağı bireylerde iş deneyimine sahip olmanın kariyer beklentisi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğunu göstermiştir. Buna göre iş deneyimi arttıkça kariyer beklentisinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi artmaktadır. Buna göre çalışmamızın hipotez sonuçları aşağıda yer alan tabloda görülmektedir.

Tablo 9: Hipotez Testi Sonuçları

No	Hipotezler	Sonuç
H ₁	Kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doyumu, kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanmayan Z kuşağı bireylere göre yüksektir.	Kabul
H ₂	Z kuşağı bireylerin aile gelir durumu, kariyer beklentisi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.	Ret
H ₃	Z kuşağı bireylerin eğitim gördüğü okul, kariyer beklentisi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.	Ret
H ₄	Z kuşağı bireylerin yaşadığı yer, kariyer beklentisi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.	Ret
H ₅	Z kuşağı bireylerin iş deneyimi, kariyer beklentisi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.	Kabul

Hem literatür taramasında hem de araştırmada elde edilen bulgulara göre Z kuşağı bireylerin bürokratik ve hiyerarşik örgüt yapılarına sıcak bakmadığı; risk almaya imkân tanıya, daha katılımcı, özgürlük alanlarının geniş olduğu, demokratik ve esnek örgüt yapılarını benimsedikleri söylenebilir. Z kuşağının iş konusunda sessiz kuşak, baby boomers kuşağı, X ve Y kuşaklarına göre daha seçici olduğu ve iş yerinde ne kadar saat çalışıldığı değil ne kadar verimli çalışıldığına değeriendirilmesini istedikleri görülmüştür. Bunun yanında Z kuşağı bireyler kariyer gelişimine önem verdiği; özellikle hızlı terfi beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Aynı anda pek çok işi birlikte yapabilen, çoklu seçeneklerden dolayı dikkatini belirli bir işe vermekte zorlanan ve en önemlisi interneti yaşamın bir vazgeçilmez parçası olarak değerlendiren nesil için geleneksel yönetim metotları uygun olmayacaktır. Bu anlamda hızla iş hayatına nüfus eden ve önümüzdeki yıllarda yönetici pozisyonuna da yükselecek olan Z kuşağı işletmeler açısından anlaşılması ve örgüt yapılarını dönüştürmeyi zorunlu kılmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, Z kuşağı bireylerinin tüm örgütler açısından oldukça önem taşıdığı görülmektedir. Bu anlamda literatürde Z kuşağı bireylerin kariyer beklentileri ile yaşam doyumlarını çeşitli değişkenler bakımından inceleyen bir başka çalışmanın olmaması dikkat çekmekte, dolayısıyla literatüre bir zenginlik katması, eğitim kurumlarında uygulanacak kariyer planlama yaklaşımlarında yol gösterici nitelikte olması ve özellikle yöneticilere birlikte çalışacakları Z kuşağı hakkında bilgi vermesi beklenmektedir. Ancak akademik çalışmaların genelinin barındırdığı birtakım kısıtları, bu çalışma da barındırmaktadır. Çalışmanın sadece Manisa ilinde yer alan Z kuşağı öğrencilerde yapılmış olması sonuçların genellenebilirliği açısından bir kısıt teşkil etmektedir. Dolayısıyla ileride yapılması düşünülen benzer çalışmalarda Türkiye'nin farklı kültürel özelliklerine sahip tüm bölgelerinden katılımcılarla gerçekleştirilmesi daha genel sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Z Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), 165-182.
- Appleton, S., ve Song, L. (2008). Life Satisfaction in Urban China: Components and Determinants. *World Development*, 36(11), 2325-2340.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 115-129.
- Barger, S. D., Donoho, C. J., ve Wayment, H. A. (2009). The Relative Contributions of Race/Ethnicity, Socioeconomic Status, Health, and Social Relationships to Life Satisfaction in The United States. *Quality of Life Research*, 18, 179-189.

- Berkup, S. B. (2014). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229.
- Berkup, S. B. (2017). 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. doi:10.5901/mjss.2014.v5n19p218
- Brown, D. (2003). Ways Dietitians of Different Generations Can Work Together. *Journal Of The American Dietetic Association*, 103(11), 1461-1462.
- Clemente, F., ve Sauer, W. J. (1976). Life Satisfaction in the United States. *Social Forces*, 54(3), 621-631.
- Dağlı, A., ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumunu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Demirel, H. (2014). An Investigation of the Relationship Between Job and Life Satisfaction Among Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- Demirel, Y., ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Düger, Y. S. (2021). The effect of individualism and collectivism and self-confidence on motivation to lead: a study on generation Z as a potential workforce. *Global Business Research Congress* (s. 42-47). PressAcademia Procedia.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., ve Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Eryılmaz, A., ve Ercan, L. (2011). Özne İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Feiertag, J., ve Berge, Z. L. (2008). Training Generation N: how educators should approach the Net Generation. *Education and Training*, 50(6), 457-464.
- Ferincz, A., Hortovanyi, L., Szabó, R. Z., ve Taródy, F. T. (2010). Changes in the Way of Work: Generation Z at the Labour Market. *TAMOP*, 1-33.
- FitzRoy, F. R., ve Nolan, M. A. (2022). Income Status and Life Satisfaction. *Journal of Happiness Studies* (, 23, 223-256.
- Gardner, H., ve Davis, K. (2014). *The App Generation: How Today's Youth Navigate Identity, Intimacy, and Imagination in a Digital World*. London: Yale University Press.
- Gayeski, D. (2015). Will Gen Z Even Care About HR Technology. *Workforce Solutions Review*, 9-11.
- George, D., ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (15. b.). New York: Routledge.
- Giunta, C. (2017). An Emerging Awareness of Generation Z Students for Higher Education Professors. *Archives of Business Research*, 5(4), 90-104.
- Güven, M., Bakan, İ., ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *12(1)*, 127-151.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. Guilford press.
- Karadeniz, Y., ve Özkan, Ç. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası Kariyer Beklentileri: Ayvack Meslek Yüksekokulu Örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 113-136.
- Karadeniz, Y., ve Özkan, Ç. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası Kariyer Beklentileri: Ayvack Meslek Yüksekokulu Örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 113-136.
- Kılınc, M., Tortumlu, M., ve Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin Kariyer Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(24), 231-252.
- Kırık, A. M., ve Köyüstü, S. (2018). Z Kuşağı Konusunda Yapılmış Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(2), 1497-1518.

- Knight, D. K., Crutsinger, C., ve Kim, H. (2006). The Impact of Retail Work Experience, Career Expectation, and Job Satisfaction on Retail Career Intention. *Clothing and Textiles Research Journal*, 24(1), 1-14.
- Kong, H., Wang, S., ve Fu, X. (2013). Meeting Career Expectation: Can it Enhance Job Satisfaction of Generation Y? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), 147-168.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi): Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lamm, E., ve Meeks, M. D. (2009). Workplace Fun: The Moderating Effects Of Generational Differences. *Employee Relations*, 31(6), 613-631.
- Levickaite, R. (2010). Generations X, Y, Z: How Social Networks form the Concept of the World Without Borders (The Case of Lithuania). *LIMES: Cultural Regionalistics*, 3(2), 170-183. doi:10.3846/limes.2010.17
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., ve Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Müftüoğlu, Y. V., ve Erol, İ. (2013). Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri. *Madencilik*, 52(4), 37-43.
- Oh, E., ve Reeves, T. C. (2014). Generational Differences and the Integration of Technology in Learning, Instruction, and Performance. *Handbook of Research on Educational Communications and Technology* (s. 819-828). içinde New York, NY: Springer.
- Özyer, K., Irk, E., ve Anaç, S. (2015). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
- Pavot, W., ve Diener, E. (2013). Happiness Experienced: The Science of Subjective. S. A. David, I. Boniwell, ve A. C. Ayers içinde, *The Oxford Handbook of Happiness* (s. 134-151). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Perrone, K. M., Tschopp, M. K., Snyder, E. R., Boo, J. N., ve Hyatt, C. (2010). A Longitudinal Examination of Career Expectations and Outcomes of Academically Talented Students 10 and 20 Years Post-High School Graduation. *Journal of Career Development*, 36(4), 291-309.
- Pozzulo, J. D., Dempsey, J., ve Pettalia, J. (2013). The Z Generation: Examining Perpetrator Descriptions and Lineup Identification Procedures. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 28, 63-74.
- Proto, E., ve Rustichini, A. (2015). Life Satisfaction, Income and Personality. *Journal of Economic Psychology*, 48, 17-32.
- Rodrigues, R. A., ve Guest, D. (2010). Have Careers Become Boundaryless. *Human Relations*, 63(8), 1157-1175.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., ve Ahadi, S. (2002). Culture, Personality and Subjective Well-Being: Integrating Process Models of Life Satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 582- 593.
- Shin, D. C., ve Johnson, D. M. (1978). Avowed Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research*, 5(4), 475-492.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., ve Firoussi, J.-P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Paris: Eurostat Publications.
- Strauss, W., ve Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069* (Cilt 24). New York: Perennial.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. b.). Boston: MA: Pearson.
- Tandoğan, A. (2013). 2000 Yılı Sonrası Doğmuş İnternet Çağı Çocukları Z Kuşağı Çocukları. *Genç Haber Dergisi*, 1(1), 26-34.
- Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 6(2), 935-948.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.

Veenhoven, R., Saris, W., Scherpenzeel, A., ve Bunting, B. (1996). A Comparative Study of Satisfaction With Life in Europe. *Eotvos University*, 11-48.

Yazıcı, S., ve Ayazlar, R. A. (2021). Generation Z Marketing and Management in Tourism and Hospitality. N. Stylos, R. Rahimi, B. Okumus, ve S. Williams içinde, *Generation Z and Tourism Entrepreneurship: Generation Z's Career Path in the Tourism Industry* (s. 53-99). Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-3-030-70695-1_3

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).

3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).