



66ISSN  
2547-989X

Sinop Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Dergisi

Araştırma Makalesi

Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 967-996

Geliş Tarihi: 15.04.2023 Kabul Tarihi: 18.08.2023

Yayın: 2023 Yayın Tarihi: 15.10.2023

<https://doi.org/10.30561/sinopUSD.1283835>

<https://dergipark.org.tr/sinopUSD>

## MESLEK YÜKSEKOKULU İKTİSADİ VE İDARİ PROGRAM ÖĞRENCİLERİNİN İŞ HAYATINDAN BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KSÜ UYGULAMASI

**Haluk SATIR\***

**Ahmet TAMBAY\*\***

### Öz

Meslek Yüksekokullarının iktisadi ve idari programları hem kamu sektörü hem de özel sektör işletmelerinin nitelikli eleman ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol üstlenmektedir. Bu programlarda öğrenim gören Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatından beklentilerinin araştırılması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ön lisans programlarının ikinci sınıflarında okuyan 457 işletme yönetimi, muhasebe ve vergi uygulamaları, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, bankacılık ve sigortacılık, halkla ilişkiler, lojistik, maliye ve dış ticaret programı öğrencisinden anket yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen verilerin, SPSS programı aracılığıyla yapılan analizleri (T-testi, Anova testi) sonucunda, öğrencilerin düşüncelerini başkalarıyla özgürce paylaşan, dinlemeyi ve sohbet etmeyi iletişimin vazgeçilmez bir niteliği gören, iş ile ilgili alınan kararlara katılımın sistematiği ve analize dayalı olması gerektiğine inanarak ve toplantılarda ekip arkadaşlarına karşı çözüm odaklı sorumluluk almayı ve anlaşmazlıkların çözümünde yardımcı olmayı isteyen bir beklenti içerisinde oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İktisadi ve idari program, Z kuşağı, İş hayatı, Kariyer beklentisi.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Afşin MYO/Yönetim ve Organizasyon Bölümü/İşletme Yönetimi Programı, [haluksatir70@gmail.com](mailto:haluksatir70@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-3240-7211>

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Afşin MYO/Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü/Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, [ahmettam-bay@ksu.edu.tr](mailto:ahmettam-bay@ksu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-0635-9180>

## **A Research on Business Life Expectations of Vocational School Economic Program Students: KSU Application**

### **Abstract**

The economic and administrative programs of Vocational Schools play an important role in meeting the qualified personnel needs of both public and private sector enterprises. The aim of this study is to investigate the expectations of the “Z-generation” students studying in these programs from business life. The data of the research were obtained by questionnaire method from 457 students of business management, accounting and tax applications, office management and executive assistant, banking and insurance, public relations, logistics, finance and foreign trade programs who were studying in the second year of associate degree programs at Kahramanmaraş Sütçü İmam University. As a result of the analysis of the data obtained through the SPSS program (T-test, Anova test), students who freely share their thoughts with others, consider listening and chatting an indispensable quality of communication, believe that participation in business-related decisions should be systematic and based on analysis, it has been found that they have an expectation that they want to take solution-oriented responsibility towards their teammates and help in the resolution of disagreements.

**Keywords:** Economic and administrative program, Generation Z, Business life, Career prospect

### **Giriş**

1982 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Yükseköğretim Kuruluna devredilen meslek yüksekokullarının amacı, sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe istihdam edilecek nitelikli iş gücünü yetiştirmektir. Meslek yüksekokulları, rekabet edebilen, kaliteyi ve verimliliği önceleyen nitelikli ara elemanları yetiştirmeyi hedefleyen eğitim kurumları olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca bu eğitim kurumları hem ulusal hem de uluslararası gelişmeleri göz önüne alarak, toplumun ve iş dünyasının ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak elemanların yetiştirilmesini hedeflemektedir (Özgüler ve ark., 2013).

Rekabetin acımasız olarak yaşandığı günümüz ekonomik koşullarında, üniversite öğrencilerinin beklentileri ile işveren beklentilerinin giderek birbirinden uzaklaştığı görülmektedir. Bir tarafta Oxford Dictionaries’in tanımına göre, 1990’ların sonlarında veya 21. Yüzyılın başlarında doğan, çok genç yaşlardan itibaren dijital teknoloji, internet ve sosyal medya kullanımına aşina olarak algılanan

Z kuşağı neslinin özellikleri ve istekleri, diğer tarafta ise daha geleneksel niteliğe sahip işveren istekleri yer almaktadır. Z kuşağı öğrencilerini, günümüz rekabetçi iş ortamına hazırlayan ve işletmelerin beklentilerine göre nitelikli eleman olarak yetiştiren yüksek öğretim kurumları bu konuda önemli bir görev üstlenmektedir.

Meslek yüksekokullarındaki işletme yönetimi, büro yönetimi ve sekreterlik, pazarlama, muhasebe ve vergi uygulamaları ve lojistik programlarında verilen eğitim ve kazandırılan mesleki değer ile bu programlardan mezun olan öğrencilerin iş hayatından beklentileri arasındaki uyum göz önünde bulundurulmalıdır. Günümüzde işletmelerin sürdürülebilir bir başarıya ulaşmaları, özverili ve iş yerine bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olmalarına bağlıdır. Bu özelliklere sahip iş gücünün yetiştirilmesinde hem mesleki hem de teknik olarak eğitim veren meslek yüksekokulları önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışmada, öncelikle meslek yüksekokulu ile iktisadi ve idari programlara ait eğitimin önemi ve Z kuşağı öğrencilerin özelliklerine ait kavramsal açıklamalar yapılmıştır. Daha sonra meslek yüksekokulu iktisadi ve idari program öğrencilerinin ilgili programı tercih etme sebepleri ve programdan beklentileri ile Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatından beklentilerinin incelendiği çalışmaların literatür araştırmasına yer verilmiştir. Son olarak araştırma metodolojisi ele alınmış ve bu kapsamda araştırmanın evreni, araştırmanın analizi ve testleri ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

## **1. Meslek Yüksekokulu ve İktisadi ve İdari Programlara Ait Eğitimin Önemi**

Ülkemizde ön lisans eğitimi veren meslek yüksekokullarının iktisadi ve idari programlar bünyesinde yer alan işletme, muhasebe, büro yönetimi, pazarlama, lojistik, bankacılık ve maliye gibi programların amacı, bu programlarda eğitim gören öğrencilerin hem özel sektör hem de kamu kurumlarında çalışabilecek ve program müfredatının gerektirdiği bilgiyle donanmış nitelikli eleman istihdamını karşılayabilmektir.

Bilginin ve bilgi teknolojisinin hızla değiştiği ve geliştiği günümüz iş hayatında, bu değişime ayak uydurabilecek nitelikli iş gücünün yetiştirilmesinin, ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimine önemli katkısı olacaktır. Bu nitelikte iş gücünün yetiştirilmesine büyük ölçüde katkı sağlayan meslek yüksekokulları, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında ülkemiz yüksek öğretiminde öğrenim gören öğrencilerin %42'si gibi önemli bir kısmına sahiptir. Böylece meslek yüksekokulları, iş gücünü karşılama ve istihdama katkı sağlama konusunda üzerine düşen görevini yerine getirmiştir (Yüksek Öğretim Kurumu, 2022).

Ticaret, hizmet ve sanayi sektörlerinde çalışacak nitelikli eleman yetiştirme bakımından meslek yüksekokullarındaki eğitimin önemi her geçen gün artmaktadır. Bu sebeple hem sektöre yönelik yetkinliğe sahip hem de daha kısa sürede eğitim verebilme esnekliğiyle eleman yetiştiren ön lisans programlarının bu sorunun çözümüne katkı sağlamaları beklenmektedir (Başer, 2010).

İktisadi ve idari programlara ait bölümler; sayısal verileri kullanabilen, ekonomi ve finansal bilgileri analiz edip yönetebilen ve idari alanlarda nitelikli eleman yetiştiren öğrenimi içermektedir. Bu bölümler, beşeri ve finansal programlar olarak tüm sektörlerde ve oldukça geniş bir yelpazede çalışabilme imkanına sahiptir. Ayrıca bu program mezunlarının sahip olacakları bu özellikleri ile iş bulma konusunda diğer bölümlere göre daha avantajlı durumda oldukları söylenebilir (Kariyer.net., 2022).

## **2. Z Kuşağı Öğrencilerin Nitelikleri ve Beklentileri**

Çalışmamızın araştırma evrenini şu anda yüksek öğrenimini sürdüren öğrenciler oluşturmakta ve bu öğrencilerin de “Z kuşağı” olarak tanımlanan nesli içerdiği bilinmektedir. Bu sebeple araştırma kısmındaki analizlere ışık tutması bakımından bu kuşağı ait kavramsal açıklamalara yer verilmiştir.

Z Kuşağı, 1996 ve 2009 yılları arasında doğanlardan oluşmaktadır. Z kuşağı, teknoloji konusunda bilgili olmakla bilinmektedir. Ancak bu kuşağın üyeleri

teknolojiden daha fazlasıdır. Bu kuşak, doğdukları çağın krizleri, iklim değişiklikleri, ekonomik durgunluklar gibi zorluklarına tanık olmuşlardır. Böylece bu kuşağın üyeleri daha temkinli ve daha gerçekçi davranabilme özelliklerine sahip bir duruma gelmişlerdir (Sladek & Grabinger, 2016).

Z kuşağına, internet kuşağı da denilmektedir. Bu kuşak, teknoloji ile iç içe yaşamakla birlikte insan ilişkileri ve sosyalleşme bakımından önceki X ve Y kuşaklarına göre daha eksiktirler. Sahip oldukları imkanların fazlalığı ve teknolojik ortamın da etkisiyle iş yaşamında daha başarılı olmaları beklenmektedir. Ancak bu kuşak üyelerinin eğlenceye düşkünlüğü ve dikkat ve konsantrasyon zorlukları nedeniyle kendilerinden beklenen girişimcilik başarısı daha az görülmektedir (Kabakcı, 2022).

Bu kuşak, ebeveyn aşırılıkları, bilgisayarlar ve çarpıcı teknolojik gelişmeler tarafından şekillendirilmiştir. Bu kuşağın en sık bildirilen özelliklerinden biri de teknolojik konularda rahat olmalarıdır. Ayrıca bu kuşağın diğer öne çıkan özellikleri ise ekip çalışmasına ve kolektif eyleme değer vermemeleri, iyimser olmamaları, sosyal ve dengeli bir yaşam sürdürememeleri şeklinde sıralanmaktadır (Tolbize, 2008).

Z kuşağı, iş dünyasında daha çok kariyer odaklı ve ısrarcıdırlar. Teknolojiye hızla adapte olan bu kuşak üyeleri, kariyer aşamalarını hızla geçmek isteyen ve sabırsız bir terfi beklentisi olan özellikleriyle dikkat çekmektedir. Ancak bu kuşağın iş hayatındaki varlıkları, beklentileri ve etkinliğine bakıldığında, bu neslin iş dünyasında henüz yeni yer almaya başlamaları, iş üretkenlikleri bakımından zayıf kaldıkları da göz önünde bulundurulmalıdır (Kılınç ve Varol, 2021).

Yukarıda ana hatlarıyla açıklanan Z kuşağı üyelerinin sahip olduğu karakteristik özelliklerine ek olarak tanımlanan Z kuşağı nitelikleri Tablo 1’de verilmiştir (Düzgün, 2020; Sladek & Grabinger, 2016).

**Tablo 1:** Z Kuşağının Nitelikleri

<b>Takma adları</b>	İletişim nesli, Dijital nesil
<b>Özellikleri</b>	Gerçekçi, Girişimci, İleri düzeyde iletişimci
<b>Yetiştirme biçimleri</b>	Korku kültürü, mobil teknoloji, sosyal medya ile yetiştirilmiş
<b>İletişim tarzları</b>	Yüz yüze toplantılar yerine teknoloji aracılığıyla görsel iletişimi tercih ederler. İstedikleri zaman ve istedikleri yerde iletişim kurabilmeyi isterler
<b>Karşılaştıkları sorunlar</b>	İş imkanlarının olmaması, ciddiye alınmamak, bir kimliğe sahip olmamak
<b>Kusurları</b>	Bilgisine her zaman güvenirler, kişilerarası becerilerden yoksundurlar ve hızlı sonuç elde etmek isterler

### 3. Literatür Araştırması

Literatür araştırması sırasında, araştırma kapsamına aldığımız konunun iki farklı başlık altında ele alınıp incelendiği görülmüştür.

Bunlardan birinci başlığı, meslek yüksekokulu iktisadi ve idari program öğrencilerinin ilgili programı tercih etme nedenlerini ve bu programdan beklentilerini inceleyen çalışmalar oluşturmaktadır. Bu çalışmalardan bir kısmı aşağıda özetlenmiştir:

Delice ve Ezin (2022), Adıyaman Üniversitesi bünyesinde en az bir muhasebe dersi alan ön lisans ve lisans öğrencilerinin muhasebe öğretimine yönelik bakış açıları ve muhasebe eğitiminden beklentileri incelenmiştir. Araştırmada SPSS23 istatistik programı kullanılarak t testi ve Anova testi ile analiz yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin aldıkları muhasebe eğitime karşı olumlu bir bakış açısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin muhasebe eğitiminden beklentileri arasında analitik düşünme yeteneği kazandırdığı, sosyal statü ve kariyer sağladığı yönünde olumlu görüşlere sahip oldukları belirlenmiştir.

Saatcı (2013), Uludağ Üniversitesi Harmancık Meslek Yüksekokulu pazarlama programı öğrencilerinin bu programı tercih etme faktörlerini değerlendirmiştir. Anket ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, öğrencilerin okudukları bu programdan memnun oldukları ve mezuniyetten sonra ileriye dönük pazarlama alanında mesleki beklentilerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sayın ve Küçük (2020), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi lojistik programı ön lisans ve lisans öğrencilerinin aldıkları eğitim ile bu sektörde çalışma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Toplanan veriler AMOS ve SPSS programlarıyla faktör analizi ve geçerlilik analizine tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda, öğrencilerin lojistik sektöründe kariyer yapma ve çalışma eğilimlerinin, aldıkları eğitim ile olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Atmaca ve Çoşgun (2014), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi muhasebe ve vergi uygulamaları programı ön lisans öğrencilerinin bu programdan beklentileri ve bu programa ait motivasyonlarını incelemiştir. Yüz yüze yapılan anketler ile toplanan verilere SPSS programı ile güvenilirlik analizi, faktör ve frekans analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda, öğrencilerin bu programı tercih etmelerindeki en önemli faktörün, gelecek konusunda kariyer fırsatlarını en iyi karşılayacak bir program olarak görülmesi olmuştur. Ayrıca bu programdan alınan eğitimin prestij ve farklı mesleki yetenek kazanımı beklentilerini karşıladığı değerlendirildiği tespit edilmiştir.

Mayatürk Akyol, Yılmaz ve Yurttaşer (2015), Harran Üniversitesi Hilvan Meslek Yüksekokulu büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin bu programı tercih etme nedenlerini ve programdan kariyer beklentilerini incelemiştir. Anket uygulaması ile elde edilen veriler analize tabi tutularak değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda öğrencilerin programdan aldıkları eğitim ile kazandıkları mesleki bilince ve ileriye yönelik kariyer geliştirme hedeflerine sahip

oldukları belirlenmiştir. Ayrıca öğrencilerin mesleki hayatlarında sürekli olarak kendilerini geliştirmek istedikleri bu konuda istekli oldukları tespit edilmiştir.

Yürekli (2017), Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yüksekokulu muhasebe ve vergi uygulamaları programı öğrencilerinin muhasebecilik mesleğinden beklentilerini incelemiştir. Yüz yüze anket ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, öğrencilerin bu programa isteyerek gelmeleri ve programdan mezun olduktan sonra muhasebe mesleğinde kariyer yapmak istemeleri konusunda bilinçli oldukları tespit edilmiştir.

İkinci başlık altında değerlendirilen çalışmaların ise, Z kuşağı üniversite öğrenimi gören öğrencilerin iş hayatından beklentilerini inceleyen çalışmalardan oluştuğu belirlenmiştir. Bu çalışmalardan bir kısmı şöyle özetlenebilir:

Düzgün (2020), Gümüşhane Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin çalışma hayatından yönetim, iletişim, motivasyon, takım çalışması, örgüt kültürü gibi konularda beklentilerini kuşaklar arası karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Toplanan anket verileri SPSS programında analiz edilerek t testi ile gruplar arasındaki farklılıklar değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, iş hayatındaki iletişim ve karar verme konularında Y ve Z kuşaklarının aynı beklentilere sahip olduğu, takım çalışması, örgüt kültürü ve motivasyon konularında ise farklı beklentilere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Deniz ve Gemlik (2022), İstanbul'da bir vakıf üniversitesindeki Z kuşağı sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin iş hayatına yönelik beklentilerini incelemişlerdir. Araştırma verileri öğrenci görüşmesi şeklinde elde edilerek içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğrencilerin iş hayatından beklentilerinin Z kuşağı kişilik özellikleri ile örtüştüğü tespit edilmiştir.

Kılınç ve Varol (2021), Konya'daki devlet üniversiteleri işletme, turizm ve sağlık yönetimi lisans ve yüksek lisans Z kuşağı öğrencilerinin Covid-19 Pandemisi sonrası iş hayatına yönelik kariyer algıları ve beklentilerini incelemişlerdir. Üçüncü



ve dördüncü sınıf lisans ve yüksek lisan öğrencilerine uygulanan anket uygulaması ile toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Z kuşağına giren öğrenciler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda, öğrencilerin iş ve iş yeri tercihlerinde ekonomik değer, iş koşulları, işyeri itibarı ve örgüt kültürü gibi konuların en önemli sıralamayı oluşturduğu tespit edilmiştir.

Pekel ve arkadaşları (2020), Ankara Üniversitesi sağlık yönetimi öğrencilerinin iş hayatı özellikleri ve iş hayatından beklentilerini incelemiştir. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan Z kuşağı öğrencilerinden yüz yüze toplanan anket verileri SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, Z kuşağı öğrencilerinin esnek çalışmayı tercih ettikleri, iş hayatı ve sosyal hayatın eşit ve birlikte yaşanması gerektiği, teknolojiyi fazlasıyla kullanmaktan çekinmedikleri, iş yükünün az olması gerektiği, emir almaktan hoşlanmadıkları, hızlı terfi etmek istedikleri ve çalışanlar ile yöneticiler arasında yakınlık ve içtenlik aradıkları tespit edilmiştir.

Taşlıyan, Eyitmiş ve Gündüğü (2014), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerinin iş hayatındaki motivasyon, karar verme, iletişim ve yönetim gibi değişkenler ile ölçülen beklentilerini incelemiştir. Anket ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, Y kuşağı öğrencilerin iş hayatından beklentilerinde, motivasyonun ve kişisel gelişimin diğer değişkenlere göre daha önemli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin doğum yerlerinin ve gelir düzeylerinin, beklentileri üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

#### **4. Araştırmanın Metodolojisi**

##### **4.1. Araştırma Evreni**

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarının iktisadi ve idari programlarında öğrenim gören ikinci sınıf öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini; işletme yönetimi, muhasebe ve vergi uygulamaları, büro yönetimi ve sekreterlik, bankacılık ve sigorta, halkla ilişkiler, lojistik, maliye ve dış

ticaret programlarındaki öğrencilerden kolayda örneklem yöntemi ile seçilen ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada toplam 457 adet anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anket soruları, Jusoh, M., Simun, M. ve Chong, S. C. (2011) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevrilerek Düzgün (2020) tarafından kuşakların çalışma hayatından beklentilerinin karşılaştırıldığı makalede de yararlanılan beklenti ölçeği dikkate alınarak oluşturulmuştur. Araştırma evrenini oluşturan katılımcıların demografik bilgilerini gösteren cinsiyet, program, öğretim ve yaş değerleri Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 2:** Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyet Bilgileri

Değişken	Türü	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	232	50,8
	Erkek	225	49,2
	Toplam	457	100

Tablo 2’de katılımcıların %50,8’inin kadınlar ve %49,2’sinin erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 3:** Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Program Bilgileri

Değişken	Türü	Sayı	Yüzde (%)
Program	İşletme Yönetimi	85	18,6
	Muhasebe ve Vergi Uyg.	72	15,8
	Büro Yönetimi	80	17,5
	Bankacılık ve Sigorta	83	18,2
	Halkla İlişkiler	39	8,5
	Lojistik	52	11,4
	Maliye	32	7
	Dış Ticaret	14	3,1
	Toplam	457	100

Tablo 3'te araştırmaya katılan öğrencilerin program dağılımlarının ilk sırasında %18,6 ile işletme yönetimi, ikinci sırasında %18,2 ile bankacılık ve sigorta ve üçüncü sırasında %17,5 ile büro yönetimi programlarının yer aldığı görülmektedir. Bu programların diğer programlardan farklı olarak ikinci öğretimlerinin de olması, sıralamadaki yerlerinin belirlenmesine önemli bir etki yapmıştır. En az katılımın ise %3,1 ile dış ticaret programı olduğu görülmektedir.

**Tablo 4:** Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Öğretim Bilgileri

Değişken	Türü	Sayı	Yüzde (%)
Öğretim	I. Öğretim	306	67
	II. Öğretim	151	33
	Toplam	457	100

Tablo 4'e göre, araştırmaya katılan öğrencilerin %67'sinin I. öğretim %33'ünün ise II. öğretim öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 5:** Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Yaş Bilgileri

Değişken	Aralığı	Sayı	Yüzde (%)
Yaş	17-18	22	4,8
	19-20	175	38,3
	21-22	192	42
	23-24	68	14,9
	Toplam	457	100

Tablo 5'e göre, araştırmaya katılan öğrencilerin %80 gibi büyük bir çoğunluğunun 19-22 yaş aralığındaki katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Böylece araştırmaya katılan öğrencilerin, 1999-2006 yılları arasında doğan "Z kuşağı" olarak tanımlanan katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir..

Örneklem yeterliliğinin belirlenmesi için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinde % 86,9 oranında bir yeterlilik derecesi elde edilmiştir. Araştırmalarda örneklem uygunluk ölçüsü olan KMO indeksinin %60'ın üzerinde olması gerekir (Büyüköztürk, 2007). Elde edilen veriler çalışmanın örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir.

## 4.2. Araştırmanın Analiz ve Testleri

### 4.2.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın soruları katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı birinci kısım ve her biri 6 ifadeden oluşan örgüt kültürü, yönetici, iletişim, karar verme, takım çalışması ve motivasyon beklentilerinin sorgulandığı 6 boyuttan meydana gelen ikinci kısımdan oluşmaktadır. Ölçek boyutlarının genel güvenilirlik test sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6:** Ölçek Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik	Boyut	Soru Sayısı	Yüzde (%)
Cronbach Alpha	Örgüt Kültüründen Beklentileri (ÖKB)	6	70
	Liderden Beklentileri (LB)	6	77
	İletişim Açısından Beklentileri (İB)	6	65
	Karar Verme Açısından Beklentileri (KVB)	6	63
	Takım Çalışması Açısından Beklentileri (TÇB)	6	77
	Motivasyon Açısından Beklentileri (MB)	6	87
	Toplam	36	92

Bir ölçeğin iç tutarlılık katsayısının (Cronbach alpha)  $60 \leq \alpha \leq 70$  olması kabul edilebilir ve  $80 \leq \alpha$  olması yüksek güvenilirlik seviyesine sahip olduğu anlamına

gelmektedir (Çınar ve Temelli, 2017; Düzgün, 2020; Kalaycı, 2008; Nunally, 1978). Ölçek boyutlarının ve ölçek genelinin yapılan güvenilirlik analizlerinin sonuçlarına göre birinci, üçüncü ve dördüncü boyutları kabul edilebilir iç tutarlılık oranlarına sahipken, ölçeğin ikinci, beşinci ve altıncı boyutlarının ve genel ölçek güvenilirlik katsayısının yüksek sayılabilecek güvenilirlik katsayı değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Bu değerler ölçek iç tutarlılığının yüksek derecede sağlanmış olduğunu ifade etmektedir.

#### 4.2.2. Normallik Testi

Z kuşağı olarak tanımlanan meslek yüksekokulu iktisadi ve idari programları öğrencilerinin mezuniyet sonrası beklentilerinin demografik niteliklerinden etkilenip etkilenmediğini değerlendirecek olan testler yapılmadan önce hangi testlerin yapılacağına karar vermek amacıyla ölçeğin normal dağılım testleri yapılmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

*Tablo 7: Normallik Testi*

Beklenti Boyutları	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
ÖKB	-,712	,885
LB	-,774	1,222
İB	-,197	,228
KVB	-,355	,664
TÇB	-,445	,244
MB	-1,344	2,280

Normallik testinin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerinin Büyüköztürk vd. (2011) + - 1,00 değerleri arasında; Tabachnick ve Fidell (2013) + - 1,50 değerleri arasında ve George ve Mallery (2010) ise + - 2,00 değerleri arasında olduğunda verilerin normal dağıldığı varsayılmaktadır. Elde edilen normallik analiz

sonuçlarının istenilen veri değerleri çerçevesinde olması nedeniyle çalışmanın verilerinin normal dağıldığı söylenebilir.

#### 4.2.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu başlık altında araştırma verilerinin ortalamaları SPSS'te programında hesaplanarak tanımlayıcı istatistikler ve karşılaştırma testleri yapılmıştır. Tablo 9'da elde edilen ortalamalar Tablo 8'de belirtilmiş olan 5'li Likert yöntemiyle hazırlanan anketlerin değerlendirme kriterlerine Kaplanoğlu (2014) göre yorumlanmıştır.

**Tablo 8:** Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	N	Min	Max	Ort	Ss	Değerlendirme
ÖKB	457	1,83	5,00	4,2028	,55986	Katılıyorum
LB	457	1,17	5,00	4,1780	,60229	Katılıyorum
İB	457	1,17	5,00	3,8122	,64722	Katılıyorum
KVB	457	1,67	6,00	4,0346	,59200	Katılıyorum
TÇB	457	1,33	5,00	3,9540	,67796	Katılıyorum
MB	457	1,00	5,00	4,4592	,62001	Kesinlikle Katılıyorum
Genel	457	1,44	5,00	4,1068	,47043	Katılıyorum

Katılımcıların beklentilerle ilgili vermiş oldukları yanıtların ortalamaları incelendiğinde Motivasyon beklentisine (4,45) kesinlikle katılıyorum bunun dışındaki diğer beklentilere ise katılıyorum şeklinde bir yanıt verdikleri görülmüştür. Ayrıca genel ortalamaya bakıldığında katılımcıların beklentilerin tüm boyutlarında (4,10) katılıyorum olarak değerlendirilebilecek bir beklenti ortalamasına sahip oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 9:** 5'li Likert İle Hazırlanmış Anketlerin Analizlerinde Ortalama Puanlarının Değerlendirme Aralıkları

Aralık	Seçenek
1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum
1,81-2,60	Katılmıyorum
2,61-3,40	Kararsızım
3,41-4,20	Katılıyorum
4,21-5,00	Kesinlikle Katılıyorum

#### 4.2.4. Katılımcıların Demografik Özellikleriyle İlgili Fark Analizleri

Katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili fark analizleri; cinsiyet, öğretim türü, program ve yaşlarına göre sıralanmıştır.

##### 4.2.4.1. Katılımcıların Cinsiyet Özelliklerine Göre Fark Analizi

Katılımcıların cinsiyet özelliklerinin beklentileriyle ilgili bir fark oluşturup oluşturmadığının belirlenmesine yönelik olarak değişken sayısının bağımsız iki grup (Kadın – Erkek) olması dolayısıyla t-testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10:** Cinsiyete Göre Katılımcıların Beklentileriyle İlgili T-Testi Analizi

Boyutlar	( ) Erkek ( ) Kadın	Ortalama	F	Sig (P*)	t	Sig. (2- tailed)
ÖKB	ERKEK	4,239	.576	.448	1.373	.170
	KADIN	4,167				
LB	ERKEK	4,205	.114	.735	.951	.342
	KADIN	4,151				
İB	ERKEK	3,855	1.701	.193	1.412	.159
	KADIN	3,770				
KVB	ERKEK	4,046	.073	.787	.427	.670
	KADIN	4,023				
TÇB	ERKEK	3,943	.355	.551	-.321	.748
	KADIN	3,964				
MB	ERKEK	4,409	2.586	.109	-1.685	.093
	KADIN	4,507				

Tablo 10 incelendiğinde kadın ve erkek katılımcıların beklentilerle ilgili ifadelerine vermiş oldukları yanıtlarda bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan t-testi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin 0.05 ten küçük olması (Sig (P\*) < 0,05) şartını sağlayan bir değer olmaması nedeniyle varyansın homojen dağıldığı görülmektedir. T-testi analizinde elde edilen sonuçların tamamının 0,05'ten büyük olması kadın ve erkek katılımcıların beklentileri bakımından fark olmadığını göstermektedir.

#### 4.2.4.2. Katılımcıların Öğretim Türü Özelliklerine Göre Fark Analizi

Anket sorularında yer alan demografik özelliklerden bağımsız iki grup oluşturan bir diğer değişken olan katılımcıların öğretim (I. Öğretim – II. Öğretim) türünün beklentiler açısından bir fark oluşturup oluşturmadığı yine t-testiyle analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11:** Öğretim Türüne Göre Katılımcıların Beklentileriyle İlgili T-Testi Analizi

Boyutlar	( ) I Öğretim ( ) II Öğretim	Ortalama	F	Sig (P*)	t	Sig. (2- tailed)
ÖKB	I ÖĞRETİM	4,154	1.121	.290	-2.661	.008
	II ÖĞRETİM	4,301				
LB	I ÖĞRETİM	4,153	.063	.802	-1.260	.208
	II ÖĞRETİM	4,228				
İB	I ÖĞRETİM	3,778	1.306	.254	1.569	.117
	II ÖĞRETİM	3,879				
KVB	I ÖĞRETİM	3,985	2.050	.153	2.552	.011
	II ÖĞRETİM	4,134				
TÇB	I ÖĞRETİM	3,921	2.290	.131	1.460	.145
	II ÖĞRETİM	4,019				
MB	I ÖĞRETİM	4,427	2.798	.095	1.580	.115
	II ÖĞRETİM	4,524				

Tablo 11’e göre, gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen veriler Sig (P\*) < 0,05 şartını sağlayan bir değer ortaya çıkmaması nedeniyle varyansın homojen dağıldığını gösterir. Katılımcıların öğretim türüne göre bir farklılık olup olmadığını değerlendirmek amacıyla Sig. (2-tailed) anlamlılık değerleri incelendiğinde I.



Öğretim öğrencileri ve II. Öğretim öğrencilerinin örgüt kültürü ( $0.008 < 0,05$ ) ve karar verme ( $0.011 < 0,05$ ) boyutuyla ilgili anlamlılık değerlerinin  $P < 0,05$  şartını sağladığı görülmüştür. Bu durum I. öğretim ve II. öğretim öğrencilerinin bu iki boyutta yer alan ifadelere vermiş oldukları yanıtlarda bir farklılık olduğunu ifade etmektedir. Bu iki boyuta verilen yanıtların ortalamaları incelendiğinde hem örgüt kültürü hem de karar verme boyutunda II. öğretim öğrencilerinin I. öğretim öğrencilerine göre beklentilerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer dört boyutta ise öğretim türüne göre verilen yanıtlar açısından bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

#### 4.2.4.3. Katılımcıların Eğitim Gördükleri Programlara Göre Fark Analizi

Araştırmaya katılan öğrencilerle ilgili veriler iktisadi ve idari programlarda eğitim verilen sekiz ayrı bölümden elde edilmiştir. Bu bölümlerde eğitim gören öğrenciler arasında iş hayatından beklentiler konusunda bir farklılık olup olmadığını değerlendirmek amacıyla değişkenlerin birden fazla grup oluşturmasını nedeniyle tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12:** Programlara Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÖKB	Between Groups	2,114	7	,302	,963	,458
	Within Groups	140,818	449	,314		
	Total	142,932	456			
LB	Between Groups	2,701	7	,386	1,065	,385
	Within Groups	162,712	449	,362		
	Total	165,414	456			
İB	Between Groups	1,635	7	,234	,554	,793
	Within Groups	189,383	449	,422		
	Total	191,018	456			
KVB	Between Groups	2,495	7	,356	1,017	,418
	Within Groups	157,318	449	,350		

	Total	159,813	456			
TÇB	Between Groups	1,416	7	,202	,436	,879
	Within Groups	208,175	449	,464		
	Total	209,591	456			
MB	Between Groups	2,935	7	,419	1,092	,367
	Within Groups	172,358	449	,384		
	Total	175,293	456			

Tablo 12'ye göre, analiz sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde gruplar arası anlamlılık değerlerinin anlamlılık (Sig < 0,05) anlamlılık şartını sağlamaması ve anlamlı olmaması dolayısıyla beklentiler açısından programlar arasında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.2.4.4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Fark Analizi

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarının iş hayatından beklentileri konusunda bir farklılık olup olmadığını değerlendirmek amacıyla değişkenlerin birden fazla grup oluşturması nedeniyle tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 13'te gösterilmiştir.

**Tablo 13:** Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ÖKB	Between Groups	2,011	3	,670	2,155	,093
	Within Groups	140,921	453	,311		
	Total	142,932	456			
LB	Between Groups	1,968	3	,656	1,818	,143
	Within Groups	163,446	453	,361		
	Total	165,414	456			
İB	Between Groups	1,293	3	,431	1,029	,379
	Within Groups	189,725	453	,419		
	Total	191,018	456			

KVB	Between Groups	,238	3	,079	,225	,879
	Within Groups	159,575	453	,352		
	Total	159,813	456			
TÇB	Between Groups	1,480	3	,493	1,074	,360
	Within Groups	208,111	453	,459		
	Total	209,591	456			
MB	Between Groups	2,598	3	,866	2,272	,080
	Within Groups	172,695	453	,381		
	Total	175,293	456			

Tablo 13 incelendiğinde, yaş değişkenine göre öğrencilerin iş hayatından beklentilerinde bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analizde anlamlılık (Sig < 0,05) şartını sağlayan bir grup olmaması nedeniyle gruplar arasında beklentiler açısından bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

### 4.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada öğrencilere mesleki faaliyetlerindeki örgüt kültürü, lider, iletişim, karar verme, takım çalışması ve motivasyon beklentilerini ölçümlemek amacı ile sorular yöneltilmiştir. “1” kesinlikle katılmıyorum ile başlayıp “5” tamamen katılıyorum ile biten likert ölçeği sıralanan yanıtlar elde edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre oluşturulan özet değerler Tablo 14, Tablo 15, Tablo 16, Tablo 17, Tablo 18 ve Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 14:** Öğrencilerin Örgüt Kültürü Açısından Beklenti Değerleri

Boyut	N	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Ort
		%	%	%	%	%	
‘Çalışanlar, takım halinde uyumlu çalışmalı’	457	0,4	1,8	5,5	34,1	58,2	4,479
‘İşletmede çalışanlar birbirlerine değer vermeli’	457	0,2	2,6	4,2	37,6	55,4	4,453
‘İşletme, çalışanlarının daha verimli olabilmesi için daima yollar aramalı’	457	0,2	2,6	5,5	37,4	54,3	4,428

‘İşletme, müşterilerini dinlemeli ve onların gerksinimlerine hızlı yanıt vermeli’	457	1,3	4,6	11,6	37,4	45,1	4,203
‘İşletme, çalışanlarının herhangi bir kişisel probleminin üstesinden gelebilmesi için çözüm aramalı’	457	2,6	6,6	16,6	35,4	38,7	4,010
‘İşletme, her zaman işletmede olup bitenleri çalışanları ile paylaşmalı’	457	2,2	16,2	22,5	33,5	25,6	3,641

Tablo 14’e göre, öğrencilerin örgüt kültürü açısından ilk sırada 4,479 ortalama ile takım halinde uyumlu çalışma ortamı yönünde beklenti içerisinde oldukları görülmektedir. İkinci sırada ise 4,453 ortalama ile çalışanların birbirlerine değer vermesi gerektiği sonucu elde edilmiştir. Anket sorularına verilen yanıtlarda örgüt kültürü açısından altı boyutun beşinde de oldukça yüksek ve (4 üzeri) bir ortalama değer elde edilmiştir. Böylece tüm boyutları ile iş başarısında örgüt kültürü faktörünün katılımcılar bakımından pozitif yönde bir anlamlılık taşıdığı görülmektedir.

**Tablo 15: Öğrencilerin Lider Açısından Beklenti Değerleri**

Boyut	N	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Ort
		%	%	%	%	%	
‘Yöneticim standartlara uymayan durumlarda beni uyarmalı’	457	0,4	2,2	8,3	39,8	49,2	4,352
‘Yöneticim gelecekte karşılaşılabileceğim firmalara göre bir vizyon oluşturmalı’	457	1,1	2,4	9,4	43,8	43,3	4,258
‘Yöneticim düzeltilmesi gereken hatalar için performansımı izlemeli’	457	0,7	3,1	10,9	44,2	41,1	4,221
‘Yöneticim yapılması gerekenleri yaptığımda ne elde edeceğimi açıkça belirtmeli’	457	1,1	4,4	11,6	40,5	42,5	4,188
‘Yöneticim benim için rol model olmalı’	457	3,1	4,6	16,0	36,3	40,0	4,056
‘Yöneticim çabalarımın karşılığında ödüllendirilebilmem için ne yapmam gerektiğini söylemeli’	457	3,1	5,9	15,8	39,4	35,9	3,991

Tablo 15 incelendiğinde, lider açısından öğrencilerin beklentilerinin ilk üç sırasında; 4,352 ortalama ile yöneticilerin çalışanlarına olumlu yönde yaklaşımlarını içeren standartlara uymayı sağlamak, 4,258 ortalama ile gelecekte karşılaşılabilecek fırsatlara göre vizyon oluşturabilmek ve 4,221 ortalama ile performansın artırılması için hataların düzeltilmesi gerektiği yönünde beklentilerin yer aldığı görülmektedir.

**Tablo 16:** Öğrencilerin İletişim Açısından Beklenti Değerleri

Boyut	N	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Ort
		%	%	%	%	%	
‘İnsanlarla konuşurken nazik ve yardımsever olurum’	457	0,7	2,0	7,0	37,0	53,4	4,404
‘Düşüncelerimi başkalarıyla özgürce paylaşmalıyım’	457	3,1	4,2	15,5	30,6	46,6	4,135
‘İnsanlarla sohbet etmekten keyif alırım’	457	3,3	4,2	16,8	35,7	40,0	4,005
‘İş arkadaşlarının problemlerini dinlerim’	457	3,9	7,7	17,7	37,2	33,5	3,886
‘Çoğunlukla aklıma ilk geleni söylerim’	457	9,2	19,0	23,9	24,1	23,9	3,343
‘İş arkadaşlarıma çok uzun ve kesin talimatlar veririm’	457	12,0	23,9	25,6	23,9	14,7	3,052

Tablo 16’ya göre, öğrencilerin iletişim açısından beklentilerinin ilk sırasında 4,404 ortalama ile nazik ve yardımsever olmayı istemeleri yer almaktadır. İkinci sırada ise 4,135 ortalama ile düşüncelerini başkalarıyla paylaşmayı istemeleri gelmektedir. Sonrasında sıralamanın sohbet etmekten keyif alan, iş arkadaşlarının problemlerini dinleyen hazır cevap çalışmayı isteyen beklentilerin yer aldığı görülmektedir. Beklentinin son sırasında 3,052 ortalama ile çok uzun ve kesin talimat veririm şeklindeki olumsuz iletişim beklentisi yer almaktadır.

**Tablo 17:** Öğrencilerin Karar Verme Açısından Beklenti Değerleri

Boyut	N	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Ort
		%	%	%	%	%	
‘Makul ve sistematik bir şekilde karar aldığımda kendimi daha rahat hissederim’	457	1,3	3,3	7,4	37,4	50,5	4,328

‘Gerçek bilgilerin ayrıntılı analizine dayanarak kararlar veririm’	457	1,8	2,0	10,9	42,0	43,3	4,234
‘Karar alırken içgüdülerimden ziyade gerçekleri dikkate alırım’	457	1,1	3,3	17,3	39,4	38,9	4,120
‘Karar verirken içgüdülerime ve tepkilerime güvenirim’	457	2,8	3,9	14,7	36,5	42,0	4,111
‘Veriler bir seçeneğin doğru olduğunu gösterse-ler bile tam olarak inanmadığım bir konuda karar vermem’	457	3,3	8,3	19,0	37,0	32,4	3,870
‘Karar alırken kararın ardında mantıklı bir se-bep aramaktansa kararın doğru olduğunu hissetmeyi tercih ederim’	457	8,5	14,4	18,4	31,7	26,9	3,542

Tablo 17’ye göre, öğrencilerin karar verme açısından verdikleri yanıtların ortalama değerleri incelendiğinde ilk sırada 4,328 ortalama ile makul ve sistematik bir kararın kendilerini rahat hissedireceği sonucu elde edilmiştir. İkinci sırada 4,234 ortalama ile bilgilerin ayrıntılı analizine dayanarak karar almak istedikleri beklentisi tespit edilmiştir. Ortalamalara göre karar vermede en düşük beklentinin ise 3,542 ortalama ile karar alırken mantıklı bir sebep yerine, hislere dayanarak alınmasının tercih edildiği sonucu elde edilmiştir.

**Tablo 18:** Öğrencilerin Takım Çalışması Açısından Beklenti Değerleri

Boyut	N	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Ort
		%	%	%	%	%	
‘Toplantılarda takımına yön verme konusunda sorumluluk alırım’	457	2,0	4,2	16,8	41,8	35,2	4,041
‘Toplantılarda takım arkadaşlarımın farklılıklarını çözmelerine aktif olarak yardımcı olurum’	457	2,2	4,6	13,6	46,4	33,3	4,039
‘Genellikle diğer ekip üyeleri arasında oluşan anlaşmazlıkların çözülmesine yardımcı olurum’	457	3,1	3,3	15,5	43,3	34,8	4,035
‘Takımda olup biten hakkında herkesin haberdar olmasını sağlarım’	457	3,1	5,9	18,4	38,9	33,7	3,943
‘Genellikle takımın tartışmayı nasıl organize edeceğini belirlemesine yardımcı olurum’	457	2,4	4,8	18,4	46,4	28,0	3,927

‘Toplantıda konuşulan konularla ilgili not tutan kişi olmaktan hoşlanırım’	457	7,4	6,1	22,5	33,0	30,9	3,737
--	-----	-----	-----	------	------	------	-------

Tablo 18 incelendiğinde, öğrencilerinin takım çalışması açısından beklentilerinin ilk sırasında 4,041 ortalama ile takımına yön verme konusunda sorumluluk aldıkları ve 4,039 ortalama ile ekip üyeleri arasında oluşan anlaşmazlıkların çözülmesine yardımcı oldukları görülmektedir. Son sırada ise 3,737 ortalama ile ekip içerisinde ve toplantılarda not alan takım üyesi olmak istenmeleridir. Böylece ankete katılan öğrencilerin takım çalışması faaliyeti bakımından not tutan pasif bir görevden ziyade çözüm odaklı ve sorumluluk alan daha aktif bir beklenti içerisinde olmaları ekip başarısı bakımından olumlu bir sonuç olarak gözükmektedir.

**Tablo 19:** Öğrencilerin Motivasyon Açısından Beklenti Değerleri

Boyut	N	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Ort
		%	%	%	%	%	
‘Yetenek ve becerilerimi geliştirme fırsatı beni motive eder’	457	0,7	1,3	7,9	26,7	63,5	4,509
‘Yöneticimden aldığım övgü beni motive eder’	457	2,4	0,2	6,8	28,7	61,9	4,474
‘Değerli bir şeyleri başarma imkânının olması beni motive eder’	457	1,1	0,7	7,9	31,3	59,1	4,466
‘İşimde sahip olduğum özgürlük miktarı beni motive eder’	457	0,9	0,9	7,0	34,4	56,9	4,455
‘Terfi veya daha iyi bir iş bulma şansı beni motive eder’	457	1,8	2,4	6,8	28,0	61,1	4,442
‘Birlikte çalıştığım insanların arkadaş canlılığı beni motive eder’	457	0,9	2,4	9,6	29,3	57,8	4,407

Tablo 19’a göre, motivasyon açısından beklentilerin ilk sırasını 4,509 ortalama ile yetenek ve becerilerin geliştirilmesi için verilen fırsatlar oluşturmaktadır. İkinci sırada 4,474 ortalama ile yöneticilerden alınan övgünün motivasyonu artırabileceği gelmektedir. Sonrasında sıralamanın bir şeyleri başarma imkanının olması, sahip olunan özgürlük miktarı ve terfi imkanının olması gibi beklentilerden

oluştugu görülmektedir. En düşük motivasyon beklentisinin 4,407 ortalama ile çalışma ortamındaki insanların arasındaki arkadaşlığın motivasyonu artırabileceğidir. Ankete katılan öğrencilerin motivasyon beklentileri ile ilgili olarak tüm faktörler için verdikleri yanıtlarda, 4'ün üzerinde bir ortalama ile motivasyon beklentisinin yüksek olduğu ve iş başarısı için motivasyonun önemli olduğu sonucu elde edilmiştir.

### **Sonuç ve Öneriler**

X ve Y kuşaklarında olduğu gibi, Z kuşağında kendine özgü kişilik özelliklerini iş yaşamına yansıtılabilmektedir. Bu nedenle çalışma Z kuşağı ön lisans öğrencilerinin iş yaşamına ait beklentilerini ortaya çıkartmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi bünyesinde bulunan iktisadi ve idari programlarının önlisans seviyesinde eğitim alan ikinci sınıf öğrencilerinin, çalışma hayatlarındaki örgüt kültürü, lider, iletişim, karar verme, takım çalışması ve motivasyon gibi iş başarısı ile doğrudan etkili faktörlerin beklenti düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analizlere göre elde edilen bulgular şu şekilde sıralanabilir;

- Analizin sonucuna göre, örgüt kültürü açısından işletmeler, Z kuşağı çalışanlarına takım halinde ve birbirine değer verilerek oluşturulan bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Ayrıca daha verimli çalışabilmesi için yönetim tarafından sürekli yeni yollar aranmalıdır. Öğrencilerin beklentilerinin örgüt kültürü açısından 4,20 ortalama ile yüksek bir düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.
- Analiz sonucuna göre, öğrencilerin liderden beklentileri içerisinde ilk sırayı yöneticiler tarafından izlenerek, performansa göre değerlendirilip, uyarılma beklendikleri sonucu elde edilmiştir. Bu konuda en düşük beklentinin yöneticinin çalışanlara rol model olması ve ödüllendirme noktasında yöneticiden ne yapılması gerektiğinin söylenmesidir. Öğrencilerin liderden beklentileri konusunda 4,18 ortalama ile yüksek bir düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.



- İletişim açısından beklenti noktasında, öğrencilerin düşüncelerini başkalarıyla özgürce paylaşmak istemeleri, dinlemenin ve sohbet etmenin iletişimin vazgeçilmez bir unsuru olması gerektiği sonucu elde edilmiştir. Öğrencilerin iletişim açısından beklentileri konusunda 3,80 ortalama değeri ile diğer beklentilere göre daha düşük seviyede olduğu sonucu elde edilmiştir.
- Analiz sonucuna göre, öğrencilerin karar verme açısından beklentilerinin ilk sırasında, işle ilgili alınan kararlara katılımın sistematik olması halinde kendilerini daha rahat hissedecekleri sonucu elde edilmiştir. Ayrıca bilgilerin ayrıntılı analizine dayanılarak karar verilmesi gerektiği beklentisi hakimdir. Bu konuda beklentinin son sırasında karar alırken kararın ardında mantıklı bir sebep aramaktansa, kararın doğru olduğunu hissederek alınması gerektiği yer almaktadır. Öğrencilerin karar alma açısından beklentileri konusunda 4,03 ortalama ile makul bir düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.
- Takım çalışması açısından beklentinin ilk sıralarında, toplantılarda takımına yön verme konusunda sorumluluk almak isteyen ve takım arkadaşlarının anlaşmazlıklarının çözümünde yardımcı olmak isteyen bir takım çalışması beklentisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğrencilerin takım çalışması açısından beklentileri konusunda 3,95 ortalama değeri elde edilmiştir. Bu sonucun, öğrencilerin diğer beklentilere göre daha zayıf bir beklenti içerisinde olduğunu göstermektedir.
- Analiz sonucuna göre, öğrencilerin motivasyon açısından beklentilerinin birinci sırasında yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verilmesinin motivasyonu artıracacağı sonucu elde edilmiştir. Beklentinin ikinci ve üçüncü sırasında ise, yöneticilerden övgü almak ve birşeyleri başarma imkanının tanınması yer almaktadır. Öğrencilerin beklentilerinin motivasyon konusunda 4,46 ortalama ile en yüksek düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.

İşletmelerin geleneksel kalıplardan çıkarak Z kuşağının yukarıda belirtilen beklentilerini karşılamaya yönelik esnekliklerin sağlanması gerekmektedir. Yeni ve farklı hedefleri olan bu yeni kuşağın iş hayatına bir avantaj oluşturabilmesi için, işverenler tarafından bu neslin nasıl yönetilebilmesi gerektiği iyi bilinmelidir. Böylece bu kuşağa kendi hedeflerini belirleme ve fikirlerini sunabilme açısından özgürlük sağlandığı takdirde hem çalışma motivasyonu hem de iş başarısı noktasında etkin sonuçlar alınması sağlanacaktır.

Bu beklenti sonuçlarının, bilimsel olarak açıklanan Z kuşağı çalışma hayatı özelliklerine göre, daha yapıcı ve iş başarısı odaklı nitelikler olduğu söylenebilir. İktisadi ve idari program öğrencilerinin, istihdam açısından iş verenler, meslek elemanları, meslek kuruluşları ve kamu gibi tüm tarafların sorumluluk alarak, bu beklentilerinin karşılanması noktasında birlikte hareket edilmesi gerekmektedir.

Çalışmanın yalnızca Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ön lisans öğrencilerine yapılmış olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Dolayısıyla gelecekte daha kapsamlı çalışmalar yapılarak, iş hayatından beklentinin Z kuşağı ve Z kuşağından sonra gelen Z Alpha kuşağına göre farklılıkların ortaya konulması açısından faydalı sonuçlar elde edilebilecektir.

## Kaynakça

- Atmaca, M. ve Çoşgun, N. (2014). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ne bağlı Meslek Yüksek Okullarında muhasebe eğitimi alan öğrencilerin motivasyonlarının ve beklentilerinin değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 167-184.
- Başer, H. (2010). *Meslek Yüksekokullarında muhasebe eğitimi ve iş dünyasının beklentilerine göre yapılandırılması* [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (1. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler için İstatistik* (7. Baskı). Pegem Akademi.
- Çınar, Ö. ve Temelli, F. (2017). Üniversite öğrencilerinin akademik başarılarını etkileyen örgütsel faktörler ölçeğinin geliştirilmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği [Sözlü Sunum]. "ICOME'17 - International Congress of Management Economy and Policy.

- Delice, F. ve Ezin, Y. (2022). Z Kuşağının muhasebe eğitimine bakış açısı ve muhasebe eğitiminden beklentisi üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-16.
- Deniz, D. ve Gemlik, H. N. (2022). Z kuşağı öğrencilerinin kişilik özellikleri bağlamında iş hayatına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-11.
- Düzgün, A. (2020). Y ve Z kuşaklarının iş hayatından beklentilerinin karşılaştırılması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 218-241. <https://doi.org/10.17218.hititsosbil.734483>.
- George, D., & Mallery, M. (2001). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 10.0 update* (3rd Edition). Allyn and Bacon.
- Jusoh, M., Simun, M., & Chong, S. C. (2011). Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers. *Education Training*, 53(6), 515-530. <https://doi.org/10.1108/00400911111159476>.
- Kabakcı, B. (2022). *Z kuşağının iş hayatından beklentileri*. Konya Ticaret Odası Yayını.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (3. Baskı). Asil Yayın.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Muhasebe stajyerlerinin meslek mensuplarından ve meslek örgütlerinden beklentileri: Manisa ili araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 265-284.
- Kılınç, E. ve Varol, F. (2021). *Z kuşağının iş hayatına ilişkin beklentileri ve kariyer algıları*. Ekin Yayınları.
- Mayatürk Akyol, E., Yılmaz, İ. ve Yurttaşer, F. (2015). Yöneticilerin asistanlarından ve öğrencilerin gelecekte beklenen beklentilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(3), 14. BÜROKON Özel Sayısı, 1-14.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Özgüler, D., Koca, T. ve Özgüler, A. T. (2013). Meslek Yüksekokullarında eğitim öğretim süresinin irdelenmesi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, UMYOS Özel Sayısı, 40-43.
- Pekel, B., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., Özyıldız, Z. ve 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.
- Saatçı, G. (2013). Öğrencilerin pazarlama mesleğini seçme nedenlerinin incelenmesi: Harmançık Meslek Yüksekokulu örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 36-50.
- Sayın, A. A. ve Küçük, Ü. (2020). Lojistik bölümünü tercih eden öğrencilerin lojistik sektöründen beklentileri: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(28), 1342-1373. <https://doi.org/10.26466/opus.679831>.
- Sladek, B. S., & Grabinger, A. (2016). Gen Z The first generation of the 21st Century has arrived. Erişim adresi: [https://www.xyzuniversity.com/wp-content/uploads/2018/08/GenZ\\_Final-d11.pdf](https://www.xyzuniversity.com/wp-content/uploads/2018/08/GenZ_Final-d11.pdf).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Edition). Pearson.
- Taşlıyan, M., Eytmiş, A. M. ve Gündüğü, E. (2014). Y kuşağı iş yaşamından ne bekliyor. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 19-32.

- Tolbize, A. (2008). *Generational differences in the workplace*. University of Minnesota Community Life Research and Education Center publication.
- Yürekli, E. 2017. Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yükseokulu öğrencilerinin muhasebe eğitimine ve mesleğe bakış açılarının araştırılması. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 19(1), 319-339.
- Kariyer.net. (2022). <https://www.kariyer.net/bolumler/iktisadi%2Bidari%2Bbilimler/> adresinden 18 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Yüksek Öğretim Kurumu. (2022). İstatistik. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 18 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.

### **Extended Abstract**

The purpose of the Vocational Schools, which were transferred to the Higher Education Council by the Ministry of National Education in 1982, is to train a qualified workforce to be employed in the industry, commercial, and service sectors. Vocational Schools stand out as educational institutions that aim to train qualified personnel who can compete and prioritize quality and efficiency. One of the most important goals of these educational institutions is to train staff who will meet the needs and expectations of society and the business world, taking into account both national and international developments. In today's economic and social conditions, where competition is ruthless, it is seen that the expectations of university students and the expectations of employers are becoming increasingly distant from each other. On the one hand, there are the characteristics and aspirations of the generation defined as the Z-generation, and on the other hand, there are more traditional employer demands. Higher education institutions that prepare the Z-generation students for today's competitive business environment and train qualified personnel according to the expectations of the enterprises take the most important place in this regard.

It is a matter that should be taken into account that the professional value gained by the education given in the programs that train management, secretarial, marketing, finance, accounting and logistics professionals in Vocational Schools is important in meeting the expectations of graduates from business life and adapting to business life. Today, the sustainable success of businesses depends on having qualified, devoted and highly committed employees. For this reason, vocational schools that provide education in both vocational and technical subjects have an important place in raising the workforce with these characteristics. In today's business world, where information and information technology change and develop rapidly, raising a qualified workforce that can keep up with this change will make a significant contribution to the economic and social development of the country. Vocational schools, which contribute greatly to the training of such a workforce, will contribute to employment by having a significant portion of 42% of the students studying in higher education in the 2021–2022 academic year in Turkey. Thus, it will fulfill its duty to meet the required workforce throughout the country.

The importance of education in vocational schools is increasing day by day in terms of training qualified personnel to work in trade, service, and industry sectors. It is inevitable that our associate degree programs, which have the competencies for the sector and train personnel with the flexibility to provide training in a shorter time, will contribute to the solution of this problem. Economic and administrative departments include programs that can use numerical data, analyze and manage economic and financial information, and train qual-

ified personnel in administrative fields. Departments of economic and administrative programs have the opportunity to work in all sectors and in a wide range of human and financial programs. It can be said that the graduates of this program are in a more advantageous position compared to other departments in terms of finding a job with these features.

The research population of our study consists of students currently continuing their higher education, and it is known that these students also include the generation defined as the “Z-generation”. For this reason, conceptual explanations of this generation are included in order to shed light on the analyzes in the research part. Generation Z consists of those born between 1996 and 2009. Generation Z is known for being tech-savvy. But members of this generation are more than just technologists. They have witnessed the difficulties of the age in which they were born, such as crises, climate changes, and economic recessions. Thus, the members of this generation have come to a situation where they can behave more cautiously and more realistically. This generation is also called the Internet generation. Although they live together with technology, they are more deficient than the previous X and Y generations in terms of human relations and socialization. It is expected that they will be more successful in business life due to the abundance of opportunities they have and the effects of their technological environment. However, due to their fondness for fun and difficulties with attention and concentration, the entrepreneurial success expected of them is less common.

The Z generation has been shaped by parental excesses, computers, and dramatic technological advances. One of the most frequently reported characteristics of this generation is that they feel comfortable with technology. Other prominent features are listed: they do not value teamwork and collective action, they are not optimistic they are independent and they cannot lead a balanced life. Generation Z is more career-oriented and more persistent in the business world. The members of this generation, who adapt quickly to technology, draw attention with their characteristics of wanting to climb the career ladder quickly and having an impatient expectation of promotion. However, when we look at the assets, expectations, and effectiveness of this generation in business life, it should be taken into account that this generation has just started to take part in the business world and that they are weak in terms of business productivity.

This study aims to investigate the expectations of Z-generation students studying in associate degree economic and administrative programs in business life. In the research, data were obtained from 457 students of business management, accounting and tax applications, office management and executive assistant, banking and insurance, public relations, logistics, finance and foreign trade programs, who were studying in the second year of associate degree programs at Kahramanmaraş Sütçü İmam University by the questionnaire method. In the analysis of the obtained data, first of all, reliability, normality, and difference analyses were performed using the SPSS program. Afterward, the significance of the independent variables was tested by applying the T-test and the ANOVA test. As a result of the analysis of the data, students are expected to freely share their thoughts with others, consider listening and chatting an indispensable quality of communication, believe that participation in business-related decisions should be systematic, and, based on the analysis, it has been found that they expect that they want to take solution-oriented responsibility towards their team-mates and help in the resolution of disagreements.

In the study, the expectation levels of directly effective factors such as organizational culture, leadership, communication, decision-making, teamwork, and motivation in the working lives of second-year students in economic and administrative programs from associate degree programs at Kahramanmaraş Sütçü İmam University were examined. According to the analyses made, the following results were obtained:

- A working environment created as a team and by giving value to each other is desired.

- It is expected to be monitored, evaluated, and warned according to performance by the managers.

- It is said that sharing thoughts freely with others, listening, and chatting should be an indispensable quality of communication.

- It is stated that participation in business decisions should be systematic and based on analysis.

- In the meetings, a role that takes solution-oriented responsibility towards teammates and helps in resolving conflicts is assumed.

- It is said that receiving praise from managers and being allowed to achieve something will increase motivation.

It can be said that these results have more constructive and work success-oriented qualities compared to the working life characteristics of the Z generation, which are scientifically explained. Based on these results, there is a need for cooperation in order to meet the expectations of economic and administrative program students from working life in terms of employability by taking responsibility for all parties such as employers, professional staff, professional organizations and the public.