



Z KUŞAĞININ KARİYER ANLAYIŞI VE ÖNERİLER

Endüstri Mühendisliği Bölüm Başkanlığı

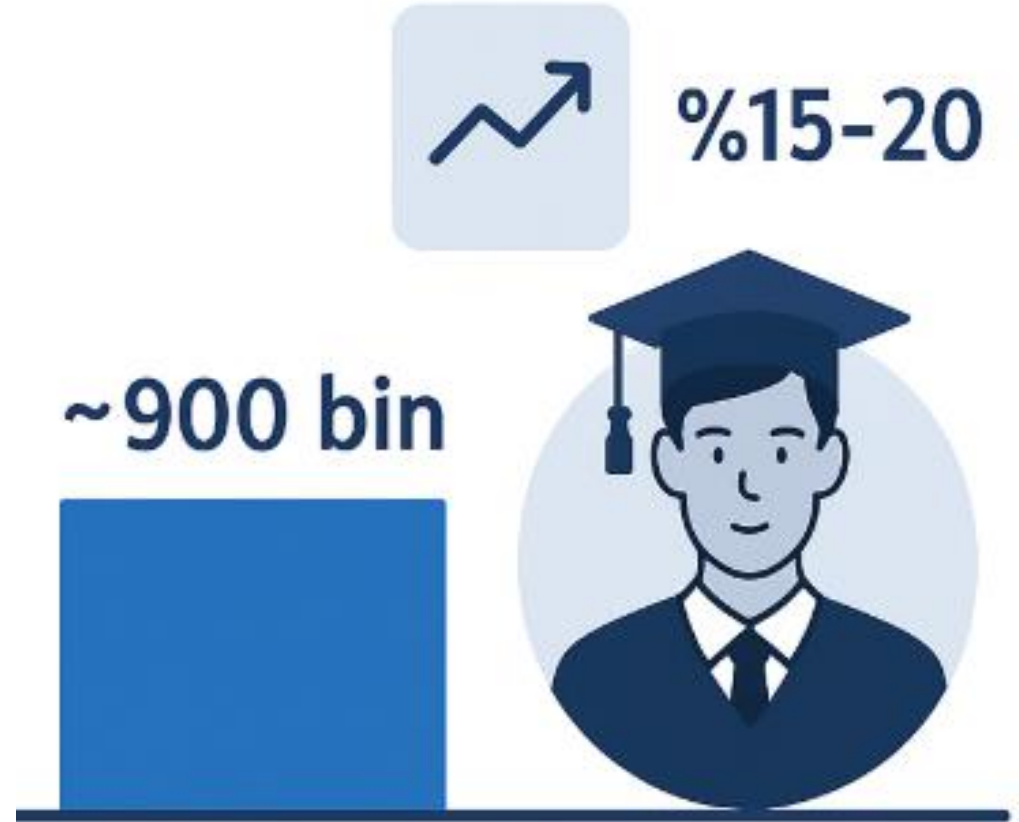
Giriş

- Z Kuşağı (1995–2010), eğitim ve iş yaşamında giderek daha fazla yer edinmektedir.
- OECD'ye göre yakın gelecekte dünya nüfusunun %30'u, iş gücünün %27'si Z kuşağından oluşacaktır.
- TÜİK verileri, Türkiye nüfusunun %39'unun Z kuşağı olduğunu göstermektedir.
- Bu genç nüfus, iş dünyası ve üniversitelerde dönüşümün temel aktörüdür.



Giriş

- Türkiye’de 7 milyon üniversite öğrencisi bulunmakta, her yıl ~900 bin mezun iş gücüne katılmaktadır.
- Genç mezunlar iş ararken ciddi zorluklarla karşılaşmakta; genç işsizlik %15-20 seviyesindedir.
- Bu rekabetçi ortamda Z kuşağının kariyer anlayışını doğru anlamak büyük önem taşır.



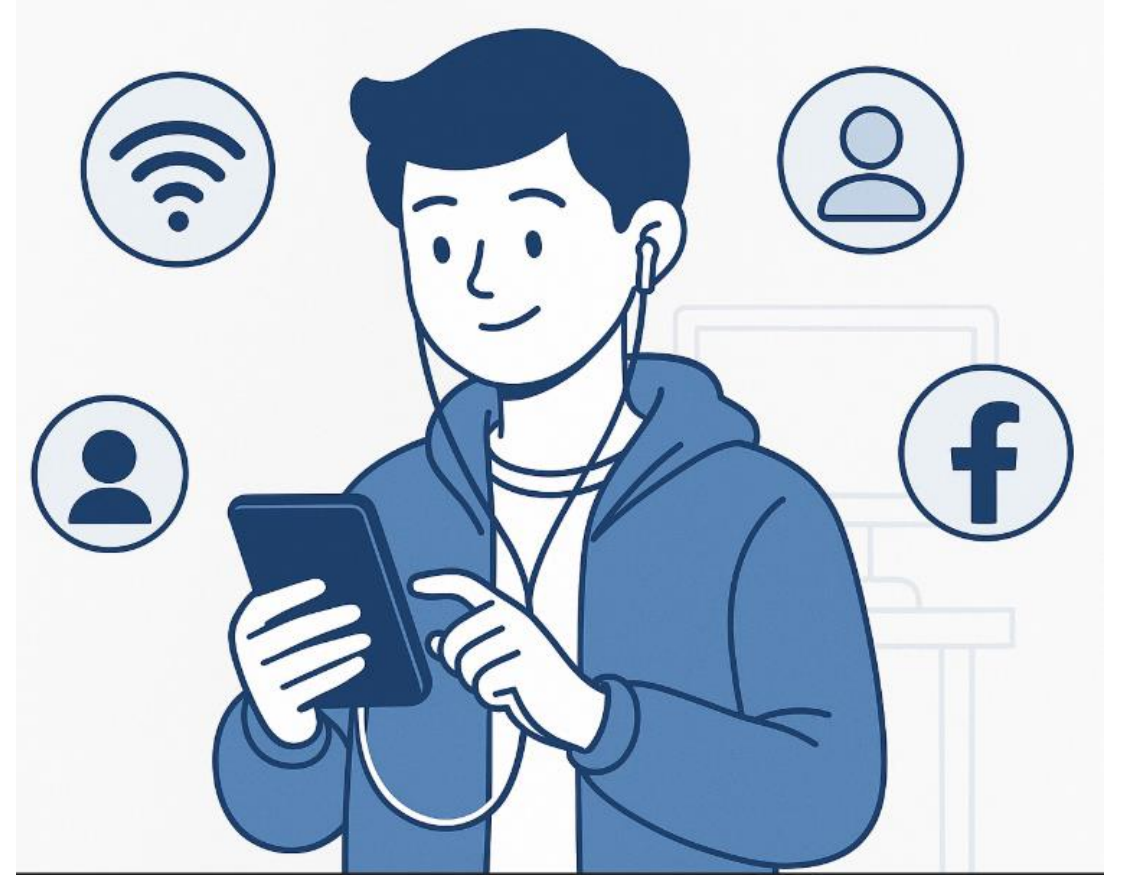
Giriş

- Bu sunumda, Z kuşağının özellikleri, değerleri, iş yaşamı beklentileri ve ihtiyaçları ele alınacaktır.
- Kariyer planlaması ve başarı stratejileri üzerinde durulacaktır.
- Etkin ders çalışma ve mesleki gelişim yolları tartışılacak, öneriler sunulacaktır.
- Sunum sonunda genel değerlendirme ve kaynaklar paylaşılacaktır.



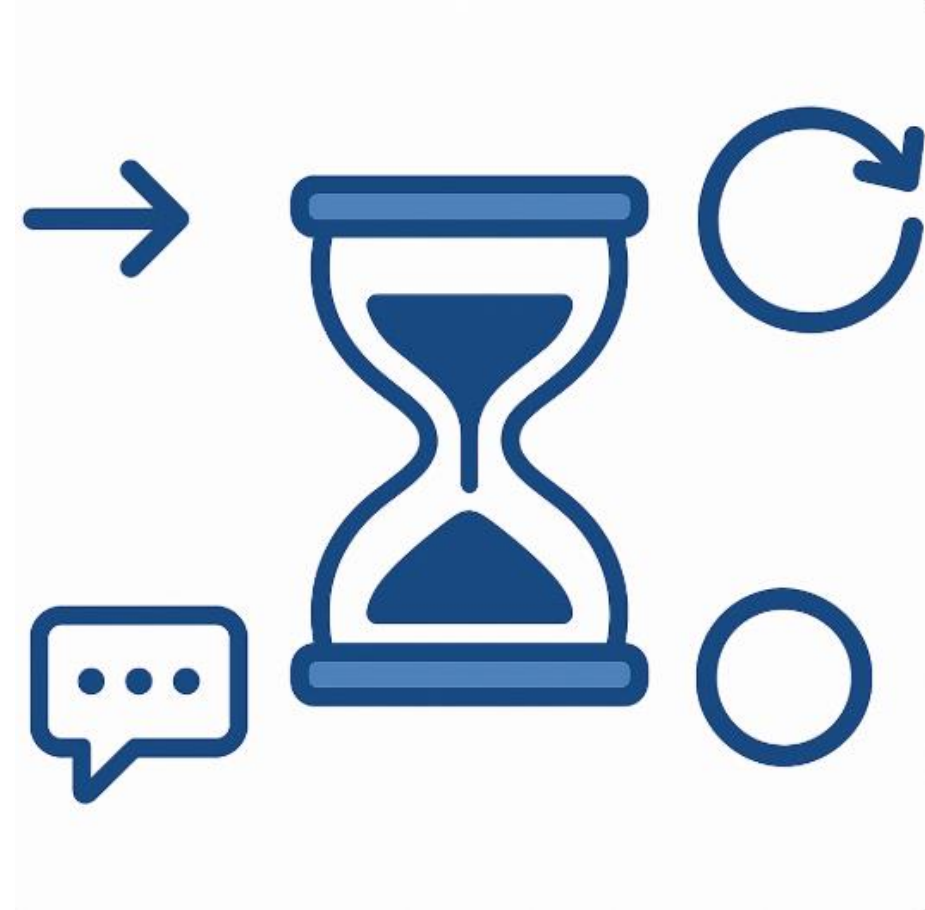
Z Kuşağının Genel Özellikleri

- Dijital dünyaya doğan Z kuşağı, teknolojiyle iç içe büyümüştür.
- Sosyal medya, mobil cihazlar ve hızlı internet bu kuşağın vazgeçilmezidir.
- İletişimde çevrimiçi araçları yüz yüze görüşmeye tercih ederler.
- Avrupa'da Z kuşağının %98'inin akıllı telefonu vardır; çoğu günün 4+ saatini internette geçirir.



Z Kuşağının Genel Özellikleri

- Z kuşağı, bilgiye ve sonuca hızla ulaşmaya alışkındır.
- Anlık geri bildirim beklentisi yüksektir.
- Zaman değil, sonuç odaklı çalışmayı tercih ederler.
- Esnek saatler ve özgür çalışma ortamı onlar için daha değerlidir.
- Hız, esneklik ve etkileşim Z kuşağı için vazgeçilmezdir.



Z Kuşağının Genel Özellikleri

- Sürekli öğrenme ve gelişim de, Z kuşağı için vazgeçilmezdir.
- Sadece görev değil, aynı zamanda kendine yatırım yapmak isterler.
- Tekdüze işlerden sıkılır, yaratıcı ve anlamlı projelerde yer almayı tercih ederler.
- Eğlenerek öğrenmek ve problem çözmek motivasyonlarını artırır.



Z Kuşağının Genel Özellikleri

- Özgürlüğe, bireyselliğe ve esnek ortamlara önem verirler.
- Çevre, eşitlik ve sosyal sorumluluk gibi değerlere duyarlıdırlar.
- Yaptıkları işin topluma da fayda sağlamasını isterler.
- Etik ve anlam odaklı kurumlar Z kuşağını daha çok çeker.



Z Kuşağının Genel Özellikleri

- Z kuşağı uzun süre tek bir şirkette kalmaya daha az eğilimlidir.
- Hızlı değişim, yenilik arayışı ve esneklik ihtiyacı kurumsal bağlılığı azaltabilir.
- Hiyerarşik yapılara sabırsız yaklaşabilir, farklı sektörlere geçiş yapmaya açıktırlar.
- İşverenlerin beklentilere uyum sağlaması, genç yetenekleri elde tutmak için kritiktir.
- Z kuşağı iş yaşamında dönüşümün öncüsüdür.



İş ve Kariyer Anlayışındaki İhtiyaçlar

- Kendilerini ifade edebilecekleri kapsayıcı ve esnek ortamlara ihtiyaç duyarlar.
- Yatay iletişim ve farklılıklara saygı, kurumsal kültürde onlar için önemlidir.
- Katı yönetimden çok, mentorluk sunan liderlik tarzını tercih ederler.
- Gelişim ve öğrenme fırsatları, maaş kadar değerlidir.



İş ve Kariyer Anlayışındaki İhtiyaçlar

- Z kuşağı sosyal yaşamından ödün vermeden çalışmak ister.
- Esnek saatler, uzaktan çalışma ve özgür zaman planı onlar için önemlidir.
- Başarılarının fark edilmesi ve düzenli geri bildirim motivasyonlarını artırır.
- Koçluk yaklaşımıyla iletişim kuran yöneticilerle çalışmayı tercih ederler.



İş ve Kariyer Anlayışındaki İhtiyaçlar

- Öte yandan, Z kuşağının iş ve kariyer yolculuğunda karşılaştığı bazı engeller ve endişeler de onların ihtiyaçlarını şekillendiriyor. Günümüz gençleri belirsiz bir ekonomik ortamda ve yoğun rekabet koşullarında kariyer planı yapmaya çalışıyor. Yapılan araştırmalar Z kuşağının kaygı duyduğu başlıca konuları şu şekilde özetlemektedir:



İş ve Kariyer Anlayışındaki İhtiyaçlar

- Deneyim Eksikliği: Z kuşağının %83'ü iş başvurularında “deneyim eksikliği”ni en büyük engel olarak görüyor. “İş için deneyim, deneyim için iş” paradoksu gençlerin önündeki en büyük sorun.
- Fırsat Eşitsizliği: Öğrencilerin %65'i kaliteli stajlara erişemiyor.
- Gelecek Kaygısı: %72'si mezuniyet sonrası kariyeri hakkında endişeli.
- Beceri Uçurumu: İşverenlere göre %59'u iş dünyasının beklediği yetkinliklere sahip değil.
- Rehberlik, beceri geliştirme ve fırsat eşitliği en önemli ihtiyaçlar arasında.



İş ve Kariyer Anlayışındaki İhtiyaçlar



- Uygulamalı deneyim, esnek/dengeli çalışma koşulları ve anlamlı işler temel ihtiyaçlarıdır.
- Sürekli öğrenme fırsatları onlar için en az maaş kadar önemlidir.
- Eğitim kurumları ve işverenlerin bu beklentilere uygun programlar sunması beklenmektedir.
- Z kuşağı, fırsat verildiğinde iş dünyasında dönüşüm yaratabilecek potansiyele sahiptir.

Başarı için Kariyer Planı Nasıl Yapılmalı?



- Z kuşağının çoğu, uzun vadeli planlar yapmaktan kaçınıyor.
- Sürekli kriz ortamı, belirsizlik ve gelecek kaygısı plan yapma isteğini azaltıyor.
- “Nasıl olsa koşullar değişiyor” düşüncesi, planlama kavramına mesafeli yaklaşımlarına neden oluyor.
 - 1995-2010 arası doğumlu gençlerle yapılan mülakatlarda, genellikle uzun vadeli hedefler yerine çok kısa vadeli hedeflere odaklandıkları, hatta bazılarının geleceğe dair plan yapmayı tamamen erteledikleri görülmüştür.

Başarı için Kariyer Planı Nasıl Yapılmalı?



- Belirsizlik geçici olabilir, planlı olan gençler avantaj yakalayabilir.
- Z kuşağı, geleceğin iş dünyasında kritik bir rol oynayacak.
- Net hedefler koyan bir kariyer planı, yön bulmada ve fırsatları değerlendirmede etkilidir.
- Peki, bu plan nasıl yapılmalı?

Başarı için Kariyer Planı Nasıl Yapılmalı?

- Aşağıda, kariyer uzmanlarının önerileri doğrultusunda adım adım bir planlama yaklaşımı sunulmuştur:
 1. **Hedeflerin Belirlenmesi:** Kariyer planlamasının ilk adımı, bireyin ulaşmak istediği hedefleri tanımlamasıdır. Bu hedef, belirli bir pozisyona gelmek, belli bir sektörde uzmanlaşmak veya bir alanda kendi işini kurmak gibi somut bir amaç olabilir. Hedefler ne kadar net olursa, o doğrultuda atılacak adımlar da o kadar belirgin hale gelecektir.
 2. **Değerler ve İlgili Alanlarının Tespiti:** Kişi, kariyerinde ilerlerken kendi değerlerini ve ilgi duyduğu alanları göz önünde bulundurmalıdır. Çünkü kariyer sadece maddi kazanç değil, aynı zamanda kişisel tatmin ve yaşam amacı da sağlamalıdır. Örneğin, topluma fayda sağlama değeri yüksek olan biri için sosyal sorumluluk projeleri içeren bir kariyer yolu daha anlamlı olacaktır.

Başarı için Kariyer Planı Nasıl Yapılmalı?

3. **Güçlü ve Zayıf Yön Analizi:** Bireyin kendini tanıması, etkili bir kariyer planının vazgeçilmez parçasıdır. Kendi güçlü yönlerini (örneğin liderlik, yaratıcılık, teknik beceriler) ve gelişime açık yönlerini (örneğin zaman yönetimi, yabancı dil, belirli bir yazılım bilgisi) objektif bir şekilde değerlendirmesi gerekir. Bu sayede hangi alanlarda kendini geliştirmesi gerektiğini saptayabilir.
4. **Eğitim ve Becerilerin Geliştirilmesi:** Belirlenen hedeflere ulaşmak için gerekli olan eğitimleri ve becerileri tespit etmek, ardından bunları edinmek için adımlar atmak önemlidir. Üniversite eğitiminin yanı sıra, ihtiyaç duyulan alanlarda sertifika programlarına katılmak, kurslar ve atölyeler almak, yüksek lisans veya benzeri ileri eğitim imkanlarını değerlendirmek bu adımın parçasıdır. Özellikle hızla değişen bir iş dünyasında, yaşam boyu öğrenme anlayışıyla hareket etmek ve sürekli kendini güncel tutmak başarıyı getirecektir.

Başarı için Kariyer Planı Nasıl Yapılmalı?

5. **Ağ Oluşturma (Networking):** İş hayatında başarılı bir kariyer için sosyal sermaye büyük rol oynar. Bu nedenle alanınızla ilgili profesyonel ağlar kurmak, sektördeki etkinliklere katılmak, mentorluk ilişkileri geliştirmek faydalı olacaktır. Örneğin, LinkedIn gibi profesyonel platformlarda aktif olmak, üniversitedeki kariyer etkinliklerine katılmak, staj ve proje deneyimleriyle bağlantılar kurmak ileride karşınıza çıkabilecek fırsatların kapısını açabilir.
6. **Kısa, Orta ve Uzun Vadeli Planlar:** Kariyer hedeflerini zaman ufkuna yayarak planlamak, daha sürdürülebilir bir yol haritası sunar. Kısa vadede (önümüzdeki 1-2 yıl içinde) ulaşılabilecek hedefler (örneğin belirli bir stajı tamamlamak veya belirli bir sertifikayı almak), orta vadede (3-5 yıl içinde) erişilmek istenen konum veya uzmanlık düzeyi ve uzun vadede (5 yıl ve üzeri) ulaşılmak istenen nihai nokta (örneğin yönetici pozisyonu, akademik kariyer veya kendi şirketini kurma) somut olarak tanımlanmalıdır. Bu sayede kişi, küçük adımlarla ilerlerken büyük resimde nereye gitmek istediğini unutmamış olur.

Başarı için Kariyer Planı Nasıl Yapılmalı?

- 5. Değişen Koşullara Uyum ve Esneklik:** Plan yapmış olmak, onun katı bir şekilde izleneceği anlamına gelmez. Özellikle Z kuşağının karşılaşılabileceği hızlı değişimler göz önüne alındığında, esnek bir plan yapmak ve gerektiğinde revizyonlar yapabilmek kritik önem taşır. Yeni fırsatlar, beklenmedik engeller veya ilgi alanlarındaki değişimler, planın güncellenmesini gerektirebilir. Bu nedenle belirli aralıklarla kariyer planını gözden geçirmek ve değişen koşullara uyarlamak gerekir.

Başarı için Kariyer Planı Nasıl Yapılmalı?

- Yukarıdaki adımlar çerçevesinde oluşturulan bir kariyer planı, Z kuşağı gençlerinin hedeflerine sistematik ve kararlı adımlarla ilerlemesini sağlayacaktır.
 - Örneğin, kısa vadede bir yaz stajı hedefi koyan bir öğrenci, bunu başardığında hem CV'sini güçlendirecek hem de özgüven kazanacaktır.
 - Orta vadede ilk işinde belirli bir uzmanlık kazanma hedefi, onu o alanda kurslara katılmaya teşvik edecektir.
 - Böylelikle, uzun vadeli daha büyük hedeflere (yönetici olma, kendi girişimini başlatma vb.) giden yolda birikimli bir ilerleme mümkün olacaktır.
- Sonuç olarak, Z kuşağı için kariyer planlaması belirsiz geleceğe karşı bir önlem değil, aksine kendi geleceğini şekillendirmek için proaktif bir araçtır.
- Planlı hareket eden, kendine yatırım yapan ve fırsatları değerlendiren gençler, iş dünyasında öne çıkacak ve başarılı bir kariyer inşa edebileceklerdir.

Ders Çalışma Yöntemleri ve Mesleki Öğrenme Yolları



- Z kuşağı öğrencilerinin öğrenme biçimleri, önceki nesillere kıyasla daha interaktif ve teknoloji destekli bir yaklaşımı gerektirir.
- Bu kuşak, bilgiye hızla ulaşmaya alışık olduğundan klasik tek yönlü ders anlatımı onları cezbetmekte yetersiz kalabilir.
- Sadece teorik anlatımın olduğu derslerde dikkatlerini uzun süre toplamakta zorlanabilirler; bunun yerine aktif öğrenme yöntemlerine ilgi duyarlar.
 - Örneğin, proje tabanlı öğrenme, grup çalışmaları, tartışma ve uygulamalı laboratuvar çalışmaları Z kuşağı öğrencilerinin derse katılımını artıran yöntemlerdir. Bir üniversitede yapılan bir çalışmada da bu neslin, öğrenme sürecine bizzat katkıda bulunma ve etkileşimli bir ortamın enerjisiyle beslenme isteğinin yüksek olduğu vurgulanmıştır. Yani gençler yalnızca bilgiyi pasif şekilde dinlemek değil, sürece dahil olup keşfederek öğrenmek istemektedir.

Ders Çalışma Yöntemleri ve Mesleki Öğrenme Yolları

- Etkili ders çalışma yöntemleri bakımından, Z kuşağı öğrencilerine geleneksel yöntemlerden farklı stratejiler önerilebilir.
- Öncelikle, dijital kaynakları verimli kullanmak önemli bir avantajdır.
- Online eğitim platformları, video dersler, etkileşimli simülasyonlar bu kuşağın öğrenme deneyimini zenginleştirir.
 - Örneğin, bir endüstri mühendisliği öğrencisi zorlandığı bir istatistik konusunu, belirli platformlardan videolar izleyerek pekiştirebilir.
 - Ancak dijital dünyanın dikkat dağıtıcı yönleri de bulunduğundan, odaklanma teknikleri uygulamak gerekir.
- Pomodoro (zamana bölerek çalışma) tekniği, dikkat süresini verimli kullanmak için uygun olabilir.
- Ayrıca ders çalışırken telefon bildirimlerini kapatma, çalışma ortamını sadeleştirme gibi önlemlerle konsantrasyon korunmalıdır.
- Kısa ve düzenli molalar vererek zihnin dinlenmesini sağlamak da uzun süreli verimli çalışma açısından tavsiye edilir.

Ders Çalışma Yöntemleri ve Mesleki Öğrenme Yolları

- Z kuşağı, işbirlikçi öğrenme yaklaşımlarına yatkındır.
- Akranlarıyla bilgi paylaşımı yapmaktan ve birlikte öğrenmekten keyif alır.
- Bu nedenle çalışma grupları oluşturmak, birlikte problemler çözmek hem motivasyonu artırır hem de konuları farklı bakış açılarıyla anlamayı sağlar.
 - Örneğin, endüstri mühendisliği öğrencileri zorlu bir optimizasyon problemini takım halinde ele alarak, tartışarak daha yaratıcı çözümler üretebilir.
- Ayrıca üniversite bünyesindeki öğrenci kulüpleri ve proje ekipleri, ders dışında pratik deneyim kazandıran önemli öğrenme yollarıdır.
- Bir mühendislik topluluğunda gerçek bir proje üzerinde çalışmak, hem teknik becerileri geliştirir hem de takım çalışması, liderlik gibi yetkinlikler kazandırır.

Ders Çalışma Yöntemleri ve Mesleki Öğrenme Yolları

- Mesleki öğrenme yolları açısından da Z kuşağı için günümüzde pek çok fırsat bulunmaktadır.
- Üniversite eğitiminin yanı sıra, sektörel deneyim kazanmak için stajlar ve yarı zamanlı işler oldukça değerlidir.
- Özellikle bu kuşağın sıkça dile getirdiği deneyim eksikliği sorununu aşmak için, daha öğrencilik yıllarında iş dünyasıyla tanışmaları faydalı olur.
- Klasik yaz stajlarına ek olarak, son dönemde yaygınlaşan dijital staj ve uzaktan proje imkanları bu ihtiyacı karşılamada önemli bir araç haline gelmiştir.
- Coğrafi olarak büyük şehirlerden uzakta okuyan bir öğrenci bile, internet üzerinden İstanbul'daki bir şirketin projesine katkı sunarak staj deneyimi yaşayabilmektedir.
 - Örneğin, dijital platformlar üzerinden Enerji sektörüyle ilgili bir projede görev alan bir öğrenci, hem sektörel tecrübe edinmekte hem de network ağını genişletmektedir. Bu sayede fırsat eşitsizliği kısmen azalmakta, her yerden yetenekli gençler büyük şirketlerin gerçek projelerine katılabilmektedir.

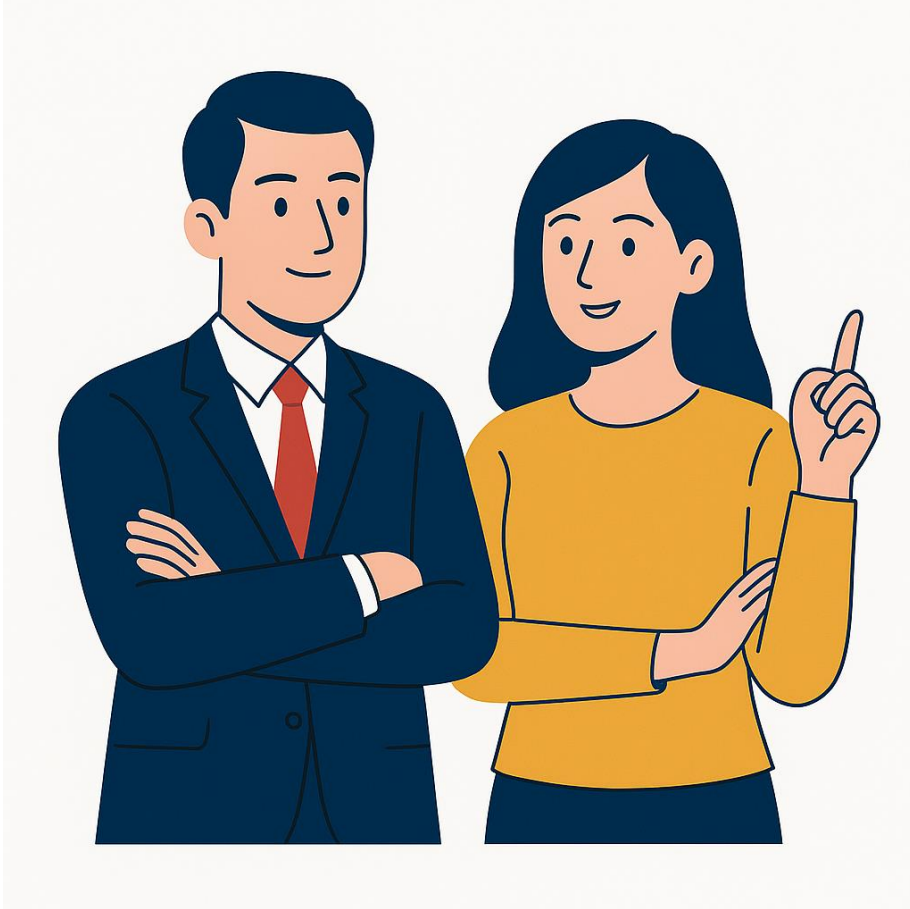
Ders Çalışma Yöntemleri ve Mesleki Öğrenme Yolları

- Ayrıca mentorluk programları ve online kurslar Z kuşağı için vazgeçilmez mesleki öğrenme araçlarıdır.
- Birçok üniversite ve şirket, öğrencileri deneyimli profesyonellerle buluşturan mentorluk platformları kurmaktadır.
- Mentor desteği alan öğrenciler, sektörü yakından tanıma ve kendi gelişim alanlarını keşfetme fırsatı bulurlar.
- Öte yandan, yapay zekâ, veri analitiği, proje yönetimi gibi güncel ve talep gören beceriler konusunda online sertifika programlarına katılmak, mezun olmadan önce CV'yi güçlendiren adımlardandır.
- LinkedIn Learning, Coursera, Udemy gibi platformlar aracılığıyla Z kuşağı üyeleri istedikleri her konuda dünya çapındaki uzmanlardan ders alabilmektedir. Bu esneklik, onların kendini sürekli güncelleme ihtiyacını karşılamada etkilidir.

Ders Çalışma Yöntemleri ve Mesleki Öğrenme Yolları

- Özetle, Z kuşağı öğrencileri için ders çalışmak ve mesleki öğrenim, üniversite sıraları ile sınırlı bir faaliyet olmaktan çıkmıştır.
- Kendi kendine öğrenmeyi bilen, dijital araçları kullanan, merak eden ve girişken gençler, sadece ders kitaplarına bağlı kalmayıp her an her yerde öğrenebilmektedir.
- Bu da onların kariyer yolculuğunda güçlü bir donanımla ilerlemesini sağlamaktadır.
- Öğrencilik yıllarını verimli bir şekilde değerlendiren, hem akademik başarısını hem de pratik becerilerini geliştiren Z kuşağı mensupları, iş hayatına atıldıklarında rakiplerine karşı önemli bir avantaj elde edeceklerdir.

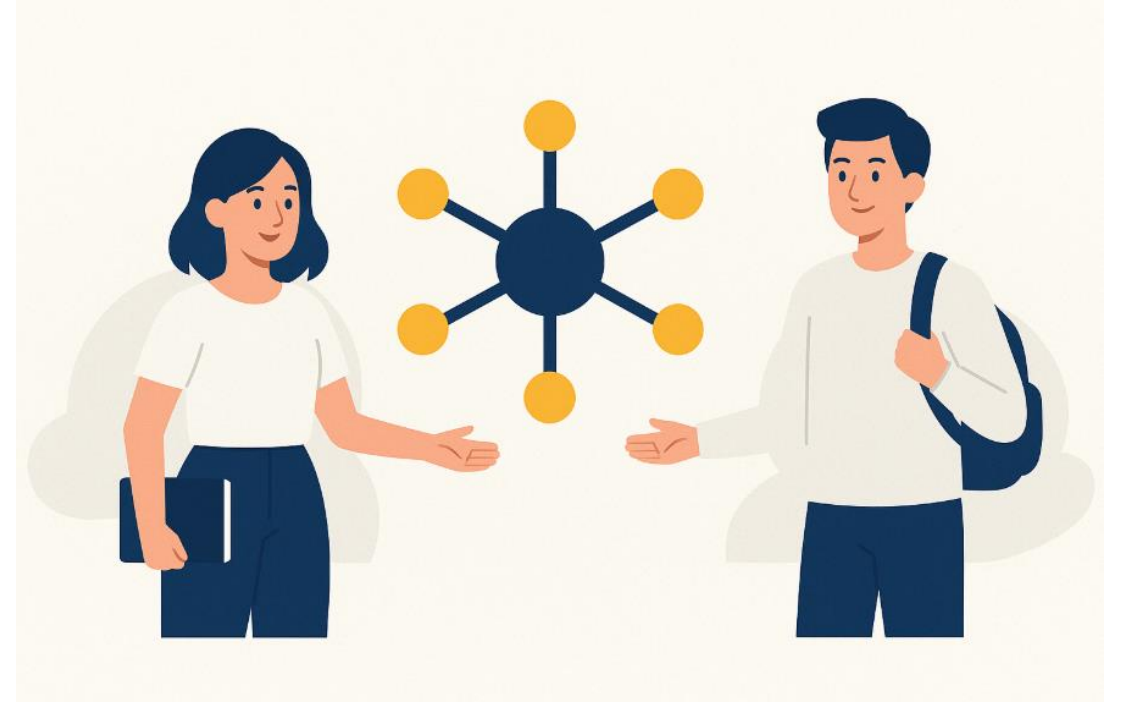
Sonuç



- Z kuşağı, dijital becerileri güçlü, hızlı öğrenen ve değer odaklı bireylerden oluşur.
- İş dünyasında esneklik, gelişim ve anlam arayışındadırlar.
- Geleneksel yapılardan çok, yenilikçi ve kapsayıcı sistemleri tercih ederler.
- Bu kuşağı anlamak, eğitimciler ve işverenler için stratejik bir zorunluluktur.

Sonuç

- Deneyim eksikliği, belirsizlik ve beceri uyumsuzluğu doğru stratejilerle aşılabılır.
- Hedef belirleyen ve kendini geliştiren gençler başarılı kariyerler kurabilir.
- Eğitim kurumları ve işverenler, bu kuşağın ihtiyaçlarına duyarlı olmalıdır.
- Esnek modeller ve mentorluk destekleri Z kuşağının potansiyelini artırır.



Sonuç



- Bilgi birikimini uygulamalı deneyimle desteklemek mezuniyet sonrası geçişi kolaylaştırır.
- Staj, proje, kulüp ve laboratuvar deneyimleri kariyer yönünü erkenden şekillendirir.
- Z kuşağı iş yaşamına yenilik, yaratıcılık ve toplumsal duyarlılıkla katkı sunacaktır.
- Bu enerjiyi yönlendirmek, ülkemiz ve dünya için değerli bir fırsattır.

Sonuç

- Sonuç olarak, Z kuşağının iş ve kariyer anlayışını anlamak ve onlara uygun rehberlik sunmak, sürdürülebilir bir ekonomik ve sosyal kalkınma için anahtar noktalardan biridir.
- Bu genç nesil, uygun koşullar ve destek ile yenilikçi fikirlerini gerçeğe dönüştürebilecek, sadece kendi kariyerlerinde değil, toplum genelinde de pozitif etkiler yaratabilecektir.
- **Z kuşağını anlamak, geleceği anlamaktır** denilebilir. Bu geleceği inşa ederken, onların güçlü yönlerini teşvik etmek ve zorluklar karşısında yol gösterici olmak hepimizin sorumluluğudur.

Z Kuşağına Öğütler

- **Kendini Tanı:** İlgi alanlarını, güçlü yönlerini ve değerlerini belirle. Bu farkındalık kariyer yolunda doğru seçimler yapmana yardımcı olur.
- **Kariyer Hedefleri Belirle:** Kısa ve uzun vadeli hedefler oluştur. Bununla birlikte, değişen koşullara uyum sağlamak için esnek olmayı unutma.
- **Zamanını İyi Yönet:** Zamanını akıllıca planla ve önceliklerini belirle. Böylece hem akademik hem de kişisel hedeflerine daha verimli bir şekilde ulaşırsın.
- **Üniversite Fırsatlarını Değerlendir:** Üniversite yıllarını aktif geçir. Kulüpler, seminerler ve gönüllü projeler gibi kampüs fırsatları ufkunu genişletir ve kariyer yolculuğunda sana önemli avantajlar sağlar.

Z Kuşağına Öğütler

- **Sürekli Öğren:** Kurslar, seminerler ve kitaplar aracılığıyla kendini geliştirmeyi sürdür. Yeni beceriler edinmek seni bir adım öne geçirir.
- **Yenilikçi Ol:** Yaratıcı ve eleştirel düşünme becerilerini geliştir. Farklı bakış açılarından problemleri ele almak, sıra dışı çözümler üretmeni sağlar.
- **İletişim ve İşbirliği Becerilerini Geliştir:** İletişim kurma, dinleme ve takım çalışması becerilerini güçlendir. Bu yetkinlikler iş ortamında başarının anahtarıdır.
- **Dijital Becerilerini Geliştir:** Alanındaki yeni teknolojileri ve dijital trendleri takip et. Böylece iş hayatında dijital araçları etkin kullanabilirsin.

Z Kuşağına Öğütler

- **Dijital Kimliğini Yönet:** Sosyal medyayı ve çevrimiçi platformları bilinçli kullan. Dijital ayak izinin farkında ol ve kendine pozitif bir kişisel marka oluştur.
- **Ağını Genişlet:** Mentörler ve sektördeki profesyoneller ile ilişkiler kur. Güçlü bir iletişim ağı yeni fırsatlar getirir.
- **İnisiyatif Al:** Proaktif ol ve sorumluluk üstlen. Stajlar veya projelerde yer alarak gerçek dünya deneyimi kazan.
- **Değişime Uyum Sağla:** Yeni durumlara hızlıca uyum sağlamayı öğren ve geri bildirimlere açık ol. Unutma, teknoloji ve iş dünyası hızla değişiyor.

Z Kuşağına Öğütler

- **İş-Yaşam Dengesi Kur:** Kariyer hedeflerin için çalışırken sağlığını, sosyal hayatını ve hobilerini ihmal etme. Tükenmişlikten kaçınmak için denge önemlidir.
- **Değerlerine Bağlı Kal:** Kariyer seçimlerinde kendi değerlerini ve topluma katkı amacını göz önünde bulundur. Anlamlı ve etik bir yol izlemek tatmin sağlar.
- **Dayanıklı Ol:** Başarısızlıklarla karşılaştığında pes etme. Hatalarından ders alarak yoluna devam et ve zorluklar karşısında pozitif kal.

Referanslar

- Boyunkısa, M., Karagül, E., & Işıker, E. (2024). Z Kuşağının Kariyer Beklentileri. Kadim Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 183-208.
- Önder, N. (2021). “İş”te Z Kuşağı! Marketing Türkiye. (1 Ekim 2021).
- Tezgahçılar Blog (2022). Z Kuşağında Çalışan Bağlılığını Sağlayacak Harika Eğitimler ve Etkinlikler! (Ekim 2022).
- LinkedIn (Üretken Akademi) (2025). Z Kuşağının Kariyer Endişeleri ve Dijital Çözümler.
- TÜİK (2025). İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni, Şubat 2025 – 15-24 yaş işsizlik oranı verileri.
- Yükseköğretim Kurulu (2023). Yükseköğretimde Yeni İstatistikler (2022-2023) – Basın Bilgilendirme.
- Ekonomim – Dr. Hakan Okay (2023). Z Kuşağı kariyer planı yapıyor mu? (04 Aralık 2023).
- IE University (2025). Decoding Gen Z: The Workforce of the Future (17 Mart 2025).
- Selçuk, A. G. (2020). Z Kuşağı Nasıl Öğreniyor?, İstanbul Gelişim Üniversitesi Eğitim Destek Koordinatörlüğü Sunumu.



**DİNLEDİĞİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜRLER 😊**

Endüstri Mühendisliği Bölüm Başkanlığı



Endüstri Mühendisliği Bölüm Başkanlığı