T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

21.YÜZYIL BECERİLERİNİN Z KUŞAĞI ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER PLANLAMASINA VE TEKNOLOJİ YÖNELİMLERİNE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Başak Altun
200015673

İstanbul, Ocak 2021

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

21.YÜZYIL BECERİLERİNİN Z KUŞAĞI ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER PLANLAMASINA VE TEKNOLOJİ YÖNELİMLERİNE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Başak Altun
200015673
ORCID ID: 0000-0002-3892-4132

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Arslan
ORCID ID: 0000-0003-0046-8132

İstanbul, Ocak 2021

T.C. İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İnsan Kaynakları Yöneticiliği Yüksek Lisans programı öğrencisi……..**Başak Altun**…….**21.Yüzyıl Becerilerinin Z Kuşağı Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasına ve Teknoloji Yönelimlerine Etkisi**… başlıklı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulu 02.02.2021 tarih ve 2021-518/19 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.23.02.2021

UNVANI, ADI SOYADI

TEZ DANIŞMANI : Dr. Öğr.Üyesi Hüseyin ARSLAN

JÜRİ ÜYESİ : Prof.Dr. Yusuf Balcı

JÜRİ ÜYESİ : Dr. Öğr.Üyesi Mehmet Saim Aşçı

(*) Yüksek lisans tez savunma jürileri en az biri kurum dışından olmak üzere danışman dahil en az üç öğretim üyesinden oluşur. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda eş danışman jüri üyesi olamaz. Eş tez danışmanının jüri üyesi olması durumunda asıl jüri beş üyeden oluşur.

TELİF HAKLARI

Bu yüksek lisans tezinin tüm telif hakları Başak Altun'a aittir. "Yeniden ifadelendirme" veya belli bir bölümden "özet çıkarma" şeklinde de olsa tezden kaynak belirtmeksizin ve sayfa numarası göstermeksizin alıntı yapılamaz. Aynen yapılan metin alıntıları, "tırnak işareti" veya "girintili yazım" biçimi kullanılmaksızın gösterilemez. Aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsü aşılamaz. Kendi çalışmasına almak isteyen kullanıcılar kaynak göstermek şartıyla alabilirler.

ETİK KURALLARA UYGUNLUK

Yüksek lisans tezimde, “yeniden ifadelendirme” şeklinde yaptığım paragraf alıntıları ile belli bir bölümden veya sayfalardan “özet çıkarma” şeklinde gerçekleştirdiğim yararlanmalar için orijinal kaynağın künye bilgilerini ve yararlandığım sayfa numaralarını gösterdiğimi, 40 kelimeye kadar aynen yaptığım metin alıntılarında, “tırnak işareti” kullandığımı, daha uzun aynen alıntıları “girintili biçim” ile yazarak farklılaştırdığımı, aynen alıntıların “künye bilgilerini” ve “sayfa numaralarını” açık bir şekilde belli ettiğimi, aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsünü aşmadığımı, başkalarına ait görüş ve fikirleri kendi görüşüm imiş gibi göstermediğimi, kaynakça listesinde yer alan başvuru eserleri ile metin içindeki dipnot veya parantez not bilgilerinin örtüştüğünü, yararlandığım; ölçek, şekil ve tablolardan izin alınması gerekenler için izin aldığımı, başkalarına ait şekil ve tablolardan izin alma imkânı bulamadıklarımda onların üzerinde önemli ölçüde değişiklik yaparak farklılaştırdığımı ve bibliyografik künye bilgilerini verdiğimi, kullandığım anket formları ve araştırmanın uygulama biçimi için üniversite Etik Kurulu’ndan gerekli onayı aldığımı beyan ederim.

ÖZ

Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi ile beraber işletmeler açısından iş yapış biçimleri değişmeye başlamıştır. Bir taraftan mevcut personelin hızlı değişen teknolojik gelişmelere adapte olması için gerekli imkânlar sağlanmaya çalışılmakta, diğer taraftan çalışma hayatına yeni girmeye başlayan ve literatürde Z kuşağı olarak tanımlanan genç kuşak tanınmaya çalışılmaktadır İşletmelerin insan kaynağını doğru yönetmeleri için kuşak olarak tabir edilen belirli yaş aralığındaki çalışanlarının işlere bakış açısı ve yeteneklerini bilmeleri önem arz etmektedir. Şirketler için artık istenen çalışan profili; teknolojik gelişmeleri hızlı kavrayan, değişen süreçlere hızlı adapte olabilen ve değişimin parçası olabilen çalışanlardır.

Bu çalışmada 21.Yüzyıl becerilerinin 2000 yılı sonrası doğumlu olan ve literatürde Z kuşağı olarak tanımlanan üniversite öğrencilerinin teknolojik yönelimleri ve kariyer planlamaların üzerindeki etkisini araştırmaktadır

Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesinde lisans ve ön lisans eğitimine devam eden 246 öğrencinin katılımı ile anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verileri SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir.

21.Yüzyıl becerilerinin 2000 yılı sonrası doğumlu üniversite öğrencilerinin teknolojik yönelimleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Demografik değişkenler üzerinde yapılan analiz neticesinde erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla teknolojiye eğilimlerinin daha yüksek olduğu ve erkek katılımcıların teknolojik olumsuzluğa daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Ebeveyn eğitim düzeyine göre yapılan analizde ise, annesi lise ve altı mezunu olan katılımcıların, annesi ön lisans/lisans mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim gösterdiği tespit edilmiştir. Babası lise ve altı mezunu olan katılımcıların, babası lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim gösterdiği gözlenmiştir.

Anahtar kavramlar*:* 21.Yüzyıl Becerileri, Z Kuşağı, Teknolojik Yönelim, Kariyer Planlanması

ABSTRACT

Nowadays, with the rapid advancement of technology, the way businesses do the business has begun to change. On the one hand, efforts are made to provide the necessary opportunities for existing personnel to adapt to rapidly changing technological developments. On the other hand, the young generation, which has just started to enter the business life and defined as the Z generation in the literature, is trying to be recognized.In order for businesses to manage their human resources correctly, it is important that employees in a certain age range known as generation know their point of view and skills. The desired employee profiles for companies are employees who grasp technological developments quickly, can adapt quickly to changing processes and can be a part of change.

This study investigates the effect of 21st century skills on the technological orientation and career planning of university students born after 2000 and defined as Generation Z in the literature.

The research was conducted by using a questionnaire technique with the participation of 246 students attending undergraduate and associate degrees at Istanbul Commerce University. Research data were analyzed by using SPSS and AMOS software.

It is clearly seen that 21st century skills have a significant effect on the technological orientation of university students who born after 2000. As a result of the analysis made on demographic variables, it was found that male participants had higher technology tendencies compared to female participants, and also found that male participants were more exposed to technological negativity.

In the analysis made according to the parental education level, it was found that the participants whose mothers were high school graduates and below were more inclined towards technology than those whose mothers were associate / undergraduate degrees. It was observed that the participants whose fathers were high school graduates and below tended to technology more than those whose fathers were graduates.

Keywords: 21st Century Skills, Generation Z, Technological Orientation, Career Planning

İÇİNDEKİLER

Öz i
Abstract ii
İçindekiler iii
Tablolar Listesi v
Şekiller Listesi vi
Kısaltmalar Listesi vii

I. GİRİŞ 1
A. Sorun Tanımlaması 2
B. Amaç ve Önem 2
C. Kapsam ve Kısıtlar 3
D. Bölümlerin Tanımı 3

II. KURAMSAL TEMEL 4
A. Kuşak Kavramı ve Kuşakların Sınıflandırılması 4
1. Kuşak Kavramı ve Tarihsel Süreci 4
2. Kuşak Sınıflandırmaları ve Temel Özelikleri 6
3. Kuşakların Kronolojik Sınıflandırılması 7
B. 21. Yüzyıl Becerileri 14
1. 21. Yüzyıl Becerileri Yaklaşımı 14
2. Türkiye'de 21. Yüzyıl Becerileri Yaklaşımı 18
3. 21. Yüzyıl Becerileri 19
C. Kariyer Planlaması ve TeknolojiK Yönelimi 27
1. Kariyer Kavramı 27
2. Kariyer Boyutları 28
3. Kariyerle İlgili Diğer Kavramlar 29
4. Kariyer Aşamaları 29
5. Kariyer Planlama 31
6. Teknolojik Yönelim 33

III. ARAŞTIRMA YÖNTEM BİLİMİ 37
A. Tasarım, Model ve Hipotezler 37

1. Araştırmanın Tasarımı 37
2. Araştırmanın Modeli 37
3. Araştırmanın Hipotezleri 38
4. Temel Hipotezler 38
5. Alt Hipotezler 40
B. Anakütle, Örneklem, Örnekleme Yöntemi 40
1. Ana Kütle 40
2. Örneklem Büyüklüğü 41
3. Örneklem Birimi ve Örnekleme Yöntemi 41
C. Ölçüm Araçları 41
1. Ölçüm Araçlarının Tanıtımı ve Belirlenmesi 41
2. Ölçüm Araçlarının Uygulanması Süreci 42
3. Değişkenler, Etkileri ve Dereceleme Biçimi 42
D. Ölçüm Uygulanması 43
1. Anket Uygulama Yöntemi 43
2. Yanıtlama Hatalarını Azaltma Yöntemleri 44
3. Katılımcıları Bilgilendirme 44
4. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması 44
IV. ÖN ANALİZLER 45
A. Veri Temizliği 45
B. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 45
1. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğinin Boyutsallığı 46
2. 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeğinin Boyutsallığı 49
3. Veri Analizleri 53
V. BULGULAR 55
A. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular 55
1. Frekans Dağılımları 55
B. Hipotez Testlerine İlişkin 56
VI. SONUÇ VE ÖNERİLER 66
A. Sonuçlar ve Değerlendirme 66
B. Öneriler 68
EKLER 70
ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR 75

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ercenk Hamarat'a göre 19. ve 20.yüzyıl becerileri sınıflandırılması 16

Tablo 2. Farklı Kurum ve Kuruluşlar Tarafından Belirlenen 21. Yüzyıl Becerileri 17

Tablo 3. MEB – Öğrenci beceri ve yeterlilikleri 19

Tablo 4. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....46

Tablo 5. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği DFA Modeli Uyum Kriterlerine Ait Değerler..48

Tablo 6. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısı.....49

Tablo 7. 21.Yüzyıl Becerileri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları 50

Tablo 8. 21.Yüzyıl Becerileri Ölçeğinin DFA Modeli İçin Uyum Kriterlerine Ait Değerler .52

Tablo 9. 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısı 52

Tablo 10. Normallik Sınamasına Ait Sonuçlar 53

Tablo 11. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri 55

Tablo 12. Teknoloji Yönelimleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması 63

Tablo 13. Teknoloji Yönelimleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması 64

Tablo 14. Teknoloji Yönelimleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması 65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma modeli. 38

Şekil 2. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğine Ait Dfa Sonucu 48

Şekil 3 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeğine Ait DFA Sonucu 51

Şekil 4. 21. Yüzyıl Becerileri ile Kariyer Planlamasının Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagramı 57

Şekil 5. Eleştirel Düşünme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagramı 58

Şekil 6 Problem Çözme Düşünme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram 59

Şekil 7. Girişimcilik ve İnovasyon Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram 60

Şekil 8. Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram 61

Şekil 9. Kariyer Bilinci Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram 62

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Ar-Ge: Araştırma ve Geliştirme

ASIA Society: Küresel Eğitim için Asya Toplum Merkezi

ISTE: Eğitimde Teknoloji İçin Uluslararası Toplum

ITEA: Uluslararası Teknoloji Eğitimi Kurulu

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

P21: 21.Yüzyıl Becerileri İçin Ortaklık

SSTL: Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmaları Kurumu

TYÇ: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

WEF: Dünya Ekonomik Forumu

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

I. GİRİŞ

Günümüzde bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve son yıllarda bu hızlı gelişmenin yanında endüstri 4.0 devriminin hızlı bir şekilde iş yapış şekillerini değiştirmesinin sonucunda ülkeler arası ciddi ekonomik rekabet ortamı meydana gelmiştir. Almanya'nın öncülüğünü yaptığı ve 2011 yılında açıkladığı Endüstri 4.0 kavramı hala tartışılırken 2017 yılında Japonya Endüstri 5.0'ı benimseyen felsefesini açıklamıştır. Teknolojinin bu kadar hızlı ilerlediği bir ortamda insanların işlerinde başarılı olmaları için sahip olması gereken becerilerin neler olması gerektiği ve nasıl olmalıdır sorusu doğmuştur

Teknolojinin çok hızlı ilerlemesi ve küresel rekabet ortamında teknolojinin önemli bir rekabet unsuru olmasını sağlamıştır. Bu hızlı ilerlemede çalışanların teknolojik gelişmeleri hızlı takip etmeleri ve hızlı adapte olmaları gerekmektedir. Çalışma hayatında aranan nitelikler değişmeye başlamış. Yeni düzende insanlar hangi becerilere sahip olmalıdır sorusu doğmuş. Bu becerilerin neler olması, nasıl kazandırılması gerektiği konusunda çalışmalar yapan P21 platformu, iş dünyası ve akademisyenler ve bu beceriler konusunda araştırma yapan çeşitli ülkeler olmuştur. Yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin 21.Yüzyıl beklentilerine cevap vermeleri gerekli için gerekli olan beceriler belirlenmiş ve bunlara 21.Yüzyıl becerileri denmiştir. Bu konuda çalışma yapan her kurumun belirlediği beceriler aynı olmasa da genel çerçeve çağın ihtiyaçlarına uygun bireyler yetiştirmektir.

Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi ile beraber işletmeler açısından iş yapış biçimleri de değişmeye başlanmıştır. Bir taraftan mevcut personelin hızlı teknolojik gelişmelere adapte olması için gerekli imkânların sağlamaya çalışmaktadır. Diğer taraftan da çalışma hayatına yeni girmeye başlayan ve literatürde Z kuşağı olarak tanımlanan kuşak tanınmaya çalışılmaktadır. İşletmelerin insan kaynağını doğru yönetmeleri için kuşak olarak tabir edilen belirli yaş aralıklarındaki çalışanlarının işlere bakış açısı ve yeteneklerini bilmeleri gerekmektedir

Yapılan bu çalışma 21.Yüzyıl Becerilerinin Z kuşağı olarak tanımlanan 2000 yılı sonrası üniversite öğrencilerinin teknolojik yönelimleri ve kariyer planlamalarını üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Globalleşen ve teknoloji ile rekabetin önemli bir yere sahip olduğu günümüzde 21. Yüzyıl becerilerine sahip çalışanlar önemli rekabet avantajı sağlamaktadır. 21.Yüzyıl becerilerine sahip çalışanlar teknolojik gelişmelere hızlı adapte olabilen, inovatif düşünebilen üretici girişken teknolojiyi iyi kullanabilen ve ürettiğini piyasaya süren bireylerdir.

A. SORUN TANIMLAMASI

Yapılan bu çalışma kapsamında 21.Yüzyıl becerilerinin Z kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasına ve teknoloji yönelimlerine etkisi analiz edilmeye çalışılmıştır.

Günümüzde hızla gelişen teknoloji ve bilim sayesinde çalışma hayatında iş yapış biçimleri çok daha teknolojik temelli olmuştur. Uluslararası alanda rekabet edebilmek için teknolojik yeniliklere sahip olmak, gelişmeleri takip etmek gereklilik haline gelmiştir. OECD, BM, Dünya Bankası, Dünya Ekonomik forumu gibi kurum ve sektörden kuruluşların önerisi ile belirlenen ve 21.Yüzyıl insanının değişen ve globalleşen dünyada iş ve sosyal hayatta başarılı olmaları için gerekli olan 21.Yüzyıl becerilerinin Z kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarını ve teknoloji yönelimlerini ne ölçüde etkilediğini araştırılmıştır.

B. AMAÇ VE ÖNEM

Araştırmanın amacı 21.Yüzyıl becerilerinin Z kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasına ve teknoloji yönelimlerine etkisi olup olmadığının araştırılmasıdır. Z kuşağı üniversite öğrencilerinin genel kabul görmüş 21.Yüzyıl becerilerinin kariyer planlarını ne ölçüde etkilediği araştırmanın amacını oluşturmaktadır

Bu çalışma İstanbul Ticaret Üniversitesinde okuyan ve Z kuşağı yaş aralığında olan öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. 21. Yüzyıl becerilerinin Z kuşağının kariyer planlamasına ve teknoloji yönelimlerine olumlu etkisi olduğu anlaşılması halinde iş İnsan kaynakları için işe alımda etken olacaktır. Bu becerilerin kazandırılması için okullarda daha fazla çalışma yapılmasına ağırlık verilmesi için ön araştırma olacaktır

C. KAPSAM VE KISITLAR

Araştırmanın kapsamına bakıldığında coğrafi bölge olarak İstanbul ili seçilmiştir. Çalışma alanı konu ve yaş itibari ile üniversitelerde eğitim alan 2000 yılı sonrası doğumlu olan öğrencilerdir. Araştırmanın örnek birimi İstanbul Ticaret Üniversitesi olarak belirlenmiştir ve öğrencilere elektronik anket uygulanmıştır. 41 soru 5'li Likert tipi ifade ve 3'ü demografik bilgi sorusu olmak üzere toplam 44 soru sorulmuştur.

Araştırmanın kısıtları kapsamında, anket formunda 250 kişiden dönüş alınması hedeflenmiş ancak 246 kişiden dönüş alınabilmiştir. 246 katılımcı anket sorularına eksiksiz yanıt vermiştir

D. BÖLÜMLERİN TANIMI

Bu çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm olan Giriş'te; çalışmanın amacı önemi, kısıtlar ve bölümlerin tanımından bahsedilmektedir. İkinci bölümde ilk olarak kuşak kavramı ve kuşakların sınıflandırılması ele alınmaktadır. Kuşak kavramının ne olduğu, tarihsel gelişim süreci ve kronolojik sırasına göre kuşaklar ve özelliklerinden bahsedilmiştir. İkinci bölümün ikinci başlığında 21.Yüzyıl becerilerinin ne olduğundan neden ihtiyaç duyulduğundan, Türkiye'de 21.Yüzyıl uygulamalarından ve genel kabul edilen 21.Yüzyıl becerilerinin neler olduğundan bahsedilmiştir. İkinci bölümün son konu başlığı olan kariyer planlaması ve teknoloji yönelimi başlığı ile kariyerin ne olduğundan, boyutlarından, kariyer aşamaları, kariyer planlamasından ve öneminden, teknoloji yöneliminin ne olduğundan kariyer planlamasındaki etkisinden bahsedilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümde yöntembilim hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın tasarımı, hipotezleri, örneklemi, kullanılan ölçeklerin bulunması ve uygulanması açıklanmıştır. Dördüncü bölümde araştırmanın ön analiz sonuçlarına yer verilerek boyutsallık ve güvenilirlik analizleri açıklanmıştır. Beşinci bölümde demografik değişken ve hipotezlere ilişkin bulgular yer almaktadır. Altıncı bölümde araştırmanın sonuçları değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştu

.

II. KURAMSAL TEMEL

A. KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAKLARIN SINIFLANDIRILMASI

Çalışmanın bu bölümünde kuşak kavramından bahsederek, kuşakların tarihsel gelişimi ve literatürde yer alan sınıflandırmalar incelenecektir. Literatürde daha çok kullanılan Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması (Baby Boomers), X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağı sınıflandırması esas alınacaktır

1. Kuşak Kavramı ve Tarihsel Süreci

Tarihsel süreçlere ve toplumsal olaylara bağlı olarak kuşak araştırmaları ve sınıflandırılmaları sosyal bilimler alanında araştırma yapan birçok araştırmacı tarafından uzun bir süre araştırma ve tartışma konusu olmuştur.

Kuşak kavramı yüzyıllardır sosyologlar, felsefeciler, sosyal psikoloji araştırmacıları, antropologlar, tarihçiler hatta günümüzde ekonomistler, pazarlamacılar tarafından araştırılan ve tartışılan kavramlardandır. Kuşakların kendine has özelliklerini anlamak ve araştırmak artık sosyal bilimlerin ilgi alanı olmaktan çıkmış disiplinler arası araştırma konusu haline gelmiştir. Son zamanlarda iş dünyası ve pazarlama dünyası kuşak araştırmalarına ağırlık vermektedir. Çünkü her kuşağın bir önceki kuşaktan çalışma değer algıları ve tüketim alışkanlıkları farklılık kazanmaktadır (Solmaz, 2017, s. 77).

Kuşak kavramı Türk Dil Kurumu TDK (2020)'ye göre "Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, b.t).

Kuşak çalışmalarının tarihsel süreci içindeki gelişimleri incelendiğinde birçok tanım yapıldığı, tarihin değişik dönemlerinde bu konularda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu konuda ilk çalışma olarak kabul görmüş olan Auguste Comte'un "Cours de Philosophie Positive" adlı çalışması karşımıza çıkmaktadır (Solmaz, 2017, s. 81). 1830-1840

yılları arasında kuşaklar ile ilgili araştırmalara yürüten Auguste Comte'a (1974) göre "kuşaksal değişikliklerin tarihsel süreç içerisinde hareket eden kuvvetler olduğunu ortaya koyarak, sosyal ilerlemenin ancak bir kuşağın bir sonraki kuşağa aşılayacağı birikimler ile mümkün olduğunu belirtmiştir" (Latif ve Serbest, 2014, s. 136).

20. Yüzyıla gelindiğinde modern kuşak çalışmaları anlamında iki isim karşımıza çıkmaktadır. Bunlar Ortega Gasset ve Alman Sosyolog Karl Mannheim'dir. Kuşak kavramını ilk kez Mannheim 1928 yılında yazdığı bir kitapta literatüre kazandırmıştır (Solmaz, 2017, s. 81). Mannheim'e (1928) göre kuşak kavramını "belirli bir zaman diliminde önemli tarihsel olayları yaşamış belirli bir yaştaki insanların oluşturduğu bir grup" olarak tanımlamaktadır (Bayramoğlu, 2018, s. 15). Mannheim'e göre bir kuşağın oluşumunda iki önemli bir faktör bulunmaktadır. İlk faktör gerçekleşen önemli tarihsel olaylardır. İkinci faktör ise bireylerin genç yaşta bu olayları yaşamalarıdır. Böylece bu deneyimler, bireylerin gelecekteki yaşantılarını anlama ve yorumlama biçimini etkileyecektir (Bayramoğlu, 2018, s. 19).

Kuşak kavramını 20.Yüzyılda tanımlamaya çalışan bir diğer önemli isim olan Jose Ortega Gasset'in görüşü ve kuşak tanımlaması Mannheimin görüşüne benzerlik göstermektedir.

Gasset'e (1961) göre "nesil kavramı çoğunluk (mass) ve birey arasında uzlaşma sağlayan dinamik ve tarihteki en önemli kavramlardan bir tanesidir. Yeni nesil önceki nesilden fikirler, değerler, normlar ve benzeri şeyleri hazır olarak bulurken, aynı zamanda kendi yaratıcılığı ile yeni fikirler, değerler vb şeyler ortaya koyabilir" (Arık ve Kütük, 2020, s. 22).

Ortega Gasset, Karl Mannheim, Auguste Comte, John Stuart Mill gibi iki yüzyıllık kuşak yazarlarına göre kuşağı belirleyen üç ölçüt vardır. Yirmi yıllık bir zaman dilimi içinde doğan tüm insanlar için; yaşam evrelerinin çocukluk, gençlik ve yaşlılık şeklinde zaman dilimlerine ayrılması ile oluştuğu söylenebilir (Solmaz, 2017, s. 82).

Auguste Comte, Karl Mannheim ve Gasset Ortega gibi kuşaklar ile ilgili çalışmalar yapmış olan araştırmacıların yanı sıra William Strauss ve Neil Howe(1991) yazdıkları kitapta kuşağı; birbirine yakın dönemde yaşayan ve benzer kişiliklere sahip topluluk olarak tanımlamaktadırlar (Solmaz, 2017, s. 82). Strauss ve Howe benzer kişilikleri tanımlamak için aşağıdaki kriterleri kullanmaktadır.

- "Kuşak üyelerinin tarihte paylaştıkları ortak bir yaş noktası olmalıdır. Bu kişiler yaşamlarının aynı dönemini yaşarlarken tarihi olaylar ve sosyal eğilimler ile karşılaşırlar".
- "Kuşak üyelerinin, içinde bulundukları dönem, o anki çocukluk veya yetişkinlik dönemlerine göre şekillenerek risk alma, kültür, değerler, çalışma hayatı ve aile hayatı gibi tutumlar da dâhil olmak üzere davranış ve ortak inançları paylaşma eğilimindedirler."
- "Akranları ile paylaştıkları deneyim ve becerilerin farkındadırlar, aynı kuşağa ait oldukları akranları ile bu aidiyeti birlikte paylaşırlar" (Solmaz, 2017, s. 82-83).

William Strauss ve Neil Howe'un (1991)yaptıkları kuşak tanımlamalarına göre, bir kuşağa üye olan bireylerin ortak bir yaşları ve aynı zaman diliminde benzer hayat deneyimlerinin yaşamaları gerekmektedir. Bu kişiler yaşadıkları döneme ilişkin ortak tarihi, sosyal ve kültürel olaylara ek olarak aile yapısı, sosyal ilişkiler gibi davranışsal boyutların da ortak olması gerekmektedir (Dereli ve Toruntay, 2015, s. 2).

2. Kuşak Sınıflandırmaları ve Temel Özelikleri

Kuşakları sınıflandırırken sadece doğdukları yıllar esas alınarak sınırlandırılmamalı. İçine doğdukları toplumun düşünceleri, deneyimleri, kültürü ve tarih kuşağın özelliklerini belirlemede önemli etkendir. Doğum yılları itibari ile benzer sosyo ekonomik değişimlere maruz kalan, işsizlik, savaş, kıtlık salgın hastalık, politik olaylar vb durumlar yaşayan bireyler benzer değer yargıları geliştirip benzer kişilik özellikleri, tutum ve davranışlar gösterirler. Kuşak tanımında aynı yıllarda doğmuş olmanın yanında aynı dönemin toplumsal şartlarını da yaşamış olmak gerekir (Solmaz, 2017, s. 85).

Solmaz'a (2017) göre kuşak kavramı "kavramın sınıflandırılmasında kuşaklar, benzer yaş grupları içerisinde aynı zamanda doğmuş, aynı tarih ve kültürü paylaşan insan grupları olarak belirtilmektedir. Kuşak sınıflandırmalarında kuşakların başlangıç ve bitiş yılı kesin olmamakla birlikte genel olarak 15-20 yıllık bir zaman dilimini kapsamaktadır" şeklinde belirtmiştir (Solmaz, 2017, s. 85).

Biyolojik ve sosyolojik olmak üzere iki türlü kuşak tanımlaması yapılabilir. McCrindle ve Wolfinger (2010) göre biyolojik kuşak tanımı "ebeveynlerin ve çocuklarının doğumları arasındaki ortalama zaman aralığı" şeklinde ifade etmektedir. Bu tarz

tanımlama her 20-25 yıllık zaman aralığına bir kuşağı yerleştirmektedir. Fakat farklılaşan toplumsal yapı, geç evlenmeler, geç doğumlar, kariyer planlamaları, eğitim planlamaları ile insanların çocuk sahibi olma yaşının giderek yükselmiştir. Bu şartlarda çocuk doğumları ortalama olarak ebeveynler ve çocuklarının doğumları arasındaki zamanı iki on yıldan üç on yıla çekmiştir.1982 yılında ilk bebeğini dünyaya getiren bir kadının ortalama yaşı 25 iken, 2010 yılında bu yaş 31'e ulaşmıştır (Yeşil ve Fidan, 2017, s. 101).

Genel kabul gören kuşak "aynı yıllarda doğmuş olmanın yanında aynı dönemin toplumsal şartlarını da yaşamış olmak "şeklinde tanımlanmaktadır. Bundan hareketle sosyolojik kuşak tanımlaması, hem belirli doğum yılları süresini hem de gelişim yıllarında sosyal, ekonomik, politik teknolojik ve tarihi dönüm noktası olan olayları paylaşan bir grup olarak tanımlanmaktadır (Aka, 2017, s. 12).

3. Kuşakların Kronolojik Sınıflandırılması

Kuşaklar ile ilgili terminolojide genel bir kuşak tanımlama bulunmamaktadır. Uzmanlar ve kuşak araştırmacıları kuşakların farklı olaylar sonucu ortaya çıktığını belirtmektedir. Bir kuşağın ortaya çıkması ve o kuşağın hangi yılları kapsayacağı konusunda belirgin görüş farklılıkları mevcuttur. Kuşak kavramı, aşağı yukarı aynı yıllarda doğmuş olup, aynı çağın koşullarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Kuşak tanımından da anlaşılacağı üzere guruba dâhil olan bireylerin aynı tarihlerde ve benzer olaylar, politik, teknolojik ve ya sosyal olaylardan etkilenmesi gerekiyor. Fakat aynı tarihlerde farklı coğrafyalarda yaşayan benzer yaş grupları içindeki bireylerin farklı olaylardan etkilenmiş olabilecekleri gerçektir. Aynı tarihlerde aynı ülkenin farklı yerlerinde meydana gelecek olan; sosyal, ekonomik, politik ve kültürel olaylar bireylerde farklı etkiler yaratabilmektedir. Diğer etken teknolojinin aynı dönemde aynı ülke sınırları içinde sekteye uğrayarak yayılması, kuşakların gecikmeli başlamasına ve bitmesine neden olabilir. Özetle kuşak sınıflandırmalarında kuşakları tam ve net çizgilerle ayırmak oldukça güçtür (Berkup, 2019, s. 53-54).

Günümüzde kuşaklar ile ilgili farklı görüşler bulunsa da kuşakları sınıflandırmada onların başlangıç ve bitiş tarihlerindeki ortak görüş birliği dört kuşak üzerinedir. Fakat

henüz iş hayatına tam atılmamış olsa da 5.Kuşak olan Z kuşağının varlığı da kabul edilmiştir. Bu çalışmada kuşaklar hakkında genel bilgi verilip Z kuşağı detaylı şekilde incelenecektir.

1. Sessiz Kuşak (1925-1945)
2. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)
3. X Kuşağı (1965-1979)
4. Y Kuşağı (1980-1999)
5. Z Kuşağı (2000-2020)

Sessiz Kuşak (1925-1945). Kuşak tanımlamalarının ilk ve en eskisi olan ve 1925-1945 yılları arasında dünyaya gelenlerin oluşturduğu kuşaktır. Bu kuşağa sessizler, yetişkinler, en büyük kuşak, sanayiciler, sadıklar, radyo bebekleri, savaş kuşağı, gibi isimler de verilmektedir. (İlhan, 2019, s. 18). Ancak bazı kuşak araştırmacıları 1900-1924 yılları arasında doğan kişilerin bu kuşağı oluşturduğunu görüşünü savunmuşlardır. Bu döneminde yaşanan bazı olaylar nedeniyle kuşağı Azami (En Büyük) Kuşak 1900-1924 ve Sessiz Kuşak 1925-1945 şeklinde ikiye ayırmışlardır. Fakat genel olarak bu iki alt kuşağın benzer özellikler göstermesi nedeniyle farklı bir kuşak tanımlamasına gitmemişlerdir. İki alt kuşağın tek kuşak altında birleştirilmesi uygun bulunmuştur (Berkup, 2019, s. 59).

Sesiz kuşağını etkileyen önemli tarihsel olayların başında 1914-1918 yılları arasında yaşanan I. Dünya Savaşı ve etkileri devam ederken başlayan II. Dünya Savaşı ile 1930 yılında baş gösteren Büyük Ekonomik Buhran gösterilebilir. Sessiz kuşak mensupları, iki dünya savaşı ve devamında gelen Büyük Ekonomik Burhan'ının etkilerini fazlasıyla yaşamışlardır. Savaş sonrası ekonomik kriz, işsizlik yokluk nedeniyle bu dönem insanları için önemli olan hayatta kalmaktır (İlhan, 2019, s. 18).

Sessiz kuşak mensupları savaş sonrası ekonomik çöküşten ciddi anlamda etkilenmişlerdir. Dönemin ekonomik ve sosyal sıkıntılardan dolayı işsizlik, yoksulluk ve savaş korkusuyla tasarrufu sevmiş fazla harcama yapmadan sade yaşam sürmeyi öğrenmişlerdir. Etkisinde kaldıkları ekonomik zorluklar nedeniyle işlerini sürekli istemişlerdir. Savaşlar ve politik dengesizlikler nedeniyle milli duyguları gelişmiş, otoriteye saygılı ve vatanseverlerdir. Döneminde ortaya çıkan belirsizliklerden etkilenen sessiz kuşak mensupları için finansal açıdan garanti altında olmak önemlidir. Değişimden hoşlanmazlar,

risk almayı sevmeyip garanti altında olmayı severler. Bu nedenle iş yerlerine oldukça bağlıdırlar. Ekonomik sıkıntıyla büyüdükleri için yaşamak için çok çalışmak gerektiğini ve finansal güvence ve geleceklerini garanti altına almak için aynı işletmede uzun yıllar çalışmışlardır (Berkup, 2019, s. 61-65).

Bu kuşağın çalışma hayatlarına dair diğer özellikleri sadık ve sabırlı olmalarıdır. Ekonomik sıkıntılar ile büyüdükleri için yaşamak için çalışmak gerektiğine inanırlar. Savaşların etkisinde büyüdüklerinden otorite sever ve hiyerarşik kurallara önem verdikleri görülmüştür (Aka, 2017, s. 31).

Bu kuşak, Türkiye'de Cumhuriyetin tek partili dönemine denk gelmiştir. Savaşın etkisini üzerinde his eden ve yeni kurulan genç bir ülke olduğundan Türkiye'de de bu kuşağın dünya ile benzer etkileri ve özellikleri mevcuttur (İlhan, 2019, s. 19). Günümüzde çalışma hayatında yer alan en yaşlı ve en az gruptur. Çoğu yaş nedeniyle emekli olmuştur (Pekçetaş ve Gündüz, 2018, s. 92).

Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964). 1946-1964 yılları arasında doğanların mensup olduğu kuşaktır. 2. Dünya Savaşı sonrası dünya genelinde normal yaşama geçiş aşamasında doğum patlaması yaşanmış ve 1 milyar bebek doğmuştur. Bu yüzden bu kuşak bebek patlaması kuşağı olarak isimlendirilmiştir (Berkup, 2019, s. 67). Literatürde bu kuşak ile ilgili Vietnam Kuşağı, Woodstock Kuşağı gibi tanımlamalarda bulunulmaktadır. Ancak genel olarak Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) şeklinde tanımlanmıştır (Erdem, 2019, s. 31).

Bu kuşağı kapsayan dönemde dünya tarihinde yaşanan olaylar; soğuk savaş, uzaya ilk uydunun gönderilmesi, sivil haklar hareketi, cinsel devrim, ABD başkanı John Fitzgerald Kennedy suikastı, ilk uzay yürüyüşü, Martin Luther King'e suikast düzenlenmiştir (Berkup, 2019, s. 68-69). Bu dönemde Türkiye'de çok partili döneme geçilmiş ve ilk askeri darbeler yaşanmıştır (Kılıç, 2019, s. 56).

Bu kuşak üyeleri kendi akranları olarak büyük nüfusa doğdukları için iş hayatında rekabetçilerdir fakat takım çalışmasına da önem vermişlerdir. Kariyerlerinin değerlerinin bir göstergesi olduğuna düşünmüş ve bu yüzden çok çalışmışlardır. Bu kuşak mensupları kanaatkâr ve işletmelerine sadıktırlar, tek bir işyerinde uzun süre çalışmanın başarısına

ve doğruluğuna inanmaktadırlar. Güçlü iş etiğine sahip ve kurallara bağlıdırlar (Berkup, 2019, s. 75).

X Kuşağı (1965-1979). X kuşağı 1965-1979 yılları arasında doğanların mensup olduğu kuşaktır (Kılıç, 2019, s. 56). Literatürde bu kuşak için Patlama Sonrası Kuşak (Post-Boomers), Tembel Kuşak (Slackers), Bebek İflası Kuşağı (Baby Busters), Gölge Kuşağı (Shadow Generation), gibi tanımlamalarda yapılmaktadır (Erdem, 2019, s. 32). X kuşağı tanımlamasını ilk defa 1991 yılında Kanadalı yazar Douglas Coupland Generation X: Tales For An Accelerated Culture adlı kitabında yapmıştır (Berkup, 2019, s. 79).

X Kuşağının ebeveyni olan bebek patlaması kuşağının uzun saatler çalışmalarından ya da boşanmalarından dolayı, X kuşağı çocukları bakıcı veya bir aile büyüğü tarafından büyütülmüşlerdir. Bu kuşağın ailelerinde boşanma oranları yükselmiş ve X kuşağı tek ve çalışan ebeveyniyle büyümüştür. Okuldan sonra yalnız kalmış ve erken yaşta kendi sorumluluğunu almış ve erken olgunlaşmıştır. Bu nedenle X kuşağı bağımsız kendine güvenen, yönlendirilmeyi sevmeyen, kurumlara bağlı olmayan ama kariyerlerine ve iş arkadaşlarına bağlı olan bir kuşaktır (Bolelli, 2019, s. 255). Araştırmalara göre X kuşağı çalışanın 3 yıldan önce işlerini değiştirdiklerini 5 yıldan fazla bir işyerinde çalışmadıklarını göstermektedir (Bayramoğlu, 2018, s. 17).

X kuşağının temel özellikleri Jenning (2000)'e göre "teknolojiyi yeterli düzeyde kullanmaları, problemlere pratik çözümler bulabilmeleri, değişime direnç göstermemeleri, aynı anda birden çok görev üstlenebilmeleri, rekabete alışkın olmaları, çalıştıkları şirketten çok beraber çalıştıkları iş gruplarına bağlı olmaları, hiyerarşiden hoşlanmamaları, liyakata kıdemden daha fazla itibar etmeleri ve gayri resmi iş sözleşmelerini tercih etmeleridir" (Atılgan, 2019, s. 6).

X kuşağı Türkiye'de de diğer tüm akranları ile benzer özelliklere sahiptir. Teknolojinin gelişmesine şahitlik etmişlerdir (Berkup, 2019, s. 128).

Y Kuşağı (1980-1999). Y Kuşağı kavramı 1933 yılında "Advertising Age" dergisinde 1980 ve 1993 yılları arasında dünyaya gelen bireyleri tanımlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu kuşağa mensup olanlar farklı kaynaklarda farklı tarih aralıklarıyla gösterilmektedir. Fakat genel olarak kaynaklarda bu kuşak mensupları 1980 ve 1999 yılları ara-

sında doğanlar şeklinde tanımlanmaktadırlar (Edinsel, 2018, s. 13-14). Bu kuşak Milenyum Kuşağı, Gelecek Kuşak, www Kuşağı, Dijital Kuşak, Net Kuşağı, Sonrakiler (Nexters) veya Patlama Kopyası (Echo Boomers) gibi isimlerle de anılmaktadır. Her şeyi sorguladıkları için Neden Kuşağı (Why Generation) da denilmektedir (Ekşili ve Antalyalı, 2017, s. 93).

Y kuşağı bireylerinin kendilerinden önceki kuşaklardan farklı kılan en önemli özellik teknolojiye meraklı olmaları. İnternet erişimleri sayesinde tüm zamanların en çok seyahat eden kuşağıdır. Birbirlerinden farklı coğrafyalarda yaşasalar da internet ve sosyal medya aracılığı ile birbirleri ile iletişime geçmişlerdir. Bu nedenle birbirlerine benzer yaşam tecrübeleri vardır (Mücevher ve Erdem, 2018, s. 63).

Y kuşağı mensubu bireyler sosyal bilinçleri olan, insan ilişkilerine odaklı, iş birliğini seven ve öğrenmeye açık kişilerdirler. İş performansı değerlendirmelerinin açık yüz yüze yapılmasını isterler. Kendilerini geliştirebilecekleri kariyer isterler (Çemberci, Sudak, Aşçı, Civelek, ve Öz, 2014, s. 61).

Bu kuşak çalışanları işlerinde severek yapabilecekleri, kendilerine anlam katan işlerde çalışmak isterler. İşlerinin hayatlarını ele geçirmesini istemezler bu nedenle iş yaşam dengesine önem verirler. Hayat boyu süren işlere daha az ilgi gösteriler fakat yüksek kariyer hedefleri için zorlu ve anlamlı görevleri daha çok tercih ederler. Kısa vadeli planlar yaparlar, yaptıkları işlerin farklı ve anlamlı olmasını isterler. Kararlı ve özgüvenlidirler, adaptasyon sıkıntısı yaşamazlar. Teknolojiyi iyi bildikleri için görevlendirildikleri iş ve sorumlulukları yerine getirirken teknolojiyi kullanırlar. İş yerlerinde geri bildirim almak isterler. Kariyer başarısı için her türlü teklif ve fırsata açıktırlar. İş değiştirme potansiyelleri yüksektir. Bu nesil yüksek derecede eğitimli, yenilikçi, kendine güvenen, teknolojiyi iyi bilen çalışanlardan oluştuğu için şirketlere rekabet avantajı sağlamaktadırlar (Alp , 2019, s. 804-805)

Y kuşağı bireylerini tarif ederken kullanılan en önemli iki kavram Ağ Bağımlı" ve "Özgürlüğüne Düşkün" olmalarıdır. Bu nesli kendinden önceki nesilden ayıran en önemli özellik teknolojiye hâkim olmalarıdır. Teknolojik bir dünyada sosyalleşen, internet üzerinden alışveriş yapan, sosyal ağlarda aktif olan ve hatta işyeri sınırları içerisinde de sosyal ağ kullanmaya devam ederler. Sosyal medyada aktif yer aldıkları için bu toplumsal ilişkilerine de yansımıştır. Sosyal medya üzerinden her kültürden insan ile iletişim kurup

paylaşımlarda bulunmaktadırlar. Bu da Y kuşağını çok kültürlü kılmaktadır. Teknoloji hayatlarını kolaylaştıran, hızlı karar almalarına destek olan bir unsurdur. Aynı anda birden fazla şeyle uğraşırlar bu yüzden de odaklanma süreleri kısadır. Temel karakterlerindeki baskın özellikler Williams'a (2019) göre "kısmen bencil, özerklik bağımlısı, özgüven sahibi, iddialı, duygusal, entelektüel, sorgulayıcı, rekabetçi, çeşitli durumlara uyum sağlayabilmeleri, korkularının ve sınırlarının olmaması ve her şeyin kendileri için var olduğuna inanıyor olmalarıdır" şeklinde tanımlanabilir (Kaplan ve Çarıkçı, 2018, s. 28-29).

Z Kuşağı (2000-2021). Bu çalışmanın asıl konusu olan Z kuşağının başlama ve bitiş tarih aralığı da diğer diğer kuşaklarda olduğu gibi farklı tarih aralıklar gösterilmektedir. Bazı kaynaklarda bu kuşağın başlangıç tarihi 1990 yılı, 1992 yılı, 1995 yılı ve 2000 yılı olarak literatürde yer almaktadır. Fakat genel kabul gören anlayışa göre Z Kuşağı 2000 yılı ve sonrası doğanlar olarak kabul edilmektedir (Aka, 2017, s. 52). Z Kuşağı uluslararası çalışmalarda daha çok 2000 yılı başlangıç olarak kabul edildiğinden bu çalışmada da Z kuşağı 2000-2021 arası doğanlar olarak kabul edilmiştir.

Bu kuşak sanal kuşak, topluluk/kapsam kuşağı, yeni sessiz kuşak, dijital yerliler, internet kuşağı, gen wi gibi isimlerle de anılmaktadır (Solmaz, 2017, s. 104). Bu kuşağa Suskun kuşak 'da denilmektedir. Suskun olarak ifade edilmelerinin nedeni tepkilerini yüksek sesle ya da fiziksel güçle göstermek yerine iletişim araçları ve sosyal ağlar aracılığı ile göstermeleridir (Tamdoğan, 2013). Bu kuşak Strauss ve Howe(1991)'e göre "aşırı bireyselleşme ve yalnızlık yaşadıkları veya yaşayacaklarından dolayı "The New Silent Generation" (Yeni Sessiz Kuşak) olarak "tanımlanmıştır (Aka, 2017, s. 53).

Bu kuşağın mensupları teknolojinin içine doğup ve değişen teknolojilere çok kısa sürede adaptasyon sağlamaktadırlar. Teknolojiye doyum, eğitim ve küresel ilişkiler konusunda diğer kuşaklardan çok daha ileri seviyededirler. Bu kuşağı diğerlerinden ayıran en önemli özellik ciddi sosyo-teknolojik kırılmaların yaşandığı dönemde doğmuş olmaları ve bu değişimlere hızlı adapte olmalarıdır (Kaplan ve Çarıkçı, 2018, s. 30).

Birbirinden farklı konularla aynı anda uğraşabilirler. Bu nedenle Z Kuşağının el, göz ve kulak için en yüksek motor beceri senkronizasyonuna sahip kuşak oldukları düşü-

nülmektedir. Bu kuşak bireyleri belli bir yaşın altında oldukları için kişilikleri henüz olgunlaşmadığından onlarla ilgili yapılan değerlendirmeler genellikle varsayımlara dayanmaktadır. X Kuşağı çocukları olan bu kuşak teknolojinin içine doğdukları için ebeveynlerinden teknoloji kullanımı konusunda çok daha iyilerdir. Tekno-küresel bir ortama doğan bu kuşak mensupları dünyanın herhangi bir yerindeki biri ile çok kısa sürede iletişim kurup bilgi paylaşabilirler. Teknolojik bir dünyanın içine doğan bu kuşak teknoloji ile bağımlılık seviyesinde iç içedir. Bu nedenle internet üzerinden oyun oynayıp, internet üzerinden sosyalleşirler, internetten sürekli bilgi alır ve paylaşırlar. Sosyal ağlarda ve diğer internet ağlarında 7/24 çevrimiçidirler (Alp , 2019, s. 805-806).

Z Kuşağı mensupları hızlı aceleci olarak da tanımlanabilirler. Kitap okurken yemek yerken, yazarken hızlı olmak isterler. Hızlı olma arzuları Z Kuşağının insanlarla iletişim kurarken kendilerine has bir takım özellikler ortaya çıkarmıştır. Kelimeleri kısaltarak yazma, kelimelerden sesli harfleri çıkarma, Türkçe ve İngilizce kelimeleri beraber kullanma, konuşma dilini yazı dilinde kullanmaları gibi davranışlar düzgün cümle kurmalarını zorlaştırmaktadır. Akıllı telefonları ile sürekli çevrimiçi olan bu nesil yazdıkları mesajlara emoji karakterleri ekleyerek hızlı bir iletişim sağlamaktadırlar (Torun, 2018, s. 618).

Z Kuşağı çevreye karşı duyarlılığı yüksek olan bir nesildir. Büyüme dönemlerinde tanık oldukları iklim krizleri, bazılarının yaşadığı savaşlar Z kuşağının bu konulara bakış açılarını önemli ölçüde etkilemiştir. Çevre sorunlarına, terör olaylarına, ırk ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa sosyal adaletsizliğe ve eşitsizliğe karşı daha duyarlıdırlar (İlhan, 2019, s. 27).

Teknolojisiz bir hayat bilmedikleri için teknolojiyi hayatın bir parçası olarak görürler. Kendilerinden önceki kuşaklara göre daha erken yaşta eğitim almaya başlarlar ve daha planlı bir eğitim görürler. Yüksek maaş ve yan haklardan ziyade anlamlı işe sahip olmak isterler. Yaptıkları işlerin anlamı olmalı ve somut hedeflere ulaşmalarını sağlamalarıdır. Çalışma hedeflerini gerçekleştirmek için klasik çalışma modeli ve ofislerini engel olarak görürler. Bağımsız çalışma modellerini benimsemektedirler. Çalışma hayatında sevecekleri ve heyecan duyacakları işlerde çalışmak isterler ve işlerini sevmezlerse sık sık iş değiştireceklerdir. Sadakat duygusu Y kuşağına göre düşüktür (Alp , 2019, s. 808).

Çalışacakları şirketlerin sosyal sorumluluk bilinci bu kuşak için önemli motive edici faktörlerdendir. Sosyal sorumlulukları vergilerden kaçış yolu olarak tercih eden kurumların Z kuşağını etkileyeceği pek mümkün gözükmüyor (Taş ve Kaçar, 2019, s. 658)

Literatür taramasından da anlaşılacağı üzere kuşak kavram birçok dönemde farklı araştırmacılar tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır.Farklı tanımlamalar olsa da genel olarak "benzer yaş grupları içerisinde aynı zamanda doğmuş, aynı tarih ve kültürü paylaşan insan grupları olarak" tanımlanmaktadır. Her kuşak kendisinden önceki kuşağa göre farklı özelliklere, farklı bakış açılarına ve farklı çalışma, yaşam ve eğitim özelliklerine sahiptir. Bunlar da kuşak çatışmalarına neden olmaktadır. Kuşakların tarihsel gelişimlerine bakıldığında farklılıkların sebebi gelişen sosyo-ekonomik şartlar ve teknoloji ile alakalı bir durumdur. Fakat farklılıklar yeni kuşak çalışma hayatına girdiği zaman kuşaklar arası çatışmalar ve işyerinde ast-üst çatışmasına olarak karşımıza çaıkmaktadır.Kuşaklar arası çatışmaları ortadan kaldırmak için yöneticilerin çalışma hayatına yeni giren veya girecek olan nesil hakkında bilgi edinmeleri gereklidir. İletişim becerilerine önem verilerek çatışmaların önüne geçilmelidir

B. 21. YÜZYIL BECERİLERİ

Çalışmanın bu bölümde 21.Yüzyıl becerilerinin ne olduğu, neden önemli olduğu, neden böyle bir tanımlama yapıldığı ve bu becerilerin 21. Yüzyıl insanı için de neden önemli olduğu üzerinde durulacaktır.

1. 21. Yüzyıl Becerileri Yaklaşımı

Günümüzde bilim ve teknolojinin hızla ilerleyerek yol kat etmesi uluslararası arenada ekonomik alanında ciddi rekabet ortamının oluşmasına neden olmuştur. Bir ülkenin ekonomik politik ve kültürel alanda hızlı gelişmesi, teknolojik gelişmeleri takip edip hızlı uygulamasına ve bilgi paylaşımına bağlıdır. İçinde bulunduğumuz hızlı bilgi çağı aynı zamanda endüstri 4.0 çağı olarak da adlandırılmaktadır. Endüstri 4.0 çağında bilişim, teknoloji, sanayi, tıp, eğitim vb alanlarda nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulmuştur. Bahsedilen bu alanlarda yer alan insanların başarılı olmaları için sahip olması gereken beceriler nasıl olmalıdır sorusu doğmuştur. Bu alanlardaki ve genel olarak 21.Yüzyıl insanının başarılı olabilmesi için; yaratıcı, yansıtıcı, eleştirel düşünebilen, günlük hayat problemlerine

hızlı çözüm bulabilen, üreteci girişken, teknolojiyi iyi kullanabilen ve ürettiğini piyasaya süren bireyler olması gerekmektedir. Bu özelliklere genel olarak "21. yüzyıl becerileri" denilmektedir (Benek, 2019, s. 58).

Günümüzde tüm ülkeler eğitim sistemlerini yenileme çabasına girmişlerdir. Bunun iki ana nedeni vardır. Birinci sebebi, 21.Yüzyıl ekonomisinde yer alabilme ikinci sebep ise küreselleşme çağında etkin varlık göstermek için kültürel kimlik oluşturmaktır. 21. Yüzyıl değerlerine göre henüz yapılandırılmamış ve şuan mevcut olan eğitim sistemine bakıldığı zaman farklı çağlarda ortaya çıktığı ve doğal olarak ortaya çıktığı çağ için tasarlanmış ve yapılandırılmış olduğu anlaşılmaktadır. Yani sanayi devriminin yarattığı ekonomik, politik ve toplumsal ihtiyaçları karşılamaya uygundur. Ama 21.Yüzyıl değişen ekonomik ve rekabet koşulları için yetersiz kalmaktadır. Bu noktada çocukları nasıl eğitelim ki hem küreselleşme çağında etkin varlık gösterebilsinler hem de küreselleşme sürecinde kültürel kimlik duyguları olsun ve bunu toplumların kültürel genlerine geçirsinler, sorusu sorulmuştur (Robinson, 2010).

21. Yüzyılda okuryazar olmak herkesin sahip olması gereken bir temel beceridir. 21. Yüzyıl öğrencilerinden beklenen temel becerilerinin yanı sıra çağın gerekliliklerini karşılayacak yüksek becerilere sahip olmalarıdır. Temel beceri çağın ihtiyaçlarını karşılayacak yeni beceriler ile harmanlayacak becerilere sahip olmaları beklenmektedir. 21. Yüzyıl öğrencilerinden teknolojik uygulamalar ve geniş kitlelere ulaşma imkânı ile bu teknolojiyi üst seviyede ifade edecek sözlü ve yazılı becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Öğrencilerden, temel becerilerinin ötesine geçerek bilgiyi nasıl arayacağını bilmesini, sorgulamasını, tez oluşturabilmesini ve dijital becerilere sahip olmaları beklenmektedir. 21.Yüzyıl becerileri sadece iyi başarılı bir öğrenci olmak için değil iş hayatında da başarılı çalışan olması, birey olarak çevresine duyarlı aktif bir vatandaş olarak da sahip olması gereken becerilerdir (Kaya, 2017, s. 14-15).

21.Yüzyıl becerilerine yönelik ortak bir tanım ve isimlendirmede bulunulmamıştır. Bu becerileri tanımlamaya pek çok kişi, kurum ve kuruluş çalışmıştır. Bu kaynaklar çalışma ve özelikleri bakımından farklılıklar göstermektedir. Temel yeterlilikler (key competences), gerekli beceriler (necessary skills), istihdam becerileri (employability skills),derin öğrenme becerileri (deep learning skills) ve hayatta kalma becerileri (survival skills) gibi isimlerle vermişlerdir. Tanımlamaları yapan kaynaklar tanım konusunda

her ne kadar hemfikir olmasalar da, tanımladıkları becerilerin 21.Yüzyıl için temel beceriler oldukları noktasında hem fikirlerdir (Ekinci, Abide, Canbolat, ve Öztürk, 2017, s. 126).

2000'li yıllarda 21.Yüzyıl becerilerinin neler olduğu, nasıl uygulanacağı, nasıl sınıflandırıldığı nasıl kazandırılacağı ve nasıl değerlendirileceği konusunda pek çok rapor ve araştırma yayınlanmıştır. Bu çalışmalarda uluslararası alanda etki yaratan sekiz tane kurumun ya da kuruluşun ulusların eğitim programlarına yön veren değerlendirmeleri dikkat çekmektedir. Bu kurum ya da kuruluşların listesi şöyledir (Yeniay Üsküplü, 2019, s. 68).

1. 21. Yüzyıl Becerileri İçin Ortaklık – P21
2. Küresel Eğitim için Asya Toplum Merkezi -ASIA Society
3. Dünya Bankası
4. Avrupa Birliği-AB
5. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü -UNESCO
6. Dünya Ekonomik Forumu- WEF
7. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü-OECD
8. Eğitimde Teknoloji İçin Uluslararası Toplum – ISTE

Tablo 1. Ercenk Hamarat'a göre 19. ve 20.yüzyıl becerileri sınıflandırılması

Ticaret Yapabilmek
Yönergeleri Takip Edebilmek
Başkalarıyla İyi Geçinebilmek
Çalışkan Olabilmek
Profesyonel Düşünebilmek
Etkin Olabilmek
Hızlı Olabilmek
Dürüst Olabilmek
Adil Olabilmek

Kaynak. Hamarat, E. (2019). 21. Yüzyıl Becerileri Odağında Türkiye'nin Eğitim Politikaları. Seta Analiz, 272.

Tablo 2. Farklı Kurum ve Kuruluşlar Tarafından Belirlenen 21. Yüzyıl Becerileri

P21	EnGauge	ATCS	ISTE/NETS	EU	OECD
Öğrenme ve Yenilik Becerileri 1. Eleştirel düşünme ve Problem çözme 2. Yaratıcılık ve Yenilik 3. İletişim ve İşbirliği **Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri** 1. Bilgi okuryazarlığı 2. Medya okuryazarlığı 3. Teknoloji Okuryazarlığı **Yaşam ve Kariyer Becerileri** 1. Esneklik ve Uyum 2. Girişimcilik ve Öz- Yönetim 3. Sosyal ve Kültürlerarası Beceriler 4. Üretkenlik ve Sorumluluk 5. Liderlik ve Sorumluluk	**Keşfedici Düşünme** 1. Uyumluluk, Karmaşıklık yönetimi ve özyönetim 2. Meraklılık, yaratıcılık ve risk alma 3. Üst düzey düşünme ve mantık yürütme **Etkili İletişim** 1. Takım ruhu, işbirliği ve Kişilerarası yetenekler; 2. Kişisel, sosyal ve yurttaş sorumluluk **3.** İnteraktif iletişim **Dijital Çağ Okuryazarlığı** 1. Temel, bilimsel, ekonomik ve teknoloji okuryazarlığı 2. Görsel ve Bilgi okuryazarlığı **3.** Çok kültürlülük okuryazarlığı ve küresel farkındalık **Yüksek Üretkenlik** 1. Sonuçları yönetme, planlama ve öncelik verme 2. Günlük yaşam araçlarının etkili kullanımı 3. Üretimle ilgili yetenek, yüksek kaliteli ürün	**Düşünme Yolları** 1. Yaratıcılık ve Yenilik 2. Eleştirel düşünme, Problem çözme, karar verme 3. Liderliği öğrenme, üstbiliş **Çalışma Yolları** 1.İletişim 2. İşbirliği (takım çalışması) **Çalışma Araçları** 1. Bilgi okuryazarlığı 2. Bilgi ve İletişim Teknolojileri okuryazarlığı **Dünyada Yaşam** 1. Yerel ve küresel vatandaşlık 2. Yaşam ve kariyer 3. Bireysel ve Sosyal sorumluluk	**Yaratıcılık ve Yenilik** 1.Yaratıcı düşünme, bilgi inşası, ürün geliştirme ve teknoloji kullanma süreçleri 2.Eleştirel düşünme, problem çözme ve karar verme **İletişim ve İşbirliği** Öğrencilerin işbirliği içinde çalışması ve iletişim kurması için dijital medya ve ortamları kullanması **Teknoloji işlemleri ve Kavramları** Teknoloji kavramlarını, sistemlerini ve işlemlerini anlama **Araştırma ve Bilgi Akışı** Dijital araçlarla bilginin toplanması, kullanımı vedeğerlendirilmesi **Dijital Vatandaşlık** Teknoloji ile ilgili toplumsal ve kültürel sorunları anlama	**-Öğrenmeyi Öğrenme** **İletişim** 1. Anadilde iletişim 2. Yabancı dilde İletişim **Dijital Yeterlikler** **Kültürel Farkındalık ve İfade** **Sosyal ve yurttaşlık** **İnisiyatif ve girişimcilik hissi**	**Gruplarla Etkileşim** 1. Başkalarıyla iyi ilişkiler 2. İşbirliği ve takımla çalışma 3. Çatışma çözme ve yönetme **Araçların İnteraktif Kullanımı** 1. Dilin, sembollerin ve yazının interaktif kullanımı 2. Bilgi ve bilimin interaktif kullanımı 3. Teknolojinin İnteraktifkullanımı **BağımsızÖzerk Davranma** 1. *'Büyük resim'* içinde davranma 2.Yaşam planları ve kişisel projeler oluşturma ve yönetme 3. Haklarını, savunmak, öne sürmek

Not. Kotluk, N., ve Kocakaya, S. (2015)'ten uyarlanmıştır **Kaynak**. (Benek, 2019, s. 65)

Tablo 2.'de görüldüğü gibi 21. yüzyıl becerileri ile ilgili farklı tanımlamalar ve farklı sınıflandırmalar yapılsa da temel olarak bu becerilerin amacı çağın ihtiyaçlarına uygun bireyler yetiştirmektir. Endüstri 4.0 çağında bireylerin hayatın her alanında başarılı olabilmeleri için eğitimciler, hükümetler, bilim dünyası ve iş dünyası tarafından sahip olunması gereken üst düzey öğrenme eğilimleri ve becerileri olarak ifade edilmektedir (Bircan, 2019, s. 17).

21.Yüzyıl becerileri, eğitim biliminin konusu olduğu için bu çalışmada uluslararası alanda etki yaratan tanımlar yapan sekiz kurumun tanımlarına tek tek değinilmeyecektir. Genel kabul gören beceriler ve isimleri Tablo2'de gösterilmiştir. Araştırmaya konu olan beş beceri tezin ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklanacaktır

2. Türkiye'de 21. Yüzyıl Becerileri Yaklaşımı

Türkiye de 21.Yüzyılın ilk çeyreğinde küresel gelişmelerin etkilediği eğitim alanında dünya trendlerine uygun belli politik adımlar atmıştır. İlk olarak yeni yüzyılın ideal öğretmen profili üzerinde durulmuştur. 2001 yılında Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından 21. Yüzyıla Girerken Türk Eğitim Sistemi'nin İhtiyaç Duyduğu Çağdaş Öğretmen Profili adlı geniş kapsamlı bir rapor yayımlanmıştır. Öğretmenler için hazırlanan ideal profil çalışması Milli Eğitim Bakanlığı(MEB) tarafından 2011 yılında öğrenciler için de oluşturulmuştur. MEB 21.Yüzyıl Öğrenci Profili adıyla yayınlanan raporda öğrenci profilinin 21.Yüzyıl becerileri, düşünme yolları, çalışma yolları, çalışma araçları ve dünyaya entegrasyon olmak üzere beş kategoride incelenmesi hedeflenmiştir. Fakat öğrenci ve öğretmenler için hazırlanan her iki çalışma betimsel düzeyde kalmış eylem araştırmalarıyla desteklenmemiştir. Eğitim ve öğretimde fırsat eşitliğinin sağlanması bilişim teknolojisi araçlarının öğrenme ve öğretme süreçlerinde daha aktif kullanılması ve kaliteli eğitim içeriklerine ulaşılması için FATİH projesi 2012 yılında uygulanmaya konulmuştur. Değişen çağın gerekliliklerine göre 2005 yılından itibaren başlanan müfredat güncellemeleri 2016-2017 eğitim öğretim dönemine kadar yenileme ve çeşitli güncelleme çalışmaları yapılmıştır. MEB yenilenmiş programında ulusal ve uluslararası uzmanların katkılarıyla öğrencilerin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde, kişisel, akademik, sosyal hayata ve iş hayatlarında ihtiyaç duyacakları becerileri belirlemiş ve bunları

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) olarak isimlendirip 2016 yılında yürüklüğe koymuştur. Daha sonra gelen öneriler ve eleştiriler doğrultusunda 2018 yılında nihai hedeflenen beceriler ve yeterlilikler paylaşılmıştır (Hamarat, 2019, s. 13-17).

Tablo 3. MEB – Öğrenci beceri ve yeterlilikleri

TEMEL BECERİ VE YETERLİLİKLER
Anadil Okuryazarlığı
Beden Eğitimi ve Spor Yeterlilikleri
Bilgi Okuryazarlığı
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Okuryazarlığı
Bilim Okuryazarlığı
İnsan Hakları ve Demokratik Duyarlılık Yeterlilikleri
Öğrenme Yeterlilikleri
Öz Farkındalık
Sanat Yeterlilikleri
Temel Hayat Yeterlilikleri
Yabancı Dil Okuryazarlığı ve Yeterlilikleri
Yurttaşlık Bilgisi ve Bilinci
ÖĞRETİM PROGRAMLARINDA TEMEL KONULAR
Atatürkçülük
Değerler Eğitimi

Kaynak MEB, "Veliler İçin", MEB Öğretim Programları İzleme ve Değerlendirme Sistemi (Çevrimiçi) http://mufredat.meb.gov.tr/Veliler.aspx Erişim tarihi 05.10.2020

3. 21. Yüzyıl Becerileri

Çalışmanın bu kısmında bu teze konu olan beş 21.Yüzyıl becerisi olan Bilgi ve Teknoloji Okuryazarlığı Becerisi, Eleştirel Düşünme ve Problem Çözme Becerisi, Girişimcilik ve İnovasyon Becerisi, Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerisi ve Kariyer Bilinci Becerisi incelenecektir.

Bilgi ve teknoloji okuryazarlığı becerisi. Bilgi okuryazarlığı kavramının tanımını ilk olarak 1974 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde(ABD) dönemin Bilgi Endüstrisi Derneği (Information Industry Association) başkanı olan Paul G. Zurkowski ta-

rafından yapılmıştır. Zurkowski'ye (1974, s. 6) göre bilgi okuryazarı "problemlere (özellikle iş ortamında karşılaştığı problemlere) bilgiye dayalı çözüm üretmek için bilgi kaynaklarını kullanan, çeşitli bilgi kaynaklarının kullanımı için gerekli becerilere sahip olan ve ilgili teknikleri bilen kişidir" şeklinde bilgi okuryazarlığın tanımını yapmıştır. Bilgi okuryazarlığı ile ilgili literatürde pek çok tanım vardır. 1970'li yıllara kadar yapılan tanımlar genelde bilgiyi bulma ve kullanma üzerindedir. Daha sonra yapılan tanımlar bilgi ihtiyacının tanımlama, bilgiyi bulup kullanma, değerlendirme, problem çözme üzerinedir. Amerikan Okul Kütüphanecileri Derneği ve Eğitimsel İletişim ve Teknoloji Derneği (American Library Assciation [ALA], 1989) göre "bilgiye ihtiyaç duyulduğunda bunu hissetmek, ihtiyaç duyulan bilgiyi bulmak, elde edilen bilgiyi değerlendirmek ve etkin olarak kullanmaktır". Bu tanım daha sonraki pek çok tanıma öncülük etmiş ve günümüzde en yaygın kullanılan tanımdır. Yirminci yüzyılın sonlarına doğru teknolojinin hızla hayatımıza girmesi ile bilgi okuryazarlığının tanımlarında değişiklikler olmuştur. Genel olarak tanımlar incelendiğinde ilk tanımlamadan bu zamana kadar olan tanımların kapsamı genişlemiştir. (Kurbanoğlu, 2010, s. 725-729).

Bilgi okuryazarlığı kavramı ile beraber bilgi teknolojisi kavramı da önem kazanmıştır. Balcı'ya (2012) göre "bilgi teknolojisi, hesaplama, mikro elektronik ve iletişim teknikleriyle birlikte bilginin her tür üretim, muhafaza, bulma ve nakletme tekniklerini ifade eden bir terim olarak kabul edilmiştir." (Balcı, 1993, s. 76) .

Bilgiye ulaşan ve bilgiyi etkin kullanan ülkeler geçmişte olduğu gibi günümüzde de kültür, sanat, ekonomi bilim gibi her alanda söz sahibidirler. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri bilgiye yaptıkları yatırımlarla doğru orantılıdır. Günümüzde internete erişim, bilgiye erişim olarak kabul edilmektedir. Bilgiye geçmiş dönemlerde kil tabletlerden ulaşılırken günümüzde teknolojik tabletler aracılığı ile ulaşılmaktadır. Geçmiş dönemlerde araştırmacıların bilginin bulunduğu yere gitmesi gerekirken günümüzde araştırmacı bilgiye bulunduğu yerden zaman ve mekândan bağımsız olarak ulaşmaktadır. İnternetteki gelişmeler ile her alanda hızlı bir değişim yaşanmaktadır. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında insanlar kaynakları ve doğruluğu belli olmayan her türlü bilgiyi paylaşmaktadırlar. Bu nedenle dijital çağda doğru bilgiye ulaşabilmek için bilgi okuryazarı olmak gerekiyor (Akademi, 2020)

Yirminci yüzyılda teknoloji gelişmeye başlamış ve yirmi birinci yüzyılda büyük bir hızla gelişmeye devam etmektedir. Günümüzde bilgiye ulaşmak artık teknolojik araçlar yardımı ile sağlanmaktadır. Teknolojinin hızla gelişmesi ve bilgiye ulaşma ortamının dijitalleşmesi beraberinde bu alandaki yenilikleri yakından takip etme ve bilgi sahibi olma ihtiyacı doğurmuştur. Teknoloji ve bilginin iç içe geçtiği günümüzde eğitim sistemlerinde içinde teknolojiye ağırlık verilmelidir ve teknoloji okuryazarı bireyler yetiştirilmelidir. Teknoloji okuryazarlığı günümüzde en genel tanımı ise Uluslararası Teknoloji Eğitimi Kurulu (ITEA) tarafından yapılmıştır. ITEA (2000)'ne göre teknoloji okuryazarlığı "teknolojiyi kullanma, yönetme, değerlendirme ve anlamadır" (Aydın ve Silik, 2018, s. 112).

Hızla değişen çağın dinamiklerine ayak uydurabilen bireyler yetiştirmek için Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'de öğrencilere kazandırılması gereken temel beceri ve yeterlilikler listesinde bilgi okuryazarlığı, bilgi ve iletişim teknolojileri okuryazarlığı ve bilim okuryazarlığını eklenmiştir (MEB, b.t).

Toplumların gelişmişlik düzeyleri ve ekonomilerinin bilgi ve teknolojiye dayalı olduğu günümüzde toplumsal yapının her kademesinde olduğu gibi çalışma hayatında da bireylerin sahip olması gereken yeni özellikler aranmaya başlanmıştır. Özellikle endüstri 4.0'ın her seviyede sektörü etkilemesi çalışma hayatını ve toplumsal hayatı köklü bir biçimde değişime uğratan temel bazı uygulamaları ile internet, bilgi teknolojilerini günümüz çalışma hayatının vazgeçilmez parçası haline gelmiştir. Bu da yeni çalışan profillerinin değişmesine neden olmuştur. Bilgi teknolojilerini kullanabilen değişiklere hızlı adapte olabilen bilgi okuryazarı çalışan profili temel profil olarak şekillenmiştir.

Eleştirel düşünme ve problem çözme becerisi. Eleştirel düşünme tarihine bakıldığında iki bin yıl önce Sokrates'in doğruyu arama sürecine kadar gitmektedir. Eleştirel düşünme kendi içinde değerli bir yetkinliktir, her alanda her konuda eleştirel düşünülebilir. Sadece felsefe ile sınırlı olan bir düşünme alanı değildir. Eleştirel düşünme, şüphe, bir nevi şüpheciliktir. Karar vermeden önce gerçeklerin geçerliliğini değerlendirir, sorunları tanımlama ve soru sorma becerisidir, sorunu çözmek için bilgi kaynaklarını araştırma, mantıklı sorgulamalar yapma sorunu çözmek için en uygun yolu arama becerisidir (Yüksel, Arıbaş, ve Yılmaz, 2020, s. 162)

Hızla gelişen teknoloji ve bilginin kaynağının teknolojikleşmesi bilgiye teknoloji aracılığı ile ulaşılması bilginin doğruluğunun ve kaynağının sorgulanması ihtiyacı doğurmuştur. McKendree, Small ve Stenning (2002) göre "2000'li yıllarla beraber, yaşam biçiminin elektronik network ve diğer teknolojik gelişmelere bağlı olması sonucunda bilgi teknolojilerinin önem kazandığını ve bu nedenle modern toplumdaki hızlı ve karmaşık değişikliklere cevap verebilme açısından eleştirel düşünmenin daha önemli bir rol üstlendiğini söylemektedirler" (Söylemez, 2016, s. 672).

21.Yüzyıl becerileri genel anlamda bilgi ve teknolojinin gelişmesi ile küreselleşen dünyada yeni nesillerin başarılı olabilmesi için gereken üst düzey beceriler şeklinde ifade edilmektedir. Farklı kurum ve kuruluşlar tarafından belirlenen 21.Yüzyıl becerilerine bakıldığında eleştirel düşünme ve problem çözme becerisi en temel becerilerden olduğu görülmektedir. Eleştirel düşünme iyi kararlara ulaşmayı sağlayan araçlardandır ve iş hayatında da başarılı olmanın yolları arasındadır. Özellikle endüstri 4.0 sanayi devriminden sonra yapılan araştırmalara göre iş hayatında çalışanların sahip olması beklenen temel becerilerinden biri de eleştirel düşünme ve problem çözme becerisidir (Önal ve Erişen, 2019, s. 64-65).

Girişimcilik ve inovasyon becerisi. Girişimcilik ekonomi, iş sosyolojisi, psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından incelenen bir konu olması sebebiyle literatürde girişimcilik ve girişimcilik türeli ile farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bazı araştırmacılar girişimciliği iş kurmak ile bağdaştırmış bazı araştırmacılar kazançlı fırsatlar ve girişimcinin bir araya gelmesi şeklinde tanımlamışlardır. Fakat genel olarak yapılan tanımlarda girişimcilik yenilik ile bağdaştırılmıştır. Peter Drucker (1998)'a göre "girişimcilik inovatif bir harekettir ve yenilik girişimciliğe özgü bir araçtır ve girişimciler için yenilik bir risktir. Fakat yenilikçi olmamak daha büyük bir risktir" şeklinde girişimciliğin tanımını yapmıştır (Özdemir, 2017, s. 4-5).

Girişimcilik kavramında olduğu gibi inovasyon kavramının da literatürde pek çok tanımı mevcuttur. OECD tarafından 1992 yılında yayımlanan ve Kasım 2005 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmaları Kurumu (TÜBİTAK) tarafından Türkçe 'ye çevrilen teknolojik yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için önerilen ilkeleri

içeren Oslo Kılavuzu (OECD, 2005)'e göre; "Bir yenilik, işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirmesidir" şeklinde inovasyon tanımlanmıştır (Oslo Kılavuzu, 2005).

İnovasyon ve girişimcilik kavramlarına baktığımızda girişimcilik fikir, inovasyon fikrin sonunda ortaya çıkan pazarlanabilir ürün veya hizmet süreci olarak değerlendirilebilir. Pazarın ihtiyaçları için inovasyon vardır, fakat ticari başarı için girişimcilik gereklidir. İki kavram ayrı düşünülemez çünkü girişimcilik ve inovasyon birbirini tamamlayan unsurlardır. Girişimcilik birey ya da şirketlerin fırsatları değerlendirip bu fırsatları inovasyon aracılığıyla sosyal veya ekonomik değere çevirmeleridir. Sürdürülebilir bir hayat için bu iki kavram iç içe geçmek zorundadır (Keskin, 2018, s. 190).

21.Yüzyılda küresel rekabet koşullarının hızla değişmesi teknolojinin hızla ilerlemesi girişimcilik ve inovasyonu zorunluluk haline getirmiştir. Uluslararası alanda firmaların gelişen teknoloji ve ekonomik alanında rekabet güçlerini artırabilmeleri ve sürdürülebilir büyümeleri için girişimcilik ve inovasyon faaliyetleri yürütmeleri ve Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) harcaması yapmalarına bağlıdır (N.Işık,H.B.Işık ve Kılınç, 2015, s. 57).

Ar-Ge çalışmalarına önem verilen girişimcilik faaliyetlerinin yoğun olduğu ekonomiler ve toplumlar, bilgi temelli toplumlar olarak tanımlanmaktadır. Özellikle son yıllarda endüstri 4.0 devrimi sonrasında hem uluslararası alanda bilim, sanayi, teknoloji ve ekonomi alanındaki rekabete yetişmek ve rekabet edilmek için Ar-Ge inovasyon ve girişimcilik faaliyetlerine verilen önem daha da artmıştır. Türkiye'de T.C Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından girişimciler, firmalar çeşitli fon ve projeler ile desteklenmiş ve desteklenmeye devam etmektedir. Türkiye'de 1239 Ar-Ge Merkezi, 371 tasarım merkezi ve 85 teknoloji geliştirme bölgesi bulunmaktadır. Bu sayıların gün geçtikçe artması için yeni fon ve teşvikler sağlanmaktadır (T.C Sanayi ve Tekoloji Bakanlığı, b.t).

21.Yüzyıl rekabet piyasasında şirketlerin sürdürülebilir rekabet için ve yeni teknolojileri üretmek için sadece bütçe ayırmaları yeterli olmayıp, işe alacakları personellerde aradıkları beceriler de bu yönde değişmiştir. Çünkü inovatif becerilere sahip giri-

şimciler başarılıdırlar. Kurumların çalışanlarından beklentileri sorgulayan, yeni düşünceler ortaya çıkaran ve yeniliği bir anlayış yaşam şekli olarak algılayıp organizasyonla kültür haline dönüştürebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar (Batum, 2018).

Sosyal sorumluluk ve liderlik becerisi. Sosyal sorumluluk kavram son yıllarda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal olmak, toplumla ilgili olmak, sorumluluk ise bireyin kendi davranış veya yetki alanına giren olayların sonuçlarının bilincinde olup sorumluluğunu üstelenmesidir. Genel anlamıyla sosyal sorumluluk toplumsal sorunlar karşısında kendini sorumlu his edip sorumluluk almaktır. Literatürde sosyal sorumluluk kavramı ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır. Kavramlar genel olarak iş ahlakı, gönüllülük ve hayırseverlik üzerine toplanmıştır. Sosyal sorumlulukta esas olan toplumsal faydadır. Bu noktada kavramın insanlara karşılık beklemeden yardım etme ve onları destekleme olarak tanımlanmaktadır (Şüküroğlu, 2017, s. 95).

Sosyal sorumluluk kavramı günümüzde Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramına dönüşerek yeni bir boyut kazanmış ve sadece özel sektör işletmelerin değil, eğitim kuramlarını, yerel yönetimleri, kamu kurum ve kuruluşlarını bu yönde çalışmalar yapmaya teşvik eden güncel bir alan olmuştur. Kurumsal sosyal sorumluluk ekonomik ve sosyal geri dönüş sağlayan faaliyet olarak görülmektedir. Başka bir ifade ile kurumların toplumdan aldığını topluma veriş biçimi olarak da ifade edilebilir. Kavramın çıkış noktası, işletmelerinin kurum ve kuruluşların parçası oldukları yapının, toplumun sadece ekonomik beklentilerine değil sosyal beklentilerinde cevap vermektir (Toker ve Tat, 2013).

Liderlik kavramı günümüzden eski çağlara, insanlığın varoluşuna kadar uzanmaktadır. Kavram ile ilgili literatürde çok fazla tanım bulunmaktadır. Sosyal bilimler ve başka disiplinler tarafından çok araştırılan bir konu olmasına rağmen, kavramın tanımı üzerinde uzlaşılmış ortak bir tanım bulunmamaktadır. Yapılan tanımlara bakıldığında liderliğin kişiler arası etkileşim ile başladığı, insanları etkileme ve inandırma sürecinin liderliğin önemli bir parçası olduğu ve liderlik için beli bir hedef ve amacın olması, bunu destekleyen koşulların oluşması üzerinde anlaşmaya varılan ortak noktalardandır. Bu doğrultuda liderlik, insanları belli koşullar altında belli amaçlar için etkileyerek harekete geçirip amaca ulaşmalarını sağlayan kişi şeklinde tanımlanabilir (Baba, 2020, s. 4-6).

21.Yüzyılda hızla gelişen bilimsel çalışmalar, küresel rekabet ortamı, hızla gelişen teknoloji ile sınırların ortadan kalkması durumundan bireyeler de etkilenmiştir. Hızlı değişen toplumsal ve global gelişmelere adapte olabilenler kadar adapte olamayan bireyler de oldukça fazladır. Bu hızlı gelişmelere bireylerin de ayak uydurup adapte olabilmeleri için kendi yetenek ve değerlerinin farkında olmaları ve buna uygun beceriler geliştirmeleri gerekmektedir. 21.Yüzyıl modern çağının bireylerden beklediği özelliklerden biri de içinde yaşadıkları toplum ile uyumlu olmaları bireylerin topluma olumlu katkılar yapmaları toplumun sorunlarına çözümler üretmeleri ve değişim sürecinin parçaları olmalarıdır. Ayrıca bireysel anlamda liderlik, iletişim, kendini tanıma ve farkında olma, işbirliği halinde uyum içerisinde çalışma, sorumluluk bilincinde olma gibi becerilere sahip olmalarıdır. Bu da literatürde Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik olarak tanımlanmaktadır (Külekçi, 2016,s.56-57)

Sosyal sorumluluk temelli liderlik (SSTL) Cilente (2009)'a göre "sosyal değişim modeline göre pozitif sosyal değişimle sonuçlanan işbirlikçi, amaçlı ve değer temelli bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır." Sosyal sorumluluğun ve topluma hizmetin bir bütün olduğu, farklı toplum sorunlarına çözüm üretmek ve topluma hizmet için bireyin farkındalığını zorunlu kılan liderlik yaklaşımıdır. İşbirliğine önem veren, savunmaktan çok medeni ve saygılı farklı fikirlere önem veren uyum içinde çalışmaya değer veren bir liderlik modelidir (Külekçi, 2015, s. 39-40)

Sosyal sorumluluk temelli liderlik esasında liderliğin ne olduğu nasıl ve neden yapılması gerektiği noktası üzerinde durur. Amacı toplumsal ve örgütsel değişim yaratmaktır. Topluma karşı duyarlı, toplumsal sorunları çözmeye çalışan sosyal değişim yaratmaya çalışanları destekleyen bir liderlik modelidir. Sosyal değişim ve liderliği geliştirmenin bir süreci olarak bireysel, grupsal ve toplumsal seviyeden oluşur. Bu seviyeler kendini bilme (öz farkındalık), sorumluluk alma, uyum sağlama, işbirliği yapma, ortak amaçlar, medeni tartışma, vatandaşlık ve boyutlarından oluşmaktadır (Erol, 2019, s. 45-50).

Hızla değişen teknoloji ve globalleşme ile çalışma hayatında sosyal ve liderlik becerilerine sahip çalışan talebi oluşmuştur. 21.Yüzyıl becerilerinde de yaşam ve kariyer becerileri olarak sosyal sorumluluk ve liderlik becerisine yer verilmiştir. Öğrencilerin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerisine sahip bireyler olarak yetişmeleri için konu

ile ilgili müfredata dersler eklenmiş ve öğretmenlerinde bu beceriler ile donatılması için çalışmalar ve araştırmalar yapılmaktadır.

Kariyer bilinci becerisi. Kariyer kelimesinin kökenine bakıldığında Latince "carrus" (at arabası) ve "carrera" (yol), Fransızca "carrierre" (yarış yolu) ve İngilizce "career" (meslek) kelimelerinden türemiş olduğu görülmektedir (Kaplan, 2017, s. 55). TDK (2020)'ye göre "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, b.t). Literatür incelendiğinde ise kariyerin geçmişten günümüze kadar çok çeşitli tanımlamaları yapıldığını görmek mümkündür. Kariyer kavramı günümüz çalışma hayatında bireyin herhangi bir iş alanında devamlı yükselmesi ve ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile kişinin tercih ettiği iş hayatında, kendinin davranış, amaç ve tutumları ile yaşam tarzına uygun iş hatlarında ilerleyerek statü saygınlık ve para kazanmak çabası olarak da ifade edilebilir (Rençber, 2019, s. 4-5).

Kariyer kavramı ve meslek kavramı sık sık birbirine karıştırılır. Meslek bireyin yaşamına devam etmek için ve para kazanmak amacıyla bir işte belli bir zaman çalışması şeklinde tanımlanır (Doğan, 2020, s. 26). Kariyer sürerken, meslek bu süreçte yapılan iştir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ve kariyer birbiri ile bağlantılıdır. Bireylerin sahip oldukları kültürler, yaşam tarzları, aile yapıları sosyo-ekonomik ve kültürel durumlarına göre değişkenlik gösterir. Maddi kazanç sağlama, sosyal statü ve saygınlık çalışma hayatında bireyde yükselme isteği yaratan ve artıran güdüleyici etmenlerdendir. Fakat günümüz çalışma hayatında yalnızca dikey yükselme yoktur. Yatay yükselme de mevcuttur. Kariyere sadece işte ilerleme olarak bakılmamalıdır. Kariyer bazı bireyler için temel ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için araç iken bazı bireyler içinde sosyal statü, saygınlık ve kendini gerçekleştirme için araçtır (Bayraktar, 2020, s. 127).

21.Yüzyılda bilim ve teknoloji alanlarındaki gelişme ile eğitim sistemlerinde de değişimler olmuştur. Son yıllarda yayımlanan ve 21.Yüzyıl dünyasında bireylerin başarılı olabilmeleri için tanımlayan pek çok araştırma ve raporlar, eğitim sistemlerinde de değişikliklerin yapılmasına müfredatları güncellemesine katkı sağlamıştır. Hızla gelişen

21.Yüzyıl dünyasında bireylere planlı eğitim-öğretim süreçleri sağlamak mümkündür. İlk ve ortaokul öğrencilerinin ders müfredatlar bu hususlar dikkate alınarak düzenlenmiş ve öğrencilerin kendilerini, sahip oldukları yetenek ve becerilerini meslekleri tanımaları amacı ile düzenlemeler yapılmıştır (Gezer, 2015, s. 52-53).

Günümüzde birçok üniversite öğrencilerine staj imkânı sağlamak ve çalışma hayatına hazırlamak için kariyer merkezleri kurmuştur. Bu merkezler staj imkânı sağlamanın yanı sıra kariyer günleri gibi çeşitli etkinlikler ile öğrencilerini çalışma hayatı ile buluşturmaktadırlar. Böylece öğrenciler iş hayatına girmeden sektör hakkında bilgi edinebilmektedir. Öğrencilerin kendilerini değerlendirmelerine imkân veren eğitim ve danışmanlık hizmetleri de sunmaktadırlar (Cevher, 2015, s. 166).

21.Yüzyıl rekabet koşullarında bireylerin, kariyerlerine verdikleri önemde artmıştır. Günümüzde Türkiye'de kariyer planlamaya yönelik çeşitli danışma ve eğitim merkezleri bulunmaktadır. Kariyer planlama konusunda rehberlik hizmetini Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve MEB vermektedir (McCafferty ve McCluskey, 2015). Bunun yanı sıra birçok üniversitede kariyer merkezleri kurularak öğrencilerine kariyer danışmanlığı imkanı sağlamaktadırlar.

C. KARİYER PLANLAMASI VE TEKNOLOJİK YÖNELİMİ

Çalışmanın bu bölümünde kariyer planlamasının ne olduğu neden önemli olduğu kariyer planlamasını etkileyen faktörlerin neler olduğu ve teknoloji yöneliminin ne olduğu üzerinde durulacaktır.

1. Kariyer Kavramı

Kariyer ile ilgili çok fazla tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları bireyin tercih ettiği işte çalışıp ilerlemek ve bundan para kazanıp daha fazla sorumluluk ve daha fazla güç ve statü kazanmasıdır. Başka bir tanımda da kariyerin kişinin çalışma hayatı boyunca yer aldığı iş pozisyonları ve bulunduğu konum ile ilgili davranış ve tutumları içeren süreç şeklindedir. Genel anlamda kariyer bireylerin yaşamları ve çalışma hayatları süresince işleri ile ilgili deneyim ve faaliyetleriyle bütünleştirilmiş ve bireysel olarak algılanan tutum ve davranışlar olarak da tanımlanabilir (Akman, 2018, s. 67-68).

Çalışma hayatında bireylerin kendileri için uygun karayeri bulma çabaları 15. Yüzyıla kadar dayanmaktadır. Ancak bu konunun literatüre girişi 19.Yüzyıla kadar uzanmaktadır. Konuyla ilgili ilk mesleki rehberlik çalışması 1888 tarihinde San Francisco'da Coyswall Lisesi'de yapılmıştır. İlk kavramsal çerçeve Frank Parsons'ın kariyer ile ilgili teorisi ile gerçekleşmiştir. Teoriye göre insanlar kendi istekleri doğrultusunda kariyer tercihlerinde bulunmalıdırlar (Kaplan, 2017, s. 55).

Kariyer birey açısından aynı zamanda başarma duygusu yaratıp kendini gerçekleştirme duygusu yaşatır. Sadece para kazanmak için iş sahibi olmaktan ziyade sosyal olarak yaptığı işten dolayı tatmin olmasıdır. Örgüt açısından çalışanın çalışma hayatı boyunca edindiği mesleki tecrübelerini örgüt bünyesine katmasıdır (Solmaztürk, 2017, s. 72).

Günümüzde insan kaynakları yönetimi anlayışında insan öğesi giderek artan önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda kariyer sadece yönetsel kademeler için değil aynı zamanda örgüte çalışan daha geniş grupları kapsayan bir hale gelmiştir. Kariyer ayını zamanda çalışanın örgütte sadece dikey olarak yükselmesi demek değildir. Kişinin iş çevreleri ile etkileşimi ile birlikte aynı zamanda kişisel olarak da gelişimini sağlamasıdır. Çalışanın hem işinde hem de sosyal hayatında profesyonel olarak da gelişmesidir (Kahraman, 2020, s. 3).

2. Kariyer Boyutları

Kariyer boyutları içsel boyut ve dışsal boyut olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

Dışsal boyut. Çalışanın örgüt içindeki gerçek durumu ele alınır. Birey ve örgütün uyumu söz konusudur. İşletme ile çalışanın aynı doğrultuda olması esasını ifade etmektedir. Bu uyum sağlanırsa örgütte veremlilik sağlanır ve aynı zamanda bireyin kariyerinde olumlu yönde gelişme sağlanacaktır (Mutlu, 2020, s. 9).

İçsel boyut. Bireyin mensup olduğu örgütte kariyerinin sübjektif olarak ele alınmasıdır. Bireyin iş yaşamında ve çalıştığı örgütte kendini tanıması yerini bilmesi, ne istediğini ve nerede olmak istediğine karar vermesidir. Yani bireyin gelişimini kendine özgü olarak değerlendirmesidir (Mutlu, 2020, s. 9).

3. Kariyerle İlgili Diğer Kavramlar

Kariyer ile ilgili diğer kavramlara aşağıda değinilmiştir.

Kariyer platosu. Çalışanın üst düzey pozisyonlara yükselme imkânın azaldığı durumlar olarak tanımlanabilir. Kariyer platosu çalıştığı kurumda en yüksek pozisyona ulaşması ve dikey yükselme olasılığının düşük veya hiç olmaması şeklinde de tanımlanabilir (Sarıcı, 2020, s. 8). Bu dönemde çalışan, işinde gerçekleştirmek istediği değişikliklerin çoğunu gerçekleştirmiştir. Çalışanın uzun zaman aynı pozisyonda kalması performansının düşmesine, iş tatminin azalmasına neden olmaktadır (Üzüm, 2017, s. 23)

Kariyer haritası. İşletme içinde çalışanın bir işten başka bir işe geçebilmenin yollarını belirlemek üzere başvurulan haritadır. Başka bir ifadeyle tüm pozisyonları içeren pozisyonlar arası geçişin net olarak gösterildiği organizasyon şemasıdır. Pozisyonlar için istenen gerekli deneyim ve becerilerde açıkça belirtilmiştir (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2018, s. 136).

Kariyer patikası. Çalışanı hedeflediği pozisyona adım adım götüren işleri içerir (Sarıcı, 2020, s. 11). Başka bir ifade ifadeyle istenen kariyer amacına ulaşmada takip edilen iş pozisyonlarının tanımıdır (Sav, 2008, s. 11).

Cam tavan. Kadınların çalıştıkları kurumda en üst düzey porsiyonlara ulaşmasını önleyen, görünmeyen engeller şeklinde tanımlanır. Kadınların iş hayatında terfi edilmelerini engelleyen gizli engellerdir. Başka bir ifadeyle kariyer sürecinde cinsiyet ve ırksal ayrımdır. Cam tavan sadece kadın çalışanların yükselmesi önündeki görünmeyen engeller değildir. Kadınların ve azınlıkların çalışma hayatında yükselmelerini önleyen görülmesi ve anlaşılması zor resmi olmayan terfi sınırlandırmalarıdır. Çalışma hayatında kariyer sürecinde terfilerde cinsiyet ve ırksal ayrımdır (Yavuz ve Uzun, 2019, s. 700).

4. Kariyer Aşamaları

Çalışma hayatında bireyin planladığı kariyer ile mevcut durumdaki kariyerinin uyumlaştırmaya çalışırken geçtiği farklı evreler vardır. Bu geçiş evrelerinde birey kendisinde bulunan beceriler, yetkinlikleler ve aldığı eğitim doğrultusunda bir kariyer çizgisi oluşturur ve kariyerini şekillendirir (Edinsel, 2018, s. 99).

Kariyer olgusu, temelde bazı fiziksel ihtiyaçlar ve zihinsel özellikler, kişinin yaş, cinsiyet gibi demografik durum özellikleri ile aile ve kişinin öz saygısı, merak ve keşfetme duygusu, bazı becerilere bağlı olarak kişinin ortaöğretim döneminden itibaren belirlenmektedir. Kariyer olgusu çocukluktan yetişkinliğe doğru everilen bir süreçtir. Kariyer aşamaları ile ilgili olarak, çalışma hayatında geçirilen süre ve yaş tabanları temel alınarak çok fazla model oluşturulmuştur. Bu modellerin genel ortak özellikleri aşağıdaki gibidir (Sarıcı, 2020, s. 13):

- Her aşamada bütüncül birey anlayışı esastır. Kişinin aile, iş ve kişisel gelişimi ön plandadır.
- Bireylerin bir sonraki evreye geçmesi için görevleri yerine getirmesi gerekir.

Kariyer aşamaları literatürde keşif, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma olmak üzere beş aşamaya ayrılarak incelenmektedir.

Keşif dönemi (0 – 25 Yaş): Kariyer hayatının ilk aşamasıdır. Bu dönemde birey ilerde çalışma hayatında daha çok kendini ispatlayıp mutlu ve huzurlu çalışabileceği işi araştırır. Bu dönemde bireyin etkileşimde olduğu çevre olan aile, arkadaşları ve öğretmenlerinin kariyer seçimi üzerinde önemli etkisi vardır. Bu dönemde birey daha çok kendini anlamaya çalışır ve hangi işte başarılı olacağını araştırır. Bu dönem 25 yaşında son bulur (Solmaztürk, 2017, s. 77).

Kurma aşaması (26-35): Bu aşamada bireyin kariyer tercihinin beklentilerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirdiği, beklentileri ile gerçekte olan kariyerinin kıyasladığı aşamadır. Bireyin en üretken ve en hızlı olduğu dönemdir (Sarıcı, 2020, s. 14).

Kariyer ortası (36-50): Kariyer kurma aşamasındaki çabalar artık bir noktaya ulaşmış ve birey uzmanlaşmıştır. Bu aşamada kazanılmış pozisyonları daha rahat elde tutar. Artık daha fazla sorumluluğu vardır (Solmaztürk, 2017, s. 79).

Kariyer sonu (51-65): Bireyin kariyer döneminin son aşamasıdır. Kimi bireyler artık bu aşamada kariyerlerinin zirvelerine ulaşmışlardır. Bazı bireylerde de aynı işi uzun zamandır yapmanın etkisi ile işe karşı ilgi azalıp motivasyon kaybı olabilir (Baydır, 2019, s. 38).

Emeklilik (65-75): Kariyer aşamasının son aşamasıdır ve birey gerileme sürecine artık girmiştir. Kişinin sağlığının psikolojisinin, bedensel fonksiyonlarının gerilediği dönemdir. İşten uzaklaşma başlar ve zaman zaman da bireyin boşluğa düştüğü durumlar olur (Solmaztürk, 2017, s. 79).

5. Kariyer Planlama

Kariyer planlama kişinin kendisini değerlendirerek güçlü ve eksik yönlerini belirlemesi, sahip olduğu bilgi, beceri ve eğitimsel donanımlar doğrultusunda kariyer hedefleri belirleyip bu hedeflere ulaşmak için planlar yapmasıdır (Solmaztürk, 2017, s. 80). Tüz (2003)'e göre "kariyer planlaması, bir iş görenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır." (Tüz, 2003, s. 171).

Kariyer planlama hem kişiler hem de örgütleri etkiler. Her ne kadar bireyler kariyer planlarında başrol oyuncusu olsalar da örgütlerinde kariyer planlamalarında önemli etkisi vardır. Bireyler kariyer planlarında tek başına başarılı olmayabilirler, örgütlerinde destek vermeleri gerekmektedir. Kariyer planlamasında çalışan ve kurum eşit ölçüde yükümlülük sahibidir denilebilir. Fakat kurum olanakları ve bireylerin talepleri denge olmalıdır. Kariyer planlaması kişinin kendisi ve hedeflerini belirleyip planlar yaparken iş dünyasından çalışandan beklenen nitelikleri ve iş dünyasındaki engellerden haberdar olarak yenilenen süreçtir. Kariyer planlaması bilinçli tercihler ile seçilen kariyer rotasındaki keşif sürecidir (Sarıcı, 2020, s. 21).

Kariyer planlama sürecinde bireyin kendini tanıması ve değerlendirmesi ile başlar. Bu aşamada birey kendisinin bir anlamda SWOT analizini yapıp durum tespiti yapar. Sonrasında kariyer fırsatlarını belirleme aşaması başlar. Kurum içi ve kurum dışı fırsatların takibi ve durum değerlendirmeleri yapılır. Bir sonraki aşama hedeflerin belirlenmesidir. Sonra da planların hazırlanması ve planların uygulanması aşamaları gerçekleştirilir (Solmaztürk, 2017, s. 82).

Kariyer planlamanın amaçları. Günümüzde teknolojik gelişmelerin hız kazanması, işlerin niteliğinin ve iş yapış biçimlerinin değişmesi ile birey ve kurumlar için ka-

riyer planlamasının öneminin artmasına neden olmuştur. Kurumlar için kariyer planlamasının önemi, insan kaynağını etkili ve verimli kullanmak, çalışanın işinde yükselmesi için, kendini geliştirip işinde başarılı olması, iş tatmininin ve işe bağlılığının artması için bireysel eğitim ve ihtiyaçlarının belirlenmesi ve çalışana sağlanmasıdır (Mutlu, 2020, s. 26-27).

Kariyer planlamasının bireysel amacı kişinin kendisi için önemli gördüğü değerler doğrultusunda hayatına ve geleceğine dair planlar yapmasıdır. Bu doğrultuda kişinin iş hayatında kendi planladığı kariyer planının gerçekleştirilebilmesi kendisi düşüncesi adına önemli olan değer ve amaçları net belirlemesi gerekir (Kavak, 2020, s. 92).

Kariyer planlaması amaçları şöyle sıralanabilir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011, s. 236).

- Bireylerin kendi başarılarını sağlaması
- İnsan kaynağının etkili ve verimli kullanılması
- Personelin işinde başarılı olması için geliştirilmesini sağlamak
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş başarısının yükselmesini sağlamak

Kariyer planlamanın önemi. Günümüzde çalışan nüfusun eğitim seviyesindeki genel artış, kariyer planlamasının öneminin artmasını sağlamıştır. Kariyer planlaması gelecekteki hedeflere ulaşmak için kişinin kendisinin bir nevi SWOT analizi yaparak güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmesidir. Çoğu birey hayattan ne istediğinden emin değildir. Kariyer planlama ve geliştirme süreci, alışanın kariyer planları, çıkarları ve becerilerinin kurum ihtiyaçları ile uyumlu hale getirdiği süreçtir. Kariyer stratejik olarak yönetilirse kuruluşun stratejik iş hedefleri ile uyuşan becerilere sahip iş gücü gelişir (Sarıcı, 2020, s. 24).

Kariyer planlamasının bireye ve örgüte sağladığı faydalardan bazıları şu şekilde ifade edilebilir (Edinsel, 2018, s. 110).

- Örgüt içi ve dışı imkânların tespitini sağlar,
- Yönetim, doğru zamanda doğru elemanı bulabilme imkânına sahip olmaktadır.
- Çalışmaların örgüt içinde daha iyi şeyler yapmaları için motive eder.
- Bireylerin daha iyi ve mutlu kariyerleri olur

- Ekonomik kazanç açısından memnun edici fırsatlar oluşur
- Bireyin ihtiyacını giderme ve psikolojik doyumunu sağlar
- Verimliliğin ve motivasyonun artmasını sağlar
- Bireyin kapasitesi artarak ve kendini geliştirmeye devam eder
- İşletmelerde yedekleme planları ile bireysel gelişim planları arasında ilişkinin önemi artar
- Bireylerinde tecrübe ve sorumluluk artar.

6. Teknolojik Yönelim

Teknoloji kavramının TDK'da iki farklı tanımı bulunmaktadır. İlk tanım; TDK (2020)'ye göre "bir sanayi dalı ile ilgili yapım yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri, bunların kullanım biçimlerini kapsayan uygulama bilgisi, uygulayım bilimi" şeklindedir. İkinci tanım ise yine TDK (2020)'ye göre "İnsanın maddi çevresini denetlemek ve değiştirmek amacıyla geliştirdiği araç gereçlerle bunlara ilişkin bilgilerin tümü" (TDK, b.t) şeklinde yapılmıştır.

İnsanların hayatlarını daha iyileştirmek için temel uğraşlardan birisi de kendisini ve doğayı bilimle doğru çözümleyip dönüştürmektir. Bu çözümler sonucu çıkan bilimsel bilgiler ile günlük hayatı iyileştirip daha kolay ve refah seviyesini daha da artırmak için uygulamalara yöneltilmesi ile gerçekleşen dönüşüm süreci teknoloji olarak tanımlanır. Başka bir ifade ile teknoloji insanın kendi hayat pratiğini iyileştirip daha kolaylaştırmak için bilimsel bilgilere başvurup bunları uygulamaya koymasıdır (Danacı, 2020, s. 27).

Teknoloji, tarihte bir medeniyete mal edilmeyecek kadar farklı medeniyetlerin kaynaklarından beslenmiştir. Tarihsel olarak insanlık tarihi kadar eskidir. Bu uzun zaman diliminde farklı toplumların binlerce yıllık bilgi birikimi ile farklılıklar kazanarak yeniden üretilmiştir. Fakat teknoloji medeniyetlerin bilgi ve birikimlerinin sentezinin ortak sonucu olsa da her yerde aynı seviye de ve aynı zamanda gelişmemiştir (Beşli, 2007, s. 19).

Günümüzde insanların sorunlarını çözmek, ihtiyaçlarını tespit edip karşılayabilmek için kullandıkları ana alan teknolojidir. Teknoloji denilince genelde akla ilk gelen tablet, bilgisayar, cep telefonudur. Fakat hayatımızdaki birçok şey teknoloji ürünüdür.

Uluslararası Gallup Teknoloji Eğitimi Derneğince 2004 yılında ABD'de yapılan bir araştırmada katılımcılara teknoloji denilince akıllarına ilk ne geldiği sorusu yöneltilmiş.18-29 yaş aralığındaki gençlere teknoloji denilince %78'i bilgisayar, %4'ü elektronik, %3'ü eğitim cevabını vermişlerdir. 50 yaş ve üzeri yetişkinlere sorulduğunda %57'si bilgisayar %4'ü elektronik, %4'ü eğitim olarak cevap vermişlerdir. Araştırma sonucuna bakıldığında teknoloji ile ilgili değişim ve gelişmelerin değişim boyutu görülebilir. Birkaç yıl öncesine kadar teknoloji kavramı insanlar için televizyon, telefon iken teknolojideki hızlı ilerleme ile insanlar için ifade etiği anlamda aynı hızla değişmektedir (Alak, 2020, s. 10).

Teknolojinin hayatımızdaki önemi. Günlük hayatı kolaylaştırması açısından teknolojinin sayılamayacak kadar çok faydası vardır. Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ve gelişmeye devam etmesi sayesinde insanların hayatına doğrudan ve dolaylı olarak binlerce fayda sağlamaktadır. Teknolojideki gelişme ile bilginin ulaşılmaz olması ortadan kalktı. Bilgiye ulaşmak son derece kolaylaşmıştır. Dünyanın herhangi bir yerinde gerçekleşen olaylardan anında haberdar olmak, gelişen teknoloji ile günümüzde mümkündür. Tıp alanında çığır açan yenilikler gerçekleşmiş ve gerçekleşmeye de devam etmektedir. Teknolojideki bu gelişmeler ülke ekonomilerinin de gelişmesini sağlamıştır. Ekonomik rekabeti sağlamak için teknolojik üstünlüğe önem verilmeye başlanmıştır.

Günümüz dünyasında teknoloji hayatımızın vazgeçilmezi haline gelmiş, yaşamın bir parçası olmuştur. Gelişen teknoloji, internet ve dijitalleşme ile akıllı robotlar döneminin başlaması ile Endüstri 4.0 Sanayi devrimi başlamıştır. Endüstri 4.0 endüstrilerde ortaya çıkan teknolojik gelişmelerin yapay zekadan, yenilenebilir teknolojiye kadar çok geniş alanda yayılması olarak tanımlanabilir. Endüstri 4.0 sanayi döneminde, geçmiş dönemlerdeki gibi kol kas gücüne nerdeyse ihtiyaç duymadan makineler, hem kendilerini hem de süreci yöneterek üretim yapabilir hale gelmişlerdir. Her makinanın akıllısı bu dönemde hayatımıza girmeye başlamıştır. Bu dönemde ekonomiden sosyal hayata birçok şey değişmiş ve teknolojik ürünler kullanılır hale gelmiştir (Taş, 2018, s. 1820).

Teknolojik gelişmelerin hızla artması, her gün birçok alanda yeni teknolojilerin hızla hayatımıza girmesini sağlamaktadır. Salgın hastalık ve doğal afet gibi olumsuz durumlar karşısında hızlı çözümler üretme konusunda önemli bir yere sahiptir. 2019 yılının son aylarında Çin'in Vuhan Eyaleti'nde başlayan ve büyük bir hızla tüm dünyaya yayılan

daha sonrada Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Coronavirüs hastalığı (COVID-19) salgını ile mücadelede teknolojinin çok önemli yeri olmuştur. Pandemi sürecinde çeşitli ülkeler dijital alt yapı ve mühendislik kabiliyetlerini kullanarak salgın yayılımını azaltmak için çalışmalar yapmışlardır. Bu dönemde kamu kuruluşları ve özel sektör kuruluşları yeni nesil teknolojiler ile hastalıkla ilgili doğru ve güncel bilgileri insanlara ulaştırmaya çalışmışlardır. Birçok ülkede dijital dönüşümler sayesinde eğitimde süreklilik devam etmiştir. Özel sektörde ve kamu sektöründe birçok alanda uzaktan-evden çalışma modeline geçilmiştir. Yine bu dönemde üretim hatlarının izlenmesi, kontrol ve bakım onarımında uzaktan imkan veren Endüstri 4.0 ve akıllı üretim uygulamalarının faydaları bir kez daha görüşmüştür. Bu dönemde salgının baş gösterdiği ilk günden itibaren, ülkelerin salgın ile olan mücadeleleri, hastalığın tespiti, uygulanan tedavi yöntemleri ve aşı geliştirme çalışmalarındaki hızlı ilerlemeler teknolojinin ve akıllı uygulamaların üstün önemini göstermektedir (Deloitte-Türkiye, 2020)

Teknolojinin meslek seçiminde önemi. Meslek seçimi bireyin bazı meslekler arasından özelliklerini ve kendisini değerlendirip kendi ihtiyaç ve beklentilerine en uygun olanı değerlendirip karar vermesi olarak adlandırılabilir. Bu seçim bireyin hayatındaki en önemli seçimlerdendir. Telafisi kimi zaman zordur. Mesleki tercih kişisel bir karar olsa da dolaylı yoldan topluma etki eden birçok yönü vardır. Çalışma hayatına girdikten sonra bireyler hayatlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirirler. Bireyin iş yerinde yaşanan sorunlar, mutlulukları iş sonrası hayatında etkiler. Bu nedenle meslek tercihi oldukça önemlidir. Mesleki seçim ilk olarak mesleki yönelişle başlar ve sonrasında tercih aşaması gelir. Tercih aşamasında birey kazanç, prestij toplumsal saygınlık gibi faktörleri göz önünde tutar. Bunları gözeterek seçenekler arasında tercih yapılıp ve sonrasında da mesleğe başlanır (Fidan, 2019, s. 7-8).

21.Yüzyılda, teknolojideki hızla gelişmeler ile hayatımızın her alanına girmiştir. Bu hızlı gelişmelere bireyler bazen adapte olmakta zorlanmışlardır. Bu hızlı gelişmeler ile bazı mesleklerde ve işlerde iş yapış biçimleri de önemli ölçüde değişmiştir. Örneğin bugün otomotiv alanında üretim yapan bazı firmalar otonom yani sürücüsüz araçlar üzerine çalışmaktadırlar. Tüm bunlar kas gücü ile bugün yapılan pek çok mesleğin yakın zamanda önemini kaybedip yok olacağını ve yerine teknoloji temelli yeni mesleklerin

hayatımıza gireceğini işaret ediyor. Örneğin 3D üretim mühendisliği, yapay zekâ temelli meslekler, veri analizi uzmanlığı, DNA programcılığı, iklim mühendisliği, alternatif enerji mühendisliği gibi daha pek çok meslek örnek gösterilebilir (Sart, 2020).

2019 yılının son aylarında başlayan COVİ-19 salgını sonrasında uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim uygulamalarına geçilmiştir. Bu dönemde çalışanların ve öğrencilerin bu yeni eğitim ve çalışma uygulamalarına adapte olması ve yaşadıkları sıkıntılar 21.Yüzyıl becerilerinin önemini göstermiştir (Karagöz, 2020).

Günümüzde çalışma hayatına yavaş yavaş girmeye başlayan Z kuşağının hayatının teknolojik gelişmelerin hız kazandığı dönemde doğmaları ve bu gelişmeleri ile tanışmaları sayesinde değişim ve gelişmelere hızlı adapte olabilmektedir. Bu kuşak yeni dijital dönüşüm endüstri 4.0 ile yeni hayatımıza girmeye başlayan mesleklere öncülük edecektir (İkblog, 2018).

III. ARAŞTIRMA YÖNTEM BİLİMİ

Bu bölümde araştırmanın tasarımı, modeli, hipotezleri, ana kütle, örneklem büyüklüğü, örneklem birimi, ölçüm araçları, ölçüm uygulamasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

A. TASARIM, MODEL VE HİPOTEZLER

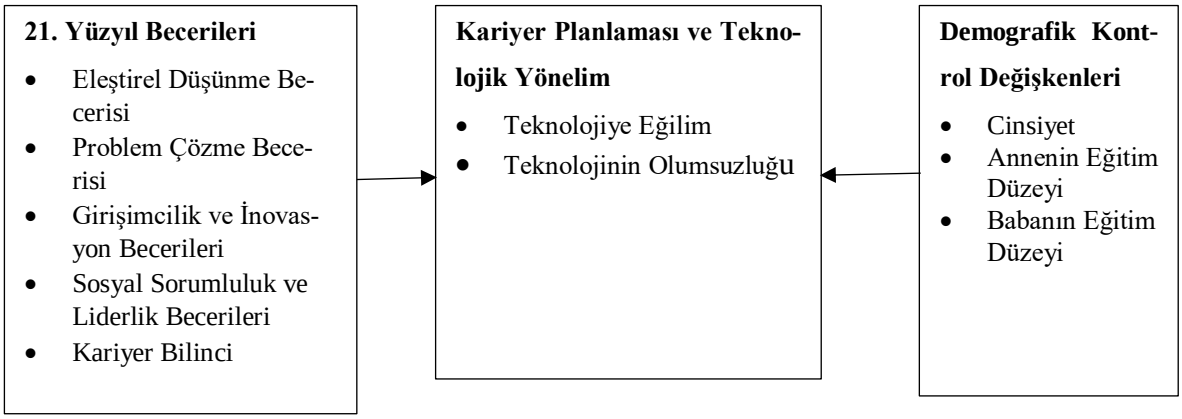
Bu bölümde araştırmanın tasarımı, çalışma modeli ve modele ilişkin hipotezler üzerinde durulmuştur.

1. Araştırmanın Tasarımı

Yapılan bu çalışma nicel bir araştırma olup değişkenler arasındaki ilişkileri hipotezlerle açıklamaya çalışan "keşfedici ve tanımlayıcı" bir araştırma niteliğindedir. Araştırmanın keşfedici, tanımlayıcı araştırma olarak değerlendirilmesinin nedeni tek bir üniversitede yapılması ve buradan elde edilen verilere dayandırılmasıdır. Örneklem üzerinden yapılan anket uygulaması ile bilgi toplanmıştır. Araştırtmanın genelleme özeliği bulunmaktadır ve belli bir zaman diliminde uygulanmıştır.

2. Araştırmanın Modeli

Girişimcilik ve İnovasyon, Sosyal Sorumluluk ve Liderlik, Kariyer Bilinci, Eleştirel Düşünme ve Problem Çözme, Kariyer Planlaması ve Teknolojik Yönelimi ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler araştırmanın modeli olarak belirlenmiştir (bk.Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma modeli.

3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada altı temel hipotez belirlenmiştir. Çalışma kapsamında 21.Yüzyıl becerilerinin Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasına ve teknoloji yönelimlerine etkisi araştırılması temel hipotezi oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında ele alınan beş 21.Yüzyıl becerisinin Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasına ve teknoloji yönelimleri arasında etki olup olmadığı ölçmeye yöneliktir. Bu hipotezler, ölçekler arasındaki ilişki ve etkileşim ile ilgilidir. Diğer üç hipotezde ise demografik değişkenler olan cinsiyet, annenin eğitim durumu ve babanın eğitim durumunun Kariyer Planlaması ve Teknoloji Yönelimi üzerindeki etkisini ölçmeye yöneliktir.

4. Temel Hipotezler

Hipotez 1. 21.Yüzyıl becerileri Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif etkilemektedir.

H_0: 21.Yüzyıl becerileri Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez.

H_1: : 21.Yüzyıl becerileri Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler

Hipotez 2. Eleştirel düşünme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir.

H_0: Eleştirel düşünme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez

H_1: Eleştirel düşünme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler.

Hipotez 3. Problem çözme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir.

H_0: Problem çözme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez

H_1: Problem çözme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler.

Hipotez 4. Girişimcilik ve inovasyon becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir

H_0: Girişimcilik ve inovasyon becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez

H_1: Girişimcilik ve inovasyon becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler.

Hipotez 5. Sosyal sorumluluk ve liderlik becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir

H_0: Sosyal sorumluluk ve liderlik becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez

H_1: Sosyal sorumluluk ve liderlik becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler

Hipotez 6. Kariyer bilinci becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir

H_0: Kariyer bilinci becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez

H_1: Kariyer bilinci becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler.

5. Alt Hipotezler

Hipotez 1:

H_0: Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark yoktur

H_1: Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır

Hipotez 2:

H_0: Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin anne eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark yoktur

H_1: Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin anne eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır

Hipotez 3:

H_0: Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin baba eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark yoktur

H_1: Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin baba eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır

B. ANAKÜTLE, ÖRNEKLEM, ÖRNEKLEME YÖNTEMİ

Bu bölümde yapılan araştırmanın ana kütlesi, örneklem büyüklüğü, örneklem birimi ve anketlerin örneklem birimine uygulanması hakkında bilgi verilmiştir.

1. Ana Kütle

Araştırmanın ana kütlesi İstanbul Ticaret Üniversitesinde eğitimine devam eden 2000 yılı ve sonrası doğumlu olan lisans ve ön lisans öğrencileri olarak saptanmıştır. Söz konusu üniversitede 2019-2020 verilerine göre toplam 6480 lisans ve ön lisans öğrencisi eğitimine devam etmektedir (YÖK İstatistik, bt). Bu kişiler aynı zamana ana kütleyi oluşturmaktadır

2. Örneklem Büyüklüğü

Çalışmanın vaka analizi niteliğinde olması nedeniyle 250 kişilik bir örnekleme ulaşılmasının yeterli olacağı düşünülmüştür. Ancak online olarak gerçekleştirilen anket çalışması gönüllülük esasına dayandığı için 246 kişiden eksiksiz geri dönüş sağlanabilmiştir.

3. Örneklem Birimi ve Örnekleme Yöntemi

Bu kısımda örneklem birimi, örneklem yöntemi ve örneklemin temsil edicilik özellikleri gibi konular üzerinde durulmuştur.

Örneklem birimi: Araştırma İstanbul Ticaret Üniversitesinde eğitimine devam eden lisans ve ön lisans öğrencileri üzerinde yapılmıştır.

Örnekleme yöntemi: Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Zaman ve maliyet sınırlılıkları göz önünde bulundurularak kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Katılımcılara gönderilen anket formlarına eksiksiz cevap veren tüm katılımcılar örnekleme dahil edilmiştir.

Örneklemin temsil edicilik özelliği: İnternet üzerinden gerçekleştirilen ankete toplam 250 kişiden dönüş alınması hedeflenmiştir. Ancak 246 kişi eksiksiz geri dönüş yapmıştır. Anketlerin cevaplanma oranı %98,40 olarak hesaplanmıştır. Bu oran kütleyi temsil için yeterli görülmüştür.

C. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Bu başlık altında ölçüm araçlarının tanıtımı, bulunması, geliştirilmesi ve uyarlanması süreci ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

1. Ölçüm Araçlarının Tanıtımı ve Belirlenmesi

Araştırmada anket yöntemi kullanılmış, veriler bu yöntem aracılığıyla toplanmıştır. Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyeti, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu düzey bilgilerine ulaşılmıştır.

İkinci bölümde katılımcıların teknolojik yönelimlerini ölçmek için "Öğrencilerin Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği" Türkçe versiyonu (ÖTYT-TR) kullanılmıştır. 1988 yılında Prof. Dr. Marc de Vries tarafından "Öğrencilerin teknolojiye yönelik tutumları" (ÖTYT) adlı proje kapsamında geliştirilmiş ve 1989 yılında Barne ve Dugger tarafından İngilizceye uyarlanmış olan Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğinin (ÖTYT-TR) Yurdagül ve Aşkar (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır (Yurdagül ve Aşkar, 2008).

Üçüncü bölümde katılımcıların 21.Yüzyıl becerilerini ölçmek için Çevik ve Şentürk (2019) tarafından geliştirilen "Çok Boyutlu 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeği" kullanılmıştır (Çevik ve Şentürk, 2019).

2. Ölçüm Araçlarının Uygulanması Süreci

Araştırmada veri toplama aracı olarak elektronik anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan elektronik anket formu üç bölümden oluşmakta ve formun ilk bölümünde demografik ve tanımlayıcı özelliklere ait istatistiklerin oluşturulması için hazırlanan kişisel bilgi formu yer almaktadır. Bu kapsamda katılımcıların cinsiyeti, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumuna ilişkin bilgilere ulaşılmıştır. İkinci bölümde araştırmaya katılanların teknolojiye yönelik tutum ve kariyer planlamalarını ölçmek için "Öğrencilerin Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği", üçüncü bölümde katılımcıların 21.Yüzyıl becerilerini ölçmek için "Çok Boyutlu 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeği" uygulanmıştır.

Anketin hazırlanması, katılımcılara dağıtılması ve toplanması aşamasında Google Forms veri tabanından faydalanılmıştır. Elde edilen ham veriler Microsoft Excel programına, ardından veri analizi için IBM SPSS Statistics 25.0 programına aktarılıp analizler yapılmıştır.

3. Değişkenler, Etkileri ve Dereceleme Biçimi

Bu bölümde araştırmada kullanılan öğrencilerin teknolojiye yönelik tutum ve 21. yüzyıl becerileri etiketleri ve dereceleme biçimi yer almıştır.

Teknolojiye yönelik tutum ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi: Araştırmaya katılan öğrencilerin teknolojiye yönelik tutum algılarını ölçmek için

beş dereceli Likert ölçeği ile uygulanmıştır. Ölçeğin iki boyutu kullanılmış ve öğrencilerin teknolojiye yönelik tutum ve teknolojinin olumsuzluğu ölçülmek istenmiştir. Ölçek ttoplam 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin kullanımı esnasında maddelerin hangi faktör ile ilgili olduğu belirtilmemiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin değerlendirme seçenekleri olumsuzdan olumluya olmak üzere sırasıyla "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde belirlenerek sınıflandırılmıştır. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonrasında faktör yüklerinden 0,50'nin altında olan maddeler çıkartıldıktan sonra ölçek 14 madde ve 2 alt boyut olarak işleme alınmıştır.

Çok boyutlu 21. yüzyıl becerileri ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve derecelendirme biçimi: Araştırmaya katılan öğrencilerin 21.Yüzyıl becerilerini ölçmek için ölçmek için beş dereceli Likert ölçeği ile uygulanmıştır. Eleştirel düşünme becerisi, problem çözme becerisi, girişimcilik ve inovasyon becerileri, sosyal sorumluluk ve liderlik becerileri, kariyer bilinci becerisi boyutlarından ve toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, maddelerin hangi faktörle ilgili olduğu belirtilmeden kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin değerlendirme seçenekleri olumsuzdan olumluya olmak üzere sırasıyla "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde belirlenerek sınıflandırılmıştır. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonrasında faktör yüklerinden 0,50'nin altında olan maddeler çıkartıldıktan sonra ölçek 24 madde ve 5 alt boyut olarak işleme alınmıştır.

D. ÖLÇÜM UYGULANMASI

Bu başlık altında araştırmanın anket uygulama yöntemi üzerinde durulmuştur

1. Anket Uygulama Yöntemi

Bu araştırma İstanbul Ticaret Üniversitesinde eğitimine devam eden öğrenciler üzerinde uygulanmıştır. İnternet üzerinden gerçekleştirilen ankete 250 kişiden dönüş alınması hedeflenmiş ancak 246 kişi dönüş yapmıştır.

2. Yanıtlama Hatalarını Azaltma Yöntemleri

Anket uygulanmasında yanıtlama hatalarının azaltılması amacıyla, öncelikle katılımcılara verecekleri cevapların saklı tutulacağı ve kimseyle paylaşılmayacağı güvencesi verilmiştir. Bütün ölçek maddelerinin sade ve anlaşılır olmasına, bir maddenin birden fazla yargı ya da düşünce içermemesine dikkat edilmiştir.

3. Katılımcıları Bilgilendirme

Anket hazırlanıp uygunluğu noktasında İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurul'dan izin alınarak, çalışmanın yalnızca bilimsel amaçlı olduğu bildirilmiştir. Ankete ulaşım sağlanacak internet bağlantıları paylaşılmadan önce sürece destek olan tüm katılımcılara anketin doldurulma amacı ve anketlere ilişkin detaylı bilgi verilmiştir.

Anket sonuçlarından veri elde edilebilmesi için anketlerin tam ve eksiksiz doldurulması önemli olduğu tüm katılımcılara özellikle belirtilmiştir. Özel sektörde faaliyet gösteren kurumlarda çalışan kişilere anketler internet üzerinden iletilerek, yüksek lisans tez çalışmasına katkı sağlamak amacıyla paylaşıldığı bildirilmiştir. Anketin doldurulmasının gönüllülük ilkesine dayalı olduğu ifade edilmiş, bu sayede iletilen formlarda 246 katılımcıdan tam dönüş alınmıştır.

4. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması

Araştırmaya destek veren katılımcıların tamamen anonim olarak cevap verdikleri anket formları araştırmacı tarafından tek tek incelenerek teslim alınmıştır. Kullanılan anket yazılım sistemi üzerinde tamamlanmış olup, katılımcılardan eksiksiz geri dönüş sağlanması sebebiyle formlar arasında herhangi bir ayrıştırma yapılmaksızın veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara anket formunun doldurulması hususunda yeterli süre verilerek çalışmayı tamamlamaları ile ilgili baskı uygulanmamıştır.

IV. ÖN ANALİZLER

Bu bölümde, yapılan araştırmada elde edilen verilerin ön incelenmesi sonucu verilerin temizlenmesi, ölçeklerin boyutsallık ve güvenilirlik analizleri hakkında bilgi verilmiştir.

A. VERİ TEMİZLİĞİ

Anket formları toplandıktan sonra hepsi sırasıyla kodlanmıştır. Cevaplama hatalarının olup olmadığı kontrol edilmiştir. Demografik değişkenlere ve ölçek ifadelerine işaretleme yapılmayarak boş bırakan katılımcıların anketleri analiz kapsamının dışında bırakılmıştır.

B. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Bu araştırmada "Teknolojiye Yönelik Tutum (ÖTYT) Ölçeğinin Türkçe versiyonu olan ÖTYT-TR" ve "Çok Boyutlu 21. Yüzyıl Becerileri" ölçeklerinin faktöriyel yapısının belirlenmesi adına "Açıklayıcı Faktör Analizi" (AFA) yöntemi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi SPSS'te doğrulayıcı faktör analizi Lisrel uygulanmıştır.

Birbiriyle ilişki içerisinde olan birden fazla değişkeni bir araya getirerek, az sayıda ve anlamlı değişkenler bulmayı hedefleyen istatistiksel çalışma yöntemi faktör analizi olarak tanımlanır. Daniel'e (1988) göre ise faktör analizi; "Değişkenlerin kovaryans yapısını incelemek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamak için faktörler üzerinden az sayıda ve gözlenemeyen değişkenlerle açıklamayı sağlayan tekniktir" (Büyüköztürk, 2002, s. 472). Rennie (1997) ise faktör analizini; "En büyük varyansı açıklayan, az sayıda faktöre ulaşmayı hedefleyen ve değişkenler arasındaki ilişkiyi temel alan analitik bir hesaplama biçimi" olarak tanımlamıştır" (Büyüköztürk, 2002, s. 472)

Hesaplamalarda faktör yükü 0,40'ın üzerinde olan değerler dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2002, s. 472).Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonrasında uygunsuz olarak değerlendirilen maddeler analiz dışına çıkarılmıştır. Uygun olmayan maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra faktör analizi çalışması birkaç kez tekrarlanmıştır.

1. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğinin Boyutsallığı

Katılımcıların teknolojik yönelimlerini ölçmek için "Öğrencilerin Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği" Türkçe versiyonu (ÖTYT-TR) adlı ölçek kullanılmıştır. 1988 yılında Prof. Dr. Marc de Vries tarafından "Öğrencilerin teknolojiye yönelik tutumları"(ÖTYT) adlı proje kapsamında geliştirilmiş ve 1989 yılında Barne ve Dugger tarafından İngilizceye uyarlanmış olan Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğinin (ÖTYT-TR) Yurdagül ve Aşkar (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır (Yurdagül veAşkar, 2008). Kullanılan bu ölçek İki boyutlu ve toplam 15 sorudan oluşmaktadır. İlk boyutta teknolojik yönelim ile ilgili sorulara, ikinci boyutta teknolojinin iş ve meslek seçimi üzerinde olumsuz etkileri olduğuna dair sorulara yer verildi.

Teknolojiye yönelik tutumu ölçmeye ilişkin olarak kullanılan ölçek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda farklılıklar yönetimi ölçeğine yapılan faktör analizi bulgularına aşağıdaki başlıklar altında yer verilmiştir.

Teknolojiye yönelik tutum açıklayıcı faktör analizine ait bulgular: Faktör analizinin ön koşulu olan Bartlett's Test of Sphericity'e göre değişkenler arasında yeterli korelasyon bulunmuştur ($p < 0.05$, $p = 0.000$). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri kabul edilebilir alt değer olan 0.60'ın üzerinde olmalıdır. KMO değeri örneklem sayısının faktör analizi için yeterliliğini ölçtüğü için katılımcı sayısının faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. (KMO = 0,895). Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

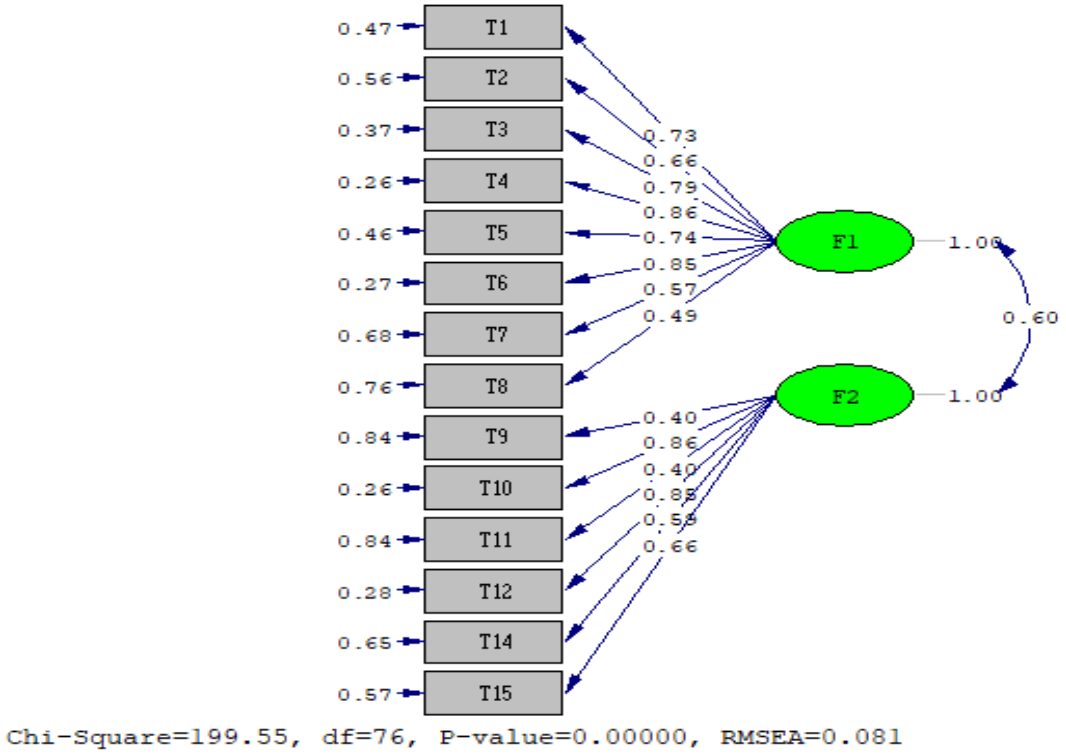
Tablo 4. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde No	Faktör Ağırlıkları	Faktör Açıklayıcıları	Faktör Güvenirlikleri
FAKTÖR 1	MADDE6	.833	34.064	0.891
	MADDE4	.830		
	MADDE3	.807		
	MADDE1	.758		
	MADDE5	.721		
	MADDE2	.692		
	MADDE7	.654		

	MADDE8	.571		
FAKTÖR 2	MADDE12	.771	21.946	0.790
	MADDE14	.711		
	MADDE10	.693		
	MADDE11	.679		
	MADDE15	.651		
	MADDE9	.603		
	Toplam		56.010	0.879
	KMO			.895
	Bartlett's Test		Chi-Square	1653.391
			df	91
			p	.000

Tablo 4’de faktör analizi sonucunda teknolojiye yönelik tutum ölçeği iki faktör altında toplanmış ve bu iki faktörün toplam varyansın %56,010'unu açıkladığı belirlenmiştir. Faktör yüklerine göre maddelerin toplandığı faktörlerde yükler arasındaki mesafenin en az %10 olması gerektiğinden, Madde 13 birden fazla faktörde yer aldıkları için analize dahil edilmemiştir. Faktörlerin iç tutarlılığının hesaplanmasında Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Cronbach alfa değeri 0,70'in üzerinde olduğu için güvenilirliğin yüksek olduğu belirlenmiştir

Teknolojiye yönelik tutum ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ait bulgular: Araştırmanın bu kısmında geliştirilen teknolojiye yönelik tutum ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Teknolojiye yönelik tutum ölçeğine ait DFA path diyagramı şekil 2’de verilmiştir



Şekil 2. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğine Ait Dfa Sonucu

Şekil 2 incelendiğinde, geliştirilen ölçeğe ait DFA diyagramı verilmiştir. Uyum kriterleri sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği DFA Modeli Uyum Kriterlerine Ait Değerler

Uyum Kriterleri	**Mükemmel Uyum**	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Geliştirilen Ölçeğe Ait Değerler**
$\chi 2/sd$	≤3	≤5	2,63
RMSEA	0 < RMSEA <0.05	0.05 ≤ RMSEA ≤ 0.10	0,081
SRMR	0 ≤ SRMR <0.05	0.05 ≤ SRMR ≤ 0.10	0,071
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1	0.90 ≤NFI ≤ 0.95	0,94
NNFI	0.95 ≤ NNFI ≤ 1	0.90 ≤NNFI ≤ 0.95	0,96
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1	0.90 ≤CFI ≤ 0.95	0,96
GFI	0.95 ≤ GFI ≤ 1	0.90 ≤GFI ≤ 0.95	0,90
AGFI	0.90 ≤ AGFI ≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0,86

IFI	$0.95 \leq$ CFI $\leq$ 1	$0.90 \leq$IFI ≤ 0.95	0,96
RFI	$0.95 \leq$ RFI $\leq$ 1	$0.90 \leq$RFI ≤ 0.95	0,93

Tablo 5 incelendiğinde, bir modelin kabul edilebilir veya mükemmel uyumda olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan en önemli uyum kriterinin X^2/df değeri olduğu bilinmektedir. (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Bu bilgi ışığında, DFA modelimizin X^2/df değerinin sonucunda, 2,63 olması modelin mükemmel uyumda olduğuna işarettir. Aynı zamanda, diğer uyum kriterlerimizin mükemmel veya kabul edilebilir uyumda oldukları belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda oluşan faktör yapısı Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısı

Kariyer Planlaması ve Teknolojik Yönelim	Maddeler
Faktör 1: Teknolojiye Eğilim	1-2-3-4-5-6-7-8
Faktör 2: Teknolojinin Olumsuzluğu	9-10-11-12-14-15

Tablo 6 da yapılan faktör analizi sonucunda birinci faktöre "Teknolojiye Eğilim", ikinci faktör "Teknolojinin Olumsuzluğu" adı verilmiştir.

2. 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeğinin Boyutsallığı

Araştırmaya katılan katılımcıların 21.Yüzyıl becerilerini ölçmek için Çevik ve Şentürk (2019) tarafından geliştirilen "Çok Boyutlu 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeği" kullanılmıştır (Çevik ve Şentürk, 2019). Bu ölçek 31 maddeden oluşup beşli likert tipine sahiptir.

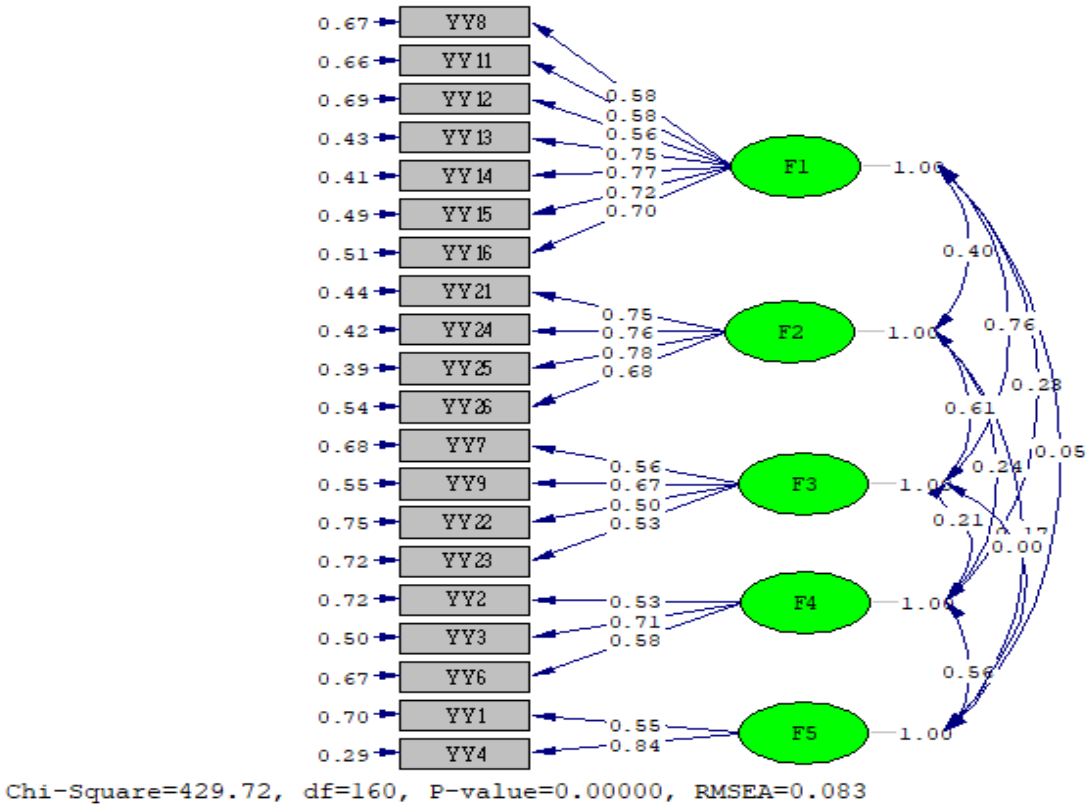
Faktör analizinin ön koşulu olan Bartlett's Test of Sphericity'e göre değişkenler arasında yeterli korelasyon bulunmuştur ($p < 0.05$, $p = 0.000$) KMO değeri kabul edilebilir alt değer olan 0.60'ın üzerinde olmalıdır. KMO değeri örneklem sayısının faktör analizi için yeterliliğini ölçtüğü için katılımcı sayısının faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. (KMO = 0,836). Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir

Tablo 7. 21.Yüzyıl Becerileri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde No	Faktör Ağırlıkları	Faktör Açıklayıcıları	Faktör Güvenirlikleri
FAKTÖR 1	MADDE15	.837	18.347	0.847
	MADDE14	.789		
	MADDE13	.752		
	MADDE16	.747		
	MADDE11	.534		
	MADDE12	.530		
	MADDE8	.452		
FAKTÖR 2	MADDE24	.853	7.815	0.821
	MADDE25	.815		
	MADDE21	.730		
	MADDE26	.680		
FAKTÖR 3	MADDE23	.608	14.937	0.651
	MADDE9	.590		
	MADDE22	.564		
	MADDE7	.560		
FAKTÖR 4	MADDE3	.767	10.318	0.620
	MADDE2	.705		
	MADDE6	.629		
FAK-TÖR 5	MADDE1	.800	9.867	0.634
	MADDE4	.730		
Toplam			61.285	0.845
KMO				0.836
Bartlett's Test		Chi-Square		1781.025
		df		190
		p		0.000

Tablo 7'te faktör analizi sonucunda 21. yüzyıl becerileri ölçeğinin beş faktör altında toplanmış ve bu beş faktörün toplam varyansın %61,285'ini açıkladığı belirlenmiştir. Faktör yüklerine göre maddelerin toplandığı faktörlerde yükler arasındaki mesafenin en az %10 olması gerektiğinden, 5, 10, 17, 18, 19 ve 20. maddeler birden fazla faktörde yer aldıkları için analize dahil edilmemiştir. Faktörlerin iç tutarlılığının hesaplanmasında Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Cronbach alfa değeri 0,70'in üzerinde olduğu için güvenilirliğinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

21. Yüzyıl becerileri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ait bulguları. Araştırmanın bu kısmında kullanılan 21. Yüzyıl Becerileri ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. 21. Yüzyıl Becerileri ölçeğine ait DFA path diyagramı şekil 3'te verilmiştir



Şekil 3 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeğine Ait DFA Sonucu

Şekil 3 incelendiğinde, geliştirilen ölçeğe ait DFA diyagramı verilmiştir. Uyum kriterleri sonuçları Tablo 8'te verilmiştir.

Tablo 8. 21.Yüzyıl Becerileri Ölçeğinin DFA Modeli İçin Uyum Kriterlerine Ait Değerler

Uyum Kriterleri	**Mükemmel Uyum**	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Geliştirilen Ölçeğe Ait Değerler**
$\chi 2/sd$	≤3	≤5	2,69
RMSEA	0 < RMSEA <0.05	0.05 ≤ RMSEA ≤ 0.10	0,083
SRMR	0 ≤ SRMR <0.05	0.05 ≤ SRMR ≤ 0.10	0,062
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1	0.90 ≤NFI ≤ 0.95	0,88
NNFI	0.95 ≤ NNFI ≤ 1	0.90 ≤NNFI ≤ 0.95	0,90
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1	0.90 ≤CFI ≤ 0.95	0,92
GFI	0.95 ≤ GFI ≤ 1	0.90 ≤GFI ≤ 0.95	0,85
AGFI	0.90 ≤ AGFI ≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0,80
IFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1	0.90 ≤IFI ≤ 0.95	0,92
RFI	0.95 ≤ RFI ≤ 1	0.90 ≤RFI ≤ 0.95	0,85

Tablo 8 incelendiğinde, Bir modelin kabul edilebilir veya mükemmel uyumda olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan en önemli uyum kriterinin X^2/df değeri olduğu bilinmektedir. (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Bu bilgi ışığında, DFA modelimizin X^2/df değerinin sonucunda, 2,69 olması modelin mükemmel uyumda olduğuna işarettir. Aynı zamanda, diğer uyum kriterlerimizin mükemmel veya kabul edilebilir uyumda oldukları belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda oluşan faktör yapısı Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısı

21. Yüzyıl Becerileri	Maddeler
Faktör 1: Girişimcilik ve İnovasyon Becerileri	8-11-12-13-14-15-16
Faktör 2: Kariyer Bilinci	21-24-25-26
Faktör 3: Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerileri	7-9-22-23

Faktör 4: Problem Çözme Becerisi	2-3-6
Faktör 5: Eleştirel Düşünme Becerisi	1-4

Tablo 9'da yapılan faktör analizi sonucunda birinci faktör "Girişimcilik ve İnovasyon Becerileri", ikinci faktör "Kariyer Bilinci", üçüncü faktör "Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerileri", dördüncü faktör "Problem Çözme Becerisi" ve beşinci faktör "Eleştirel Düşünme Becerisi" adı verilmiştir.

3. Veri Analizleri

Verilerin analizi SPSS 25.0 paket programı ile yapılmıştır. Demografik değişkenler için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Normallik Analizi: Normallik testinde Çarpıklık değerlerinin (-1) ile (+1) arasında, Basıklık değerlerinin (-3) ile (+3) arasında olması beklenir. Söz konusu koşul sağlandığında verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (Alpar, 2020).

Tablo 10. Normallik Sınamasına Ait Sonuçlar

						Çarpıklık		Basıklık	
	N	Min.	Max.	Ort.	SS	Statis-tic	Std. Hata	Statis-tic	Std. Hata
Teknolojiye Eğilim	246	1,25	5,00	3,44	,82	-,229	,155	-,573	,309
Teknoloji Olumsuzluğu	246	1,67	5,00	3,82	,71	-,488	,155	,351	,309
Girişimcilik ve İnovasyon Becerileri	246	1,71	5,00	3,54	,70	-,151	,155	-,311	,309
Kariyer Bilinci	246	1,00	5,00	4,50	,55	-1,702	,155	6,229	,309
Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerileri	246	2,00	5,00	3,78	,65	-,395	,155	,035	,309
Problem Çözme Becerileri	246	1,33	5,00	4,00	,74	-,776	,155	,672	,309
Eleştirel Düşünme Becerileri	246	2,00	5,00	4,22	,68	-,821	,155	,717	,309

Tablo 10'da elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerine göre ölçeklerin alt boyut puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle normallik dağılımını gerektiren Bağımsız Grup t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için AMOS programında yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Testler % 95 güvenle yapılmıştır

V. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma hipotezlerinin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir

A. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada kullanılan üç demografik değişkene ilişkin frekans dağılımları tablolar yardımı ile aşağıda gösterilmiştir.

1. Frekans Dağılımları

Araştırmada üç demografik değişkenden yararlanılmıştır: Cinsiyet, Anne eğitim durumu ve Baba eğitim durumu. Araştırmaya toplam 246 kişi katılmıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	178	72
	Erkek	68	28
	Toplam	246	100
Anne Eğitim Durumu	Lise ve altı	213	87
	Ön lisans\Lisans	25	10
	Lisansüstü	8	3
	Toplam	246	100
Baba Eğitim Durumu	Lise ve altı	199	81
	Ön lisans\Lisans	37	15
	Lisansüstü	10	4
	Toplam	246	100

Tablo 10'da, araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımına bakıldığında %72'si kadın ve %28'i erkektir. Anne eğitim durumu ise katılımcıların %87'si annesi lise ve altı okul mezunu, %10'unun ön lisans/lisans mezunu ve %3'ünün lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Baba eğitim durumu ise katılımcıların %81'i annesi lise ve altı okul mezunu, %15'inin ön lisans/lisans mezunu ve %4'ünün lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

B. HİPOTEZ TESTLERİNE İLİŞKİN

Hipotez testleri bulguları temel araştırma hipotezi ve alt araştırma hipotezleri çerçevesinde ele alınmıştır

Hipotez 1. 21.Yüzyıl becerileri Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif etkilemektedir.

H1.1: Eleştirel düşünme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir.

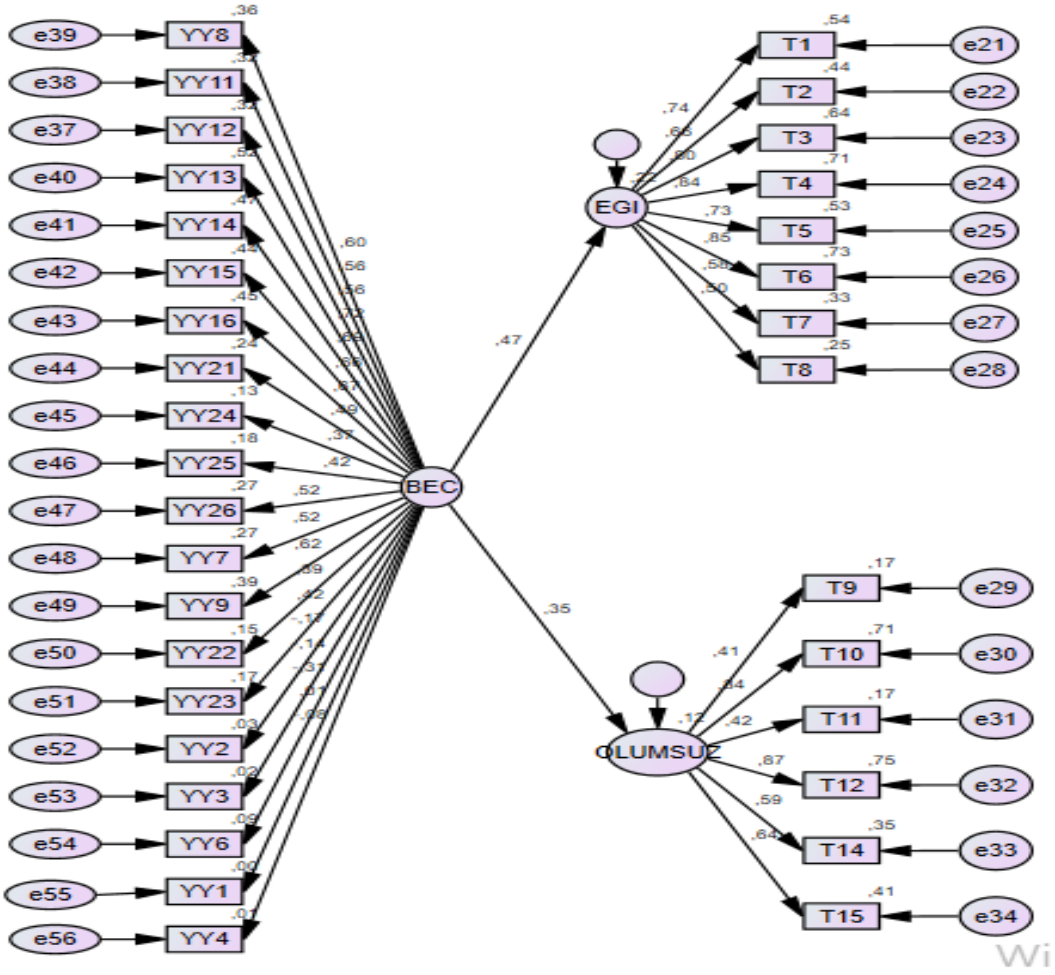
H1.2: Problem çözme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir.

H1.3: Girişimcilik ve inovasyon becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir

H1.4: Sosyal sorumluluk ve liderlik becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir

H1.5: Kariyer bilinci becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkilemektedir

21.Yüzyıl Becerileri Z Kuşağı Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasını ve Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisi. 21. Yüzyıl becerilerinin ele alının beş boyutunun tamamının Z Kuşağı olan katılımcıların kariyer planlamalarını ve teknolojiye olan yönelimlerinin ölçmek için başvurulmuştur.



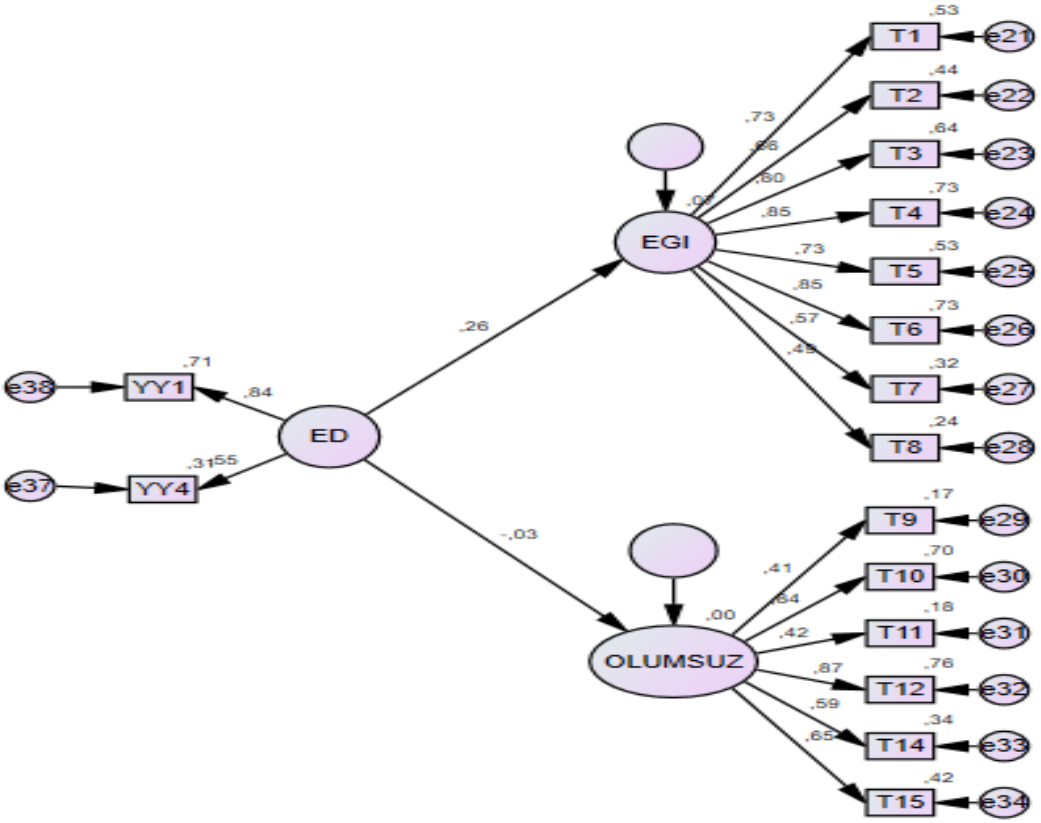
Şekil 4. 21. Yüzyıl Becerileri ile Kariyer Planlamasının Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagramı

Şekil 4'de 21. yüzyıl becerileri ile kariyer planlamasının teknolojiye eğilim β=0,47 ve teknolojinin olumsuzluğu β=0,35 üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).

21.Yüzyıl becerileri ile kariyer planlamasının teknoloji yönelimleri üzerindeki etkisi için yapılan analizlere bakıldığında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda "H1: 21.Yüzyıl becerileri Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif etkiler." hipotezi kabul edilmiş."H0: 21.Yüzyıl becerileri Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez." ise hipotezi ise reddedilmiştir.

21.Yüzyıl Becerilerinin Alt Boyutu Olan Eleştirel Düşünme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisi. 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan eleştirel düşünme becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında β=0,26 üzerinde pozitif ve düşük bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (p<0,01). Teknolojinin olumsuzluğu β=-0,03 üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir(p>0,05).

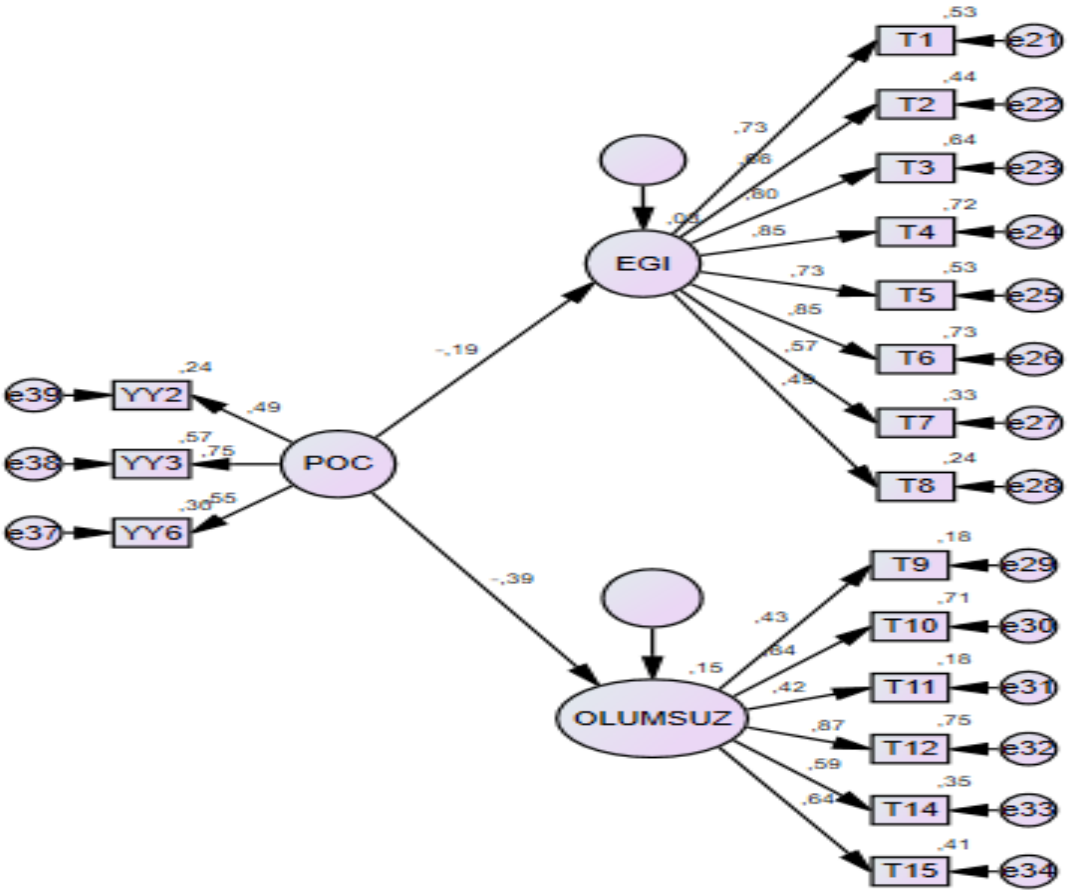
Bu doğrultuda "H_1: Eleştirel düşünme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler." hipotezi kabul edilmiş "H_0: Eleştirel düşünme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez" hipotezi ise reddedilmiştir



Şekil 5. Eleştirel Düşünme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagramı

21.Yüzyıl Becerilerinin Alt Boyutu Olan Problem Çözme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisi. 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan problem çözme becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında β=-0,19 ve teknoloji olumsuzluğu β=-0,39 üzerinde negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$)**.**

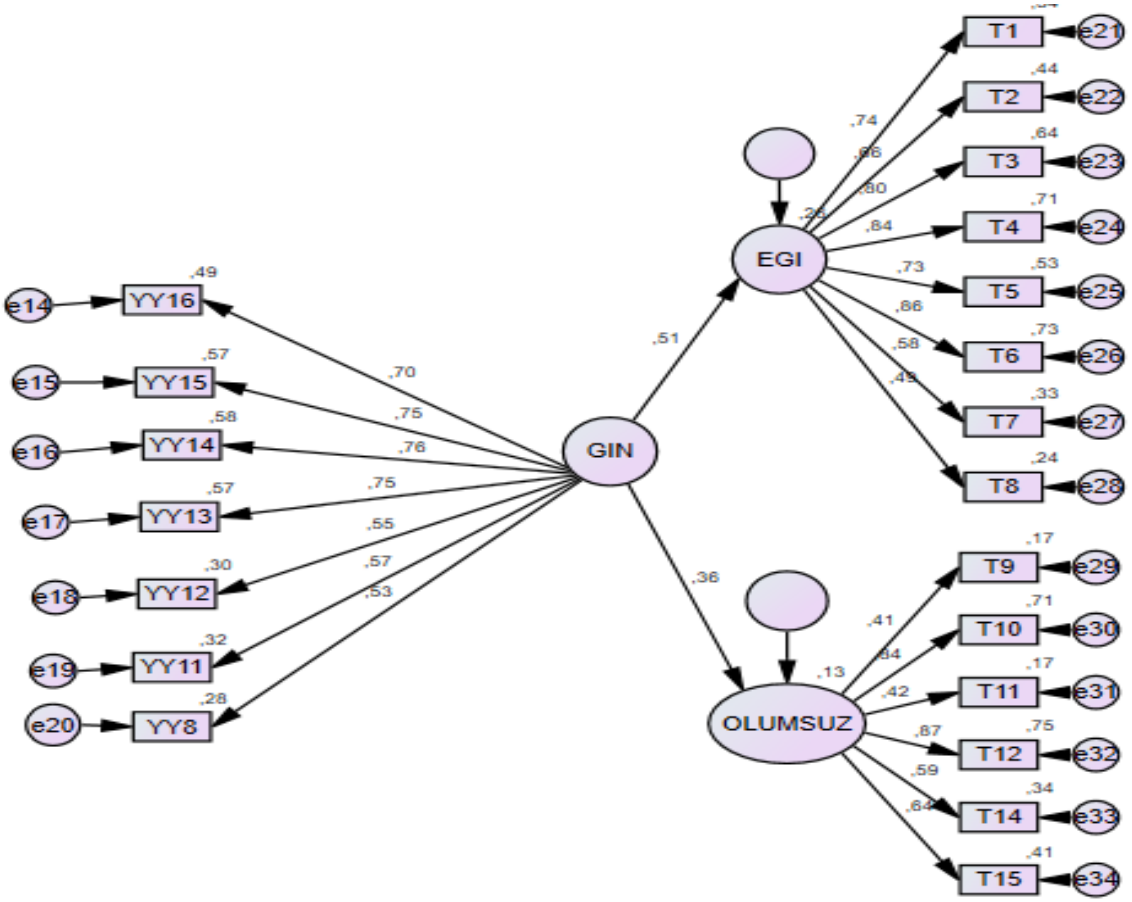
Bu doğrultuda "H_1: Problem çözme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler." hipotezi ise reddedilmiştir. "H_0: Problem çözme becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez" hipotezi reddedilmiştir.



Şekil 6 Problem Çözme Düşünme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram

21.Yüzyıl Becerilerinin Alt Boyutu Olan Girişimcilik ve İnovasyon Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisi. 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan girişimcilik ve inovasyon becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında β=0,51 ve teknolojinin olumsuzluğu β=0,36 üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).

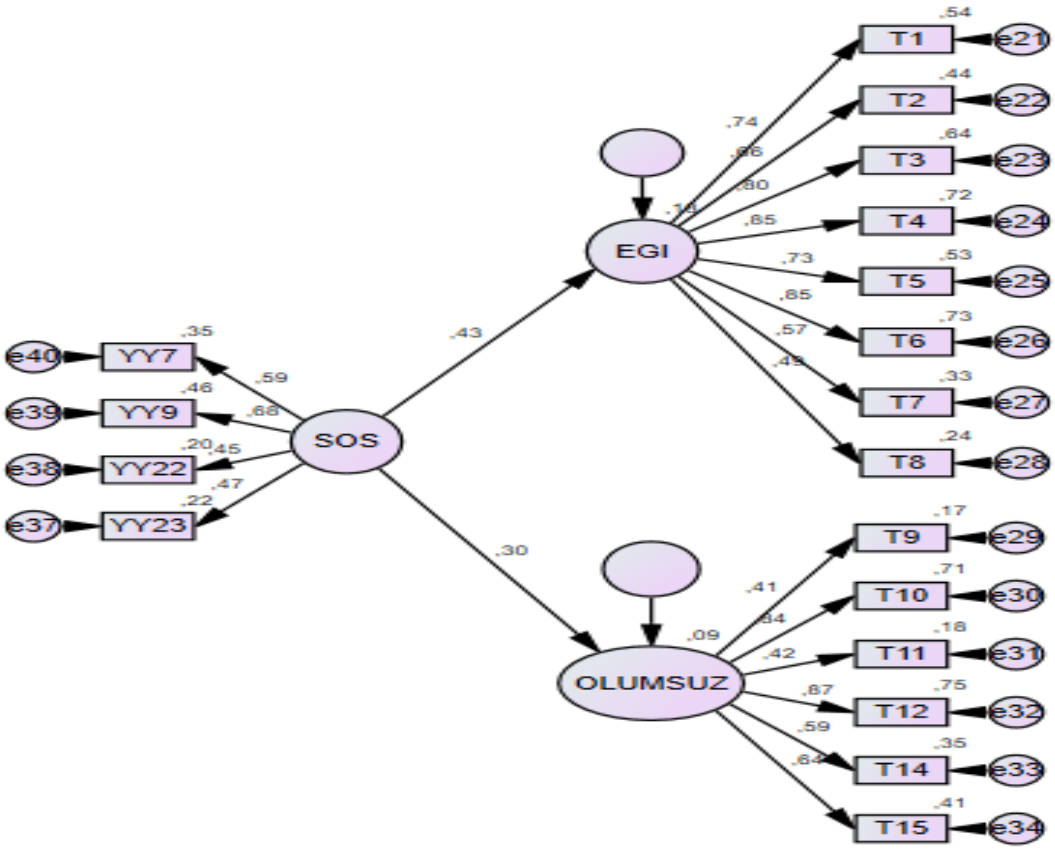
Bu doğrultuda "H_1: Girişimcilik ve inovasyon becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler". Hipotezi kabul edilmiştir. "H_0: Girişimcilik ve inovasyon becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez" hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 7. Girişimcilik ve İnovasyon Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram

21.Yüzyıl Becerilerinin Alt Boyutu Olan Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisi. 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan Sosyal Sorumluluk ve Liderlik becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında β=0,43 ve teknolojinin olumsuzluğu β=0,30 üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).

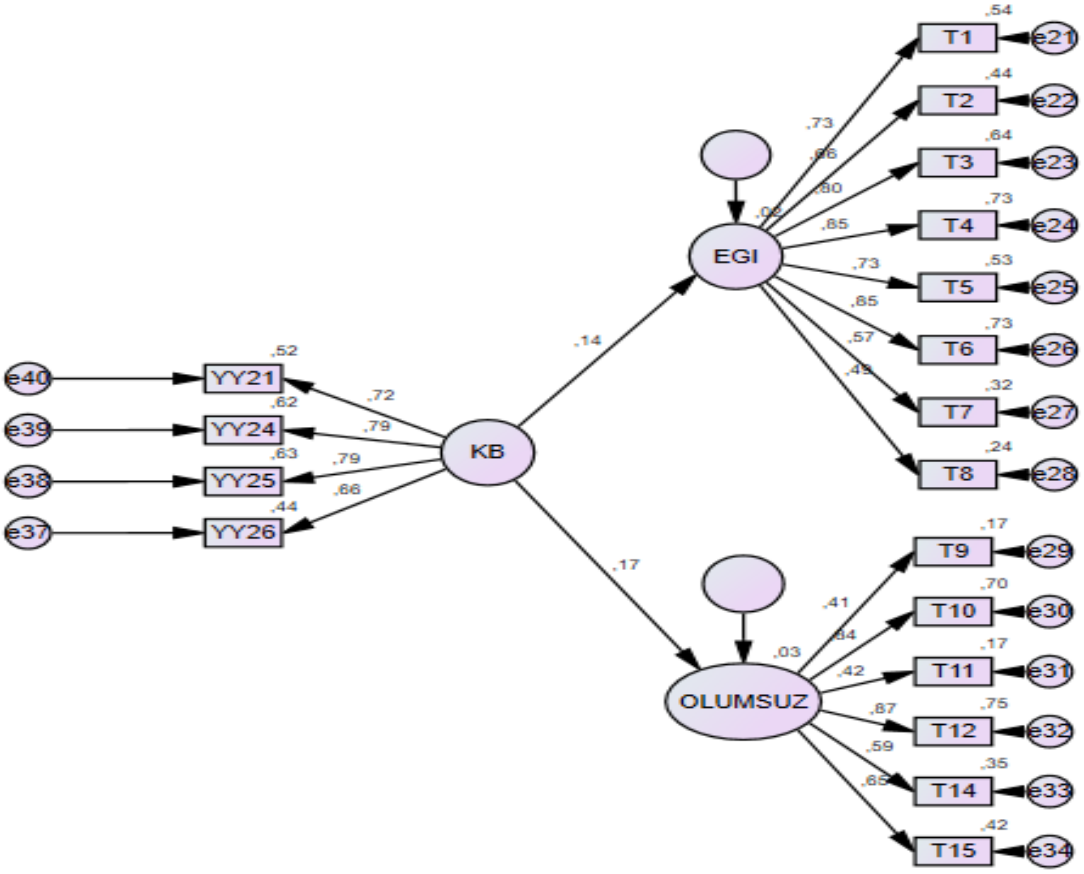
Bu doğrultuda "H_1: Sosyal sorumluluk ve liderlik becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler". Hipotezi kabul edilmiştir. "H_0: Sosyal sorumluluk ve liderlik becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez" hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 8. Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram

21.Yüzyıl Becerilerinin Alt Boyutu Olan Kariyer Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisi. 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan Kariyer becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında β=0,14 ve teknolojinin olumsuzluğu β=0,17 üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir(p>0,05).

Bu doğrultuda "H_1: Kariyer bilinci becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini pozitif olarak etkiler". Hipotezi reddedilmiştir. "H_0: Kariyer bilinci becerisi Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkilemez" hipotezi reddedilmiştir.



Şekil 9. Kariyer Bilinci Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram

Hipotez 2. Katılımcılara ait demografik değişkenler ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır.

$H_{2.1}$: Z kuşağı üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark yoktur.

$H_{2.2}$: Z kuşağı üniversite öğrencilerinin anne eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark yoktur.

$H_{2.3}$: Z kuşağı üniversite öğrencilerinin baba eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark yoktur.

Cinsiyete göre karşılaştırılması. Teknolojiye yönelik eğilim ve teknolojinin olumsuzluğundan etkilenme cinsiyetlere göre değişmektedir. Bu analizin amacı hangi cinsiyet mensubu katılımcının teknolojiye eğilimin daha yüksek olduğu ve hangisinin teknolojiden olumsuz etkilendiğini belirlemektir

Tablo 12. Teknoloji Yönelimleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Teknolojiye Eğilim	Kadın	178	3,28	0,76	-5,163	0,000
	Erkek	68	3,85	0,83		
Teknolojinin Olumsuzluğu	Kadın	178	3,73	0,68	-3,243	0,001
	Erkek	68	4,05	0,72		

Tablo 12'de teknolojiye yönelik tutum ölçeğinin alt boyut puanları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi uygulanmış ve test sonucunda;

Erkek (3,85) katılımcıların kadın (3,28) katılımcılara göre teknolojiye eğilimin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Erkek (4,05) katılımcıların kadın (3,73) katılımcılara göre teknoloji olumsuzluğuna daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Yapılan analiz neticesinde "H_1: Z kuşağı üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır" hipotezi ise kabul edilmiştir. "$H_{0:}$ Z kuşağı üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır yoktur" hipotezi ise reddedilmiştir.

Anne Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması. Bu analizin amacı annenin eğitim durumuna göre katılımcının teknolojiye yönelik eğilim artıp artmadığını ve teknolojinin olumsuzluğu düzeyini ölçmektir.

Tablo 13. Teknoloji Yönelimleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Grup Farkları
Teknolojiye Eğilim	Lise ve altı	213	3,49	0,81	3,501	0,032	Lise ve altı> Ön lisans\Lisans
	Ön lisans\Lisans	25	3,15	0,91			
	Lisansüstü	8	2,94	0,5			
	Toplam	246	3,44	0,82			
Teknolojinin Olumsuzluğu	Lise ve altı	213	3,83	0,72	0,253	0,777	
	Ön lisans\Lisans	25	3,72	0,66			
	Lisansüstü	8	3,81	0,38			
	Toplam	246	3,82	0,71			

Tablo 13'de teknolojiye yönelik tutum ölçeğinin alt boyut puanları ile anne eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmış ve test sonucunda;

Teknolojiye eğilim düzeyinin anne eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemli olduğu tespit edilmiştir($p<0,05$). ANOVA sonrası yapılan Tukey B testine sonucunda, annesi lise ve altı mezunu olan katılımcılar annesi ön lisans/lisans mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Teknoloji olumsuzluğu düzeyinin anne eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemsiz olduğu tespit edilmiştir($p>0,05$).

Yapılan analiz neticesinde "H_1: Z kuşağı üniversite öğrencilerinin anne eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır" hipotezi ise kabul edilmiştir. "$H_{0:}$ Z kuşağı üniversite öğrencilerinin anne eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark yoktur" hipotezi ise reddedilmiştir.

Baba Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması. Bu analizin amacı babanın eğitim durumuna göre katılımcının teknolojiye yönelik eğilim artıp artmadığını ve teknolojinin olumsuzluğu düzeyini ölçmektir.

Tablo 14. Teknoloji Yönelimleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Grup Farkları
Teknolojiye Eğilim	Lise ve altı	199	3,51	0,82	5,055	0,007	Lise ve altı> Lisansüstü
	Ön lisans\Lisans	37	3,18	0,81			
	Lisansüstü	10	2,89	0,47			
	Toplam	246	3,44	0,82			
Teknolojinin Olumsuzluğu	Lise ve altı	199	3,83	0,73	0,39	0,678	
	Ön lisans\Lisans	37	3,72	0,63			
	Lisansüstü	10	3,82	0,35			
	Toplam	246	3,82	0,71			

Tablo 14'de teknolojiye yönelik tutum ölçeğinin alt boyut puanları ile baba eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmış ve test sonucunda;

Teknolojiye eğilim düzeyinin baba eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemli olduğu tespit edilmiştir($p<0,05$). ANOVA sonrası yapılan Tukey B testine sonucunda, babası lise ve altı mezunu olan katılımcılar babası lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Teknoloji olumsuzluğu düzeyinin baba eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemsiz olduğu tespit edilmiştir($p>0,05$

Yapılan analiz neticesinde "H_1: Z kuşağı üniversite öğrencilerinin baba eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır" hipotezi ise kabul edilmiştir. "$H_{0:}$ Z kuşağı üniversite öğrencilerinin baba eğitim durumu ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında fark vardır fark yoktur" hipotezi ise reddedilmiştir.

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlarına ve kurama olan katkısına değinilmiştir

A. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde araştırmada yapılan istatiksel analizler sonucunda araştırmanın temel hipotezi ve alt hipotezleri test edilmiştir. Ayrıca bulgular sunulmuştur.

- Araştırmanın ilk hipotezini 21.Yüzyıl becerileri Z Kuşağı üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını ve teknoloji yönelimlerini etkileyip etkilemediğini test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonrasında 21.Yüzyıl becerileri ile kariyer planlamasının teknolojiye eğilim $\beta=0,47$ ve teknolojinin olumsuzluğu $\beta=0,35$ üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$). Bu sonuçta 21. Yüzyıl becerilerinin tamamının kariyer planlamasına ve teknolojiye yönelime pozitif etki ettiği fakat teknolojinin kariyer planlamasına ve teknolojik yönelime orta düzeyde etki ettiği görülmüştür.
- Araştırmanın ikinci hipotezini eleştirel düşünme becerisi kariyer planlaması ve teknoloji yönelimini üzerinde pozitif etkisi olup olmadığı test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda 21.Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan eleştirel düşünme becerisinin teknolojiye eğilim $\beta=0,26$ üzerinde pozitif ve düşük bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$). Eleştirel düşünme becerisinin teknolojiye eğilim teknolojinin olumsuzluğu $\beta=-0,03$ üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir($p>0,05$).
- Araştırmanın üçüncü hipotezini problem çözme becerisinin kariyer planlaması ve teknoloji yönelimi üzerinde pozitif etkisi olup olmadığı test edilmesi oluşturmuştur. 21.Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan problem çözme becerisinin teknolojiye eğilimi $\beta=-0,19$ ve teknoloji olumsuzluğu $\beta=-0,39$ üzerinde negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).

- Araştırmanın dördüncü hipotezini girişimcilik ve inovasyon becerisinin kariyer planlaması ve teknoloji yönelimi üzerinde pozitif etkisi olup olmadığı test edilmesi oluşturmuştur. 21.Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan girişimcilik ve inovasyon becerisinin teknolojiye eğilim teknolojiye eğilim β=0,51 ve teknolojinin olumsuzluğu β=0,36 üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).
- Araştırmanın beşinci hipotezini sosyal sorumluluk ve liderlik becerisinin kariyer planlaması ve teknoloji yönelimi üzerinde pozitif etkisi olup olmadığı test edilmesi oluşturmuştur. 21.Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan sosyal sorumluluk ve liderlik becerisinin teknolojiye eğilim teknolojiye eğilim β=0,43 ve teknolojinin olumsuzluğu β=0,30 üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).
- Araştırmanın altıncı hipotezini kariyer bilinci becerisinin, kariyer planlaması ve teknoloji yönelimi üzerinde pozitif etkisi olup olmadığı test edilmesi oluşturmuştur. 21.Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan kariyer bilinci becerisinin teknolojiye eğilim teknolojiye eğilim β=0,14 ve teknolojinin olumsuzluğu β=0,17 üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).
- Araştırmanın demografik hipotezlerine bakıldığında erkek (3,85) katılımcıların kadın (3,28) katılımcılara göre teknolojiye eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkek (4,05) katılımcıların kadın (3,73) katılımcılara göre teknoloji olumsuzluğuna daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Özdemir Özden vd "Öğretmen Adaylarının 21. Yüzyıl Becerilerine Yönelik Yeterlik Algıları: Kütahya Örneği" isimli çalışmalarında bu araştırma ile benzer sonuçlara ulaşmıştır.
- Teknolojiye eğilim düzeyinin, anne eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemli olduğu tespit edilmiştir. Annesi lise ve altı eğitim mezunu olan katılımcılar, annesi ön lisans/lisans mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Teknoloji olumsuzluğu düzeyinin anne eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemsiz olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$

- Teknolojiye eğilim düzeyinin baba eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemli olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Babası lise ve altı mezunu olan katılımcılar, babası lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Teknoloji olumsuzluğu düzeyinin baba eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığın önemsiz olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

B. ÖNERİLER

Bu çalışmada, 2000 yılı sonrası doğumlu olan ve genel olarak literatürde Z kuşağı olarak tabir edilen bireylerin 21.Yüzyıl becerilerinin kariyer ve teknoloji yönelimleri arasındaki ilişki incelendi. Bu kapsamda yapılan literatür taramasında Z kuşağı mensubu olan kişilerin teknolojiyi hayatlarının bir parçası olarak gördükleri, teknolojisiz hayat düşünemedikleri tespit edilmiştir. Kariyer hayatlarında teknolojinin önemli bir yeri olacağı saptanmıştır.

Günümüzde bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve son yıllarda bu hızlı gelişmenin yanında endüstri 4.0 devriminin hızlı bir şekilde iş yapış şekillerini değiştirmesinin sonucunda ülkeler arası ciddi ekonomik rekabet ortamı meydana gelmiştir. Almanya'nın öncülüğünü yaptığı ve 2011 yılında açıkladığı Endüstri 4.0 kavramı hala tartışılırken 2017 yılında Japonya Endüstri 5.0'ı benimseyen felsefesini açıklamıştır. Teknolojinin bu kadar hızlı ilerlediği bir ortamda, insanların işlerinde başarılı olmaları için 21.Yüzyıl becerilerine sahip olmaları gereklilik haline gelmiştir.

Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi ile beraber işletmeler açısından iş yapış biçimleri de değişmeye başlamıştır. Bir taraftan mevcut personelin hızlı teknolojik gelişmelere adapte olması için gerekli imkânları sağlanmaya çalışmaktadır. Diğer taraftan da çalışma hayatına yeni girmeye başlayan ve literatürde Z Kuşağı olarak tanımlanan kuşağı tanımaya çalışılmaktadır. İşletmelerin insan kaynağını doğru yönetmeleri için kuşak olarak tabir edilen belirli yaş aralıklarındaki çalışanların işlere bakış açısı ve yeteneklerini bilmeleri gerekmektedir.

Mevcut ekonomik rekabet ve değişen çalışma şartlarında 21.Yüzyıl becerileri çalışma hayatında başarılı olmak için gerekli hale gelmeye başlamıştır. Bu becerilerin ka-

zandırılması için okullarda daha çok çalışma yapılmalıdır. Çalışma hayatında insan kaynaklarının eğitim ve uygulama politikaları içine bu becerileri de kazandırmak için eklemeler yapılması mevcut personel ve işletme bünyesine katılacak olan yeni personeller için de fayda sağlayacaktır

EKLER

T.C. İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜĞÜ

Tarih: 19/03/2020
Sayı: 65836846-044-E.00000172933
0000172933

Sayı : 65836846-044
Konu : Etik Onayı

Sayın Başak ALTUN,

İlgi: 27.02.2020 tarihli dilekçeniz.

İlgi yazınız ile "2000 Yılı Sonrası Doğan Öğrencilerin 21. Yüzyıl Becerileri İle Gelecek Planlaması ve Teknolojik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması" isimli tez çalışmanız için önerdiğiniz ankete Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen ve ekte yer alan anket formu, Üniversitemiz Etik Kurulunca incelenmiş, anketinizde etik tanım, değer ve ilkelere aykırı bir düzenleme tespit edilmediği, önerilen anket çalışmasının etik kurallara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Necip ŞİMŞEK
Rektör Yardımcısı V.

Ek: Etik Onaylı Anket Formu

Adres: Örnektepe Mah. İmrahor Cad. No: 88/2 Beyoğlu/İstanbul
Tel: 444 04 13 / 4580 - 4581 **Faks:** 0212 320 70 11
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.ticaret.edu.tr adresinden 17f2f8c5-baa1-4f9f-9a9b-27e3dd1e7675 kodu ile erişebilirsiniz.

İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

Sayın Uygulayıcı,

Bu anket İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında yapmakta olduğum Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanmıştır. Çalışmada Z kuşağı öğrencilerinin 21. Yüzyıl becerileri ile gelecek planlaması ve teknoloji kullanımı arasındaki ilişkiler araştırılmaktır. Çalışma bilimsel bir nitelik taşıdığından uygulayıcı kişilere ve işletmeye ait bilgiler gizli tutulacaktır. Lütfen anket formundaki soru ve ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra kendinize en uygun olan şıkkı işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar doğru sonuçların elde edilebilmesi açısından önemlidir. Sağladığınız destek için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Başak Altun
İstanbul Ticaret Üniversitesi
0536 398 77 50 basakaltun89@gmail.com

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Arslan
İstanbul Ticaret Üniversitesi
harslan@ticaret.edu.tr

Bölüm I

1. Cinsiyetiniz
   a) Erkek ..... (1)
   b) Kadın ..... (2)

4. Annenizin Eğitim Durumu
   a) Lise ve altı ..... (1)
   c) Ön Lisans ve Lisans ..... (2)
   d) Lisansüstü ..... (3)

5. Babanızın Eğitim Durumu
   a) Lise ve altı ..... (1)
   c) Ön Lisans ve Lisans ..... (2)
   d) Lisansüstü ..... (3)

II. Bölüm

Lütfen ifadelerin karşısındaki cevap derecelerinden size uygun olan şıkkın üzerine çarpı işareti (X) koyunuz.

Derecelendirme: 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. Büyük bir olasılıkla teknolojiyle ilgili bir meslek seçeceğim.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Teknolojiyle ilgili dergiler okumayı seviyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Okulda teknolojiyle ilgili bir kulüp olsa bu kulübe kesinlikle katılırım.	( )	( )	( )	( )	( )

4. Teknoloji alanında bir işimin olması hoşuma giderdi.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Okulda teknolojiyi bir ders olarak seçebilmeliyim.	( )	( )	( )	( )	( )
6. İleride teknoloji alanında kariyer yapmak istiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Evde bir şeyleri onarmayı seviyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Teknoloji alanında bir meslekle geleceğimiz parlak olacaktır.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Teknoloji kullanımı bir ülkenin refahını azaltır.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Teknoloji alanında çalışmak sıkıcı olurdu.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Teknoloji büyük işsizliğe neden olur.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Teknoloji alanındaki işlerin çoğu sıkıcıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Makinelerin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Teknoloji kirliliğe neden olduğu için onu daha az kullanmalıyız.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Teknoloji ile ilgili bir hobi sıkıcıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Bana anlatılan her bilginin doğru olduğuna inanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Benim gibi düşünmeyen kişilerle arkadaşlık yapmak istemem.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Beni eleştiren insanlardan hoşlanmam.	( )	( )	( )	( )	( )
19. Okuduğum her bilginin doğru olduğunu kabul ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
20. Öğrendiğim konular üzerinde hiç düşünmeden konuşurum.	( )	( )	( )	( )	( )
21. Karşılaştığım sorunlarla mücadele etmek yerine sorunu görmezden gelirim.	( )	( )	( )	( )	( )
22. Çalışmalarımı genellikle istekli, coşkulu ve enerjik bir şekilde sürdürürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
23. Karşılaştığım olumsuz durumları fırsata dönüştürürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
24. Zamanı iyi planlar ve yönetirim.	( )	( )	( )	( )	( )
25. Yaptığım çalışmalarda farklı ürünler ortaya koyarım.	( )	( )	( )	( )	( )
26. Karmaşık ve zor işlerle uğraşmayı severim.	( )	( )	( )	( )	( )
27. Yoğun bir merak duygusuyla her şeyi gözlemler ve incelerim.	( )	( )	( )	( )	( )

28. İnsanların hayatını kolaylaştıracak yöntem ve teknikler üzerine düşünürüm	( )	( )	( )	( )	( )
29. Alışılmışın dışında, yeni ve yararlı fikirleri üretir ve uygularım.	( )	( )	( )	( )	( )
30. Gelecekte dünyada ortaya çıkabilecek ihtiyaçlar hakkında düşünür ve buna yönelik araştırmalar yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
31. Geliştirdiğim ürünleri çevremdekilere rahatlıkla sunarım.	( )	( )	( )	( )	( )
32. Farklı kültürlerden insanlarla iletişim kurmaya çalışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
33. Grup çalışmalarında genellikle grubun lideri olarak görev yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
34. Kendimle birlikte çevremdeki kişilerin yeteneklerini geliştirmelerini katkıda bulunurum.	( )	( )	( )	( )	( )
35. Grup çalışmalarının zaman kaybı olduğunu düşünürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
36. Bana verilen görevi başarıyla yerine getirmek için gayret gösteririm.	( )	( )	( )	( )	( )
37. Gelecekte sahip olmak istediğim mesleğe ilişkin bir kararım vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
38. Mesleklerin özelliklerini araştırarak kendime en uygun mesleği belirlemeye çalışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
39. Gelecekte yapacağım meslekte başarılı olmayı isterim.	( )	( )	( )	( )	( )
40. Hayatımın bu evresinde aldığım kararların, geleceğime yöne vereceğinin farkındayım.	( )	( )	( )	( )	( )
41. Kişisel gelişimime ve gelecekteki kariyerime katkı sağlayacak fırsatları değerlendiririm. (staj, kurs, kongre, seminer, eğitim vb.)	( )	( )	( )	( )	( )

ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR

Aka, B. (2017). *Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma.* İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Akademi, K. (2020). *Koç Akademi*. Koç Akademi: https://www.kocakademi.com/egitim/bilgi-okuryazarligi-nedir/24364/bilgi-okuryazarligi adresinden alındı

Akman, A. (2018). *Çatışma yönetimi, iş tatmini, kariyer tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma.* Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Alak, E. (2020). *Ar-Ge harcamaları ve yüksek teknolojili ürün ihracatının ekonomik kalkınmaya etkileri; bazı OECD ülkeleri için panel veri analizi.* Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Alp , G. T. (2019). Çalışma hayatında y ve z kuşağının motivasyonel farklılıkları. *Proceedings on 2nd International Conference on Technology and Science*, (s. 803-810).

Alpar, R. (2020). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenilirlik.* Anlara: Beta.

Arık, A. I., & Kütük, Ş. K. (2020). Y Kuşağında sosyal medya kullanımı ve internet bağımlılığı.

Atılgan, Ö. (2019). İş yaşamında farklı kuşaklardaki iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması algıs. *İş ve İnsan Dergisi, 6*(1), 1-12.

Aydın, F., & Silik, Y. (2018). Teknoloji okuryazarlığı: Tarihsel bir betimleme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3*(2), 107-126.

Baba, A. (2020). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların örgüt yararına etik olmayan davranışına etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolü.* İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlamış Doktora Tezi.

Balcı, Y. (1993). Bilgi teknolojisi ve sosyal siyaset. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 75-83.

Batum, U. (2018, 2). *www.ted.com*. Ekim 18, 2020 tarihinde TED Ideas Worth Spreading: https://www.ted.com/talks/ufuk_batum_girisimcilik_ve_inovasyon adresinden alındı

Baydır, S. (2019). *Bireylerin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkileri.* Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Bayraktar, A. S. (2020). *Stratejik insan kaynakları sürecinde yetenek yönetiminin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisi ve bir uygulama.* Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Bayramoğlu, G. (2018). X ve Y kuşağının liderlik davranışı açısından karşılaştırılması. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 18*(1), 15-30.

Benek, İ. (2019). *Sosyobilimsel stem etkinliklerinin öğrencilerin tutumlarına ve 21. yüzyıl becerilerine etkisinin incelenmesi.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Berkup, S. B. (2019). *Sosyal ağlarda bireysel mahremiyet paylaşımı: X ve Y kuşakları arasında karşılaştırmalı bir analiz.* İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Beşli, Z. (2007). *Teknoloji ve toplum: Ortaöğretim öğrencilerinde teknoloji kullanımı ve etkileri.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Bircan, M. A. (2019). *Stem eğitimi etkinliklerinin ilkokul dördüncü sınıf öğrencilerinin stem'e yönelik tutumlarına, 21. yüzyıl becerilerine ve matematik başarılarına etkisi.* Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayımlanmış Doktora Tezi.

Bolelli, M. (2019). İşe tutkunluk ile öznel iyi olma ilişkisinde kuşakların etkilerinin incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(35), 247-272 .

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32*(32), 470 - 483.

Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(2), 164-177.

Çemberci, M., Sudak, M. K., Aşçı, M. S., Civelek, M. E., & Öz, S. (2014). Y neslinin örgüt ortamındaki davranış farklılıklarının analizi. *Bilişim Teknolojileri Online Dergisi, 5*(15), 57-74.

Çetin, C., Elmalı, E. D., & Arslan, M. L. (2018). *İnsan kaynakları yönetimi* (Yedinci b.). İstanbul: Beta.

Çevik, M., & Şentürk, C. (2019). Multidimensional 21th century skills scale: Validity and reliability study. *Cypriot Journal of Educational Science, 14*(1), 11-28.

Danacı, E. Ş. (2020). *Teknolojik inovasyona yönelik uyumda tüketici yenilikçiliğinin rolü.* Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Deloitte-Türkiye. (2020). *Yeni nesil teknolojilerin COVID-19 mücadelesindeki önemi – ülke örnekleri.* Deloitte Touche Tohmatsu Limited-Türkiye. Aralık 12, 2020 tarihinde https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consulting/yeni-nesil-teknolojilerin-covid-19-mucadelesindeki-onemi.pdf adresinden alındı

Dereli, B., & Toruntay, H. (2015). Örgütlerde kuşakların iş değerleri, motivasyon ve mentorluk kavramlarına dayalı yönetimi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü*, s. 1-11.

Doğan, A. (2020). *Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü.* Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma.* Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Ekinci, G., Abide, Ö. F., Canbolat, Y., & Öztürk, A. (2017). 21. Yüzyil becerilerine ait veri kaynaklarinin analizi. *Journal of Research in Education and Teaching. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 6*(1), 123-134.

Ekşili, N., & Antalyalı, Ö. L. (2017). Türkiye'de y kuşağı özelliklerini belirlemeye yönelik bir çalışma: Okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *Humanities Sciences, 12*(3), 90-111.

Erdem, A. T. (2019). *X ve Y kuşakları açısından kurumsallaşma, kurumsal girişimcilik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişkilerin analizi: Küresel doğan aile işletmelerinde bir araştırma.* Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Erol, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel destek algısının sosyal sorumluluk temelli liderlik üzerine etkisi: Pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü.* Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Fidan, V. (2019). *Meslek seçiminde kariyer karar verme zorlukları: İzmir ilindeki denizcilik meslek liseleri ile diğer liselerdeki son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma .* İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Gezer, U. (2015). *Sosyal bilgiler dersinde kariyer bilinci geliştirme: Öğretmen görüş ve uygulamaları.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Hamarat, E. (2019). *21. Yüzyıl becerileri odağında Türkiye'nin eğitim politikaları.* Seta Analiz.

İkblog. (2018). *Geleceğin mesleklerini Z kuşağı tasarlıyor*. Aralık 13, 2020 tarihinde Kariyer.net-ikblog: https://www.kariyer.net/ik-blog/gelecegin-mesleklerini-z-kusagi-tasarliyor/ adresinden alındı

İlhan, Ü. D. (2019). *Kuşaklar arası çalışma değerleri algısı ve örgüte duygusal bağlılık: X ve Y kuşakları arasındaki farklılıklar üzerine bir araştırma.* İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yaymlanmış Doktora Tezi.

Işık, N., Işık, H. B., & Kılınç, E. C. (2015). Girişimcilik ve inovasyon ilişkisi: Teorik bir değerlendirme. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi, 1*(2), 57-90.

Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi.* Malatya: İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kaplan, B. T. (2017). *Y jenerasyonunun kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesinde üniversitelerin rekreasyon etkinliklerinin rolü: Selçuk Üniversitesi örneği.* Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kaplan, B. T., & Çarıkçı, İ. H. (2018). İş dünyasında jenerasyonlar: X, Y ve Z jenerasyonları üzerine kavramsal bir inceleme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(1), 25-32.

Karagöz, Z. (2020). *21. Yüzyıl Becerileri ve Korona Virüs Örneği*. Aralık 13, 2020 tarihinde Marker Atölye: https://makeratolye.com/21-yuzyil-becerileri-korona-virus-ornegi/ adresinden alındı

Kavak, O. (2020). *Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel siyaset ve kariyer planlamaya etkisinde örgütsel aidiyetin aracı rolü.* Kars: Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kaya, S. (2017). *Lise öğrencilerinin 21. yüzyıl becerilerinin öğrenci tükenmişliği ve okul bağlılığı ile ilişkisi.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Keskin, S. (2018). Girişimcilik ve inovasyon arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13*, 186-193.

Kılıç, M. (2019). *X ve Y kuşaklarındaki toksik liderlik algılarının örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve bireysel performans üzerindeki yansımaları.* Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kurbanoğlu, S. S. (2010). Bilgi okuryazarlığı: Kavramsal bir analiz. *Türk kütüphaneciliği, 24*(4), 723-747.

Külekçi, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik deneysel bir çalışma.* Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Külekçi, E. (2016). Üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik deneysel bir çalışma. *International Journal Of Eurasia Social Sciences, 7*(22), 56-80.

Latif, H., & Serbest, S. (2014). Türkiye'de 2000 kuşağı ve 2000 kuşağının iş ve çalışma anlayışı. *Gençlik Araştırmaları Dergisi, 2*(4), 134-163.

McCafferty, J., & McCluskey, A. (2015). *Avrupa ülkelerinde grup ortamında mesleki rehberlik Sentez Raporu.* Internationale Methodendatenbank für Berufsorientierung im Gruppensetting. Ekim 25, 2020 tarihinde https://naviguide.net/reports/Naviguide-Synthesis-Report-AT-DE.pdf adresinden alındı

MEB. (b.t). *T.C Milli Eğitim Bakanlığı Öğretim Programları İzleme ve Değerlendirme Sistemi*. Ekim 10, 2020 tarihinde T.C Milli Eğitim Bakanlığı: http://mufredat.meb.gov.tr/Veliler.aspx adresinden alındı

Mutlu, H. (2020). *Kariyer gelişiminin kariyer bağlılığı ve kariyer memnuniyeti üzerindeki etkileri: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma.* Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Mücevher, M. H., & Erdem, R. (2018). X kuşağı akademisyenler ile y kuşağı öğrencilerin birbirlerine karşı algıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 9*(22), 60-74.

Oslo Kılavuzu. (2005). *Yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler* (Üçüncü b.). (T. Yayınları, Çev.) Ankara.

Önal, İ., & Erişen, Y. (2019). Öğretmen yetiştirme programlarında eleştirel düşünme becerilerinin kazandırılması ihtiyacı. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2*(1), 62-78.

Özdemir Özden, D., Karakuş Tayşi, E., Kılıç Şahin, H., Demir Kaya, S., & Bayram, F. Ö. (2018). Öğretmen Adaylarının 21. Yüzyıl Becerilerine Yönelik Yeterlik Algıları: Kütahya Örneği. *Electronic Turkish Studies, 13*(27), 1163-1179.

Özdemir, Ş. (2017). *Devlet ve piyasa ikileminde girişimcilik ve Türkiye'de girişimcilik eğitiminde devletin rolü.* Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Pekçetaş, T., & Gündüz, D. (2018). Kuşaklar ve örgütsel sessizlik/seslilik. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 6*(1), 89-115.

Rençber, İ. (2019). *Kariyer tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin aracılık rolü.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Robinson, S. (2010, Ekim). *www.ted.com*. Eylül 20, 2020 tarihinde TED Ideas Worth Spreading: https://www.ted.com/talks/sir_ken_robinson_changing_education_paradigms adresinden alındı

Sarıcı, H. S. (2020). *Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Vakıf üniversitesi örneği.* Konya: KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Sart, G. (2020, Temmuz 15). *Meslek Seçiminde Teknoloji Etkisi*. Aralık 12, 2020 tarihinde https://gamzesart.com: https://gamzesart.com/2020/07/15/meslek-seciminde-teknolojinin-etkisi/ adresinden alındı

Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma.* Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Yapısal eşitlik modellerinin uygunluğunun değerlendirilmesi: Anlamlılık testleri ve tanımlayıcı uygunluk ölçüleri. *Çevrimiçi Psikolojik Araştırma Yöntemleri, 8*(2), 23-74.

Solmaz, B. (2017). *Kuşaklar ve çalışma değerleri: X ve Y kuşağı akademik personelinin çalışma değerlerine bakışı.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Solmaztürk, A. B. (2017). *Girişimcilik yöneliminin kariyer çapaları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü.* İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Söylemez, Y. (2016). İçerik analizi: eleştirel düşünme. *Ekev Akademi Dergisi*(66), 671-696.

Şüküroğlu, V. K. (2017). *Tüketim kültüründe tüketici vatandaşlık ve sosyal sorumluluk.* Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

T.C Sanayi ve Tekoloji Bakanlığı. (b.t). *Ar-Ge ve Teknoloji Merkezlerimiz*. T.C Sanayi ve Tekoloji Bakanlığı: https://www.sanayi.gov.tr/arge-ve-teknoloji-merkezleri adresinden alındı

Tamdoğan, A. (2013, Temmuz 24). Dijital nesil (z kuşağı) nedir? – "buruk kalplerin z hikayeleri. (U. M. Çamsarı, Röportaj Yapan) Genç Haber Dergisi .

Taş, H. Y. (2018). Dördüncü sanayi devrimi'nin (endüstri 4.0) çalışma hayatına ve istihdama muhtemel etkileri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 9*(16), 1817 - 1836.

Taş, H. Y., & Kaçar, S. (2019). Y ve Z kuşağı çalışanlarının yönetim tarzları ve bir işletme örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches, 18*(11), 643-675.

Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011, Ocak). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerin-de bir alan araştırması . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2), 231 - 241.

TDK. (b.t). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. Mayıs 5, 2020 tarihinde Türk Dil Kurumu: https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

TDK. (b.t). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. Aralık 6, 2020 tarihinde Türk Dil Kurumu: https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

TDK. (b.t). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. Ekim 24, 2020 tarihinde Türk Dil Kurumu: https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

Toker, H., & Tat, M. (2013). Sosyal sorumluluk: Kamu ve vakıf üniversiteleri öğrencilerinin sosyal sorumluluğa ilişkin bilgi düzeyleri ve algılarının ölçülmesi. *Selşuk İletişim, 8*(1), 34-56.

Torun, B. U. (2018). Z kuşağının akıllı telefonlar üzerinden yazılı iletişimde emoji kullanma eğilimlerine yönelik bir araştırma. *TRT Akademi, 3*(6), 614-630.

Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(4), 169-176.

Üzüm, B. (2017). *Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde kariyer yönetiminin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma.* Malatya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Yavuz, E., & Uzun, A. (2019). Türkiye'de 2000-2018 yılları arasında cam tavan kavramı ile ilgili çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7*(16), 697-718.

Yeniay Üsküplü, Z. D. (2019). *Eğitim sosyolojisi açısından 21. yüzyıl becerileri - Türkiye'de çocuk üniversiteleri modeli.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Yeşil, Y., & Fidan, F. (2017). Türkiye'de Y kuşağının e-iletişim kullanımı: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(1), 100-109.

YÖK İstatistik. (bt). *Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi*. 12 27, 2020 tarihinde Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi: https://istatistik.yok.gov.tr/ adresinden alındı

Yurdagül, H., & Aşkar, P. (2008). An investigation of the factorial structures of pupils' attitude towards technology (PATT): A Turkish sample. *Elementary Education Online, 7*(2), 288-309.

Yüksel, A., Arıbaş, A. N., & Yılmaz, E. B. (2020). Eleştirel düşünme ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki: Sağlık hizmetleri öğrencileri örneği. *The Journal of Social Science, 4*(7), 160-174.