



Makale Başvuru/Kabul Tarihleri:
Received/Accepted Dates:
17.12.2020/28.01.2021

Cilt 8, Sayı 15, Yıl 2021

2000 Yılı Sonrası Doğan Öğrencilerin 21.Yüzyıl Becerileri İle Kariyer Planlaması ve Teknoloji Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Başak ALTUN

Istanbul Ticaret Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme A.B.D, Y. Lisans Öğrencisi
ORCID ID: 0000-0002-3892-4132

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ARSLAN

Istanbul Ticaret Üniv. İşletme Fakültesi
Havacılık Yönetimi Bölümü
ORCID ID: 0000-0003-0046-8132

Özet

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 sağlamaya çalışmaktayken, diğer taraftan da çalışma hayatına yeni yeni girmeye başlayan ve literatürde Z kuşağı olarak tanımlanan genç kuşak tanınmaya çalışılmaktadır. İşletmelerin insan kaynağını doğru yönetebilmeleri için kuşak olarak tabir edilen belirli yaş aralıklarındaki çalışanlarının işlere bakış açısı ve yeteneklerini bilmeleri gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı 21.Yüzyıl becerilerinin 2000 yılı sonrası doğumlu olan ve literatürde Z kuşağı olarak tanımlanan üniversite öğrencilerinin teknolojik yönelimleri ve kariyer planlamalarının üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırma İstanbul Ticaret Üniversitesinde lisans ve ön lisans eğitime 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 teknoloji yönelimleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Demografik değişkenler üzerinde yapılan analiz neticesinde erkek katılımcıların kadınlara oranla teknolojiye eğiliminin daha yüksek olduğu ve erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre teknolojik olumsuzluğa daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Anne, baba eğitim düzeyine göre yapılan analizde annesi lise ve altı mezunu olan katılımcılar, annesi ön lisans/lisans mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir. Babası lise ve altı mezunu eğitim düzeyin mezunu olan katılımcılar babası lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir

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

Investigation of the Relationship between 21st Century Skills, Career Planning and Technology Orientation of Students Born After 2000

Abstract

Today, business forms that emerged with the rapid advancement of technology have started to change. While another existing personnel is trying to provide the necessary opportunities for adaptation, which is developing rapidly, the other is a younger generation to enter the business life and as Generation Z in the literature. In order for businesses to manage their human resources correctly, they need to know the perspective and abilities of their employees of some age, which are called generations. The aim of this study is to investigate 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 with the participation of 246 undergraduate and associate degree students at Istanbul Commerce University, using the survey technique. Research data were analyzed using SPSS and AMOS software. It is seen that 21st century skills have a significant effect on the technology orientation of university students born after 2000. As a result of the analysis conducted on demographic variables, it was determined that male participants were more inclined to technology than women, and male participants were more exposed to technological negativity than female participants. In the analysis made according to the education level of mother and father, it was determined that the participants whose mothers were high school graduates and below were more inclined towards technology than the participants whose mothers were graduate / undergraduate. It has been determined that the participants whose fathers are high school graduates and six graduates tend towards technology more than those whose fathers are graduate graduates.

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

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 nasıl olmalıdır sorusu doğmuştur.

Bu hızlı ilerlemede çalışanların teknolojik gelişmeleri hızlı takip etmeleri ve hızlı adapte olmaları gerekmektedir. Çalışma hayatında aranan nitelikler değişmeye başlamıştır. Yeni düzende insanlar hangi becerilere sahip olmalıdır sorusu doğmuştur. P21 platformu araştırma ve önerisi, iş dünyasından gelen öneriler, akademisyenler araştırma ve önerileri ve çeşitli ülkelerde yapılan araştırma raporlarının sonucunda 21.Yüzyıl becerileri belirlenmiştir. Bu konuda çalışma yapan her kurumun belirlediği beceriler aynı olmasa da genel çerçeveye 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

Bu çalışmanın amacı 21.Yüzyıl Becerilerinin Z kuşağı olarak tanımlanan 2000 yılı sonrası üniversite öğrencilerinin teknolojik yönelimleri ve kariyer planlamaları üzerindeki etkisini araştırmaktadır.

1. KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAKLARIN SINIFLANDIRILMASI

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: 77).

Kuşak çalışmalarının tarihsel süreci içindeki gelişimleri incelendiğinde birçok tanımın bulunduğu 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: 81). 1830-1840 yılları arasında kuşaklar ile ilgili araştırmalara yürüten Auguste Comte (1974) göre "kuşaksal değişikliklerin tarihsel süreç içerisinde hareket eden kuvvetler olduğunu ortaya koyarak, sosyal ilerlemenin ancak bir kuşağın bir sonraki kuşağa aşılacağı birikimler ile mümkün olduğunu belirtmiştir" (Latif, Serbest, 2014:136).

Modern kuşak çalışmaları anlamında 20.Yüzyılda iki isim karşımıza çıkmaktadır. Ortega y Gasset ve Alman Sosyolog Karl Mannheim'di. Kuşak kavramını ilk kez Mannheim 1928 yılında yazdığı bir kitapta literatüre kazandırmıştır. (Solmaz, 2017: 81). Mannheim (1928) kuşak kavramını "belirli bir zaman diliminde önemli tarihsel olayları yaşamış belirli bir yaştaki insanların oluşturduğu bir grup" olarak tanımlamaktadır (Bayramoğlu, 2018: 15). Mannheim'e göre bir kuşağın oluşumunda iki önemli 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: 19). 20. Yüzyılda kuşak tanımlaması yapan bir diğer yazar olan Jose Ortega y Gasset'in kuşak tanımı Mannheim görüşüne benzerlik göstermektedir. Gasset (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. ortaya koyabilir” (Arık ve diğ., 2020: 22). Bir başka kuşak araştırmacısı 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: 2).

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 gibi 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: 85).

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: 12).

Uzmanlar kuşak kavramını açıklarken, kuşakların farklı olaylarla ortaya çıktığını belirtmektedir. Kuşağın ortaya çıkmasına ve 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. Yani aynı kuşak gurubundaki bireylerin aynı tarihlerde ve benzer olaylar, politik, teknolojik ve ye 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: 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.

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)

1.1. Sessiz Kuşak (1925-1945)

Kuşak tanımlamalarının ilk ve en eskisin olan ve 1925-1945 yılları arasında dünyaya gelenlerin oluşturduğu kuşaktır. Bu kuşağa sessizler, yetişkinler, en büyük kuşak, sanayiciler, sadıklar, radyo bebekleri, savaş kuşağı, gibi isimlerde verilmektedir. 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. İki dünya savaşı ve devamında gelene Büyük Ekonomik Burhan’ının etkilerini fazlasıyla yaşamışlardır. Savaş sonrası

ekonomik kriz, işsizlik yokluk nedeniyle bu dönem insanları için önemli olan hayatta kalmaktır (İlhan, 2019: 18).

1.2. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)

1946-1964 yılları arasında doğanların mensup olduğu kuşaktır. 2. Dünya Savaşı sonrası dünya genelinde doğum patlaması yaşanmış ve 1 milyar bebek doğmuştur. Bu yüzden bu kuşağa bebek patlaması kuşağı olarak isimlendirilmiştir. Bu kuşağı kapsayan dönemde dünya tarihinde; soğuk savaş, uzaya ilk uydunun gönderilmesi, sivil haklar hareketi, cinsel devirme, ABD başkanı John Fitzgerald Kennedy suikastı, ilk uzay yürüyüşü, Martin Luther King'e suikast düzenlenmesi gibi olaylar yaşanmıştır (Berkup, 2019: 67-69).

1.3. X Kuşağı (1965-1979)

X kuşağı 1965-1979 yılları arasında doğanların mensup olduğu kuşaktır (Kılıç, 2019: 56). X Kuşağının ebeveyn 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 ebeveyninle 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: 255).

1.4. 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 arasında doğanlar şeklinde tanımlanmaktadır (Edinsel, 2018: 13-14). Y kuşağı bireylerinin kendilerinden önceki kuşaklardan farklı kılan en önemli özellik teknolojiye meraklı olmalarıdır. 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: 63).

1.5. Z Kuşağı (2000-2021)

Çalışmanın asıl konusu olan kuşaktır. Z kuşağının tarih aralığı da diğer kuşaklarda olduğu gibi farklı 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: 52). Z Kuşağı uluslararası çalışmalarda daha çok 2000 yılı başlangıç olarak kabul edildiğinden bu çalışmada da Z kuşağı 2020-2021 arası doğanlar olarak kabul edilmiştir.

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 diğ., 2018: 30).

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 sağlamalıdır. Çalışma hedeflerini gerçekleştirmek için klasik çalışma modeli ve ofislerinin 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: 808).

2. 21. YÜZYIL BECERİLERİ

Günümüzde bilim ve teknolojinin hızla ilerleyerek yol kat etmesi uluslararası arenada ekonomik alanında ciddi rekabet ortamının oluşmasını neden olmuştur. Bir ülkenin ekonomik politik ve kültürel alanda hızlı gelişmesi teknolojik gelişmeleri takip edip hızlı uygulaması ve bilgi paylaşımına bağlıdır. İçinde bulunduğumuz hızlı bilgi çağı aynı zamanda da 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 neler olmalıdır sorusu doğmuştur. Bu alanlardaki ve genel olarak 21.yüzyıl insanının başarılı olabilmesi için; yaratıcı, yansıtıcı, eleştirel düşünebilen, günlük hayat problemlerine hızlı çözüm bulabilen, üretici girişken, teknolojiyi iyi kullanabilen ve ürettiğini piyasaya süren bireyler olması gerekmektedir. Bu özelliklere genel olarak "21. yüzyıl becerileri" denilmektedir (Benek, 2019:58).

Günümüzde tüm ülkeler eğitimi sistemlerini yenileme çabasına girmişlerdir. Bunun iki tane ana nedeni vardır. Birincisi 21.Yüzyıl ekonomisinde yer alabilme ikinci sebep ise küreselleşme sürecinin bir parçası olmak için kültürel kimlik oluşturmak. Mevcut eğitim sistemine bakıldığı zaman farklı çağlarda ortaya çıktığı ve ortaya çıktığı çağ için tasarlanmış yapılandırılmıştır. Fakat 21.Yüzyıl değişen ekonomik ve rekabet koşulları göz önüne alındığında yetersiz kalmaktadır. Bu noktada çocukları nasıl eğitelim ki hem küreselleşme sürecini parçaları olsunlar hem de küreselleşme sürecinde kültürel kimlik duyguları olsun ve bunu toplumların kültürel genlerine geçirsinler sorusu sorulmuştur (Robinson, 2010).

21.yüzyıl becerilerine yönelik ortak bir tanım ve isimlendirme yoktur. Bu becerileri tanımlamaya pek çok kişi, kurum ve kuruluş çalışmıştır. Bu kaynaklar çalışma ve özellikleri bakımında 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 ve diğ., 2017: 126).

Bu çalışma kapsamında beş adet 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 incelenmiştir.

2.1. Bilgi ve Teknoloji Okuryazarlığı Becerisi

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 ulaşıırken 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).

2.2. Eleştirel Düşünme ve Problem Çözme Becerisi

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 kuruluş 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 yollarındadır. 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: 64-65).

2.3. Girişimcilik ve İnovasyon Becerisi

21.yüzyılda küresel rekabet koşullarının hızla değişmesi teknolojinin hızla ilerlemesi girişimcilik ve inovasyon zorunluluk haline getirmiştir. Uluslararası alanda firmaların gelişen teknoloji ile ve ekonomi alanında rekabet güçlerini artırabilmeleri ve sürdürülebilir büyümeleri için girişimcilik ve inovasyon faaliyeti yürütmeleri ve Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) harcaması yapmalarına bağlıdır (Işık ve diğ.2015: 57). 21. yüzyıl rekabet piyasasında şirketlerin sürdürülebilir rekabet ve yeni teknolojileri yaratmak için sadece bütçe ayırmakla kalmayıp işe alacaklar personellerde aradıkları becerilerde bu yönde değişmiştir. Çünkü inovatif becerilere sahip girişimciler başarılıdırlar. Kurumların çalışanlarından beklentileri sorgulayan, yeni düşünceler ortaya çıkartan ve yeniliği bir anlayış yaşam şekli gibi organizasyonla kültür haline dönüştürebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar (Batum, b.t).

2.4. Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerisi

21.yüzyıl bilimsel çalışmalar, küresel rekabet ortamı, hızla gelişen teknoloji ile sınırların ortadan kalkması durumundan bireyler de etkilenmiştir. Hızlı değişen toplumsal ve global gelişmelere adapte olabilenler kadar adapte olamayan bireyler de oldukça fazladırlar. Bu hızlı gelişmelere bireylerinde ayak uydurup adapte olabilmeleri için kendi yeteneklerin, değerlerin 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 katkı 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: 56-57).

2.5. Kariyer Bilinci Becerisi

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: 26). Kariyer sürerken meslek süreçte yapılan iştir.

21.yüzyılda bilim ve teknoloji alanlarındaki büyüme ile eğitim sistemlerinde de değişimler olmuştur. Son yıllarda yayımlanan ve 21.yüzyıl dünyasında bireylerin başarılı olabilmelerini tanımlayan pek çok araştırma ve raporlar eğitim sistemlerinde de değişikliklerin yapılmasına müfredatlarını güncellemesine katkı sağlamıştır. Hızla gelişen 21.yüzyıl dünyasına da bireylere planlı eğitim-öğretim süreçleri sağlamak mümkündür. İlk ve ortaokul öğrencilerinin ders müfredatları bu hususlar dikkate alınarak düzenlenmiş ve öğrencilerin kendilerini, sahip oldukları yetenek ve becerilerini ve meslekleri tanımları amacı ile düzenlemeler yapılmıştır (Gezer, 2015: 52-53).

3. KARIYER PLANLAMASI VE TEKNOLOJİ YÖNELİM

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 elde etmesidir. 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 boyunca işleri ile ilgili deneyim ve faaliyetleriyle bütünleştirilmiş ve bireysel olarak algılanan tutum ve davranışlar olarak da tanımlanabilir (Akman, 2018: 67-68).

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

Günümüzde insan kaynakları yönetimi anlayışında insan ögesi giderek artan önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda kariyer sadece yönetsel kademeler için değil aynı zamanda örgüte çalışan daha geniş grupları kapsayan bir hale gelmiştir. Kariyer aynı zamanda çalışanın örgüte dikey olarak yükselmesi

değildir. Kişinin iş çevresi etkileşimiyle kişisel olarak da gelişimini sağlamasıdır. Çalışanın hem işinde hem de sosyal hayatında profesyonel gelişmesidir (Kahraman, 2020: 3).

Kariyer olgusu temelde bazı fiziksel ihtiyaçlar ve zihinsel özellikler, kişinin yaş, cinsiyet gibi demografik durum özellikleri ve aile ve kişinin öz saygısı, merak ve keşfetme duygusu ve 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: 13):

- Her aşamada bütüncül birey anlayışı esastır ve 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.

3.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlama bireyin 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: 80). Tüz (2003) 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: 171).

Kariyer planlama hem kişiler hem de örgütleri etkiler. Her ne kadar bireyler kariyer planlarında başrol oyuncusu olsalar da örgütlerin de kariyer planlamalarında önemli etkisi vardır. Bireyler kariyer planlarında tek başına başarılı olmayabilirler, örgütlerin de destek vermeleri gerekmektedir. Kariyer planlamasında çalışan ve kurum eşit ölçüde yükümlülük sahibidir denilebilir. Fakat kurum olanakları ve bireylerin talepleri dengede 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: 21).

Kariyer Planlamanın Amaçları: Günümüzde teknolojik gelişmelerin hız kazanması, işlerin niteliğinin ve iş yapış biçimlerinin değişmesi ile birey ve kurumlar için kariyer planlamanın öneminin artmasına neden olmuştur. Kurumlar için kariyer planlamanın 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: 26-27).

Kariyer planlamanın bireysel amacı kişinin kendisi için önemli gördüğü değerler doğrultusunda hayatını ve geleceğine dair planlar yapmasıdır. Bu doğrultuda kişinin iş hayatında kendi planladığı kariyer planının gerçekleşmesi için kendisi açısından önemli olan değer ve amaçları net belirlemesi gerekir (Kavak, 2020: 92).

Kariyer Planlamanın Önemi: Günümüzde çalışan nüfusun eğitim seviyesindeki genel artış kariyer planlamanın önemini artmasını sağlamıştır. Kariyer planlaması gelecek 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 çalışanın kariyer planları, çıkarları ve becerileri ile kurum ihtiyaçları ile uyumlu hale getirdiği süreçtir. Kariyerler stratejik olarak yönetilirse kuruluşun stratejik iş hedefleri ile uyuşan becerilere sahip iş gücü gelişir (Sarıcı, 2020: 24).

Kariyer planlamanın bireye ve örgüte sağladığı faydalanan bazıları şu şekilde ifade edilebilir (Edinsel, 2018: 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
- Birey kapasitesini artırarak kendini geliştirmeye devam eder
- Verimliliğin ve motivasyonun artmasını sağlar
- Bireyin kapasitesi artara ve kendini geliştirmeye devam eder
- İşletmelerde yedekleme planları ile bireysel gelişim planları ile arasında ilişkinin önemi artar
- Bireylerin tecrübe ve sorumlulukları artar

3.2. Teknolojik Yönelim

İnsanların hayatlarını daha iyi yapmak için temel uğraşlarından birisi de kendisini ve doğayı bilimle doğru çözümlenip dönüştürmektir. Bu çözümler sonucu çıkan bilimsel bilgiler ile günlük hayatı iyileştirip daha kolay ve refah seviyesini daha da artırmak için uygulamalara yöneltmesi ile gerçekleşen dönüşüm süreci teknoloji olarak tanımlanır. Başka bir ifade ile teknoloji insanın kendi hayat pratiğini iyileştirip daha kolay yapmak için bilimsel bilgilere başvurup bunları uygulamaya koymasındır (Danacı, 2020: 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: 19).

Teknolojinin Hayatımızdaki Önemi: Günümüz dünyasında teknoloji hayatımızın vazgeçilmez haline gelmiş, yaşamın bir parçası olmuştur. Gelişen teknoloji, internet ve dijitalleşme ile akıllı robotlar dönemi 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 akılsız bu dönemde hayatımıza girmeye başlamıştır. Bu dönemde ekonomiden sosyal hayata birçok şey değişmiş ve teknolojikleşmiştir (Taş, 2018:1820).

Teknolojik gelişmelerin hızla artması, her gün birçok alanda yeni teknolojilerin hızla hayatımıza girmesi salgın hastalık ve doğal afet gibi olumsuz durumlar karşısında çözümler üretme konusunda da 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 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 salgınını yayılımını azaltmak için çalışmaktadırlar. Bu dönemde kamu ve kuruluşları yeni nesil teknolojiler ile hastalıkla ilgili doğru ve güncel bilgileri ulaştırmaya çalışmışlardır. Birçok ülkede dijital dönüşümler sayesinde eğitimde süreklilik devam etmiştir. Özel ve kamu da birçok alanda uzaktan-evden çalışma modeline geçilmiştir. Yine bu dönemde üretim hatlarının izlenmesi, kontrol ve bakım onarımında da uzaktan olanak veren Endüstri 4.0 ve akıllı üretim uygulamalarının faydaları bir kez daha görülmüştür. 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: 21.Yüzyılda teknolojinin hızla gelişmesi hayatımızın her alanına girmiştir. Bu hızlı gelişmelere bireyler bazen adapte olmakta zorlanmışlardır. Bununla birlikte gelişmeler meslek ve iş yapış biçimlerini de önemli ölçüde aynı hızla değiştirip dönüştürmektedir.

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 COVID-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.yy 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).

4. ARAŞTIRMA

4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı 2000 yılı sonrası doğumlu üniversite öğrencilerinin 21.yüzyıl becerileri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasındaki bir ilişki olup olmadığının araştırılması. Z kuşağı olarak da tabir edilen 2000 sonrası gençlerin teknolojiye olan eğilimleri kariyer planlamalarını ne ölçüde etkilediği ve genel kabul görmüş 21.yüzyıl becerilerinin kariyer planlarının ne ölçüde etkilediği araştırmanın amacını oluşturmaktadır

4.2. Araştırmanın Yöntemi ve Verinin Toplanması

Araştırmada veriler elektronik anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anketin hazırlanması, katılımcılara dağıtılması ve toplanması aşamasında Google Forms veri tabanından faydalanılmıştır. Araştırma örneklemi, İstanbul Ticaret Üniversitesinde eğitimine devam eden lisans ve ön lisans öğrencileri üzerinde yapılmıştır İnternet ortamında gerçekleştirilen anket formu 250 kişiden dönüş alınması hedeflenmiş anca 246 kişiden dönüş alınmıştır. 246 katılımcı anket sorularını eksiksiz yanıt vermiştir

4.3. Veri Toplama Aracı

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, Aşkar: 2008). 21.Yüzyıl becerilerini ölçmek için Çevik ve Şentürk (2019) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu 21. Yüzyıl Becerileri Ölçeği” kullanılmıştır (Çevik, Şentürk, 2019). Katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyeti, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu düzey bilgilerine ulaşılmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma amaçları doğrultusunda hipotezler, 21. Yüzyıl Becerilerinin ve alt boyutlarının ve demografik değişkenlerin öğrencilerin gelecek planlaması ve teknolojik yönelim alt boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere oluşturulmuştur.

Hipotez 1: 21.Yüzyıl becerileri 2000 yılı sonrası doğan öğrencilerin gelecek planlaması ve teknoloji yönelimlerine pozitif etkilemektedir.

H1.1: Eleştirel düşünme becerisi kariyer planlaması ve teknoloji yönelimini pozitif olarak etkiler.

H1.2: Problem çözme becerisi kariyer planlaması ve teknoloji yönelimini pozitif olarak etkiler.

H1.3: Girişimcilik ve inovasyon becerileri kariyer planlaması ve teknoloji yönelimini pozitif olarak etkiler.

H1.4: Sosyal sorumluluk ve liderlik becerileri kariyer planlaması ve teknoloji yönelimini pozitif olarak etkiler.

H1.5: Kariyer bilinci becerisi kariyer planlaması ve teknoloji yönelimini pozitif olarak etkiler.

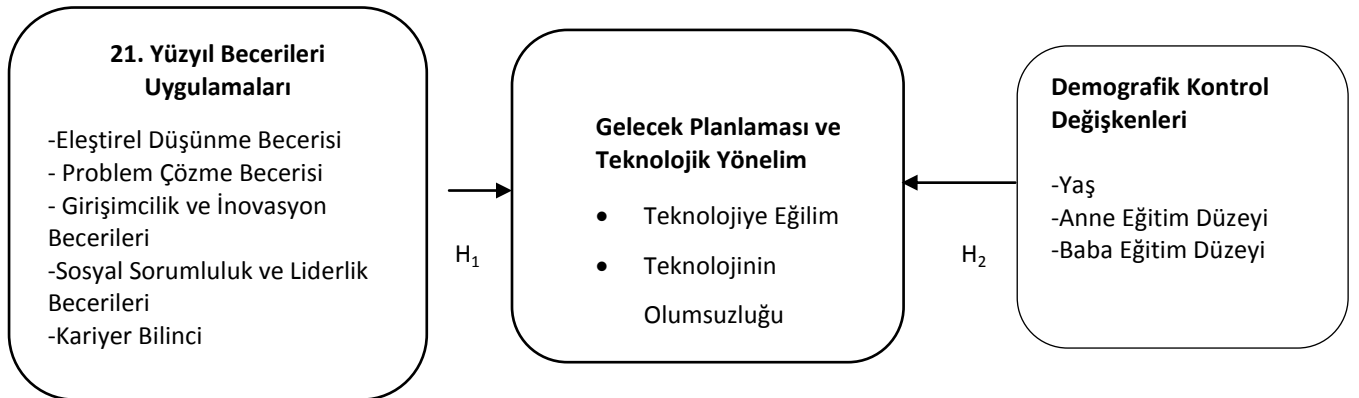
Hipotez 2. Katılımcılara ait demografik değişkenler ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır

H2.1: 2000 yılı sonrası doğan öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer planlaması ve teknoloji yönelimlerini arasında fark yoktur.

H2.2: 2000 yılı sonrası doğan öğrencilerin anne eğitim durumu kariyer planlaması ve teknoloji yönelimlerini arasında fark yoktur

H2.3: 2000 yılı sonrası doğan öğrencilerin babanın eğitim durumu kariyer planlaması ve teknoloji yönelimlerini arasında fark yoktur.

Araştırma Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.5. Bulgular

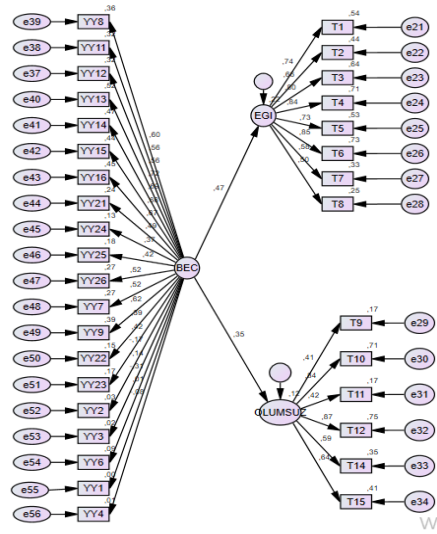
Araştırmanın bu bölümünde, araştırma hipotezlerinin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1. 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 |

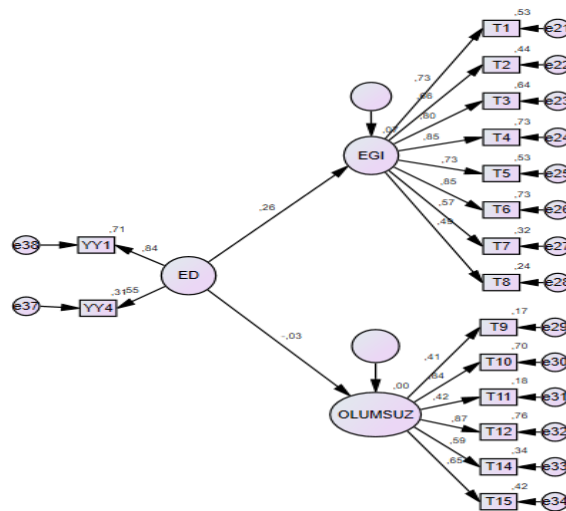
| | | | |
|--------------------|------------------|-----|-----|
| Baba Eğitim Durumu | Lise ve altı | 199 | 81 |
| | Ön lisans\Lisans | 37 | 15 |
| | Lisansüstü | 10 | 4 |
| | Toplam | 246 | 100 |

Tablo 1’de, araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımına bakıldığında %72’si kadın ve %28’i erkektir. Anne eğitim durumu ise katılımcıların %87’sinin annesi lise ve altı, %10’unun ön lisans/lisans mezunu ve %3’ünün lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Baba eğitim durumu ise katılımcıların %81’inin babası lise ve altı, %15’inin ön lisans/lisans mezunu ve %4’ünün lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir



Şekil 2. 21. Yüzyıl Becerileri ile Kariyer Planlamasının Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagramı

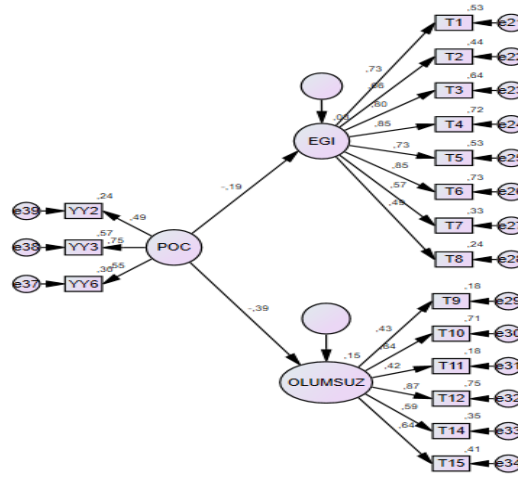
Şekil 2’de 21. yüzyıl becerileri ile kariyer planlamasının teknolojiye eğilim $\beta=0,47$ ve teknolojinin olumsuzluğu $\beta=0,35$ üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$).



Şekil 3. Eleştirel Düşünme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagramı

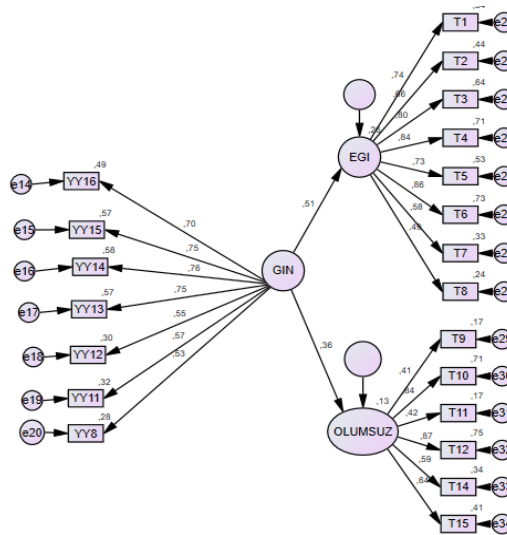
Şekil 3'te 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan eleştirel düşünme becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiksel analizine bakıldığında $\beta=0,26$ üzerinde pozitif ve düşük bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$).

21. yüzyıl becerileri ile kariyer planlaması alt boyutu olan eleştirel düşünme becerilerinin teknolojiye eğilim teknolojinin olumsuzluğu $\beta=-0,03$ üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).



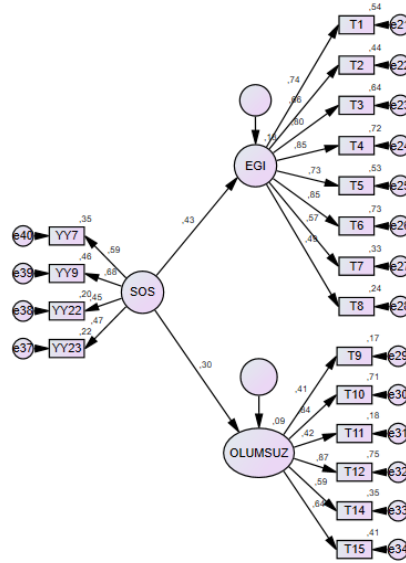
Şekil 4. Problem Çözme Düşünme Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram

Şekil 4'de 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan problem çözme becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiksel analizine bakıldığında $\beta=-0,19$ ve teknoloji olumsuzluğu $\beta=-0,39$ üzerinde negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$).



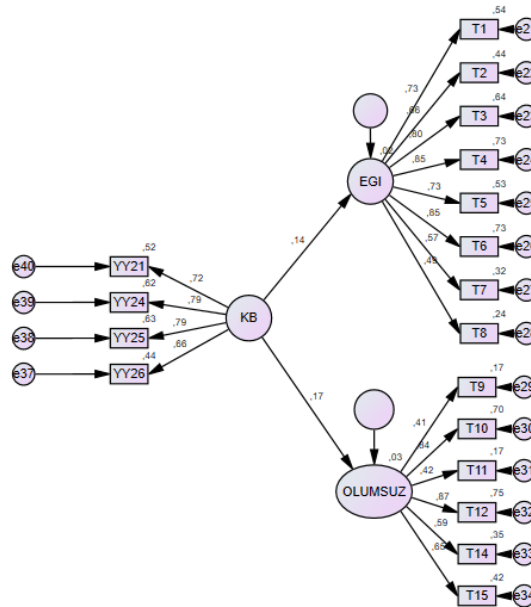
Şekil 5. Girişimcilik ve İnovasyon Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagramı

Şekil 5'te 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan girişimcilik ve inovasyon becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında $\beta=0,51$ ve teknolojinin olumsuzluğu $\beta=0,36$ üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).



Şekil 6. Sosyal Sorumluluk ve Liderlik Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram

Şekil 6'da 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan Sosyal Sorumluluk ve Liderlik becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında $\beta=0,43$ ve teknolojinin olumsuzluğu $\beta=0,30$ üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir($p<0,01$).



Şekil 7. Kariyer Bilinç Becerisinin Kariyer Planlaması Teknoloji Yönelimleri Üzerindeki Etkisine Ait Path Diagram

Şekil 7'de 21. Yüzyıl becerilerinin alt boyutu olan Kariyer becerisinin kariyer planlaması ve teknolojik yönelimi istatistiki analizine bakıldığında $\beta=0,14$ ve teknolojinin olumsuzluğu $\beta=0,17$ üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir($p>0,05$).

Tablo 2. 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 2’de teknoloji yönelimleri ölçeği 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 ($p<0,05$).

Tablo 3. 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 3’te teknoloji yönelimleri ölçeği 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 ($p>0,05$).

Tablo 4. 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 4’de teknoloji yönelimleri ölçeği 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 ($p > 0,05$).

5. SONUÇ

Hızla gelişen teknoloji ve bilim ile küresel rekabet ortamında teknolojinin önemli bir rekabet unsuru haline gelmiştir. Bir ülkenin ekonomik politik ve kültürel alanda hızlı gelişmesi teknolojik gelişmeleri takip edip hızlı uygulaması ve bilgi paylaşımına bağlıdır. Teknolojideki hızlı gelişmeler çalışma hayatında iş yapış biçimlerin de değiştirmiştir. Bazı meslekler yerini dijital teolojilere, yapay zeka ve robotlara bırakmaya başlamıştır. İşletmelerin personellerinde aradığı nitelikler değişmeye başlamıştır. İş hayatında çalışanların teknolojik gelişmelere hızlı adapte olabilmeleri, inovatif düşünebilmeleri, üretici, girişken, teknolojiyi iyi kullanabilen ve ürettiğini piyasaya süren bireyler olması önem kazanmaya başlamıştır. Nitelikli insan kaynağı hem işletmeler hem de ülkeler için önemli rekabet avantajıdır.

Bu gelişmeler karşısında eğitim hayatında da gelişen teknolojiler takip edecek üretecek ve küresel rekabet ortamında parçaları olmayı başarabilen bireyler yetiştirmek için yeni beceriler kazandırmak için çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmada 2000 yılı sonrası doğumlu olan Z kuşağı olarak da tabir edilen üniversite öğrencilerinin 21.Yüzyıl becerileri ile teknoloji yönelimleri ve kariyer-gelecek planlamaları arasındaki etki tespit edilmeye çalışılmıştır. İstanbul Ticaret Üniversitesinde eğitime devam eden ön lisans ve lisans öğrencilerinden 250'sine anket uygulanması planlanmış ancak 246 kişiden dönüş alınmıştır geri dönüş alınmıştır.

Anket verilerinin analizi neticesinde 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 görülmüştür. 21. yüzyıl becerileri ile kariyer planlaması alt boyutu olan girişimcilik ve inovasyon becerilerinin teknolojiye eğilim $\beta = 0,51$ ve teknolojinin olumsuzluğu $\beta = 0,36$ üzerinde pozitif ve orta düzeyde, sorumluluk ve liderlik becerilerinin teknolojiye eğilim $\beta = 0,43$ ve teknolojinin olumsuzluğu $\beta = 0,30$ üzerinde pozitif ve orta düzeyde etkisinin olduğu belirlenmiştir. 21. yüzyıl becerileri ile gelecek planlaması alt boyutu olan eleştirel düşünme becerilerinin, problem çözme becerisinin ve kariyer bilinci becerisinin pozitif etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Demografik değişkenler üzerinde yapılan analiz neticesinde erkek katılımcıların kadınlara oranla teknolojiye eğilimin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre teknolojinin olumsuzluğuna daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Anne, baba eğitim düzeyine göre yapılan analizde annesi lise ve altı mezunu olan katılımcılar annesi ön lisans/lisans mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir. Babası lise ve altı mezunu olan katılımcılar babası lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha fazla teknolojiye eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak çalışmada ele alınan 21.Yüzyıl becerilerinin 2000 yılı sonrası doğumlu üniversite öğrencilerinin teknoloji yönelimleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Günümüzde hızlı gelişen teknolojik rekabet ortamında bu becerilerin daha kuvvetle kazandırılması ve çeşitlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

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.

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

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

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

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

Bayramoğlu, G. (2018, Ocak). 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.

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

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. Yüzyıl becerilerine ait veri kaynaklarının analizi. Journal of Research in Education and Teaching. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 6(1), 123-134.

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

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 Yayınlanmış 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., & 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.

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.

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.

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.

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

Robinson, S. (2010, Ekim). Changing Education Paradigms. Eylül 20, 2020 tarihinde TED Talks: 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

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.

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.

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

Yurdağül, 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.