

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

UZAKTAN EĞİTİM ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER BEKLENTİLERİNİ ÖLÇMEYE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL
ÜNİVERSİTESİ AUZEF ÖRNEĞİ

Merve YOSUNKAYA
2501190083

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Levent ŞAHİN

İSTANBUL-2022

ÖZ
UZAKTAN EĞİTİM ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BEKLENTİLERİNİ
ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
AUZEF ÖRNEĞİ
MERVE YOSUNKAYA

Toplumsal değişim ve dönüşüm sürecinin toplumsal sistemin bütün tabakalarında kısa, orta ve uzun vadede görülebilecek köklü değişimlere neden olduğu bilinmektedir. Özellikle dijital dönüşüm alanında yaşanan hızlı gelişmeler hayatın her alanına nüfuz ederek geleneksel yapıları yıkmakta ve yeniliklerin önünü açmaktadır. Dönüşen toplum yapısı ve dijitalleşme karşısında eğitimin etkilenmeyeceğini düşünmek mümkün değildir. Tarihsel kökeni çok eskiye dayanan ve özellikle son yıllarda yaşanan küresel salgınla tüm dünyada uygulanır hale gelen uzaktan eğitim, giderek eğitim alanında başat konuma doğru yükselmekte ve dikkatleri üzerine çekmektedir. Zamandan ve mekândan bağımsız öğrenme imkânı sunan uzaktan eğitime her geçen gün talep artmakta iken aynı zamanda istihdam edilebilirlik alanında fark yaratmak oldukça önemli hale gelmektedir. Hayat boyu öğrenme felsefesini bünyesinde barındıran uzaktan eğitim, bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmaları noktasında önemli bir rol oynamaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, uzaktan eğitim ile kariyer beklentisi arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin aldıkları eğitimin kariyer beklentileri üzerindeki etkisinin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesidir. Aynı zamanda uzaktan eğitimin tercih edilme sebepleri de çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Söz konusu amaçlar doğrultusunda İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi’nde eğitime devam eden 6875 öğrencinin katılımıyla bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılmak üzere güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanan “kariyer beklenti ölçeği” ve “uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği” geliştirilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik görüşleri tespit edilmiş ve söz konusu kariyerlerine yönelik beklentilerin düşük olmadığı, kendilerini geliştirdikleri takdirde kariyerleri açısından istediklerini elde edebileceklerinin bilincinde oldukları sonucuna

ulaşılmıştır. Genel olarak uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yönelik değerlendirmelerinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmaya katılanların çoğunluğunun çalışıyor olmasından kaynaklı uzaktan eğitimi, entelektüel bilgi birikimlerine katkı sağlamak amacıyla tercih ettikleri görölmüştür.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan eğitim, kariyer, dijital dönüşüm, kariyer beklentisi, eğitimde dijitalleşme



ABSTRACT
A RESEARCH TO MEASURE THE CAREER EXPECTATIONS OF
DISTANCE EDUCATION STUDENTS: THE CASE OF ISTANBUL
UNIVERSITY AUZEF
MERVE YOSUNKAYA

It is known that the process of social change and transformation causes radical changes that can be seen in all layers of the social system in the short, medium and long term. Rapid developments especially in the field of digital transformation penetrate all areas of life, destroying traditional structures and paving the way for innovations. It is not possible to think that education will not be affected in the face of transforming society and digitalization. Distance education, which has a very old historical origin and has become applicable all over the world, especially with the global epidemic in recent years, is gradually rising to a dominant position in the field of education and attracting attention. While the demand for distance education, which provides the opportunity to learn independently from time and place, is increasing day by day, it also becomes very important to make a difference in the field of employability. Distance education, which includes the philosophy of lifelong learning, plays an important role in increasing the knowledge, skills and competencies of individuals.

The main purpose of this study is to reveal the relationship between distance education and career expectation and to evaluate the effect of the education received by the students who continue their distance education on career expectations in terms of demographic variables. At the same time, the reasons for preferring distance education constitute another aim of the study. In line with these purposes, a field study was conducted with the participation of 6875 students continuing their education at Istanbul University Open and Distance Education Faculty. In addition, "career expectation scale" and "distance education evaluation scale", which have been proven to be reliable and valid, have been developed to be used in the research.

Looking at the results of the research, the opinions of the students who continue their distance education about distance education have been determined and it has been

concluded that their expectations for their careers are not low and they are aware that they can achieve what they want in terms of their careers if they improve themselves. In general, it has been determined that the evaluations of the students who continue their distance education towards distance education are positive. However, it was seen that the majority of the participants in the study preferred distance education to contribute to their intellectual knowledge.

Keywords: Distance education, career, digital transformation, career expectation, digitalization in education



ÖNSÖZ

Toplumun ve bireylerin gelişimine öncülük ederek birçok toplumsal dinamiği harekete geçiren eğitim, her dönem dikkatleri üzerine çeken bir konu olmuştur. Eğitimde dijitalleşme odağında kabul gören ve önemli rol oynayan uzaktan eğitim ise günümüzde sadece bir eğitim sistemi olarak değil bireylerin yaşamsal perspektifinin tamamına katkıda bulunan bir model haline gelmiştir. Uzaktan eğitim aracılığıyla bireyler kişisel kariyerleri üzerinde farklı rotalar oluşturmaktadır. Aynı zamanda çok boyutlu bir kavram olan kariyer de tıpkı uzaktan eğitim gibi önem arz eden konulardan biridir. Çünkü bireylerin geçmişi, bugünü ve geleceğini yakından ilgilendirmekte ve her ne kadar çalışma hayatıyla doğrudan bağdaştırılsa dahi aslında kişinin hayattaki diğer rolleriyle de yakından ilişkilidir. Bundan dolayı değişimin adımlarının hızlandığı bu çağda, özellikle çalışma dünyasının hızına ayak uydurabilmek için farklı kariyer rotaları çizmede uzaktan eğitim bir köprü vazifesi görmektedir.

Uzaktan eğitimin geçmişi uzun yıllara dayanmasına rağmen özellikle COVID-19 küresel salgın süreciyle birlikte ulusal ve uluslararası literatürde kendine daha fazla yer bulmaya başlamıştır. Dijital öğrenmenin yolunu açan uzaktan eğitime her geçen gün talebin artması ve öğrenci sayısının artışından dolayı üzerinde araştırmaların yapılması gereken bir alan olarak görülmüştür. Ayrıca çalışmanın literatür taraması aşamasında “uzaktan eğitim ve kariyer” ilişkisine dayanan çok az sayıda çalışmanın bulunduğu tespit edilmiştir. “İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi’nde eğitimine devam eden öğrenciler” örnekleminde gerçekleştirilen ilgili çalışma ile literatürdeki söz konusu eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılmak üzere güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanan “kariyer beklenti ölçeği” ve “uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği” geliştirilmiştir. Oluşturulan ilgili ölçekler, çalışmanın özgünlüğünü yansıtmakla birlikte aynı zamanda çalışmanın, araştırma konusu ile ilgili yapılacak bilimsel çalışmalara, politika ve müfredat geliştiricilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde öncelikle, kendisini tanıdığım günden bugüne değin yeri bende apayrı olan hem hayatıma yönelik bana çok şey öğreten hem de bu alanda çalışmam için beni yönlendiren ve söz konusu süreçte tüm yoğunluğuna rağmenengin bilgi birikimi, tecrübesi, hoşgörüsüyle bana rehberlik eden kıymetli tez danışmanım Prof. Dr. Levent ŞAHİN hocama şükranlarımı sunarım.

Çalışmamın hazırlık sürecinde pozitif ve sabırlı yaklaşımıyla desteğini hiçbir zaman esirgemeyip özellikle analizlerin geliştirilmesi konusunda sürekli görüşlerine ve yardımlarına başvurduğum, çalışmamda önemli katkıları olan Arş. Gör. Ali İhsan BALCI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak hayatın bana sunduğu en büyük şans olan ve her yeni günde onların varlıkları için şükrettiğim her ne şart ve koşulda olursa olsun maddi ve manevi desteklerini benden hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Merve YOSUNKAYA

İSTANBUL, 2022

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Eğitim 1.0'dan Eğitim 4.0'a.....	9
Tablo 2: Türkiye'de COVID-19 ile Eğitimin Kesintiye Uğramasından Etkilenen Öğrenci Nüfusu.....	29
Tablo 3: Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlama Perspektifi.....	43
Tablo 4: Dört Kariyer Geliştirme Modeli.....	49
Tablo 5: Kariyer Gelişimi Modeli.....	50
Tablo 6: Çeşitli Unsurlara Göre Kuşakların Farklılaşması.....	81
Tablo 7: Kariyer Beklenti Ölçeği ve Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	97
Tablo 8: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	98
Tablo 9: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	98
Tablo 10: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	99
Tablo 11: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin En Son Mezun Oldukları Eğitim Düzeyine İlişkin Frekanslar ve Yüzdelere.....	98
Tablo 12: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Yaşadıkları Yere İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	98
Tablo 13: Uzaktan Eğitime Devam Öğrencilerin Çalışma Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	100
Tablo 14: Uzaktan Eğitime Devam Eden Çalışan Öğrencilerin Çalışma Türlerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	101
Tablo 15: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Ücretli Çalışan Öğrencilerin Çalıştıkları Sektöre İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	101
Tablo 16: Kariyer Beklenti Ölçeği Sorularına Verilen Yanıtlara İlişkin Dağılımlar.....	102
Tablo 17: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyetleri ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin T-testi.....	105

Tablo 18: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Medeni Durumları ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin T-Testi.....	106
Tablo 19: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Çalışan Öğrencilerin Çalıştıkları Sektör İle Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin T-Testi.....	107
Tablo 20: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Eğitim Düzeyleri ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi.....	109
Tablo 21: Uzaktan Eğitime Devam Öğrencilerin Çalışma Durumları ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi.....	109
Tablo 22: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Yaşları ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi.....	111
Tablo 23: Ölçeklerin Birbirleri ile İlişkisine İlişkin Korelasyon Analizi.....	112
Tablo 24: Ölçeklerin Birbirleri ile İlişkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	113
Tablo 25: Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği Sorularına Verilen Yanıtlara İlişkin Dağılımlar.....	114
Tablo 26: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyetleri ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin T-testi.....	116
Tablo 27: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Medeni Durumları ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin T-testi.....	117
Tablo 28: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Çalışan Öğrencilerin Çalıştıkları Sektör ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin T-testi.....	118
Tablo 29: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Eğitim Düzeyleri ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi.....	118
Tablo 30: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Çalışma Durumları ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi.....	119
Tablo 31: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Yaşları ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi.....	120
Tablo 32: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Uzaktan Eğitimi Tercih Sebebine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.....	121

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Uzaktan Eğitimin Unsurları.....	13
Şekil 2: Uzaktan Eğitimin Beş Evresi	17
Şekil 3: Kariyer Geliştirmenin Fonksiyonları.....	47
Şekil 4: Bireysel Kariyer Grafiği.....	53
Şekil 5: Kariyer Seçim Süreci.....	55



KISALTMALAR LİSTESİ

A.e.	: Aynı Eser
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AUZEF	: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi
Bs.	: Baskı, basım
C.	: Cilt
Çev.	: Çevirmen
Ed.	: Editör
M.Ö.	: Milattan Önce
No.	: Number- Sayı
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖSYM	: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
p.	: Page- Sayfa
pp.	: Pages- Sayfa Aralığı
s.	: Sayfa
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
ss.	: Sayfa Sayısı
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation- Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
v.d.	: ve diğerleri
vb.	: ve benzeri
Vol.	: Volume- Cilt

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN EĞİTİME YANSIMASI: UZAKTAN EĞİTİM

1.1. Toplumsal Değişim ile Birlikte Eğitimde Yaşanan Dönüşümler.....	3
1.2. Eğitim 4.0'ın Görünen Yüzü: Uzaktan Eğitim.....	10
1.3. Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	14
1.3.1. Uzaktan Eğitimin Dünya'daki Gelişimi.....	14
1.3.2. Uzaktan Eğitimin Türkiye'deki Gelişimi.....	17
1.4. Uzaktan Eğitim Uygulama Modelleri.....	19
1.4.1. Senkron Eğitim Uygulama Modelleri.....	20
1.4.2. Asenkron Eğitim Uygulama Modelleri.....	21
1.5. Uzaktan Eğitimin Avantaj ve Dezavantaj Boyutuyla Tercih Edilme Nedenleri.....	21
1.5.1. Uzaktan Eğitimin Özellikleri.....	21
1.5.2. Uzaktan Eğitimin Avantajları ve Dezavantajları.....	23
1.5.3. Uzaktan Eğitimin Tercih Edilme Nedenleri.....	24
1.6. COVID-19 Sürecinde Önemi Artan Uzaktan Eğitim.....	27
1.6.1. Uzaktan Eğitimin Önemi: Beşeri Sermaye Kuramı.....	30
1.6.2. Öğrenciler Açısından Uzaktan Eğitim.....	32
1.6.3. Aileler Açısından Uzaktan Eğitim.....	33
1.6.4. Eğitimciler Açısından Uzaktan Eğitim.....	34

1.6.5. Toplum Açısından Uzaktan Eğitim.....	35
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER

2.1. Kariyer Kavramı.....	37
2.2. Kariyer İle İlgili Diğer Kavramlar.....	41
2.2.1. Kariyer Planlama.....	41
2.2.2. Kariyer Yönetimi.....	43
2.2.3. Kariyer Geliştirme.....	45
2.3. Kariyer Aşamaları.....	47
2.3.1. Keşif Aşaması.....	51
2.3.2. Kuruluş Aşaması.....	51
2.3.3. Devamlılık Aşaması.....	52
2.3.4. Çözülme Aşaması.....	53
2.4. Kariyer Seçimi.....	54
2.4.1. Kariyer Seçimi Teoriler.....	56
2.4.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler.....	61
2.4.2.1. Aile ve Sosyal Çevre.....	61
2.4.2.2. Kişilik.....	62
2.4.2.3. Değerler.....	62
2.4.2.4. İlgiler.....	63
2.4.2.5. Beceriler.....	63
2.4.2.6. Kişisel Beklentiler.....	64
2.4.2.7. Çalışma Dünyasının Analizi.....	64
2.5. Değişen Kariyer Paradigması Bağlamında Geleneksel Kariyerden Yeni Kariyer Yaklaşımlarına Dönüşüm.....	65
2.6. Kuşakların Kariyer Algıları.....	68
2.6.1. Kuşak Kavramı.....	69
2.6.2. Kuşakların Sınıflandırılması.....	70
2.6.2.1. Sessiz Kuşak.....	73
2.6.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı.....	74

2.6.2.3. X Kuşağı.....	75
2.6.2.4. Y Kuşağı.....	76
2.6.2.5. Z Kuşağı.....	78
2.6.3. Yeni Kuşakların Kariyer Eğilimleri ve Beklentileri.....	80
2.7. Kariyer Beklentisi ve Araştırma ile İlgili Literatür Taraması.....	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZAKTAN EĞİTİM ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BEKLENTİLERİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ AUZEF ÖRNEĞİ

3.1. Türkiye’de Dijital Eğitimin Öncüsü: İstanbul Üniversitesi AUZEF.....	92
3.2. Araştırmanın Amacı.....	94
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	94
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	95
3.5. Araştırmanın Bulguları.....	96
3.5.1. Güvenilirlik Analizi.....	96
3.5.2. Demografik Özelliklere İlişkin Analiz Sonuçları.....	97
3.5.3. Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları.....	102
3.5.4. Uzaktan Eğitim ile Kariyer Beklentisi Arasındaki Analiz Sonuçları	112
3.5.5. Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları	114
3.5.6. Uzaktan Eğitimin Tercih Edilmesine İlişkin Analiz Sonuçları	120
SONUÇ.....	125
KAYNAKÇA.....	130

GİRİŞ

Tarihin başlangıcından itibaren dünya sürekli bir devinim içerisinde gelişim ve değişim süreci geçirmektedir. Tarihsel süreç içerisinde meydana gelen birçok kırılmanın insanlar, toplumlar ve olgular üzerinde köklü değişimlere yol açtığı bilinmektedir. Hiç şüphesiz ki söz konusu kırılmalar içinde en etkili olan ve etkilerini, içinde bulunulan dönemde derinden hissettiren dijital alandaki önu alınamaz yeniliklerdir. Dijital dönüşümlerin her alana sirayet etmesi eğitim alanında da kendine yer bulmakta ve bugün gelinen noktada özellikle uzaktan eğitim, eğitimin mihenk taşını oluşturmaktadır.

Sosyal, politik, ekonomik değişim ve gelişmeler ile teknoloji alanındaki yenilikler hayatın her alanını ciddi biçimde etkilemektedir. Günümüzde oldukça belirgin hale gelen dijitalleşme paralelinde uzaktan eğitim de kapsamını genişletmektedir. Uzaktan eğitim, eğitimin küreselleşmesine olanak sağlayarak çeşitli platformlar aracılığıyla dijital dünyada öğrenen ve öğreticileri bir araya getirmektedir. Hem teknoloji ve inovatif eğitim hizmeti ışığında çağın ve piyasanın gerekliliklerine uygun müfredatları aracılığıyla hem de doğası gereği belli bir zaman dilimine ve sabit bir mekâna bağılı olmaması sebebiyle daha fazla kişiye ulaşmaktadır.

Bilginin hammaddeyi oluşturduğu dijital dünyada bireylerin bilgi, beceri ve yetkinlik noktasında kendilerini geliştirmeleri, kariyer planlamalarını etkilemekle kalmamakta aynı zamanda hayatlarının geri kalanında da doğrudan yahut dolaylı bir şekilde etkilemektedir. Bundan dolayı uzaktan eğitim, hayat boyu öğrenme perspektifinden yola çıkarak dijitalleşmenin sağladığı olanaklar doğrultusunda öğrenenleri rekabetçi bir dünyaya hazırlama fırsatı sunmaktadır.

Hızlı değişim ve dönüşümlerin en yoğun yaşandığı bu dönemde sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik değişikliklere bağılı olarak çalışma hayatı dahil olmakla birlikte hayatın tümüne yönelik beklentiler de farklılaşmaktadır. Özellikle önümüzdeki yıllarda çalışma hayatında daha fazla söz sahibi olmaya hazırlanan Y ve Z kuşaklarının algı ve yaklaşımlarına dikkat çekilmeye başlanmıştır. Bu yüzden uzaktan eğitimin yeni kariyer paradigmaları doğrultusunda, söz konusu kuşakların kariyerlerine yönelik beklenti ve algılarını istihdam edilebilir kılmaya yönelik gerekli müfredat ve içerikleri sunarak bireylerin kariyer beklentileri üzerinde etkin rol oynaması beklenmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin aldıkları eğitimin, demografik değişkenler açısından kariyer beklentileri üzerindeki etkisini ayrıntılı olarak araştırmaktır. Aynı zamanda uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik bakış açıları ve uzaktan eğitimi tercih sebepleri incelenmiştir. Uzaktan eğitim ve kariyer arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için alan araştırması yapılmıştır.

Bu çalışmanın ana hipotezi; uzaktan eğitim öğrencilerinin almış oldukları eğitimin kişisel kariyer beklentileri üzerinde olumlu etkileri olduğu yönündedir. Bu çerçevede çalışma üç ana bölümden oluşturulmuştur.

Tezin birinci bölümde “uzaktan eğitim” konusuna yer verilmiştir. Toplamlar ve özellikle eğitim olgusu üzerindeki köklü değişimler tarihsel süreç dahilinde ele alınarak uzaktan eğitimin geçmişten günümüze geçirdiği dönüşümler incelenmiştir. Uzaktan eğitimin uygulama modelleri ve avantaj-dezavantaj boyutuyla tercih edilme nedenleri detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Aynı zamanda COVID-19 küresel salgın sürecinde önemi daha da artan uzaktan eğitimin öğrenciler, aileler, eğitimciler ve toplum açısından değerlendirmesi yapılmıştır.

Tezin ikinci bölümde “kariyer” ile ilgili kavramsal çerçeve verilmiştir. Bu kapsamda, kariyer kavramı, aşamaları, kariyer seçimini etkileyen faktörler ve teoriler, kariyer paradigmasında meydana gelen yeni yaklaşımlar ele alınmıştır. Ayrıca kuşakların kariyer algıları kapsamında kuşaklararası farklar ve kariyer eğilimlerine değinilmiştir. Söz konusu bölümün en son başlığında araştırma konusuna ilişkin literatür taraması yapılarak örnekler sunulmuştur.

Tezin üçüncü bölümde ise İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi’nde uzaktan eğitime devam eden 6875 öğrenci ile yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde Frekans, T-testi, ANOVA, Ki-Kare, Regresyon, Korelasyon testleri uygulanmıştır. Sonuçlar tablolar ile açıklanarak yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN EĞİTİME YANSIMASI: UZAKTAN EĞİTİM

Tarihsel süreç boyunca toplumsal yapıda köklü değişim ve dönüşümler meydana gelmiştir. Söz konusu değişim ve dönüşümler eğitim sistemi içerisinde de dönüşümlerin yaşanmasına yol açmıştır. Çalışmanın daha bütüncül bir şekilde anlam bulması amacıyla öncelikle toplumsal kırılmalara ve daha sonra ise eğitim alanında yaşanan değişim ve yeniliklere yer verilecektir. Dijitalleşmenin eğitim alanına entegre edilmesiyle birlikte zamandan ve mekândan bağımsız öğrenme sistemini ifade eden uzaktan eğitim detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Çalışmanın esas konusunu teşkil eden uzaktan eğitimin literatürde yer alan çeşitli tanımlarına değinilerek, dünyada ve Türkiye’de tarihsel gelişimi, uygulama modelleri, özellikleri, avantajları ve dezavantajları bağlamında uzaktan eğitimin tercih edilme sebepleri ortaya konacaktır. En son başlıkta ise tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 sürecinde uzaktan eğitimin öneminden bahsedilecektir.

1.1. Toplumsal Değişim ile Birlikte Eğitimde Yaşanan Dönüşümler

Dünyanın önemli düşünürleri arasında yer alan Albert Einstein, eğitim ile ilgili düşüncelerini şu söz ile dile getirmiştir: “Bir ülkenin geleceği o ülkenin insanlarının göreceği eğitime bağlıdır.” Doğulu bir bilge olan Kuan Tzu ise “Bir yıl sonrasıya düşündüğün, tohum ek. Ağaç dik, on yıl sonrasıya tasarladığın. Ama düşünüyorsan yüz yıl ötesini, halkı eğit o zaman... Bir kez tohum ekersen bir kez ürün alırsın. Bir kez ağaç dikersen, on kez ürün alırsın. Yüz kez olur bu ürün, eğitirsen toplumu. Birisine bir balık versen, doyar bir defa; balık tutmayı öğret, doysun ömür boyunca...” diyerek eğitimin büyük bir öneme sahip olduğunu gözler önüne sermiştir.¹

Toplumsal hayatın temel dinamiklerinden biri olan eğitim olgusu, bir bireyin hayatının her alanını etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda toplumsal yapıdaki değişim ve dönüşümlerin başat aktörünü oluşturmaktadır. Aynı zamanda bir toplumun süratle kalkınması; iktisadi ve sosyal gelişmişlik düzeyini gelişmiş ülkeler seviyesine yükseltme amacı gütmesi öncelikle gelişmişliğin temel koşulu olan nitelikli insan

¹ Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011, s. 278.

gücünü yetiştirme yolundan geçmektedir. Bu ise toplumsal dönüşüm sürecinin ortaya çıkarmış olduğu, değişime adapte olan ve sistemin ihtiyaç duyduğu eğitim sistemlerinin yeniden dizayn edilmesi mecburiyetini doğurmaktadır.² Eğitimde dönüşümün görünen yüzü uzaktan eğitimi daha iyi anlayabilmek adına genel hatlarıyla toplumların geçirdiği değişim sürecine ve eğitimin bu dönüşümdeki evrelerine bakmak faydalı olacaktır.

İnsanın ortaya çıktığı andan M.Ö. 8000’li yıllara gelinceye kadar ki dönemi içeren Toplum I.0, avcı ve toplayıcı toplumları ifade etmektedir.³ İnsanlar, avcı ve toplayıcı toplumlarda çok uzun bir dönem balık tutarak, hayvanları avlayarak, yabani meyve ve bitkileri toplayarak hayatlarını sürdürmüşlerdir. Döneme özgü basit bir teknoloji kullanılmış ve toplumların çoğu göçebe gruplardan meydana gelmiştir. Aynı zamanda döneme özgü avcı- toplayıcı toplumlarda cinsiyete göre ayrılmış bir iş bölümü yer almıştır. Erkeklerin görevi avcılık iken kadınlar ise toplayıcılık görevini üstlenmiştir. Belirli bir ekonomik düzenin olmadığı bu toplumlarda malların üretimi, dağıtımı vs. gibi işlemler aile içinde gerçekleşmiştir.⁴

Toplum II.0 olarak adlandırılan M.Ö 8000’li yıllarda başlayan tarım devrimi, beraberinde birçok sosyal ve ekonomik dönüşümü getirerek insanoğlunun binlerce yıl süren serüveninin en önemli aşamasını oluşturmuştur. Toplumlar, tarım devriminde göçebe yaşam tarzından yerleşik hayata geçerek tarımsal üretim ve hayvancılığın başlamasını sağlamıştır. Aynı zamanda toprağa yerleşimle birlikte değişen üretim tarzı sonucunda iş birliği, uzmanlaşma ve iş bölümü ortaya çıkmıştır. Tarım devrimi öncesi insan, doğanın ona sunduğunu tüketmeye odaklanmışken tarım devrimi sonrası doğadan ürettiklerinin yanı sıra kendisi de ürün ekmeye, üretim yapmaya başlayarak imkânlar dahilinde hayvanlardan yararlanmaya başlamıştır.⁵

İnsanlık tarihinde köklü değişimlere kapı aralayan Endüstri 1.0 olarak adlandırılan endüstri devrimi ise 1750’li yıllarda İngiltere’de başlamış ve hızlı bir şekilde diğer tüm ülkeleri etkisi altına almıştır. Bilimsel bir temele dayanan ilk

² Levent Şahin, “Eğitimin Bugünü Tartışırken Geleceğini Öngörmek: Eğitim 4.0”, **Pandemi Ekseninde Küresel Değişim ve Yeni Ekonomik Düzen**, Ed. Bekir Pakdemirli v.d., Ankara, Akçağ Yayınları, 2020, s. 79.

³ Şahin, **a.g.e.**, s. 81.

⁴ Bozkurt, **a.g.e.**, s. 135-136.

⁵ Mahfi Eğilmez, **Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2018, s. 29-30.

teknolojik yenilik olarak kabul edilen buharlı makinenin icadı ve geliştirilmesi birinci endüstri devrimini tetiklemiştir. 1706'da Thomas Newcomen tarafından etkin olmayan bir şekilde üretilen makine daha sonra 1760'larda James Watt'ın buhar gücünü hareket enerjisine çeviren icadı sayesinde başta iplik ve dokuma fabrikalarında ve çok çeşitli sanayi dallarında kullanılarak kas gücünün yerini makinelerin almasını sağlamıştır. Devrimle birlikte yeni bir toplum düzeni ortaya çıkarak nüfus çok hızlı oranda artmaya başlamış, kırdan kente yoğun göçler nedeniyle yeni hayat standartları oluşmuştur. Özellikle işçi ve işverenlerin hâkim olduğu yeni sosyal ve mesleki sınıflar ortaya çıkarak toprak dışında hızla gelişen fabrika sisteminde çalışan işgücü kitleleri doğmuştur. Ayrıca ağır ve kötü çalışma koşulları altında bir yanda daha fazla ücret talep eden işçiler diğer yanda ise daha fazla kâr amacı güden sermaye sahipleri, gelir ve servet dağılımındaki eşitsizliğin artmasına sebebiyet vermiştir.⁶

Sanayi üretiminde tam anlamıyla buhar gücünün kullanılması, elektrik enerjisi sayesinde montaj hattı üzerinde kitlesel üretime geçilmesi ve demiryolları inşasının baş göstermesi endüstri devrimiyle başlayan Toplum III.0'ın ikinci dönemini temsil etmektedir. Endüstri 2.0 döneminde aynı zamanda elektrikli haberleşme alanında gelişmeler yaşanmış ve bu gelişmeler 20. yüzyılın telekomünikasyon teknolojilerinin yenilikleriyle beraber gelişimini sürdürmeye devam etmiştir.⁷

Bilgi ve elektronik teknolojilerinde süregelen gelişmeler ışığında 1970'li yıllarda başlayan Endüstri 3.0'ın argümanlarıyla biçimlenen Toplum IV.0 bir nevi teknolojik yenilikleri ifade etmektedir. Özellikle bilgisayar ve internetin döneme hâkim olması beraberinde bilginin merkezi konum haline gelmesi hayatın her alanına sirayet eden dönüşümlerin yolunu açmıştır. Değişim ve dönüşüm furyası olan ve tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşme sürecinin de etkisiyle Toplum IV.0 ve onun teknolojik argümanını temsil eden Endüstri 3.0 dönemindeki ilerlemeler, ardındaki Endüstri 4.0'ın gelişimine zemin hazırlamıştır.⁸

2011 yılında ilk kez Almanya'da Hannover Fuarında ortaya atılan Endüstri 4.0 yaklaşımı diğer üç devrimin yanı sıra bu devrimin küresel değer sistemlerinin

⁶ Tevfik Güran, **İktisat Tarihi**, İstanbul, Der Yayınları, 2012, s. 132-147.

⁷ Sabiha Kılıç ve Reha Metin Alkan, "Dördüncü Sanayi Devrimi Endüstri 4.0: Dünya ve Türkiye Değerlendirmeleri", **Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, C: 2, S: 3, 2018, s. 31.

⁸ Şahin, **a.g.e.**, s. 83.

örgütlenişini nasıl değişime uğratacağını açıklamak için kullanılmıştır. Akıllı fabrikaları mümkün kılarak dijital ve fiziksel alanları birleştiren dijital devrim, önceki devrimlerden farklılık göstermektedir.⁹ Dijitalleşme ve yapay zekanın kalbi olan internet, bilişim, iletişim, otomasyon ve veri toplama teknolojilerinin entegrasyonu olarak tasvir edilen Endüstri 4.0¹⁰, içerdiği bileşenler sayesinde sınırları ortadan kaldırmakta ve toplumlar yeni bir kırılma hattıyla karşı karşıya kalmaktadır.

Almanya, Endüstri 4.0'ın öncülüğünü yapmaktayken teknoloji devi Japonya ise 2017 yılında bilişim fuarı CeeBIT'te Japonya Başbakanı Shinzo Abe tarafından dile getirilen Toplum 5.0'in öncülüğünü üstlenmiştir. Endüstri 4.0 ile başlayan yeni dönem, Toplum 5.0 ile entegre edilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte temel amaç, teknolojinin getirdiği yeniliklere adapte olan ve bu yeniliklerle uyum içerisinde yaşayan bir toplum yaratmaktır. Odak noktasında insanın olduğu süper akıllı toplumları hedefleyen Toplum 5.0, refah içinde yaşam süren bilgi toplumunu yansıtmaktadır.¹¹ Nesnelerin internetinin yoğun olarak gözlemlendiği Toplum 5.0'in temel amacı; teknolojinin bir tehdit unsuru olarak düşünülüp ondan korkan bir toplum yerine teknolojinin sosyal hayatla entegrasyonunun sağlanmasını içermektedir.¹²

Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 toplumun her alanında farklılıklar yaratan değişimlerin dünyasıdır. Gerçek ve sanal dünyanın birbirine bağlanmasıyla yenilikçi bir çağ yaratılmaktadır. Ancak olağanüstü değişimler içeren yeni çağ, bireylerden de olağanüstü beceriler istemektedir. Yeni toplumun ihtiyacına göre bireyler çağın gerektirdiği koşullarda kendilerini bilgi, beceri, yetenek noktasında geliştirme mecburiyetindedir.¹³ Tarihsel süreç içerisinde toplumlarda gözlemlenen hızlı ve fark edilebilir dönüşüm, eğitim olgusunun da değişime ihtiyacı olduğunu ortaya koymuştur. Durmaksızın gelişen ve yenilikler sunan teknoloji, insanların hayatlarını her anlamda ve her alanda daha konforlu, sürdürülebilir, kolaylaştırıcı hale

⁹ Klaus Schwab, **Dördüncü Sanayi Devrimi**, Çev. Zülfi Dicleli, İstanbul, Optimist Yayınları, 2018, s. 16-17.

¹⁰ Barış Öztuna, **Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi ile Çalışma Yaşamının Geleceği**, Ankara, Gece Kitaplığı, 2017, s. 54-56.

¹¹ Nüket Saracel ve Irmak Aksoy, "Toplum 5.0: Süper Akıllı Toplum", **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, C: 9, S: 2, 2020, s. 29-30.

¹² Pınar Okan Gökten, "Karanlıkta Üretim: Yeni Çağda Maliyetin Kapsamı", **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, C: 20, S: 4, 2018, s. 884.

¹³ Vichian Puncreobutr, "Education 4.0: New Challenge of Learning", **St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences**, Vol: 2, No: 2, 2016, p. 92.

getirmektedir. Toplum 5.0'ın hedeflemiş olduğu gibi teknolojinin bir tehdit unsuru olarak algılanmasının aksine, sunmuş olduğu faydalar eğitim sistemlerinde de etkisini dijital dönüşümler sayesinde göstermektedir.¹⁴ Toplumun genel gidişatından ayrı düşünülemeyecek eğitim, endüstri devrimleriyle ilişkili olarak genel hatlarıyla eğitimde 1.0, 2.0, 3.0 ve en nihayetinde içinde bulunulan çağda eğitim 4.0 süreciyle dört temel değişim ve dönüşüm sürecinden geçmiştir:

Eğitim 1.0, tarım toplumunun ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte tasarlanmıştır. Tarım toplumunda bilgi, kavramlar vasıtasıyla öğretenden öğrenene aktarılmıştır. Öğrenen daha çok öğretenin uyguladığı yöntemleri uygulamak zorunda kaldığı için yeni metotların geliştirilmesinin önü kesilmiştir.¹⁵ Öğreten ve öğrenenin bilgi aktarımında aynı mekânda olma zorunluğunun bulunması bağımsız okul yoluyla eğitim sürecinin yürütülmesini engellemiştir. Aynı zamanda tarım toplumunun özelliklerinden biri olan bilginin sadece öğretenden değil de aile, dini kurum yahut lonca sistemi içerisinde yer alan usta-kalfa-çırak ilişkisi sonucu aktarıldığı da bilinmektedir. Özellikle bu sistemde geçmişe yönelik bilgi ve tecrübeler ışığında bilgi aktarımının oluşunun yanı sıra öğretici konumunda bulunan bireylerin toplumun her kesimden olabileceğini de gözler önüne sermektedir.¹⁶

Eğitim 2.0, endüstri toplumunda şekillenmiş ve eğitim sistemleri köklü değişimlere yol açan endüstri devriminden payına düşeni alarak önemli dönüşümler geçirmiştir. Öncelikle çalışma hayatının ihtiyacını karşılayacak teknolojilerin ve teknolojik araçların geliştirilmesi eğitim sisteminin odak noktasını oluşturmuştur. Endüstri döneminin eğitim kurumları adeta birer fabrika, öğrencileri ise bu fabrikanın çıktıları gibi görülmüştür. Kitlemel üretim sisteminin gerektirdiği nitelikte bireylerin yetiştirilmesi ana hedef olmuştur. Eğitim içerikleri oluştururken öğrencilerin temel nitelikleri göz önünde bulundurulmuş ve sınavlar eğitim sisteminin kalite kontrol mekanizmasını, diplomalar ise garanti belgelerini nitelendirmiştir.¹⁷

¹⁴ Aslihan Kocaman Karoğlu, Kübra Bal, Ercan Çimşir, "Toplum 5.0 Sürecinde Türkiye'de Eğitimde Dijital Dönüşüm", **Üniversite Araştırmaları Dergisi**, C: 3, S: 3, 2020, s. 148.

¹⁵ Puncreobutr, **a.g.e.**, p. 93.

¹⁶ Şahin, **a.g.e.**, s. 97.

¹⁷ Ercan Öztemel, "Eğitimde Yeni Yönelimlerin Değerlendirilmesi ve Eğitim 4.0", **Üniversite Araştırmaları Dergisi**, C: 1, S: 1, 2018, s. 26.

Eğitim 3.0, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayarak özellikle küreselleşmenin etkisiyle birlikte 1980’li yıllarda iyiden iyiye belirginleşerek bilgi ve üretim odaklı yapılanmayı ifade eden bir süreçtir. Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte üretim alanında bilgi ve internet kullanımı yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bilgi toplumunun ihtiyaçlarına karşılık vermeye odaklanan Eğitim 3.0 döneminde, özellikle Web 2.0 teknolojinin sunduğu olanaklardan faydalanarak, bilginin herkes tarafından tüketilmekten ziyade üretilebildiği bir aşamaya geçilmiştir. Aynı zamanda bilginin tek bir öğretici tarafından tekelleştirilmediği söz konusu yeni durum üzerinde durularak bilgisayarların odağında ve karşılıklı etkileşime dayalı eğitim sistemlerinin ortaya çıkışıyla yüz yüze eğitimde değişimler gözlenmiştir.¹⁸

Eğitim 4.0 ile içinde bulunulan çağda Endüstri 4.0’ın sunduğu yenilikler ve dijital dönüşümlerle birlikte değişen şartlara hızlı bir şekilde uyum sağlayacak inovasyon odaklı bireylerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.¹⁹ Eğitim 4.0 sadece her geçen gün yenilenen teknolojileri sosyal dinamiklere uyum sağlama amacı gütmemekte aynı zamanda mevcut ve gelecekte karşılaşılabilecek zorluklara yenilikçi çözümler sunmak için dijital/fiziksel dahil olmak üzere doğru kaynakları uygulayabilen rekabetçi bir eğitim sunmaktadır.²⁰ Eğitim sisteminde inovasyonu merkeze almış toplumlarda, bireylerin kendi disiplinlerine sahip olmaları diğer bir ifadeyle kendi kendine öğrenme, yetinme yollarını belirlemeleri gerekmektedir. Amaçlanan ve ihtiyaç duyulan söz konusu öğrenme sistemi “öğrenme deneyiminin bireyselleştirilmesi” şeklinde de adlandırılmaktadır. Aynı zamanda hayat boyu öğrenme felsefesi üzerine kurgulanmış olan Eğitim 4.0, yeni dünyanın sunduğu avantajlardan faydalanarak öğrenme sürecini; daha sosyal, görsel, bir bilgisayar oyunu formatında sürükleyici hale getirerek daha bireysel, eş zamanlı (senkron), çevrimiçi, zamandan ve mekândan bağımsız bir şekle büründürmektedir.²¹

¹⁸ Arthur M. Harkins, “Leapfrog Principles and Practices: Core Components of Education 3.0 and 4.0”, **Futures Research Quarterly**, Vol: 24, No: 1, 2018, p. 3-4.

¹⁹ Harkins, **a.g.e.**, p.94.

²⁰ Jhonattan Miranda and Arturo Molina, “Designing Hybrid Learning Programs in Higher Education by Applying Education 4.0: The Innovation Challenge Bootcamp as Case Study”, 2020 IEEE Learning with MOOCs, p. 32.

²¹ Demir, İlhan, Kalaycı, **a.g.e.**, s. 437.

Tablo 1: Eğitim 1.0'dan Eğitim 4.0'a

EĞİTİM 1.0	EĞİTİM 2.0
• AMAÇ: Tarım toplumundaki bireylere hayatın sürekliliği açısından gerekli bilgilerin aktarılması • METOT: Sözlü anlatım yoluyla • İÇERİK: Ağırlıklı geçmişe ait bilgi ve tecrübeler • OKUL: Farklı kurumlar	• AMAÇ: Üretimde yaşanan değişim sonucunda fabrikaların ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirecek düzeyde işgücünün yetiştirilmesi • METOT: Öğreticinin öğrenene kapsamlı anlatım • İÇERİK: Endüstri toplumunun ihtiyaçlarına uygun bir şekilde iş yerindeki araç-gereçlerin kullanımı için temel bazı bilgiler, teknoloji bilgisi ve v.b. • OKUL: Merkezi eğitim kurumları
EĞİTİM 3.0	EĞİTİM 4.0
• AMAÇ: Bilgi toplumunun bileşenleri doğrultusunda öğrencilere bilgiyi kullanma yollarının öğretilmesi • METOT: Bilişim teknolojisi ile aktif ve sanal öğrenme • İÇERİK: Teknoloji aracılığıyla öğrencilere aktarılan bilgilerin yapılandırılması • OKUL: Merkezi eğitim kurumlarının yanında toplumdaki iş yerleri, kafeler, oyun salonları vb. gibi yerleşkeler	• AMAÇ: Endüstri 4.0'ın bağlamında özellikle dijital dönüşümün getirdiği yeniliklere hızlı uyum sağlayan ve inovasyon odaklı düşünen bireylerin yetiştirilmesi • METOT: Bireylere yönelik daha sosyal, görsel, bir nevi oyunlaştırılmış senkron yahut asenkron, mekândan bağımsız istenilen her yerde öğrenme fırsatları • İÇERİK: Bireylerin hayatları boyunca gerekli bilgi ve beceriler, yetkinlikler, bireyselleştirilmiş bilgi • OKUL: Eğitimde sınırların ortadan kalkarak güçlü kurumsal bağlar yerine eğitim seviyelerinin tamamında karşılık bulan zamansız ve mekânsız ortamlar

Kaynak: Fatih Demir, Elif İlhan, Nurdan Kalaycı, “Yükseköğretimde Hedeflenen Dönüşümü Gerçekleştirme Araçlarından Eğitim Programı 4.0”, **Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi**, C: 14, S: 28, 2019, s. 439-440.; Levent Şahin, “Eğitimin Bugünü Tartışırken Geleceğini Öngörmek: Eğitim 4.0”, **Pandemi Ekseninde Küresel Değişim ve Yeni Ekonomik Düzen**, Ed. Bekir Pakdemirli v.d., Ankara, Akçağ Yayınları, 2020, s.100-101.

Dijitalleşme ve inovatif düşüncenin birleşimi olan Eğitim 4.0, Tablo 1’de görüldüğü üzere bireyselleştirilmiş ve hayat boyu öğrenmeyi bireylere özümsetme odaklıdır. Bu yüzden de bireylere hayatları boyunca fayda sağlayacak gerekli bilgi ve becerileri sunmak mecburiyetindedir.

Eğitimde dönüşüm sürecinin yaşandığı bu çağda, Eğitim 4.0’ın getirdiği

yenilikçi beceriler ve 21. yüzyılda bireyin sahip olmasının zorunlu olduğu becerilerin yanı sıra dijital teknolojilerin kullanımı, vizyoner liderlik, dijital okur yazarlık, etkili iletişim ve beden dili, duygusal zekâ, girişimcilik, takım çalışması gibi becerilerin bireylere kazandırılması esastır. Bununla birlikte akıllı toplum bireylerinin, eleştirel düşünme, yaratıcı ve yenilikçi düşünce, kültürler arası empati, bilgi ve medya okur yazarlığı, kariyer ve öğrenme becerileri öğrenme yollarının geliştirilmesi ve tasarlanmasının önemi her geçen gün artmaktadır.²²

1.2. Eğitim 4.0'ın Görünen Yüzü: Uzaktan Eğitim

“The only constant in life is change.”²³

(Heraclitus)

Antik çağlardan günümüze gelinceye kadar her toplum sürekli olarak kabuk değiştirmiştir. Bir önceki başlıkta görüldüğü üzere toplumsal yapıların, sistemlerin ve kuralların sürekli bir değişim döngüsü geçirdiği gözlenmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde özellikle teknoloji alanındaki gelişme ve yenilikler hem bireylerin hayatlarına büyük ölçüde etki etmekte hem de küresel değişimleri beraberinde getirerek köklü değişim ve dönüşümlerin yolunu açmaktadır. Teknoloji alanında gözle görülür hızlı değişim ve dönüşüm, bireylerin günlük hayattaki var olan ihtiyaçlarının da seyrini değiştirmektedir.²⁴ Zaman ve mekân olguları üzerinde dijital dönüşümlerin etkisiyle toplumsal yapılar belirli şekilde değişime uğramıştır. Bazı yapıların mevcut koşullarla ilişkili mevcudiyeti ortadan kalkarken, bazı yapılar ise yeni iletişim teknolojilerine uyum sağlamaya başlamış fakat bazı yapılar ise farklı işlevlere sahip olma yolunda ilerlemektedir. Ancak her geçen gün gelişen yeni iletişim teknolojilerinin kendine özgü toplumsal süreçleri, mevcut olanlara eklemlediği sıklıkla görülmektedir. Örneğin; teknolojinin yeterince gelişmediği toplumlarda eğitim hizmeti yalnızca öğretici ve öğrenenin aynı mekân ve zaman diliminde yer almasıyla sunuluyorken, teknolojinin gelişmesiyle birlikte fiziksel mekânın ve zamanın eğitim üzerindeki belirleyiciliği ortadan kalkmıştır.²⁵ Toplumda meydana gelen değişim ve

²² Puncreobutr, **a.g.e.**, p. 94.

²³ “Hayatta değişmeyen tek şey değişimdir.” (Heraklitos)

²⁴ Karoğlu, Çetinkaya, Çimşir, **a.g.e.**, s. 147.

²⁵ Türker Elitaş, “Uzaktan Eğitim Lisans Sürecinde Yeni İletişim Teknolojileri: Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 84.

dönüşüm furyası, eğitim ve öğretim sürecinde de hızlı ve fark edilebilir dijitalleşme sonucu kendini göstermektedir. Önceki başlıkta değinildiği üzere endüstriyel dönüşümler toplumların dönüşümüne, toplum yaşamındaki dönüşümler ise eğitim alanında etkisini göstererek Eğitim 1.0'dan Eğitim 4.0'a kadar bir sürecin yaşanmasına olanak sağlamıştır.

Dijital dönüşümün yansıması olarak atfedilen Eğitim 4.0; zamandan ve mekândan bağımsız, bireyselleştirilmiş öğrenme odaklı, serbest seçim mekanizmasına sahip, proje tabanlı, uygulama ve deneyime dayalı öğrenme, durum değerlendirme sınavlarının yer aldığı, veri yorumlama, güncel eğitim müfredat ve içeriklerin sağlandığı, web ara yüzleri ve erişim sistemleri aracılığıyla yeni teknolojilerin tüm fırsatlarını bünyesinde barındırmaktadır. Aynı zamanda anlamayı, araştırmayı, üretmeyi teşvik eden ve eğitim alanında geline en son yaklaşımdır.²⁶ Dijitalleşen toplum, bireylerin gündelik hayatlarının her alanında daha uyumlu, kolaylaştırıcı, sürdürülebilir, erişilebilir, konforlu ve güvenli bir hayat fırsatı sunmaktadır. Eğitim alanında ise daha erişilebilir ve daha konforlu öğrenme ihtiyacı, teknolojinin imkânları dahilinde sistemde yeni alternatiflerin doğuşuna zemin hazırlamıştır.²⁷ Yüz yüze eğitim sistemlerine bir alternatif olarak en yaygın ve en etkili eğitim modeli uzaktan eğitim modeli olmuştur.

Eğitim alanında değişim ve dönüşümün ifadesi olan uzaktan eğitim modeli için birçok tanım yapılmaktadır. Literatürde uzaktan eğitim kavramı için yapılan tanımlarda farklı isimler altında yer aldığı görülmektedir. Yapılan tanımlara bakıldığında, teknolojiye yaşanan ilerlemeler sonucu farklılaşmaktadır. Eğitim sürecinin öğretici ve öğrenenin aynı ortamda bulunmasından bağımsız bir şekilde yürütüldüğü şeklinde tanımlanan uzaktan eğitim kavramı yerine aynı anlama gelecek online (çevrimiçi) eğitim, online öğrenme, e-öğrenme, uzaktan öğrenme, uzaktan öğretim, açık öğretim ve açık öğrenme gibi farklı kavramlar kullanılmaktadır.²⁸ Bu çalışmada sadece uzaktan eğitim kavramı kullanılacaktır.

²⁶ Öztemel, **a.g.e.**, s. 27-28.

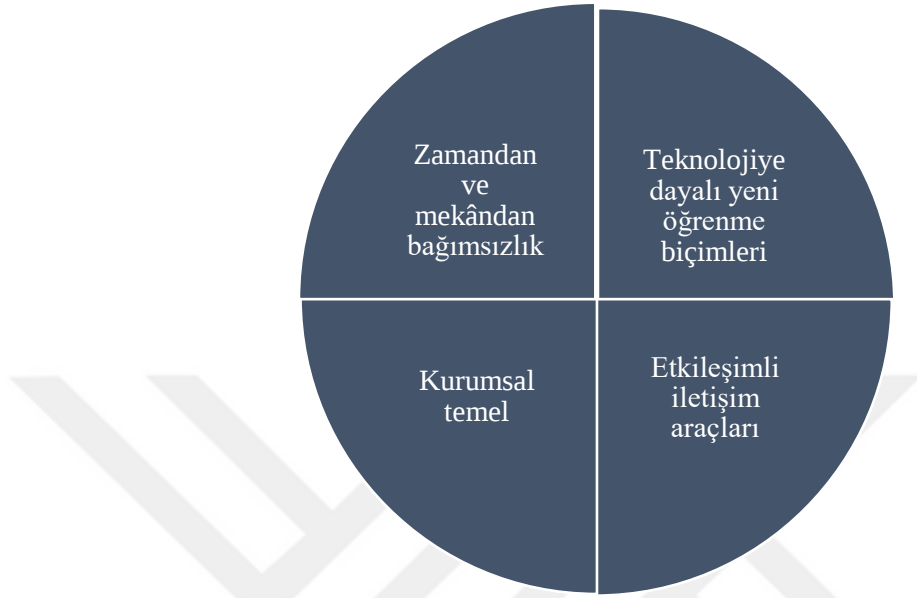
²⁷ Karoğlu v.d., **a.g.e.**, s. 147.

²⁸ Aras Bozkurt v.d., "Trends in Distance Education Research: A Content Analysis of Journals 2009-2013", **International Review of Research in Open And Distributed Learning**, Vol: 16, No: 1, 2015, p. 340.

Uzaktan eğitimle ilgili en genel kabul gören tanım Simonson tarafından yapılmıştır. Simonson'a göre uzaktan eğitim; *“Öğrenme gruplarının birbirinden ayrıldığı; öğrenen, öğretici ve öğrenme materyallerinin etkileşimli iletişim ortamında bir araya geldiği; kurumsal resmi eğitim sistemidir.”* Bu tanım gereği uzaktan eğitimin dört temel unsuru olduğu görülmektedir. İlk unsur uzaktan eğitimin zamandan ve mekândan bağımsız olarak öğretici ve öğrenenin iletişim kurabileceği ortamı yaratmasıdır. Uzaktan eğitimle öğrenen, istediği ortamda ve istediği herhangi bir zaman diliminde bilgiye erişebilmektedir. Öğretici ve öğrenenin iletişim kurabileceği internet, telefon, televizyon, kitap gibi araçlar vasıtasıyla etkileşimli telekomünikasyon seçenekleri sunmaktadır. Üçüncü unsur uzaktan eğitimin kurumsal bir zeminde mevcudiyetini sürdürmesidir. Bireysel olarak gerçekleşen uzaktan eğitimden farklı olarak günümüzde devlet yahut özel okullar, üniversiteler fark etmeksizin birçok işletme, şirket ve özel sektör kurumlarınca uygulanmaktadır. Ayrıca günümüzdeki çoğu eğitimci, uzaktan eğitimin sunmuş olduğu kolaylaştırıcı akreditasyonları savunmaktadır. Son unsur ise öğrenme materyallerinin teknolojinin elverdiği ölçüde öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir yapıda organize edilerek sunulmasıdır.²⁹

²⁹ Lee Ayers Schlosser and Michael Simonson, **Distance Education: Definition and Glossary of Terms**, Bloomington: Association for Educational Communications and Technology, 2002, p. 4.

Şekil 1: Uzaktan Eğitimin Unsurları



Uzaktan eğitim alanına yaptığı büyük katkılarla bilinen Moore ise uzaktan eğitimi; öğretici ile öğrenen arasındaki mekânsal engelin kalkarak aradaki iletişimin sistematik ders planları doğrultusunda yeni öğrenme materyalleriyle sağlandığı bir eğitim sistemi olarak tanımlamaktadır.³⁰

Hilary Perraton, uzaktan eğitimi, öğretici ve öğrenenin farklı zamanda ve mekânda bir araya geldiğini ve uzaktan eğitimin önemli bir eğitim süreci olduğunu öne sürmüştür.³¹

Uzaktan eğitim alanının bir diğer öncüsü sayılan Holmberg uzaktan eğitimi; çeşitli öğretme biçimlerini içine alarak öğretici tarafından öğrenenin sürekli ve yakın gözetim altında olmadığı belli bir plan dahilinde yürütülen mevcut eğitim sistemini destekleyici bir eğitim faaliyeti olarak tanımlamıştır.³²

Peters, “Theory of Distance Education as The Most Industrialized Form of Education” (1967) adlı monografisinde sanayileşmenin iş bölümü, seri üretim ve

³⁰ Michael G. Moore, Learner Autonomy: The Second Dimension of Independent Learning, **Convergence**, Vol: 5, No: 2, 1972, p. 76.

³¹ Michael Simonson, Sharon Smaldino, Susan Zvacek, **Teaching and Learning at a Distance: Foundations of Distance Education**, the United States of America, Information Age Publishing, 2015, p. 33.

³² Börje Holmberg, **Theory and Practice of Distance Education**, London, Routledge, 1995, p. 2.

rasyonalizasyon ilkelerinden yol çıkarak uzaktan eğitimi, eğitimin sanayileşmesi şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca aşağıdaki maddeler doğrultusunda uzaktan eğitimin yapılandırıldığını öne sürmüştür.³³

- Eğitim süreci, artan mekanizasyon ve otomasyon aracılığıyla kademeli bir şekilde dizayn edilir.
- Bir üretim sürecinde planlama ne derece önemli ise uzaktan eğitimde de eğitim öncesi planlama hazırlık çalışmaları o denli önem arz etmektedir.
- Öğrenme sürecindeki verimliliği sistemsel organizasyon ve planlama çalışmaları etkilemektedir.
- Öğretim süreci nesnelleştirilir.
- Uzaktan eğitim sistemi içerisinde yer alan akademisyenlerin rolü, yüz yüze üniversite formatı içindeki rollerine göre değişmiştir.
- Uzaktan eğitimin, merkezi bir yönetim ve mevcut kaynaklarının bir araya gelerek yürütülebileceğini belirtmiştir.

1.3. Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Uzaktan eğitimin geçmişi uzun yıllara dayanmaktadır. İlk ortaya çıkış amacına bakıldığında genellikle bire bir öğretime dayalı olduğu fakat zamanla hem bünyesinde barındırdığı avantajlar sayesinde yaygınlık kazanması hem de teknolojinin ilerlemesiyle gelişerek kurumsal bir kimlik çatısı altında faaliyetlerine devam ettiği görülmektedir. Bu bağlamda öncelikle uzaktan eğitimin dünyadaki seyrine ve akabinde ülkemizdeki tarihsel geçmişini gözler önüne sermenin konunun bütünlüğü açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.3.1. Uzaktan Eğitimin Dünyadaki Gelişimi

Uzaktan eğitimin tarihi uzun bir geçmişe dayanmaktadır. Uzaktan eğitimin dünyadaki gelişimine bakıldığında ilk uzaktan eğitim uygulamasının mektup aracılığıyla 1728 yılında İsveç’de gerçekleştiği genel kabul gören bir gerçektir. 20 Mart 1728 tarihli Boston gazetesinde “Steno Dersleri” verileceğine dair ilanın yer alması uzaktan eğitimin gelişimi açısından önemli bir adım olarak kabul

³³ Otto Peters, “Distance Education and Industrial Production: A Comparative Interpretation in Outline”, (Çevrimiçi) <http://www.c3l.uni-oldenburg.de/cde/found/peters67.htm> , 4 Şubat 2021.

edilmektedir.³⁴ Ayrıca uzaktan eğitim ile ilgili 1833 yılında Lund kentinde İsveç Üniversitesinde “Lund Weckoblad” adlı haftalık yayınlanan gazetenin 30. sayısında, “posta aracılığı ile kompozisyon öğrenmek” başlıklı bir ilanın varlığı da söz konusudur. Bir diğer uzaktan eğitim uygulaması ise İngiltere’de 1840 yılında Isaac Pitman tarafından hayata geçirilmiştir. Pitman, öğrencilere İncil’i pasajlar halinde steno olarak kısaltıp göndermiş ve öğrencilerden hatalı yerleri düzeltme talebinde bulunarak onların bu şekilde öğrenmelerini sağlamıştır. Steno ve Kutsal Metinler ile ilgili başlayan bu çalışma, 1843 yılında Fonografik Yazışmalar Derneği tarafından yürütülerek devam ettirilmiştir.³⁵

Almanya’da 1856 yılında Charles Tousaint ve Gustaf Langenscheidt tarafından yazışmalı olarak yabancı dil eğitimi verilmeye başlamıştır.³⁶ Uzaktan eğitim alanında öncü ülkelerden biri sayılan Almanya’da o yıllarda “Tele Colleg”, “Schulfernsehen”, “Fern Universitat ve “Deutsch Institut Fur Fernstudien” gibi uzaktan eğitim kurumlarının temeli atılmıştır.³⁷

Uzaktan eğitimin anası olarak bilinen Anna Eliot Tickner Amerika’da, kadınların eğitimlerine evden devam edebilmelerini sağlamak için 1873 yılında mektupla eğitim metoduna girişmiştir. Mektup vasıtasıyla kadınlara okuma metinleri ve seviyelerini ölçme amaçlı olarak da testler göndermiştir. Amerikan uzaktan eğitim sisteminin babası olarak kabul edilen ise William Harper’dır. William, uzaktan eğitimi üniversite düzeyine ilk taşıyanlardandır. Chicago Üniversitesinde 1892 yılında yazışmalı eğitimi normal eğitim sürecinin bir parçası haline getirmiştir.³⁸

Uzaktan eğitim uygulamasının ilk kez televizyon aracılığıyla sunulması 1932 ile 1937 yılları arasında ABD’de Iowa Üniversitesinde kaydedilmiştir. Ayrıca ilerleyen yıllarda televizyonla verilen eğitim programları, doğrudan okulların

³⁴ Serhat Çoban, “Uzaktan ve Teknoloji Destekli Eğitimin Gelişimi”, İstanbul: XVI. Türkiye’de İnternet Konferansı Bildiri Kitabı, 2013, s. 2.

³⁵ Börje Holmberg, **The Evolution, Principles and Practices of Distance Education**, Oldenburg, BIS-Verlag der, 2008, p. 13.

³⁶ Holmberg, **a.g.e.**, p. 14.

³⁷ Ali Murat Kırık, “Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Durumu”, **Marmara İletişim Dergisi**, Sayı:21, 2014, s. 80.

³⁸ Mehmet Tosun, **Açık Öğretim Öğrencilerinin Akademik Başarı Düzeylerinin Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2016, s. 15.

müfredatına entegre edilmiştir. 1967 yılına gelindiğinde ise kapsamı genişletilerek ileri düzeyde eğitim sunan programlar hayata geçirilmiştir.³⁹

Uzaktan eğitimde 1960'ların sonları ve 1970'lerin başında teknoloji ve insan kaynağının yeni tekniklerle organize edilmesi ile uygulanmış birtakım deneyler sonucunda eğitimde yeni yöntemler ortaya atılarak farklı bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur. Amerika'da uzaktan eğitimde işitsel-görsel öğeler, yazışmalar ve yüz yüze eğitimleri birleştiren uygulama çalışmaları sonucunda ilk olarak 1969'da İngiltere'de İngiliz Açık Üniversitesi kurulmuş ve dünyanın birçok ülkesinde açık üniversitelerin temeli atılmaya başlanmıştır.⁴⁰

1970 ve 1980'li yıllara gelindiğinde uzaktan eğitim sürecinde bilgisayar merkezli etkileşimli telekonferans sistemleri kullanılmaya başlanmıştır. Uzaktan eğitim uygulamaları ile bireysel olarak değil gruplara yönelik bir şekilde ve ilk kez öğretici ve öğrenen arasında eş zamanlı etkileşim sağlanmıştır.⁴¹

1990'lı yıllar itibarıyla görsel ve işitsel eğitim materyallerinin birleştirilerek çevrimiçi internet tabanlı sanal sınıflarda uzaktan eğitimin sürdürülmesi, uzaktan eğitime dünya çapında ilginin artmasının ve aynı zamanda uzaktan eğitimde yeni öğrenme tekniklerinin geliştirilmesinin önü açılmıştır.⁴²

Şekil 2'de sunulduğu üzere uzaktan eğitim alanının geçirdiği evreler, her dönemin kendine özgü yaygın olarak kullanılan bilgi ve iletişim teknolojilerinin imkânları dahilinde öğretme ve öğrenme süreçlerinde değişimler geçirdiği görülmektedir.⁴³

³⁹ Çoban, **a.g.e** , s. 3.

⁴⁰ Michael Moore and Greg Kearsley, **Distance Education: A Systems View of Online Learning**, Belmont, Wadsworth Publishing Company, 2012, p. 31-43.

⁴¹ Moore and Kearsley, **a.g.e.**, p. 43.

⁴² **A.e.**, p. 44.

⁴³ Aras Bozkurt, "Türkiye'de Uzaktan Eğitimin Dünü, Bugünü ve Yarını", **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 3, S: 2, 2017, s. 87.

Şekil 2: Uzaktan eğitimin beş evresi



Kaynak: Michael Moore and Greg Kearsley, **Distance Education: A Systems View of Online Learning**, Belmont, Wadsworth Publishing Company, 2012, p. 24.

1.3.2. Uzaktan Eğitimin Türkiye’deki Gelişimi

Türkiye’de uzaktan eğitimin geçmişi 1900’lü yıllara dayanmakla birlikte, eğitim alanında modern yaklaşımlar Türk eğitim sistemi içerisinde kendine yer bulmuştur. Tarihsel süreci, kullanılan yaygın teknolojiler dikkate alarak dört dönemde incelemek mümkündür: ⁴⁴

- Tartışma ve Öneriler: Kavramsallaşma Dönemi (1923-1955)
- Mektupla Eğitim Dönemi (1956-1975)
- Radyo ve Televizyon Yayıncılığı ile Öğretim Dönemi (1976-1995)
- Bilişim Tabanlı: İnternet-Web (1996- ...)

1924 yılında ünlü eğitimci John Dewey tarafından yazılan “Report and Recommendation upon Turkish Education” (Türk Eğitimi Üzerine Öneriler ve Rapor) adlı rapor, Türkiye’de pedagoji düşüncesinin şekillenmesinde oldukça etkili bir rol oynamış ve Türk eğitim sistemine yönelik ilk defa bilimsel anlamda bir bakış açısı ortaya koymuştur. Bu raporda küllerinden doğan bir ülke olarak Türkiye’de eğitimin önemi vurgulanmış ve yazışarak/mektupla öğrenmenin/öğretmenin eğitimde

⁴⁴ İbrahim Çallı, Aytekin İşman, Orhan Tokul, “Sakarya Üniversitesi’nde Uzaktan Eğitimin Dünyü Bugünü ve Geleceği, **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S: 3, 2002, s. 2.; Bozkurt, **a.g.e.**, s. 87.

kullanılabileceği fikri öne sürülmüştür. Ayrıca yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme konularının üzerinde durularak bir dizi önerilerde bulunulmuştur.⁴⁵

1928 yılında Latin alfabesinin kabul edilmesiyle birlikte okuryazarlık oranını artırma çalışmaları, uzaktan eğitim alanında da gelişmelerin yaşanmasına zemin hazırlamıştır. 1933 yılında mektupla öğretim metodunun kurslarda uygulanması fikri ortaya atılarak 1939 yılında “Milli Eğitim Şurası” eğitimin yaygınlaştırılması üzerine yoğunlaşmıştır. 1950’li yıllara gelindiğinde ise uzaktan eğitim faaliyetlerine hem resmî kurumlar hem de özel sektör destek olmaya başlamıştır. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi bünyesindeki Bankacılık ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü’nde uzaktan eğitim programları uygulanmaya başlanmıştır. 1974 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, mesleki ve teknik alanlarda mektupla öğretim yapmak üzere ilk kez girişimde bulunarak Mektupla Yüksek Öğretim Merkezi’ni kurmuştur. Bu girişim, Türkiye’de uzaktan eğitimin ilk ciddi uygulamalarından birisini oluşturmaktadır.⁴⁶ Türkiye’deki uzaktan eğitimin kapsam alanının genişlemesine olanak tanıyan Mektupla Öğretim Merkezi, eğitim alanında fark edilebilir başarı sağlayarak Deneme Yüksek Öğretmen Okulu, Açık Öğretim Fakültesi, Açık Öğretim Lisesi, Açık İlköğretim ve Yaygın Yükseköğretim Kurumu (YAYKUR) gibi kurumların oluşturulmasına kapı aralamıştır.⁴⁷

Açıköğretim uygulamaları ile ilgili 1978 yılında bir rapor hazırlanarak dönemin hükümetine sunulmuştur. Bu rapor daha sonraki yıllarda uzaktan öğretim modeli ile yükseköğretim hizmeti sunan ve ilk kurum olma özelliğine sahip Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi’nin kurulmasına gerekçe ve dayanak olmuştur.⁴⁸ 1983 yılında yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası’nda yer alan 41 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname gereğince üniversitelerin uzaktan öğretim uygulamasına olanak tanınmış; ilk girişim olan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim

⁴⁵ Bozkurt, **a.g.e.**, s. 91-92.

⁴⁶ Furkan Kaya, Yükseköğretimde Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Dersinin Uzaktan Eğitim Yoluyla Verilmesine İlişkin Öğrenci Görüşleri (Kastamonu Üniversitesi Örneği), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020, s.39.

⁴⁷ Kırık, **a.g.e.**, s. 83.

⁴⁸ Bozkurt, **a.g.e.**, s. 98.

Fakültesi, İktisat ve İş İdaresi programlarına toplam 29.479 öğrenci kaydı alarak uzaktan eğitimin Türk Eğitim Sistemi'ndeki mihenk taşıını oluşturmuştur.⁴⁹

1980 ve 1990'lı yıllara gelindiğinde ise Milli Eğitim Bakanlığına bağlı uzaktan eğitim hizmeti sunan Okul Radyosu ve TV Okulu örgün eğitimin önemli bir tamamlayıcısı rolünde iken, isteyen herkese de yaygın eğitim olanağı sağlamıştır.⁵⁰ 1990'lı yılların sonuna kadar ki dönemde basılı teknolojilerinin yanı sıra görsel-işitsel teknolojilerin de kullanıldığı bir dönemdir. Ancak her ne kadar mevcut görsel-işitsel araçlarla öğrenme süreci farklılaştırılrsa da uzaktan eğitim süreçlerinde tek yönlü etkileşim sağlanmıştır.⁵¹

Teknolojideki yenilikler, eğitim alanında dijital devrim olarak adlandırılan çok yönlü değişim ve dönüşümü beraberinde getirmiştir. Bilgisayar kullanımının artışı ve internet devrimi öğretme ve öğrenme sistemlerinin zenginleştirilmesinin önünü açmıştır.⁵² 1996 yılında Web tabanlı uygulamalarda başlangıç sayılabilecek Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Enformatik Enstitüsü öncülüğünde uzaktan eğitim uygulamaları başlatılmıştır.⁵³

İletişim ve bilgi teknolojilerindeki yenilikler eğitim alanına farklı ve yepyeni bir boyut kazandırmıştır. Çok yönlü bir sistem sunarak öğretim merkezli eğitim anlayışı yerini öğrenme merkezli bir anlayışa bırakmıştır. Diğer dönemlere kıyasla tek yönlü etkileşim yerine çift yönlü etkileşim mümkün hale gelmiştir. 2020 yılında COVID-19'un ortaya çıkmasıyla birlikte tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'deki eğitim sisteminde de uzaktan eğitim ana eksenini oluşturmaktadır.

1.4. Uzaktan Eğitim Uygulama Modelleri

Günümüzde bilgi teknolojilerinde yenilikler artarken buna paralel olarak uzaktan eğitime olan talep de artmaktadır. Aynı zamanda sürekli ve hızlı değişimler karşısında öğrenme sürecini erişilebilir ve kolaylaştırıcı kılmak amacıyla öğrenme

⁴⁹ Osman Daban, Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Sosyo-Ekonomik Özellikleri ve İstihdam Beklentileri: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 8.

⁵⁰ Yavuz Bayam ve M. Sabih Aksoy, "Türkiye'de Uzaktan Eğitim ve Sakarya Üniversitesi Uygulaması", *SAU Fen Bilimleri Dergisi*, C: 6, S: 1, 2002, s. 170.

⁵¹ Bozkurt, *a.g.e.*, s. 116.

⁵² Bekir Parlak, "Dijital Çağda Eğitim: Olanaklar ve Uygulamalar Üzerine Bir Analiz", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C: 22, 2017, s. 1741.

⁵³ Bozkurt, *a.g.e.*, s. 102.

merkezli yöntemler oluşturulmaktadır. Uzaktan eğitimin uygulanmasında iki farklı öğrenme modeli bulunmaktadır. Bunlardan biri senkron (eş zamanlı) eğitim diğeri ise asenkron (eş zamansız) eğitimidir.

1.4.1. Senkron Eğitim Uygulama Modeli

Uzaktan eğitimin uygulama modellerinden biri olan senkron eğitim modeli hem öğrenenin hem de öğreticinin içinde bulunduğu eş zamanlı bir öğrenme olarak tanımlanmakta, eş zamanlı olarak da adlandırılmaktadır. Öğretici ve öğrenenin aynı anda fakat farklı mekânlarda çeşitli iletişim araçları sayesinde karşılıklı etkileşime girmeleri esasına dayanmaktadır. Çevrimiçi ortamda sesli veya yazılı sanal sınıflar, canlı ve interaktif yayınlar, görüntülü konferans vs. gibi iletişim araçlarıyla istenilen etkileşim sağlanmaktadır.⁵⁴ Türkiye’de uzaktan eğitim programlarında eğitim, senkron (eş zamanlı) eğitim modeli çerçevesinde verilmektedir.

Senkron eğitim mekâna bağıllığı ortadan kaldırarak, eğitim sürecinde öğretici ve öğrenen arasında bağımlı bir ilişki yaratmaktadır.⁵⁵ Genel olarak uzaktan eğitim sürecinde öğretici ve öğrenenin değişen rolleri eş zamanlı eğitimde kendini göstermektedir. Öğretici, bilginin yegâne kaynağı olmaktan ziyade bilgiye erişimde kaynak sağlayıcı, öğrenme sürecini yöneten ve tasarlayan, gerekli değerlendirmelerde bulunan ve teknoloji konusunda uzman rollere bürünmektedir. Karşılıklı etkileşimin diğer tarafında yer alan öğrenen ise gelişen teknolojiler sayesinde daha aktif hale gelerek bilginin edinilmesinden sorumlu, kendine uygun içeriğin seçimini yaparak içinde bulunulan eş zamanlı iletişimde aktifliğini sürdürmesi beklenmektedir.⁵⁶ Ayrıca canlı olarak derse katılamayan öğrenenler için istedikleri zaman diliminde derslerini takip etmeleri adına dersler kayıt altına alınmaktadır.

Senkron eğitim, birçok yönden avantaj sunduğu gibi belli bazı dezavantajları da bünyesinde barındırmaktadır. Derslere canlı olarak katılım sağlayan öğrenenlerin tamamının aynı düzeyde teknolojik donanımına sahip olmaması, internet

⁵⁴ Ayesha Perveen, “Synchronous and Asynchronous E-Language Learning: A Case Study of Virtual University of Pakistan”, **Open Praxis**, Vol: 8, No: 1, 2016, p. 22

⁵⁵ Cemal Bıyıklı ve Ayşe Oytun Özgür, “Öğretmenlerin COVID-19 Pandemi Dönemindeki Senkron Uzaktan Eğitim Sürecinde Yaşanan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 7, S: 1, 2021, s. 115.

⁵⁶ Ömer Faruk Gökmen, İbrahim Duman, Mehmet Barış Horzum, “Uzaktan Eğitimde Kuramlar, Değişimler ve Yeni Yönelimler”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 2, S: 3, 2016, s. 40-41.

bağlantılarındaki kesintiler, öğrencilerin teknoloji kullanımına yabancı oluşu, dersleri planlamaların zorluğu ve dağınık bir öğrenen topluluğunun varlığı senkron eğitimin zorlukları arasında görülebilir.

1.4.2. Asenkron Eğitim Uygulama Modeli

Senkron eğitimin aksine, asenkron eğitimde öğrenen ve öğreticinin aynı zamanda bulunmalarına ihtiyaç duyulmamaktadır. Öğrenme süreci istenilen zaman ve istenilen herhangi bir mekânda gerçekleştirilmektedir. Bundan dolayı en çok yaygın olan uygulama modelidir. Öğrenen kesime çeşitli materyaller sağlanarak farklı iletişim araçları vasıtasıyla eğitim verilmektedir. Eş zamansız eğitim olarak da adlandırılmaktadır. Asenkron eğitimde öğretici ve öğrenen arasındaki iletişim, eğitimin verildiği zamanda değil farklı bir zaman diliminde eğitim alma imkânı sağlanmaktadır. Bilişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar dahilinde sesli veya yazılı sanal sınıflarda verilen dersler, görüntülü konferanslar, akıllı ders içeriklerini kapsayan sanal kitaplar öğrenenlerin hizmetine sunulmaktadır.⁵⁷ Asenkron şekilde yapılan dersler kayıt altına alınarak çeşitli çevrimiçi platformlarda istenilen zamanda ve mekânda erişilebilmektedir. Türkiye’de açık öğretim programlarında eğitim, asenkron (eş zamansız) eğitim modeli çerçevesinde verilmektedir.

Asenkron eğitim mekâna ve zamana bağlı olmadığı için herkesin istediği şekilde eğitime erişim olanağı mevcuttur. Asenkron eğitim bununla birlikte farklı özelliklere (çekingen, utangaç, özgüveni düşük, başarılı, başarısız vb.) sahip bireylerin eğitime dahil olmasının önünü açmaktadır. Ancak asenkron eğitimin de belli zorlukları vardır. Sanal ve dağınık bir öğrenen kesimin varlığı, tüm katılımcıların aynı ölçüde gerekli öz disiplin ve olgunlukta olmaması zorluktan bazılarını oluşturmaktadır.⁵⁸

1.5. Uzaktan Eğitimin Avantaj ve Dezavantaj Boyutuyla Tercih Edilme Nedenleri

1.5.1. Uzaktan Eğitimin Özellikleri

Uzaktan eğitim, bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan yeniliklerin eğitime yansımaları olarak kabul edilmektedir. Artan nüfusla birlikte öğrenci sayısında artışın yaşanması, hayat boyu öğrenme perspektifinde yetişkin nüfus içerisinde

⁵⁷ Perveen, **a.g.e.**, p. 22.

⁵⁸ Bıyıklı ve Özgür, **a.g.e.**, s. 115.

eğitime rağbetin artması, içinde bulunulan çağda bilginin en önemli sermaye oluşu, yüz yüze eğitimin sahip olduğu planlı ve sistematik eğitim anlayışının uzaktan eğitim sisteminde de sürdürülmesi, internet kullanımının her geçen gün artması,⁵⁹ dünya genelinde patlak veren COVID-19 küresel salgın sürecinin de etkisiyle birlikte uzaktan eğitime olan ilgi gün geçtikçe artmaktadır. İlgili başlık altında öncelikle uzaktan eğitimin özellikleri, avantaj ve dezavantajları sıralanarak bu doğrultuda uzaktan eğitimin tercih edilme nedenlerine değinilecektir.

Günümüzde yüz yüze eğitim sisteminin alternatifi olmaktan ziyade bir tamamlayıcısı olan uzaktan eğitimin dört temel özelliği bulunmaktadır:

- Öğrenciler ve eğitimciler açısından zaman ve yer kısıtlaması yoktur.
- Uzaktan eğitim iki şekilde uygulama alanına sahiptir. Senkron (eş zamanlı) ve asenkron (eş zamansız) olarak gerçekleştirilmektedir.
- Kurumsal bir yapıya sahiptir.⁶⁰
- Taraflar arasında çift yönlü iletişim sağlayarak teknolojik yeniliklere açık olarak yeni öğrenme metotlarının geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.

Ayrıca uzaktan eğitim alanında yaptığı çalışmalarla bilinen Desmond Keegan'a göre ise uzaktan eğitimin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:⁶¹

- Eğitimin küresel anlamda bir karşılık bulması,
- Eğitimde teknolojinin kullanılması,
- Bireylere ihtiyaç ve taleplerine uygun eğitim sunumlarının kişiselleştirilmesi,
- Hayat boyu öğrenme perspektifinin yaygınlık kazanması,
- Yüz yüze eğitimden yeterince verim alamayanlara yönelik hizmet sunması,
- Kitlesele araçlar ve internetin yaygın kullanılmasıyla istenilen mekân ve zamanda eğitime erişilebilirlik,
- Uzaktan eğitim ile teknolojinin didaktik kullanılmasının teşviki uzaktan eğitimin özellikleri arasında sunulmaktadır.

⁵⁹ Elitaş, **a.g.e.**, s. 86.

⁶⁰ Kırık, **a.g.e.**, s. 77.

⁶¹ Desmond Keegan, **Distance Training Taking Stock At A Time Of Change**, London, Routledge, 2000, p. 20

1.5.2. Uzaktan Eğitimin Avantajları ve Dezavantajları

Dünya genelinde görülen salgın döneminde etkisini daha da artırarak eğitimin ana akım parçası haline gelen uzaktan eğitim, birçok avantajı bünyesinde barındırmaktadır.

Moore ve Kearsley yaptıkları çalışmada, uzaktan eğitimin avantajlarını aşağıdaki gibi sıralamışlardır:⁶²

- Eğitim hizmetlerine erişimde fırsat eşitliğini artırmaktadır.
- İşgücünde yer alan nüfusun, mesleki anlamda bilgi ve kabiliyetlerine farklılıklar katma imkânı tanımaktadır.
- Eğitim kaynaklarının daha verimli ve etkin kullanılmasının önünü açmaktadır.
- Mevcut eğitim yapısının kalitesini geliştirmektedir.
- Eğitim sistemlerinin kapasitesini artırmaktadır.
- Yaş ve cinsiyete bağlı eşitsizlikleri ortadan kaldırarak eğitim hizmetlerine erişimde fırsat eşitliği yaratmaktadır.
- Ortaya çıkan yenilikçi yöntemler doğrultusunda eğitim hizmetinin sunumunda yeni metotların geliştirilmesini mümkün kılmaktadır.
- Belirlenen hedef kitlelerine yönelik çeşitli eğitim programları sunmaktadır.
- İş ve aile dengesi içerisinde hayat boyu öğrenmeyi teşvik etmektedir.
- Herhangi bir mekân kısıtlaması olmadığı için uluslararası eğitim fırsatı sunmaktadır.

Uzaktan eğitim, eğitim alanında birçok engeli ortadan kaldırarak çeşitli fırsatlara kapı araladığı gibi birçok dezavantajı da beraberinde getirmektedir.

İnternet tabanlı çok yönlü bir sistem olan uzaktan eğitimin dezavantajları ise şu şekilde sıralanmaktadır:⁶³

- Ekonomik anlamda yeterli gelir düzeyine sahip olamayan ailelerin, çocuklarına uzaktan eğitimin gerekli gördüğü sistemleri (bilgisayar, tablet, internete erişim vs.) sunamamaktadır.

⁶² Moore and Kearsley, **a.g.e.**, p. 8.

⁶³ Kırık, **a.g.e.**, s. 87; Elitaş, **a.g.e.**, s. 95.

- İnternet odağında gelişim gösteren uzaktan eğitim, internet kullanım ücretlerinin yüksek olması ve yetersiz kotalardan dolayı kesintilere uğrayabilmektedir.
- Teknik sorunların sık sık yaşanmasından dolayı hem öğrenen hem de öğretici açısından bağlantı problemleri yaşanabilmektedir.
- Teknolojiyi kullanma konusunda gerekli bilgiye sahip olmayan kişiler yeterince verim alamamaktadır.
- Yüz yüze eğitime kıyasla uzaktan eğitimde taraflarca hem motivasyon hem de verimlilik açısından olumsuz durumlar meydana gelebilmektedir.
- Eğitim kurumları birer sosyalleşme alanı iken uzaktan eğitim mekândan bağımsız olarak internet üzerinden gerçekleştirildiği için sosyalleşme yollarına engel teşkil edebilmektedir.
- Uygulamalı eğitimler yeterince sunulamamaktadır.
- Teknolojiye bağımlılık oranını artırarak zamanla çeşitli sorunlar yaratabilme potansiyeline sahiptir.
- Ölçme ve değerlendirmenin sanal ortamda yapılmasından dolayı sınav güvenliği açısından çeşitli riskler barındırmaktadır.
- Bireysel öğrenmeye dayalı yapısından dolayı grup çalışmalarından uzak olan öğrenenlerinin psikolojik ve sosyolojik bazı sorunlarla karşılaşma olasılığını artırabilmektedir.

1.5.3. Uzaktan Eğitimin Tercih Edilme Nedenleri

Dijital çağın en önemli stratejik kaynağını oluşturan bilgi ve bilgili olmanın güç olarak atfedilmesi öğrenme ihtiyacını sürekli artırmakta ve kazanılan becerilere yenilerinin eklenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Güçlü birey ve güçlü toplum kavramlarının birbirinin tamamlayıcısı olarak kabul edilmesi, bilgiyi üretebilme ve üretilen bilginin kolaylıkla geniş kitlelerin hizmetine sunulmasını önemli hale getirmektedir.⁶⁴ Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yeniliklere göre öğrenen-öğretici arasındaki karşılıklı etkileşime dayanarak planlanan ve yürütülen uzaktan eğitim ise

⁶⁴ Hakan Kılınç, Hakan Altınpulluk, Mehmet Fırat, “Açık ve Uzaktan Öğrenenlerin İkinci Üniversite Tercih Nedenlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Journal of Instructional Technologies & Teacher Education**, C: 9, S: 1, 2020, s. 81.

bugün gelinen süreçte geniş kitleler tarafından bir tercih olmaktan ziyade zorunluluk haline dönüşmüştür. COVID-19 salgın sürecinden dolayı tüm ülkelerde ilk, orta, lise, önlisans, lisans ve lisansüstü eğitimde, eğitim faaliyeti uzaktan yürütülmektedir. Ancak çalışmanın ana eksenini önlisans, lisans, lisansüstü programları tercih eden kitleler oluşturmaktadır. Bu çerçevede alanyazın incelendiğinde, uzaktan eğitim programlarının tercih edilme nedenlerine yönelik bazı çalışmaların yer aldığı görülmektedir.

Uzaktan eğitim programlarına artan talebin nedenleri arasında; internet teknolojilerinin ve kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması, hayat boyu öğrenme ihtiyaçları, yeni kariyer rotaları, mevcut alanlarda uzmanlaşma ve süreklilik ihtiyacının artması, hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının artması, lisans ve lisansüstü eğitime olan talebin artması, uluslararasılaşma, yabancı dil eğitiminin yaygınlaşması, 21. yüzyılda vatandaşlık, demokrasi ve fırsat eşitliği olgularının herkes tarafından önemli hale gelmesi, disiplinlerarası iş kollarının artması, öğrenme ihtiyacının çeşitlenmesi, uzaktan eğitim ile eğitim maliyetinin düşmesi, eğitimin bireyselleşmesi gibi faktörler yer almaktadır.⁶⁵

Anadolu Üniversitesi, Açık ve Uzaktan Öğretim Sisteminde 2015-2016 yaz döneminde öğrenim gören 4247 öğrencinin katılımıyla uzaktan eğitimi tercih etme nedenlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmaya bakıldığında, ulaşılan bulgular sonucunda en yüksek tercih nedeninden en alt tercih nedenine göre şu şekilde sıralandığı görülmektedir.⁶⁶

- Zaman esnekliği sağlama
- Mekân esnekliği sağlama
- Farklı kariyer fırsatları elde etme
- Çalışma hayatında bulunmaktan dolayı üniversiteye gidilememe
- Bir üniversite diplomasına sahip olma
- Bireyin sahip olduğu mesleğiyle ilgili kendini geliştirme
- Meslekte yükselme

⁶⁵ Mehmet Fırat, “21.Yüzyılda Uzaktan Öğretimde Paradigma Değişimi”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, C: 6, S: 2, 2016, s. 143.

⁶⁶ Meral Gümüş ve Mehmet Fırat, “Açık ve Uzaktan Öğrenmenin Tercih Edilme Nedenlerinin Belirlenmesi”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 2, S: 4, 2016, s. 161-163.

- İlgi duyulan konularla ilgili bilgi birikimini artırma
- Kaçırılan eğitim fırsatına tekrar erişim hakkına sahip olma
- İhtiyaç duyulan konularda bilgi sahibi olma
- Kendi kendine çalışmayı sevmek
- İkinci bir üniversite diploması alma
- Lisans tamamlama
- Çevreye dair iyi bir izlenim bırakma
- Bilgi ve iletişim teknolojileri alanında kendini geliştirme
- Belli bir alanda meslek edinme
- Eğitimde teknolojiden istifade etme
- Hobi edinme
- Yaştan dolayı ihtiyaç duyulan konularda eğitim alma
- İtibar elde etme
- Daha önce uzaktan eğitim deneyimine sahip olanların tavsiye etmesi
- Aile içerisindeki sorumluluklardan dolayı yüz yüze eğitim alamama
- Örgün eğitim için gerekli maddi kaynağa sahip olmama
- Sosyalleşme isteğine sahip olma
- Örgün eğitim için yeterli puana sahip olmama
- İlerleyen yaş nedeniyle üniversiteye gitmeye çekinme
- Coğrafi koşulların elverişsiz olması
- Askerliği tecil etme

Dokuz Eylül Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma programlarına kayıtlı öğrenci ve yeni mezunlara yönelik 285 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen anket çalışmasının sonucunda uzaktan eğitimi tercih etme nedenlerinin; “ %46,6’sı kariyerime yapacağı katkı nedeniyle, %42,5’i çalışarak okuyabilme imkânı nedeniyle, %34’ü yüksek akademik fayda beklentisi sebebiyle, %33,3’ü ulaşım ve erişim kolaylığı nedeniyle, %13,3’ü teknoloji ve yeniliklere yakın-ilgili olma sebebiyle, %4,2’si örgün eğitim programına puanımın yetmemesi nedeniyle, %3,2’si ücretinin düşük olması

*sebebiyle, %2,8'i fiziksel engellilere sağladığı kolaylıklar nedeniyle, %1,8'i askerlik tecili yapabilme sebebiyle” şeklinde ortaya konmuştur.*⁶⁷

İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi 2012-2013 yılı bahar döneminde Uzaktan Eğitim Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitim programında eğitimlerine devam eden 30 öğrenciyle gerçekleştirilen görüşmeler ışığında uzaktan eğitimi tercih etme nedeni olarak; %60'ın uzaktan eğitimin bir işte çalışmaya engel olmaması, %26,7'nin bir üniversite diplomasına sahip olmak, %13,3'ün üniversiteye giriş puanının diğer fakültelere yetmemesi şeklinde nedenlere ulaşılmıştır.⁶⁸

Günümüzde demografik yapıda yaşanan değişimler ve dijitalleşen dünyada bilgi, beceri ve yeterliliklerin artırılma ihtiyacının temel bir zorunluluk olarak kabul görmesi öğrenmenin belli bir yaş aralığını kapsamadığını, her yaşta bireyin öğrenme faaliyeti içinde yer almasının gerekliliğini ve böylelikle hayat boyu öğrenmenin giderek önem kazanmasının yolunu açmaktadır.⁶⁹ Hayat boyu öğrenme perspektifine sahip olan uzaktan eğitim ise bireyleri bu konuda teşvik etmektedir. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi bünyesinde sunulan ikinci üniversite imkânından faydalanan 3675 öğrenciye, hayat boyu öğrenme kapsamında ikinci üniversiteyi tercih etme nedenlerine yönelik gerçekleştirilen çalışmada en yüksek nedenler arasında kariyer geliştirme, merak edilen alanda bilgi sahibi olma, meslek değişimi ve terfi etme, kişisel gelişimi destekleme gibi nedenlere ulaşılmıştır. Aynı zamanda çalışmada, birden fazla neden belirtenlerin oranının (%46,7) yüksek olması ikinci üniversite fırsatı sunan uzaktan eğitimin çok çeşitli nedenlerle tercih edildiğini ortaya koymaktadır.⁷⁰

1.6. COVID-19 Salgın Sürecinde Önemi Artan Uzaktan Eğitim

Çin'in Wuhan kentinde 2019 yılının Aralık ayında ortaya çıkan ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından COVID-19 şeklinde tanımlanan bir küresel salgın

⁶⁷ Mehmet Aksaraylı ve Osman Pala, “Uzaktan Eğitimi Tercih Etme Nedenleri ve Başarı Arasındaki İlişkinin Kümeleme Analizi ile İncelenmesi”, **Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi**, C:8, S:2, 2017, s. 42.

⁶⁸ Özgür Yılmaz ve Banu Özkan, “Uzaktan Eğitim BÖTE Öğrencilerin Uzaktan Eğitim ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi”, **Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi**, C: 11-1, S: 21, 2020, s. 87-88.

⁶⁹ Nesli Urhan, “Hayat Boyu Öğrenme: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C: 1, 2020, s. 19.

⁷⁰ Kılınç v.d., **a.g.e.**, s. 84.

ortaya çıkmıştır.⁷¹ Hemen hemen tüm ülkeleri etkisi altına alan COVID-19 küresel salgını, kontrol altına alınamayarak çok hızlı bir şekilde yayılmış ve ülkeleri hazırlıksız yakalayıp sosyal sorunların artmasına yol açmıştır. İnsan sağlığını tehdit eden COVID-19 virüsü dar bir alanı etkilemekten ziyade toplumsal yapılar ve bireyler üzerinde ciddi şekilde olumsuz etkiler yaratmış ve söz konusu etkiler uzun yıllar ülkelerin gündeminde yer almaya devam edecektir.⁷²

COVID-19 salgın sürecinde en fazla etkilenen alanların başında eğitim gelmektedir. Neredeyse dünyadaki tüm ülkeler, salgının yayılmasını kontrol altına almak için okul öncesi eğitim de dahil olmakla birlikte tüm eğitim düzeylerinde eğitim kurumlarını geçici olarak kapatma kararı alarak yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime geçmiştir. UNESCO'nun dünya çapında her eğitim düzeyini içerisine alan 15 Mart 2021 tarihli verilerine göre toplam 154.608.989 öğrencinin Covid-19'un neden olduğu eğitim kurumlarının kapanmalarından dolayı etkilendiğine ulaşılmıştır.⁷³

Dünyada ve Türkiye'de COVID-19 salgınından dolayı var olan eğitim sistemlerinin, eğitimin sürekliliğini sağlamak adına yetersiz olduğu kabul edilerek yüz yüze eğitimin alternatifine yönelim başlamıştır. Öğrenenler; okullarından, öğretmenlerinden ve diğer öğrenenlerden fiziksel olarak ayrılarak⁷⁴ söz konusu süreçte uzaktan eğitim, dünyada gelişmiş yahut gelişmekte olan ülkelerin tamamında çözüm yolu olarak görülmüştür.

Her ülkenin gelişmişlik düzeyi farklı olduğu gibi teknolojik kaynaklara erişimi ve geniş internet alt yapısına sahip olmaları açısından da farklılıklar görülmektedir. Bundan dolayı COVID-19 salgın sürecinde ülkeler eğitim konusunda farklı stratejiler izlemiştir. Bazı ülkeler (Afganistan) okullarda virüsü önleyici uygulamaları takip ederken; bazıları (Mısır, Rusya, Belarus) tespit edilen vakalar doğrultusunda çeşitli çözümler oluşturma yolunu izlemiş; kimi ülkeler ise (Singapur) hem sosyal ve hem de

⁷¹World Health Organization, "Coronavirus Disease (COVID-19)-Situation Report-163", (Çevrimiçi) https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200701-covid-19-sitrep-163.pdf?sfvrsn=c202f05b_2, 7 Ekim 2021.

⁷²Sayın Yorgun, "Covid-19 Salgını'nın Sosyal Politikalara Etkileri", **Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, Ed. Dilek Demirbaş v.d., İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, s. 99-100.

⁷³UNESCO, **COVID-19 Impact On Education**, (Çevrimiçi) <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>, 15 Mart 2021.

⁷⁴ Aras Bozkurt, "Koronavirüs (Covid-19) Pandemi Süreci ve Pandemi Sonrası Dünyada Eğitime Yönelik Değerlendirmeler: Yeni Normal ve Yeni Eğitim Paradigması", **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 6, S: 3, 2020, s. 116.

eğitim hayatı dışındaki faaliyetleri azaltarak fiziksel teması en aza indirme gibi uygulamaları hayata geçirmiştir. Hindistan başta olmak üzere bazı hükümetler ise geçici önlem olarak yerel bölgelerde okulları kapatmayı tercih etmiştir. Ancak yerel bölgelerle başlayan kapatma daha sonraki süreçte coğrafi olarak (Brezilya, Kanada, Avustralya) genişlemiştir. Dünyada en çok tercih edilen yaklaşım ise ülke genelinde tüm eğitim düzeylerindeki kurumların kapatılması olmuştur. Çocukların ve gençlerin virüsü diğer yaşça büyük aile fertlerine taşıma potansiyelinde olmaları ülkelerin bu kararı almasında rol oynamıştır. Türkiye, Fransa, İngiltere, Çin, İtalya, ABD, Almanya, Vietnam, Suudi Arabistan gibi çoğu ülkede eğitim, uzaktan eğitim vasıtasıyla devam ettirilmiştir.⁷⁵

Tablo 2: Türkiye’de COVID-19 ile Eğitimin Kesintiye Uğramasından Etkilenen Öğrenci Nüfusu

Toplam etkilenen öğrenci:	24.901.925		
Toplam etkilenen kadın öğrenci:	11.817.880		
Toplam etkilenen erkek öğrenci:	13.084.045		
Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek	Toplam
• Okul öncesi	632.944	693.179	1.326.123
• İlköğretim	2.421.515	2.550.915	4.972.430
• Ortaöğretim	5.450.541	5.953.844	11.404.385
• Yükseköğretim	3.312.880	3.886.107	7.198.987

Kaynak: Aras Bozkurt, “Koronavirüs (COVID-19) Pandemi Süreci ve Pandemi Sonrası Dünyada Eğitime Yönelik Değerlendirmeler: Yeni Normal ve Yeni Eğitim Paradigması”, Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, C: 6, S: 3, 2020, s.115.

COVID-19 salgını, Türkiye’de ilk kez 11 Mart 2020 tarihinde ortaya çıkmıştır. İlk vaka tespiti ardından devletin ilgili kurumları, salgınla aktif bir şekilde mücadele etmenin yollarını aramaya başlamıştır. Birçok sektörü kapsayan salgınla mücadele önlemleri, çok kısa bir sürede ve çok hızlı bir şekilde uygulanmaya konmuştur. Bu kapsamda eğitim hizmetlerine önce kısa bir süreliğine ara verilerek daha sonra ise dijital imkânlar doğrultusunda eğitimin kesintiye uğramaması adına tüm eğitim

⁷⁵ Kaliopé Azzi-Huck & Tigran Shmis, **Managing the impact of COVID-19 on systems around the world: How countries are preparing, coping, and planning for recovery**, (Çevrimiçi) <https://blogs.worldbank.org/education/managing-impact-covid-19-education-systems-around-world-how-countries-are-preparing> , 15 Mart 2021.

düzeylerinde uzaktan eğitime geçilmiştir. Türkiye'nin uzaktan eğitimle ilgili bir alt yapısının olması, COVID-19 ile beraber başlayan sürece eğitim kurumlarının hızlı bir şekilde uyum sağlamasını kolaylaştırmıştır.⁷⁶ Türkiye, salgın sürecinin eğitime verdiği olumsuz etkileri en hızlı biçimde bertaraf eden ülkelerin başında gelmektedir. Hem Milli Eğitim hem de Yükseköğretim alanında salgın henüz ortaya çıkmadan daha önce dijital eğitime yönelik yapılan yatırımlar, sürecin etkin bir şekilde yönetilmesinin en önemli nedeni olarak gösterilmektedir.⁷⁷

Teknoloji/internet tabanlı, planlı ve amaca yönelik bir sistem yaklaşımı sunan uzaktan eğitim, sadece somut teknolojilerden (bilgisayar, akıllı telefonlar, öğrenme yönetim sistemleri gibi) değil aynı zamanda soyut teknolojilerden de (eğitsel kuramlar, yaklaşımlar, stratejiler, hayat boyu öğrenme) oluşmaktadır.⁷⁸ Fiziksel mekândan bağımsız öğrenme ve öğretme imkânı sunan uzaktan eğitim, gerekli alt yapının sağlanması koşuluyla salgın sürecinde öğrenen, öğreten, eğitim kurumları ve hizmetleri açısından önemli bir misyon üstlenmektedir. Aynı zamanda hem öğrenci merkezli içerikler sunması, zaman ve mekân esnekliğine sahip olması, dezavantajlı gruplara eğitimde fırsat eşitliği sunması açısından hem de içinde bulunulan süreçten dolayı uzaktan eğitim, her geçen gün önemini arttırmaya ve korumaya devam etmesi beklenmektedir. Ayrıca gelecek yıllarda, uzaktan eğitimin özellikle kriz dönemlerine özgü bir alternatif olarak görülmeyeceği aksine eğitimin mihenk taşı haline geleceği öngörülmektedir.

1.6.1.Uzaktan Eğitimin Önemi: Beşeri Sermaye Kuramı

Ekonomik büyümenin temelini oluşturan beşeri sermaye kavramı, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kişisel ve sosyal gelişimine katkı sağlayarak ekonomik refahın arttırılmasını kolaylaştırmaktadır. Beşeri sermaye kavramı üzerine ilk bilimsel çalışmalar Adam Smith, John Stuart Marshall ve Alfred Mill tarafından yapılmıştır. Edward Fulton

⁷⁶ Murat Serçemeli ve Ersin Kurnaz, "Covid-19 Pandemi Döneminde Öğrencilerin Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma", **Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi**, S: 3, 2020, s. 41.

⁷⁷ Mahmut Ak v.d., "Kovid-19 Küresel Salgın Sürecinde İstanbul Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulamalarına Genel Bir Bakış", **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi**, C: 40, S: 2, 2020, s. 893.

⁷⁸ Bozkurt, "Koronavirüs (Covid-19) Pandemi Süreci...", **a.g.e.**, s. 119.

Denison (1952), William Schultz (1968) ve Gary Becker (1964) gibi iktisatçılar da çalışmalarlarıyla beşeri sermaye kavramını geliştirmiştir.⁷⁹

Beşeri sermaye teorisi, eğitim faaliyetini ekonomik yatırımlar için bir araç olarak açıklayan teorilere dayanmaktadır. Smith, Ulusların Zenginliği adlı kitabında eğitilmiş ve eğitimsiz bireylerin karşılaştırılmasını yaparak, eğitilmiş bireylerin kişisel gelişiminin daha fazla olduğu aynı zamanda eğitim sonucu ortaya çıkan çıktıların fiziksel sermaye yatırımı kadar önemli olduğu düşüncesine yer vermektedir. Bu düşüncüyü baz alan Schultz, Mincer ve Becker başta olmak üzere birçok iktisatçı “beşeri sermaye teorisi”ni geliştirerek bugünkü anlamında kullanımını ortaya çıkarmıştır. Söz konusu teori, eğitimdeki verimliliğinin bireyin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek gelirlerini artıracığı ve bunun da toplumun geneline olumlu yönde etkileri olacağı düşüncesine dayanmaktadır. Aynı zamanda beşeri sermaye teorisi, bireye yapılan yatırımı fiziksel sermayeden ayrı tutarak verimlilik üzerinden getirisi olduğunu da ortaya koymaktadır.⁸⁰

Eğitim, bireylerin kişisel ve mesleki anlamda gelişimlerdeki en önemli araçtır. Bundan dolayı beşeri sermaye ile eğitim arasında güçlü bir ilişki vardır. Eğitimin, beşeri sermaye oluşumundaki etken rolü yadsınamaz bir gerçektir.⁸¹ Beşeri sermayenin özünde; bireye ait bilgi, yetenek, okul eğitimi, hizmet içi eğitim, uygulamalı öğrenme, gözlem ve sosyal etkileşim gibi kaynaklar bulunmaktadır.⁸² Bu noktada eğitim devreye girerek hem bireye hem de topluma çeşitli katkılar sağlamaktadır. Öncelikle kişiye kendisini tanımasının yolunu açarak yaşadığı, karşılaştığı olaylara karşı bakış açısı kazandırır, hayat standartlarını yükseltir, topluma faydalı hale getirir.⁸³

⁷⁹ Kadir Eser ve Çisil Ekiz Gökmen, “Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C:1, S:2, 2009, s.43.

⁸⁰ Gökçe Cerev, Türkiye’de Kamu Sektöründe Öğretmenlerin Örgütlenmesi: Öğretmenlerin Sendikalaşma ve Sendikal Gelecek Algılarına Yönelik Bir Alan Araştırması (Kocaeli İli Örneği), (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, s.77.

⁸¹ Murat Aykırı ve Erkan Tokucu, “Ekonomik Büyümenin Sürdürülebilirliği Açısından Beşeri Sermayenin Önemi: Yüksek Gelirli Ülkeler Üzerine Uygulama”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:8, S:16, 2017, s.267.

⁸² Cerev, **a.g.e.**, s.79.

⁸³ Hüseyin Ergen, “Türkiye’de Eğitimin Ekonomik Büyümeye Katkısı”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, C:10, S.35, 1999, s.44.

Dijitalleşmenin eğitimde yarattığı yenilikler sonucu uzaktan eğitimin her geçen gün uygulama alanını genişletmesi beşeri sermayeyi de etkilemektedir. Hayat boyu öğrenme felsefesinin yaygınlaştırılması açısından önemli açılımlar yaratan uzaktan eğitim, beşeri sermayenin geliştirilmesine büyük katkı sağlamaktadır. Teknolojinin sunduğu imkânlar ve uzaktan eğitimin yüz yüze eğitime kıyasla birçok avantajı bünyesinde barındırması ve COVID-19 salgını sonrası dikkatleri üzerine çeken uzaktan eğitim, ekonomik büyüme ve kalkınmanın temeli olan beşeri sermayeyi etkileyen faktörlerden birini oluşturmaktadır.

1.6.2. Öğrenciler Açısından Uzaktan Eğitim

Yüz yüze eğitimde çoğunlukla öğretme merkezli bir yaklaşım izlenirken, uzaktan eğitimde öğrencinin esas alındığı öğrenci merkezli yaklaşımlar takip edilmektedir. Öğrenme ve öğrenci merkezli yaklaşım sayesinde öğretici, bilgiye ulaşmada yol gösterici bir role bürünmektedir. Öğrenme sürecine aktif olarak katılımı beklenen öğrencinin düşünmesi, sorgulaması, gerektiğinde uygulamaya ve araştırmaya yönelmesi teşvik edilmektedir.⁸⁴ Öğrenen kesimin gereksinimleri, becerileri ve öğrenme biçimleri dikkate alınarak öğrenme süreci kurgulanmaktadır.

Dijital araçlar vasıtasıyla gerçekleştirilen uzaktan eğitimde, öğrencilerin iletişim araçlarını ve interneti kullanabilme becerisine sahip olması gerektirmektedir. Fakat kolay erişilebilirlik ve öğrenmede esneklik sunan uzaktan eğitimde, öğrencilerin tek başlarına öğrenimlerine devam etmeleri, diğer öğrencilerle yüz yüze olamamaktan kaynaklı etkileşim ve kendilerini yalnız hissetme gibi sorunlara da yol açabilmektedir.⁸⁵

COVID-19 salgını, dünyadaki toplam öğrenci nüfusunun %94'ünden fazlasını etkileyerek her alanda olduğu gibi eğitim alanında da çok büyük etkiler ortaya çıkarmıştır. Yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime geçilerek eğitim hizmeti, evlerden yürütülmeye başlamıştır. Öğrenciler, sürecin başlarında aşına oldukları öğrenme metotlarından farklı bir yaklaşımla karşı karşıya kaldıkları için zorlanmış olsalar dahi dijital araçlara aşına olmalarından dolayı yeni öğrenme ortamına hızlı bir şekilde adapte olmuşlardır.

⁸⁴ Ünal Şentürk, "Enformasyon Toplumunda Eğitimin Yeri", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, C: 6, S: 3, 2008, s. 495.

⁸⁵ Elitaş, *a.g.e.*, s. 93.

Salgın sürecinde, öğrenme merkezli sistemlerin baz alındığı yaklaşımda öğrenenler özellikle kendilerine sunulan eğitim hizmetleri karşısında kendi öğrenme sorumluluklarını üstlenerek kriz ile daha etkin başa çıkmaktadır. Öğrenenlerin kendi kendine yetebilme ve eleştirel, sorgulayıcı, araştırmacı bakış açısını geliştirme gibi becerileri edinebilmesi sürecin daha verimli yürütülmesine olanak sağlayacaktır.⁸⁶ COVID-19 salgını döneminde zorunlu hale dönüşen uzaktan eğitim, çeşitli dijital araçlar ve internet aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ancak uzaktan eğitime erişim konusunda her öğrenci aynı imkâna sahip olamamaktadır. Öğrenciler arasında dijital uçurumdan kaynaklı eşitsizliğin, eğitim başta olmak üzere birçok alanda olumsuz etkiler yaratacağı öne sürülmektedir. Aynı zamanda yüz yüze öğrenme ile uzaktan eğitimin karşılaştırılmaları yapılarak aynı verimliliği sunup sunmadığına dair tartışmalar süregelmektedir.⁸⁷

1.6.3. Aileler Açısından Uzaktan Eğitim

COVID-19 ile beraber eğitim, ev ortamında uzaktan yürütülmeye çalışılırken aynı zamanda çalışma hayatında da değişiklikleri getirerek uzaktan çalışma döneminin hızlı bir şekilde yaygınlaşmasına yol açmıştır. Salgın, bireylerin hem çalışma hayatını hem de aile ilişkilerini derinden etkilemiştir. Çalışma hayatı içerisinde yer alan anne ve babalar bir taraftan ev ortamında işlerini yürütürken aynı zamanda da salgın öncesi var olan düzenlerine nazaran çocukları için üstlendikleri rolleri salgınla birlikte daha çok önemli ve işlevsel hale gelmiştir. Karantina sürecinde zaman zaman sokağa çıkma yasaklarının uygulanması ve ailelerin çocuklarının bakımı için aile dışındaki (büyükanne, büyükbaba, bakıcı, kreş vs.) bireylerden destek alamaması ailelerin omuzlarına büyük bir yük oluşturmuştur.⁸⁸ Hem dijital dönüşümle birlikte teknolojinin hayatın her alanını etkilemesi hem de COVID-19 sürecinde her yaştan bireyin dijital araçlara daha fazla maruz kalması anne-baba-çocuk rollerine yeni sorumluluklar

⁸⁶ Bozkurt, “Koronavirüs (Covid-19) Pandemi Süreci...”, **a.g.e.**, s. 122.

⁸⁷ Elizabeth Armstrong-Mensah v.d., “Covid-19 and Distance Learning: Effects on Georgia State University School of Public Health Students”, **Frontiers in Public Health**, Vol: 8, 2020, p. 2.

⁸⁸ Maria Spinelli v.d., “Parents Stress and Childrens Psychological Problems in Families Facing the COVID-19 Outbreak in Italy”, **Frontiers in Psychology**, Vol: 11, 2020, p. 2.

yüklemiştir. Bu da özellikle ebeveynler üzerinde bir yandan farkındalık düzeyini artırırken diğer yandan ise aşırı stresi tetiklemektedir.⁸⁹

1.6.4. Eğitimciler Açısından Uzaktan Eğitim

Uzaktan eğitimde, eğitimcilerin öğrenenlere bilgi aktarıcı rolü değişime uğrayarak bilgiye ulaşmada öğrenenlere yol gösterici görevi şeklinde değişim geçirmiştir. Rollerini yerine getirmek için internet, çevrimiçi platformlar, mobil uygulamalar gibi teknolojik araçlara yeterince hâkim olmaları ve en etkin bir şekilde kullanabilmeleri beklenmektedir.⁹⁰

Salgın ile birlikte okulların kapanarak öğrenme ve öğretme süreçlerinin tamamen uzaktan gerçekleştirilmesi daha önce karşılaşılmamış bir durumdur. Bundan dolayı sürece hazırlıksız yakalanan pek çok eğitimci hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim süreçlerinde krizle nasıl baş edileceğine dair yeterli düzeyde eğitim alamadıkları için çeşitli zorluklar yaşamıştır. Pek çok ülkede eğitimcilerin inisiyatif olarak süreci kendi başlarına yürütmeleri beklenmiştir. Uzaktan eğitime dair gerekli yeterlilik ve becerilere sahip olmayanlar ise birçok zorlukla karşılaşmıştır. Başta eğitim kurumlarının sahip olduğu kaynaklar, öğrencilerin dijital araçlara erişimi ve eğitimcilerin söz konusu araçları etkin bir şekilde kullanabilme becerisi uzaktan eğitim sürecinin verimli bir şekilde yürütülmesini etkilemektedir.⁹¹

OECD tarafından 98 ülkenin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada, 330 eğitim çalışanı ve paydaşına okulların kapatıldığı salgın sürecinde eğitimle ilgili öncelikli müdahale alanlarına yönelik görüşleri sorulduğunda %84'ü öğrencilerin öğrenme sürecinin devamlılığının sağlanmasının sürecin verimliliği açısından önemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların %77,9'u öğretmenlere yönelik profesyonel destek verilmesini, %77,6'sı ise öğretmenlerin iyi olma hallerinin sağlanmasının önemli olduğunu bildirmiştir. Ülkelerin hem salgın sürecinde hem de sonrasında, uzaktan eğitimin daha etkin sunulması amacıyla eğitimcileri yönlendirmesi ve onlara teknik olarak ihtiyaç duydukları desteği sağlaması

⁸⁹ Fikri Keleşoğlu ve Fatıma Adam, "Covid-19 Sürecinde Dijital Ebeveynlik ile Anne-Baba Stresi Arasında Yordayıcı İlişkiler", *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, C: 7, S: 2, 2020, s. 74-75.

⁹⁰ Elitaş, *a.g.e.*, s. 93.

⁹¹ Ak, *a.g.e.*, s. 12.

konularında gerekli adımları atmaları beklenmektedir.⁹²

Dijitalleşmenin hız kazandığı ve bilgiye erişimin git gide daha kolaylık kazandığı ve aynı zamanda salgın döneminde dijital araçlarla etkileşimin diğer dönemlere kıyasla hızla arttığı bu dönemde hem öğrenenler hem de öğretmenler açısından dijital eğitim çağının gerektirdiği becerilere sahip olmanın gerekliliği gözlenmiştir. Bundan dolayı hem öğrenenlerin hem de öğretmenlerin dijital beceri ve yeterliliğe tam olarak sahip olmaları sağlanarak eğitim sürecinin ve müfredatında bu doğrultuda gözden geçirilmesi gerekmektedir.⁹³

1.6.5. Toplum Açısından Uzaktan Eğitim

Enformasyon toplumunda dijitalleşmenin artması, teknolojinin her geçen gün yenilikler sunması, öğrenme isteğinin artması, artan rekabet ortamı, yükseköğretime artan talebin karşısında eğitim kurumlarının ihtiyaçlar ve mevcut kaynaklar doğrultusunda farklı yaklaşımlara yönelmesi gibi nedenler toplumda dijital dönüşümün zeminini hazırlamıştır. Özellikle de COVID-19 salgını sonrası eğitim sistemlerinde dijital dönüşüm bir zorunluluk haline gelmiştir.⁹⁴

Günümüzde kişilerin sahip oldukları eğitim düzeyleri, bilgi ve becerileri hayat standartlarını ve kalitelerini belirleyen en önemli etkenlerden biridir. Dijitalleşmenin bir sonucu olarak eğitimde de dijital dönüşümün bir ifadesini oluşturan uzaktan eğitim, bireylere hayat standartlarını artırmak ve çeşitli sebeplerle istedikleri mekân ve zamanda istedikleri içerik ve kalitede eğitim hizmeti sunmaktadır.⁹⁵

Bilgiye erişim yollarının çeşitlenmesi hem bilgiyi hem de eğitim hizmeti alan hedef kitlenin genişlemesine olanak sağlamıştır. Mekân ve zaman engelini teknoloji vasıtasıyla ortadan kaldıran uzaktan eğitim, bireylerin eğitim almak için harcamış oldukları zaman kaybını ve masrafı da azaltmaktadır.⁹⁶ Aynı zamanda toplumun her kesimine hitap eden uzaktan eğitim bir nevi açık üniversite hareketi olarak da kabul görmektedir. Dezavantajlı grupta yer alan kadınlar, gençler, yaşlılar, engelliler,

⁹² A.e., s. 12.

⁹³ Bozkurt, “Koronavirüs (Covid-19) Pandemi Süreci...”, a.g.e., s. 123.

⁹⁴ A.e., s. 122-123.

⁹⁵ Emin Özen, “Eğitimde Dijital Dönüşüm ve Eğitim Bilişim Ağı”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 5, S: 1, 2019, s. 6.

⁹⁶ M. Cüneyt Birkök, “Uzaktan Eğitimin Sosyolojik Kavramlarla Analizi”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, C: 1, S: 2, 2004, s. 5-6.

mülteciler, işsizler, hapishanedeki mahkumlar gibi yüz yüze eğitim içerisine dahil olamayan herkese eğitim hizmeti sunmaktadır.

21. yüzyılda öğrenmenin bir zorunluluk ve bilginin ise hammaddeye dönüştüğü bilinmektedir. Sürekli ve kolay bir şekilde edinilen bilgilerin ise anlamlı bir bütüne ulaşarak bireye fayda sağlaması beklenmektedir. Hayat boyu öğrenmenin temelinde de bireyin bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırma amacının olması elde edilen bilginin gerek iş, eğitim hayatında gerekse sosyal hayatta kullanımının önünü açarak gelişen dünyaya uyum sağlamak hedeflenmektedir.⁹⁷ Dijital dünyanın gelişimiyle paralel olarak zenginleştirilmiş öğrenme ortamı ve eğitim materyali sunan uzaktan eğitim ise aynı zamanda toplumda hayat boyu öğrenme felsefesinin yaygınlık kazanmasına öncülük etmektedir.

⁹⁷ Gaye Topa Çiftçi, “Dijital İletişim Teknolojileri Bağlamında Açık ve Uzaktan Öğrenmenin Kapsamı”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 7, S: 1, 2021, s. 1-2.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER

Bugün geldiğimiz noktada kariyeri, belli bir zamanda bir kez seçilip o doğrultuda yol alınan olgu yerine farklı evrelerden oluşan ve kişinin hayatının tamamına etki eden bir süreç olarak kabul etmek gerekmektedir. Bilginin bu denli önemli olduğu ve dijitalleşmenin hayatın her alanına yayıldığı bu dönemde bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini çağın gereklilikleri doğrultusunda artırma ve geliştirmeleri artık bir ihtiyaçtan öte zorunluluk haline gelmiştir. Bundan dolayı kariyeri anlamlandırmak, kariyer seçiminde etkin rol oynayan faktörleri belirlemek, değişen kariyer yaklaşımları bağlamında yeni kariyer yaklaşımındaki değişiklikleri ortaya koyarak kuşakların söz konusu değişimler karşısındaki algı ve beklentilerine değinmek bu bölümün üzerinde durulacağı konular arasında olacaktır.

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı kökünün Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrière” (yarış yolu) ve İngilizce “career” (meslek/kariyer) kelimelerinden geldiği bilinmektedir. Kariyer, çok önceki yüzyıllarda at arabasının ardında bıraktığı yol anlamında kullanılıyorken, bugüne gelindiğinde ise bir bireyin çalışma hayatındaki ilerlemeler anlamında kullanılmaktadır.⁹⁸ Türkçe’de ise kariyer olarak kabul gören bu kavram, Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde “*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık.*” anlamına gelmektedir.⁹⁹

Literatüre bakıldığında kariyer kavramına yönelik farklı tanımlamalar bulunmaktadır. İlk olarak kariyer ilerleme olarak belirtilmekte ve çalışma hayatında yer alan kişilerin çalıştıkları sürece boyunca elde ettikleri terfi, yükselme v.b. başarılar şeklinde görülmektedir. Bazı yazarlar kariyeri meslek olarak tanımlamakta ve kariyerin belli meslek gruplarında açık bir ilerleme yolu olarak gerçekleştirilebileceği savını ileri sürmektedir. Buna örnek olarak; doktorlar, profesörler, iş adamları, avukatlar ve diğer profesyonellerin kariyer yapma imkânları gösterilmektedir. Aynı şekilde yöneticiler yönetim dalında belli eğitimler alarak uygun işlerde başlayıp, daha

⁹⁸ Serpil Aytaç, *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*, 2. bs., Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s. 5.

⁹⁹ Türk Dil Kurumu, *Türk Dil Kurumu Sözcükleri*, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 6 Nisan 2021.

sonra üst düzey yöneticiliğe kadar yükselebilirler. Ancak garsonlar ve bakım çalışanları gibi işlerde çalışarak başka ilgili pozisyonlara yönelemeyen çalışanların kariyer yapmaları düşünülmemektedir. Üçüncü bir tanım herkesin bir kariyere sahip olduğu ve kariyeri bireylerin hayatları boyunca sürdürebilecekleri iş silsileleri şeklinde ifade etmektedir. Söz konusu tanıma göre kariyer, çalışma hayatı kapsamında değil bireyin hayat boyu yaptığı işlerin tamamını kapsamaktadır. Başka bir tanımda ise kariyer, kişilerin rolleri ile ilgili deneyimlerini hayat boyu sıralayarak ve kişilerin mevcut konumları ve iş değişiklikleri ile hem iş hem de özel hayatı ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını içermektedir.¹⁰⁰

Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca izlemesi gereken genel bir faaliyet dizisi ve süreklilik arz eden bir süreci ifade etmektedir.¹⁰¹ Arthur, Hall ve Lawrence kariyeri; “*bir kişinin zaman içerisinde gelişen çalışma deneyimleri dizisi*” olarak tanımlamıştır.¹⁰² Hall’ün kariyer tanımı ise “*Bir kişinin hayatı boyunca işi ile ilgili deneyimleri ve faaliyetleriyle ilişkili bireysel olarak takındığı tutum ve davranışlar dizisi*” şeklindedir. Aynı zamanda kariyeri; ilerleme olarak kariyer, meslek olarak kariyer, hayat boyu devam eden işler dizisi olarak kariyer, hayat boyu devam eden rol ile ilişkili deneyimler dizisi olarak kariyer şeklinde dört farklı anlamda da kullandığı bilinmektedir.¹⁰³ Bir diğer ifade ile kariyer, bireyin kamu ve özel sektör farketmeksizin çalışma hayatında ilerleme ve gelişme sağlayarak bir başarı elde edeceği bir alanı kapsamaktadır. Buna göre kariyer, bireyin çalışma hayatında edinmiş olduğu pozisyonların tamamı şeklinde de düşünülmektedir. Bu yaklaşıma göre birey açısından öznel bir kariyer yaklaşımı sunularak kariyerin değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarını içine alarak yaşça ilerlemesiyle ortaya çıkan bir duruma işaret etmektedir.¹⁰⁴ Kariyer kavramını açıklamada kullanılan metaforların ortaya konduğu bir çalışmada; yol-yolculuk, hikâye, dağa tırmanma-plato, merdiven-basamak, cam,

¹⁰⁰ Raymond A. Noe, **İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi**, Ed. ve Çev. Canan Çetin, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2009, s. 400.

¹⁰¹ R. Wayne Mondy, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. ve Çev. Güler Tozkoparan ve Murat Çolak, 13.bs, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2017, s. 184.

¹⁰² Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence, “Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach”, **Handbook of career theory**, Ed. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence, Cambridge, Cambridge University Press, 1989, p. 8.

¹⁰³ Douglas T. Hall, **Careers In And Out of Organizations**, USA, SAGE, 2001, p. 8-12.

¹⁰⁴ Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6.bs., İstanbul, Arıkan Basım Yayın, 2006, s. 285.

tavan, miras, çıpa, uyum, mevsim, bürokrasi, sınır, portföy ve sermaye olmak üzere on üç tane kariyere yönelik metafor ortaya konmuştur.¹⁰⁵

Genel olarak kariyer kavramının tanımlarından yola çıkılarak kariyerin özellikleri şu şekilde sıralanabilir:¹⁰⁶

- Bir bireyin çalışma hayatı boyunca yaptığı işlerin tamamını ifade ettiği için kariyer, süreklilik arz etmektedir.
- Kariyer, devamlı olarak bireyin mevcut durumundan yükselme güdüsünü kamçulamaktadır.
- Bireyin çalışma hayatına yönelik bilgi, beceri ve tecrübelerini tamamını ve geliştirilmesini kapsamaktadır.
- Kariyer hem geçmiş hem de gelecek ile ilgili bir kavramı çağrıştırmaktadır. Bundan dolayı geçmiş bilgi, beceri, yetenek, istek ve beklentilerin devamlı olarak geliştirilmesini ifade etmektedir.

Kariyer kavramı modern kamu hizmeti anlayışının gelişme kaydettiği 16. yüzyıldan itibaren bilinmesine rağmen iş dünyasında bilimsel olarak kullanılmaya başlanması 1970’li yılları bulmuştur. Bilimsel anlamda kariyer kavramı ilk olarak 1956 yılında Anne Roe’nun “Meslekler Psikolojisi” adlı kitabında ifade edilmiştir. Daha sonra ise 1957 yılında Donald Supper, “Kariyer Psikolojisi”, 1963 yılında Tiedeman ve Ohara tarafından yazılan “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması” ve 1966’da ise John Holland’ın “Meslek Tercihi Teorisi” adlı kitapların kaleme alınmasıyla birlikte kariyer kavramı akademi çevresi tarafından tartışılmaya başlanmıştır.¹⁰⁷ 1970’li yıllarla birlikte bilim insanları tarafından yoğun bir ilgi haline gelerek kariyer öncülüğünde bireylerin hayatında ne gibi gelişim ve değişim fırsatları sunduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Küreselleşmenin bir nevi başlangıcı kabul edilen 1980’li yıllardan sonra ise yeni yönetsel yaklaşımlar, işletmelerde kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır. Günümüzde halen daha değişen hayat standartları ve çalışma koşulları bireyleri hayat boyu öğrenmeye teşvik etmektedir. Hızla gelişen çağ

¹⁰⁵ K. Övgü Çakmak Otluoğlu, “Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar”, **Ege Akademik Bakış**, C: 14, S: 2, 2014, s. 222.

¹⁰⁶ Şadi Can Saruhan ve Müge Leyla Yıldız, **İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama**, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2012, s. 419.

¹⁰⁷ Elvan Okutan ve Malike Göncü Akbaş, “Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları”, **Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular**, Ed. Erdoğan Kaygın ve Yunus Zengin, Konya, Eğitim Yayınevi, 2019, s. 12.

ile birlikte artan rekabet karşısında bireyler ise kendilerini geliştirmenin yollarını aramaktadır.¹⁰⁸ Bu noktada özellikle uzaktan eğitim can simidi görevi görmektedir. Çünkü bir yandan mesleki anlamda çalışmaya devam ederken diğer yandan öğrenim görebilme fırsatı yaratan uzaktan eğitim, mekân/zaman kısıtını ortadan kaldırarak bireylerin kariyerlerini geliştirmede ihtiyaç duydukları konularda eğitim hizmeti sunmaktadır. Ayrıca uzaktan eğitimin hayat boyu öğrenme perspektifi sunması bireyler açısından kaçınılmaz bir fırsat olarak değerlendirilebilir.

Bir insan, hayatının büyük bir kısmını ekseriyetle geçimini sağlamak yahut diğer başka nedenlerden dolayı çalışarak geçirmektedir. Bundan dolayı çalışma, iş ve kariyer insan hayatında yaşamsal bir olgu olarak görülmektedir. Aynı zamanda kariyer denilen olgu insanlar için psiko-sosyal boyutu olan bir kavram olarak da değerlendirilmektedir. Çünkü kariyer, insanların hayatlarını sürdürebilmek için gerekli kazancı sağladığı gibi psiko-sosyal açıdan tatmin de sağlamakta dolayısıyla birey için oldukça önemli olan kariyer, bireylerin hayatları boyunca bu uğurda uğraş verdiği bir durum olarak karşılanmaktadır.¹⁰⁹

Kariyer kavramı, yukarıdaki tanımlamalarda görüldüğü üzere merkezine insanı alarak bireylerin bilgi, beceri gibi kendilerini geliştirme anlamında ihtiyaçlarını giderme isteğini oluşturmaktadır. Çoğunlukla çalışma hayatına yönelik olsa da bireylerin çalışma hayatı dışındaki yaşantısına da etki etmektedir.¹¹⁰ Bireyin mevcut ve gelecekte ulaşmayı hedeflediği kariyeri; kişiliğini, yaşayış tarzını, çalışma koşullarını, tutum ve düşüncelerini, hayattaki amaç ve değerlerini, hatta beslenme, hastalık, sağlık koşulları, ruh sağlığı ile yakından ilişki kurmaktadır. Sürekli olarak iletişim halinde olacağı arkadaş çevresini, eş seçimini, geçim tarzını yaratmaktadır. Kariyer aynı zamanda bireye mutluluk, başarı, takdir edilme, beğenilme, güvenlik, belli bir gruba dahil olma, yeni bilgiler edinme ve öğrenme gibi katkılarda bulunarak bireyi tatmin etmektedir. Aynı zamanda kariyer sadece birey odaklı değil toplumsal anlamda da olumlu çıktıları olan bir durumu teşkil etmektedir. Çünkü kendisini çağın gerekliliğine uygun bilgi, beceri ve donanım ile yetiştiren bir birey, toplumun refahı ve

¹⁰⁸ Abdullah Soysal, “Kariyer Yönetimi”, **Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar**, 2.bs., Ed. İsmail Bakan, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2011, s. 115.

¹⁰⁹ Okutan ve Akbaş, **a.g.e.**, s. 9.

¹¹⁰ Aytaç, **a.g.e.**, s. 13-14.

ekonomik kalkınma için gerekli olan beşerî sermayenin en önemli itici gücünü meydana getirmektedir.¹¹¹ Çalışma boyunca kariyerin çalışma hayatındaki karşılığı dikkate alınarak ilerlenecektir.

2.2. Kariyer İle İlgili Kavramlar

Bu başlık altında literatürde kariyer ile birlikte mutlak surette değinilen kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme kavramları genel hatlarıyla ele alınacaktır.

2.2.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, bireyin kariyer hedefleri doğrultusunda sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve istekleriyle kendisine çizdiği bir yol ve bu yolda ilerlemesini ifade etmektedir. Kariyer planlama bir süreçtir. Gerçekçi kariyer planları, bireyleri yetkinlikleri ile yakından ilişkili kariyer imkânlarına yöneltmektedir. İfade edilen kariyer imkânları bir merdivenin basamakları gibi düşünüldüğünde her bir basamağa ulaşılması bireyi, tatmin etmekte ve bireyin kariyer başarısına işaret etmektedir. Aynı zamanda birey her bir basamağa ulaştığında bir sonrası için yüksek bir motivasyon sağlamış olacaktır.¹¹²

Birey, kariyerini planlarken yol haritasını kendi kişilik özelliklerine ve yetkinliklerine göre oluşturmaktadır. Hem çalışma hayatına girmeden önce hem de çalışma hayatı süresince bulunduğu konumu iyi analiz ederek gelecekte nerede, nasıl olmak istediğini belirleme durumu olacaktır. Kendisine “Ben kimim?”, “Ben gerçekte ne istiyorum?”, “Neyi nasıl yapabileceğimi biliyor muyum?”, “Hangi olanaklardan yararlanabilirim, bunları biliyor muyum?”, “Nereye ulaşmak istiyorum?”, “Oraya varmak için ne yapmam gerekiyor?” ... gibi bazı sorulara cevap arama sürecine girmesi beklenmektedir. Bireyin bu sorulara yönelmesi Örgütsel Davranış terminolojisinde “kendini gerçekleştirme” olarak nitelendirilmektedir. Kişi, kendini gerçekleştirme doğrultusunda adımlar attıkça kariyerinde de ilerleme ve gelişme kaydedecektir.¹¹³ Kariyer planlaması, bireye kendini tanıma fırsatı sunarak, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeyi; sahip olduğu bilgi, beceri ve ilgileri doğrultusunda kariyer

¹¹¹ İbrahim Ethem Özgüven, **Endüstri Psikolojisi**, Ankara, Pdrem Yayıncılık, 2003, s. 2-3.

¹¹² Lloyd L. Byars and Leslie W. Rue, **Human Resource Management**, 10.bs., New York, McGraw-Hill, 2011, p. 190-191.

¹¹³ Tuğray Kaynak, “Kariyer Planlama”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed.Tuğray Kaynak, Zeki Adal, İsmail Atay v.d., 2.bs., İstanbul, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000, s. 230-231.

hedeflerini oluşturmaya ve söz konusu amaçlara nasıl ulaşacağına dair eylem planlarını geliştirmektedir.¹¹⁴

Bireyin kendi bilgi, ilgi, beceri ve yetenekleri öncülüğünde hazırlamış olduğu bireysel kariyer planlama süreci temel olarak beş aşamadan oluşmaktadır.¹¹⁵

- Bireyin kendi kendini değerlendirme ve tanıma aşaması
- Kariyer fırsatlarını tanıma aşaması
- Hedef belirleme aşaması
- Planları hazırlama aşaması
- Planlarını uygulama aşaması

Kariyer planlama sürecinin en önemli ayağını kişinin bilgi, beceri, güçlü ve zayıf yönleri, istekleri, ihtiyaçları, beklentileri ve değerlerini doğru şekilde saptayarak kendini tanıdığı ve değerlendirmesi oluşturmaktadır. Kişinin diğer aşamalardan önce ilk olarak kendini objektif bir şekilde değerlendirmesi oldukça önemlidir. Bu konuda çeşitli danışmanlıklar alabilir. İkinci aşamada ise öncesinde ortaya koymuş olduğu bir nevi kişilik envanteri doğrultusunda ya mevcut işletme içerisinde ya işletme dışında ya da çalışma hayatına henüz girmeden önce çeşitli kariyer olanaklarını ve fırsatlarını incelemektedir. Üçüncü aşamada değerlendirme, fırsat ve olanaklar ışığında merdivenin basamaklarını belirlemektedir. Meydana getirilen bu basamaklar, bireyi geliştirmeye yönelik ve motive edici basamaklar olmalıdır. Dördüncü aşamada birey, belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmak için onu eyleme geçirecek planlar oluşturmaktadır. Son olarak ise hazırlanmış planları uygulama sürecidir. Sağlıklı ve objektif bir şekilde hazırlanan kariyer planları sorunsuz bir şekilde hayata geçirilecektir.¹¹⁶

¹¹⁴ Gönen İlkar Dünder, “Kariyer Geliştirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ayşe Oya Özçelik v.d., 9.bs., Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2021, s. 284.

¹¹⁵ Deniz Taşçı, “Kariyer Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Ramazan Geylan, Eskişehir, T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1561, 2007, s. 134.

¹¹⁶ Meltem Güngör Delen, “Kariyer Geliştirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Halis Yunus Ersöz ve Levent Şahin, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ders Notu

Tablo 3: Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlama Perspektifi

Bireysel Perspektif	Örgütsel Perspektif
• Kişisel yetenekleri ve ilgileri tanımlamak • Hayat ve iş amaçlarını planlamak • Örgüt içinde veya dışında alternatif kariyer yollarını değerlendirmek • Kariyer ve yaşam evresindeki değişikliklerle amaçlarda ve ilgilerdeki değişimi fark edebilmek	• Örgütün gelecekteki çalışan profili ihtiyacını tanımlamak • Kariyer basamaklarını planlamak • Bireysel potansiyelleri ve eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmek • Örgütsel ihtiyaçlar ile bireysel yetenekleri eşleştirmek • Örgütteki kariyer sistemini denetlemek ve geliştirmek

Kaynak: Robert L. Mathis and John H. Jackson, **Human Resource Management**, 13.bs., Boston, South- Western Cengage Learning, 2010, p. 295.

Tablo 3’te de görüldüğü gibi hem bireyler hem de örgüt açısından kariyer planlama oldukça önemlidir. Bireylerin bilgi, beceri ve ihtiyaçları öncülüğünde belirlediği kariyer hedefleri, örgüt içerisinde gerekli yol gösterme amaçlı danışmanlıklar, eğitimler, workshoplar vs. gibi yöntemlerle desteklenmelidir.

Etkili ve hedefe ulaşan bir kariyer planı, birey açısından önem arz etmektedir. Bireyin bu uğurdaki başarı veya başarısızlık sonuçları hayattan alacağı memnuniyet ve benlik/kimlik oluşumuyla doğrudan bağlantılı olduğu bilinmektedir.¹¹⁷

2.2.2. Kariyer Yönetimi

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte 1980’li yılların başından itibaren özellikle çalışma hayatında yaşanan dönüşümler hem bireyler hem de örgütler üzerinde değişimlere yol açmıştır. Özellikle işletmelerin politika ve uygulamalarının doğasında önemli değişimler gözlenmiştir.¹¹⁸ Dünyanın küresel bir pazar olarak kabul edildiği yeni anlayışla beraber birçok kavram yeni bir anlam kazanmıştır. İnsan kaynağının öneminin anlaşılmasıyla birlikte örgüt içerisinde çalışanların kariyerlerine ilişkin daha planlı ve gelişmeye yönelik çalışmalarına hız verilmiştir. Hem özel hem de çalışma

¹¹⁷ Wayne F. Cascio, **Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits**, 8.bs., New York, McGraw-Hill, 2010, p. 402.

¹¹⁸ Soysal, **a.g.e.**, s. 115.

hayatı içerisinde kaliteye ve dengeli planlamaya ilginin artması, buna karşılık ekonomik iyileşmenin yavaşlaması ve örgüt içerisinde terfi fırsatlarının azalması gibi nedenler, çalışanların ve örgütün çalışma hayatını planlamaya ve geliştirmeye yönelik kariyer yönetiminin önemini ortaya çıkarmıştır.¹¹⁹ Aynı zamanda; hızla gelişen teknoloji ile var olan bilgilerin yeterli gelmemesi ve sürekli olarak yenilenme ihtiyacı hissedilmesi, birden fazla çalışanın aynı anda terfi talebi olanağının olmaması nedeniyle yatay rotasyonlarının geliştirilmesi, uzmanlaşmanın teşvik edilmesi, yeni bir çalışan yerine işletme içerisindeki çalışanın eğitime yatırım yapılması, işgücü piyasasına yeni katılacak olan mezunlardan beklentilerin yüksek olması gibi nedenler de hem kariyer yönetiminin hem de kariyer planlamanın son zamanlarda önem kazanmasına zemin hazırlamıştır.¹²⁰

Bundan dolayı birbirleriyle oldukça ilişkili olan kariyer planlama ve kariyer yönetimi olguları ise hızla önemi artan alanlar olarak kendilerini göstermektedir.

Kariyer yönetimi, bireylerin geliştirdiği, uyguladığı ve kariyer amaçları ve stratejilerini izlediği faaliyetleri kapsayan bir süreçtir.¹²¹ Kariyer yönetimi çalışanların;

- ilgi alanlarını, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini belirledikleri,
- işletme içerisindeki uygun iş fırsatları hakkında bilgi edindikleri,
- kariyer hedeflerini belirledikleri,
- hedefleri doğrultusunda faaliyet planları hazırladıkları bir süreç şeklinde de

açıklanmaktadır.

Kariyer yönetimine bireysel ve örgütsel olmak üzere iki perspektiften bakılabilir.¹²² Bireysel bir bakış açısıyla kariyer yönetimi, bireylerin kendilerini tanımlarıyla başlamakta ve çevre koşullarının analizi ile devam ederek bunların sonucunda kariyer stratejileri geliştirme ve uygulama aşamalarıyla son bulmaktadır. Özellikle kariyeri öğrencilerin meslek seçimi olarak incelemektedir. Öğrenciler mevcut konumlarında sahip oldukları şartlar ile önlerindeki imkân ve fırsatları dikkate

¹¹⁹ Ayşe İrmış ve Sabahat Bayrak, “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C: 1, S: 1-2, 2001, s. 179.

¹²⁰ Tahsin Erme, Bireysel Kariyer Yönetimini Etkileyen Faktörler: İşletme Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s. 28

¹²¹ Jeffrey H. Greenhaus, Gerard A. Callanan, Veronica M. Godshalk, **Career Management for Life**, 5.bs., New York, Routledge, 2019, p. 12.

¹²² Noe, **a.g.e.**, s. 397.

olarak çalışma hayatına yönelik seçim ve tercihlerde bulunmaktadır. Bu noktada kariyer hedeflerine ulaştıracak planları belirleyerek ve kendilerini geliştirmenin yollarını aramaktadırlar. Kariyer yönetiminin örgütsel perspektifi ise örgütsel alandaki bir dizi profesyonel faaliyetin müfredat ve sistematik değerlendirmesine yönelik çalışmaları içermektedir. Örgüt içerisinde verimliliğin ve kârın artması amacıyla örgütsel kariyer ihtiyaçları ile bireysel kariyer ihtiyaçlarının doğru bir biçimde uyuşması hedeflenmektedir.¹²³ Ancak çalışmanın odak noktasını uzaktan eğitim vasıtasıyla eğitim hayatlarını devam ettiren öğrenciler oluşturduğu için hem kariyer planlama hem de kariyer yönetiminin ağırlıklı olarak bireysel yönü üzerinde durulacaktır.

2.2.3. Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi, her biri kendine özgü konular, temalar ve görevler aracılığıyla şekillenen ve her biri belli aşamalar boyunca bireylerin ilerlediği süreklilik gösteren bir sürece işaret etmektedir. Kariyer gelişimi bir nevi kişinin hayat boyu gelişimini ifade etmektedir.¹²⁴

Kariyeri hayat boyu gelişim ve öğrenme boyutuyla ele alan kariyer gelişimi yaklaşımı bireyin bir bütün olarak gelişimi üzerine odaklanmaktadır. Kariyer gelişimi altında biyolojik, sosyal, ekonomik ve psikolojik faktörlerin birey üzerindeki etkisini dikkate alınır. Gelişim, öğrenme ve olgunlaşma olguları ekseninde bireyin hayatı boyunca nasıl bir değişim yaşadığını ve iç ile dış dünya arasındaki ilişkisi üzerinde durmaktadır.¹²⁵

Bir kişinin kariyerini keşfetme, kurma, başarma ve yerine getirmesine katkı sağlayan kariyer geliştirme, hayat boyu devam eden faaliyetler dizisi olduğu gibi¹²⁶ bununla birlikte birey ve örgütün zaman içindeki karşılıklı etkileşimine dayanmaktadır. Bir işletme içerisinde yer alan çalışanların eğitimi ve yetkinliklerinin geliştirilmesi, özellikle nitelikli işgücünün yetiştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu durum ise günümüzde şirketlere rekabet avantajı sağlayan en önemli unsurun

¹²³ Nihat Erdoğan, **Teori ve Uygulamada Kariyer**, 2.bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2021, s. 17-18.

¹²⁴ Greenhaus, Callanan ve Godshalk, **a.g.e.**, p. 13.

¹²⁵ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 18.

¹²⁶ Gary Dessler, **Human Resource Management**, 13.bs., USA, Pearson, 2013, p. 327.

başında gelmektedir.¹²⁷ Kariyer geliştirmenin örgüt açısından amaçları; bireylerin ve örgütün başarısına destek sağlaması, terfi yoluyla içeriden ihtiyacın giderilmesi özellikle belli bir yaştan sonra gözlemlenen orta kariyer krizi sonucu ortaya çıkan sorunları önleme konusunda destek olunması ve personel maliyetlerini azaltması gibi sıralanmaktadır. Bu amaçlar sonucunda bireyin eğitim, gelişim ve iş tecrübesi birleşimiyle kariyerin planlanması, yönetimi ve en nihayetinde geliştirilmesi güdülmemektedir. Kariyer geliştirme, çalışanların kariyerlerine yönelik ihtiyaçları, beklentileri, fırsatları ile kariyer yönetimi programlarının değerlendirilmesi sonucunda örgütlerde kariyer geliştirmeye yönelik çeşitli programlar uygulanmaktadır. Bunlara; kariyer danışmanlığı, mentorlük, kişisel SWOT analizleri, kariyer geliştirme atölyeleri, yönetici geliştirme programları, kariyer merkezleri, iş zenginleştirme gibi programlar örnek gösterilebilir.¹²⁸

Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına aracılık eden, kariyer planlama sonucunda ortaya çıkarak söz konusu planlamaların örgütsel uygulamasının ifadesi olan kariyer geliştirmenin en önemli unsurlarından biri hayat boyu öğrenmeyi teşvik etmektir. Kişi, hedeflediği kariyer planlarına ulaşmak için devamlı olarak mevcut ve gelecekteki iş ve pozisyonlarını tanımlayan gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirme konusunda çeşitli yöntemlere başvurarak kişiyi ve kurumu değişen şartlara hazırlayan yardımcı desteklere tabi tutulmalıdır. Bireyin kariyer gelişim yolu olarak tanımlanan, hızla değişen yeni koşullara başarılı bir şekilde uyum sağlaması, sürekli yükselmesini, yaratıcılığını teşvik etmesi ve daha fazla değer yaratmasını sağlayan kendini aşma sürecine odaklanması istenmektedir.¹²⁹

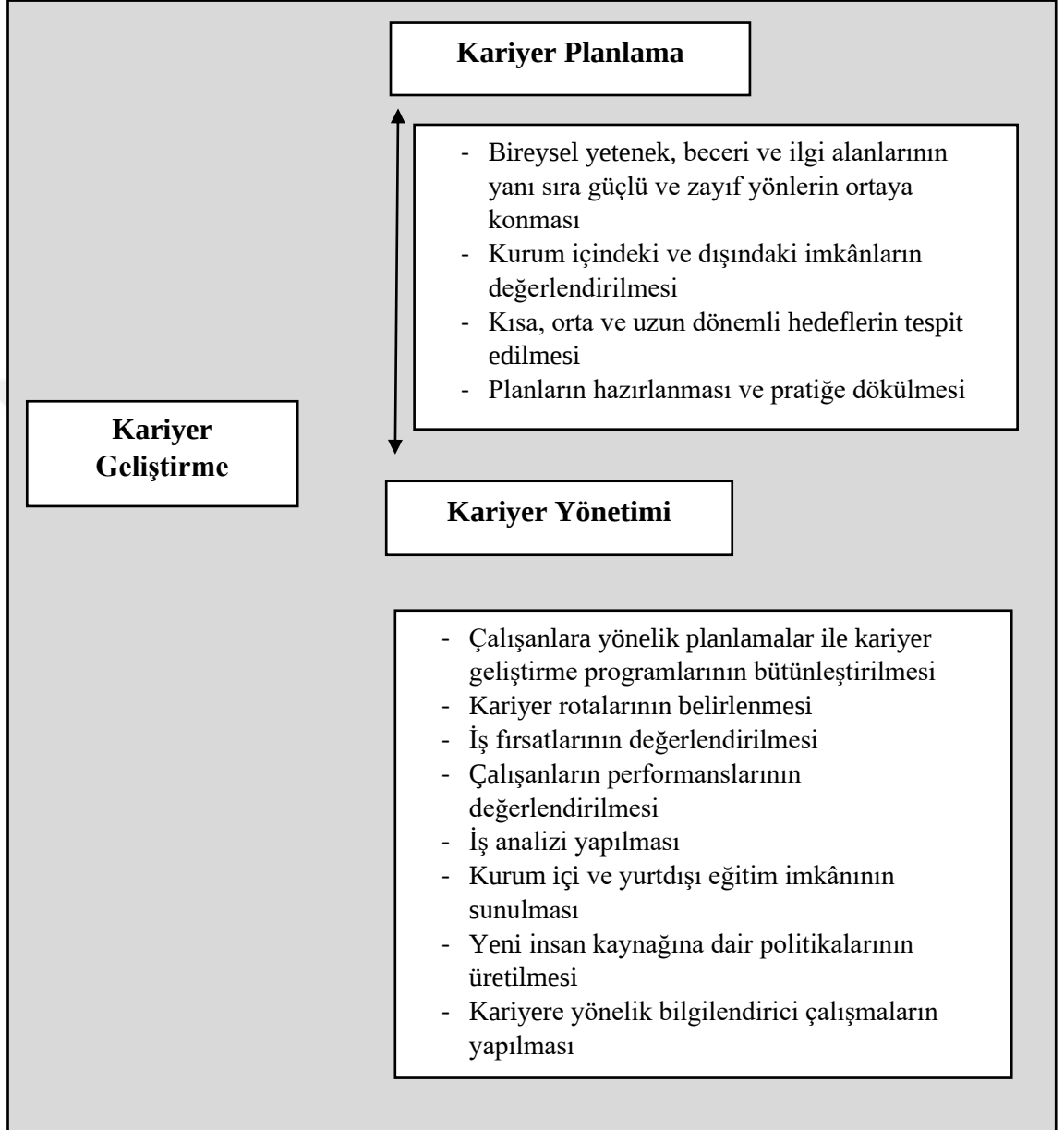
Şekil 3’te görüldüğü gibi kariyer geliştirme; hem özünde bireysel bir ifade taşıyan kariyer planlamayı hem de örgüt açısından kariyer yönetimi fonksiyonlarının her ikisini de içermektedir.

¹²⁷ Çetin, **a.g.e.**, s.111-113.

¹²⁸ Soysal, **a.g.e.**, s.128-130.

¹²⁹ İrmiş ve Bayrak, **a.g.e.**, s. 183-184.

Şekil 3: Kariyer Geliştirmenin Fonksiyonları



Kaynak: Adnan Çelik, “Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları”, **Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları**, Ed. M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik ve Ayten Akatay, Ankara, Gazi Kitabevi, 2007, s. 146.

2.3. Kariyer Aşamaları

Bir bireyin hayatı boyunca hedeflediği ve ilerleme kaydettiği kariyer aşamaları, kariyer geliştirme açısından oldukça önemli bir konuma sahiptir. Değişik aşamalardan ve zaman içerisinde de çeşitli değişimlere maruz kalan kariyer, kişinin kişisel gelişimiyle de yakından ilişkili bir olgudur. Kariyer aşamaları bireysel olduğu kadar

örgütsel olarak da bir anlam ifade ettiği gibi ağırlıklı olarak bu çalışmada bireysel kariyer aşamaları üzerinde durulacaktır.¹³⁰

Yetişkin bir bireyin hayatı, sahip olunan değerler, ihtiyaçlar ve aynı zamanda birlikte aynı ortamda çalışılan diğer yaş grubundan olanların motivasyonlarından etkilenme, onların kendilerini geliştirilmesi gibi etkenler kariyer aşamalarını etkilemektedir.¹³¹ Bireysel kariyer aşamalarını yetişkin bir bireyin gelişimi ile ilişkili tutmak şu üç açıdan faydalıdır:¹³²

- Hayatında meydana gelebilecek değişikliklere karşı önceden öngöründe bulunan birey, bunlara daha iyi hazırlanabilir,
- Hayatı boyunca çeşitli sorunlarla karşılaşabileceğini bilen bir birey, bunlarla baş edebilecek değişik bilgi, beceri ve deneyimler kazanabilir,
- Bir aşamadan diğer bir aşamaya geçiş, çoğu zaman zor olmakla birlikte geçişler arasındaki zorluğun bilincinde olan bir birey bu süreçteki zorluğu kendine yapacağı beşerî sermaye ile azaltabilir.

Tablo 4'te kariyer gelişimin üzerinde yaş ve aşamaların iki başlıca unsur olduğu ortaya konmuştur. Dört kariyer geliştirme modeli en sık atıf alınan ve temel olan bir model özelliğine sahiptir. Ayrıca Greenhaus'a göre dört modeldeki eş noktalar şu şekildedir:¹³³

- İnsanlar yaşadıkları süre zarfında her birisi belli görevlerden ve mücadelelerden oluşan bazı belli aşamalar boyunca ilerleme gösterir.
- Kendi içinde her aşama belirli bir yaş aralıklarında gerçekleşir.
- İnsan bir bütün olarak ele alınarak özel hayatı başta olmak üzere çalışma hayatı üzerinden değerlendirilir.

¹³⁰ Erdoğan, a.g.e., s. 19.

¹³¹ Greenhaus, Callanan ve Godshalk, a.g.e., p. 38.

¹³² Erdoğan, a.g.e., s.19.'den aktaran Lloyd S. Baird, **Managing Human Resources: Integrating People and Business Strategy**, Richard D. Irwin, 1992, p. 104.

¹³³ Erdoğan, a.g.e., s. 20.'den aktaran Greenhouse, a.g.e., p. 87.

Tablo 4: Dört Kariyer Geliştirme Modeli

Miller ve Form (1951)		Super (1980)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
0-15	Hazırlık çalışması dönemi	0-14	Büyüme
15-18	İşe başlangıç dönemi	15-24	Keşfetme
18-64	Deneme	25-44	Kurulum
34-60	İstikrar	45-64	Devam ettirme
65+	Emeklilik	65+	Düşüş
Hall ve Nougaim (1968)		Schein (1978)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
0-25	İş öncesi	0-21	Büyüme, fantezi, keşif
25-30	Kurulum	16-25	İş yaşamına giriş
30-45	İlerleme	16-25	Temel eğitim
45-65	Devam ettirme	17-30	Erken kariyerde tam üyelik
65+	Emeklilik	25+	Orta kariyerde tam üyelik
		35-45	Orta kariyer krizi
		40+	Geç kariyer krizi
		40+	Düşüş ve ayrılış
		?	Emeklilik

Kaynak: Nihat Erdoğan, **Teori ve Uygulamada Kariyer**, 2.bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2021, s.19.'den aktaran Jeffrey H. Greenhaus, **Career Management**, New York, Dryden Press, 1987, p. 87.

Kariyer aşamalarını daha anlaşılır kılan, yaşam evresi, organizasyon tabanlı ve yönlü şablon modelleri birleşimiyle ortaya konan bir diğer modele göre (Tablo 5) dört kariyer aşaması vardır. Bunlar; keşif, kuruluş, devamlılık ve çözülme aşamalarıdır. Her aşama kişiye belli sorumluluklar ve geliştirici faaliyetler yüklemektedir.¹³⁴

¹³⁴ Noe, **a.g.e.**, s. 405-406.

Tablo 5: Kariyer Gelişimi Modeli

Kariyer Aşamaları				
	Keşif	Kuruluş	Devamlılık	Çözülme
	↓	↓	↓	↓
Yaş	30'dan az	30-45	45-60	61'den yukarı
Gelişimsel görevler	İlgilerin belirlenerek birey ile iş arasındaki uygunluğun tespit edilmesi	İlerleme, kaydetme, gelişme, güvenlik, yaşam tarzı belirleme	Başarılarla tutunmak ve kabiliyetlerin gelişmesini sağlamak	Emeklilik planı yapma ve iş ile sosyal yaşam arasındaki balansın değişikliğe uğraması
Faaliyetler	Yardımcı olma, yönlendirmeleri izleme	Bağımsız katkı sağlama	Eğitim verme, sponsorluk geliştirme, yönlendirme	İş hayatından adım adım uzaklaşma
İlişkiler	Çırac/Acemi	Çalışma arkadaşı	Danışman	Sponsor
İşteki yıllar	2'yıldan az	2-10 yıl	10 yıldan fazla	10 yıldan çok
Roller	Bağımlılık	Bağımsızlık	Sorumluluk alma	Rolün önem kaybetmesi

Kaynak: Raymond A. Noe, *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*, Ed. ve Çev. Canan Çetin, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2009, s. 40

Kariyer aşamalarını daha anlaşılır kılan, yaşam evresi, organizasyon tabanlı ve yönlü şablon modelleri birleşimiyle ortaya konan bir diğer modele göre (Tablo 5) dört kariyer aşaması vardır. Bunlar; keşif, kuruluş, devamlılık ve çözülme aşamalarıdır. Her aşama kişiye belli sorumluluklar ve geliştirici faaliyetler yüklemektedir.¹³⁵

¹³⁵ Noe, a.g.e., s. 405-406.

2.3.1. Keşif Aşaması

Bireyin, kariyeri ile ilgili gerekli çalışmalara başladığı aşamadır. Kendini tanımak ve değerlendirmekle işe koyulan kişi, hangi işte daha başarılı olabileceğinin araştırmasını yaparak o alana yönelmeye başlayacaktır. Rotanın evrildiği yönde işin gerektirdiği role uygun olup olmadığının hesabı yapılarak, kendini keşfetme, kişiliklerini, yeteneklerini irdeleme, güçlü ve zayıf yönlerini saptayarak bir kimlik oluşturma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.¹³⁶ İlgi duyulan alana yönelik, mevcut yetenek ve eğilimlerin belirlenmeye çalışıldığı keşif aşaması herkeste aynı olmayarak değişiklik gösterse de genellikle 15-16 yaşlarında başlar ve çoğu zaman bireyin çalışma hayatında dahil olduktan sonra da devam eder. Bir nevi kişinin kendini değerlendirme süreci olarak atfedilen keşif aşamasında meslekler, kariyer ve iş imkânları ile ilgili aile fertlerinden, arkadaşlarından ve meslektaşlarından bilgi edinilir. Aynı zamanda ilgi duyulan alan tespiti ardından şart olan eğitim ve öğretimin alındığı bir aşamadır. Birey, çalışma hayatına girse dahi ilk aşamalarda mesleki bilgi ve deneyim açısından yeterli düzeyde olmadığı için gerek oryantasyon ve sosyal aktiviteler gerekse örgüt içerisinde diğer çalışanlarının yönlendirmelerine ihtiyaç duyar. Çıracak ya da acemi gözüyle bakılan işe yeni girmiş bireyin işe ve iş ortamına alışması için gerekli yol gösterici/destekleyici faaliyetlerden kaçınılmaz.¹³⁷

2.3.2. Kuruluş Aşaması

Kuruluş aşamasında birey, çalışma hayatı içerisindeydir. Kariyer anlamında beklentisinin ne ölçüde gerçekleştirdiğini değerlendirir. Kariyer fırsat ve olanakları doğrultusunda ilerlemeyi düşündüğü kariyer hedeflerine erişmek için yoğun çaba sarf edecektir.¹³⁸ Birey işi ile ilgili kariyer fırsatlarını değerlendirme çabası içerisindeyken bir yandan da güven ihtiyacını sağlamlaştırmaya ve kendine yeni kariyer hedefleri belirlemeye çalışır.¹³⁹ Kuruluş aşaması genellikle 25-40 yaş arasını kapsar ve iki aşamadan oluştuğu ileri sürülmektedir. İlk olarak birey, kendini kabul ettirmeye çalışır. Çalışılan kurumda uygun pozisyona gelme ve iş çevresinde işleyişin nasıl

¹³⁶ Kaynak, **a.g.e.**, s .244.

¹³⁷ Noe, **a.g.e.**, s. 407.

¹³⁸ Ali Sağlam, Kariyer Yönetimi ve Afiliasyon Modelinde İki Farklı Kurum Personelinin Kariyer Beklentisi ve Karşılaştırmaları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2020, s. 27.

¹³⁹ Kaynak, **a.g.e.**, s. 244.

yapıldığının tam anlamıyla çözülmeye çalışıldığı aşamadır. İkinci aşama olarak ise başarı elde etme aşamasıdır. Seçilen rota yönünde başarılı olmak için girişilen mücadele ve yükselmenin yolları aranır. Kısacası bireyin kariyerinde zirveye ulaşmak ve daha fazla sorumluluk ve otorite elde etmeye çabaladığı bir süreçtir. Bunun için ise bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme mecburiyetinin farkında olarak kariyer geliştirme fırsatlarına giden yolu aramaya başlar¹⁴⁰

Bu aşamada dikkat edilmesi gereken bir noktada “gerçek şoku”dur. Kişinin çalışma hayatı öncesindeki beklentisi ile çalışma hayatına geçtikten sonraki aradaki açık gerçek şokunu yansıtır. Genelde eğitim yıllarının içinde henüz çalışma hayatına dahil olmadan önce kişi kimi zaman gerçekçi olmaya beklentiler içerisine girebilir. İlk işe girdiği anda fark edilmeyen bu durum zaman içerisinde belirgin bir hal almaya başlayacaktır.¹⁴¹ Bu durumdan şikayetçi olan birey ise başlangıç aşamasında gerekli yönlendirmeler, eğitimler, koçluk vs. gibi eğilimler sonucunda yönünü değiştirebilir. Uzaktan eğitim uygulamalarının daha önceki başlıklar altında da ifade edildiği gibi can simidi görme görevi bu esnada devreye girerek kişinin farklı kariyer eğilimlerine yönelmesinde oldukça fayda sağlayabilir.

2.3.3. Devamlılık Aşaması

Devamlılık aşaması, kariyer ortası dönem ya da kariyeri koruma aşaması olarak da adlandırılır. Bu aşama daha önceki aşamalarda elde edilen kazanımların korunmaya çalışıldığı bir dönemdir. Kişinin yaratıcı yönü, saygınlık ve başarı ihtiyaçları önemi korumaya devam etmektedir.¹⁴² Devamlılık aşamasındaki bireyin ileri düzeyde mesleki bilgi ve tecrübeye sahip olduğu var olan yeteneklerinin üzerine de yenilerini katmaya devam ettiği bir aşamadır. Kişi çalıştığı kurumda işlerin işleyişine dair yüksek bir bilgi birikimine sahiptir. Hatta iş süreçlerini geliştirme, kurum içi ve kurum dışı karşılaşılan sorunlar karşısında çözüm üretme, personel yetiştirme, danışmanlık yapabilme gibi konularda söz konusu aşamada yer alan bireylerin görüşlerine ihtiyaç duyulur.¹⁴³

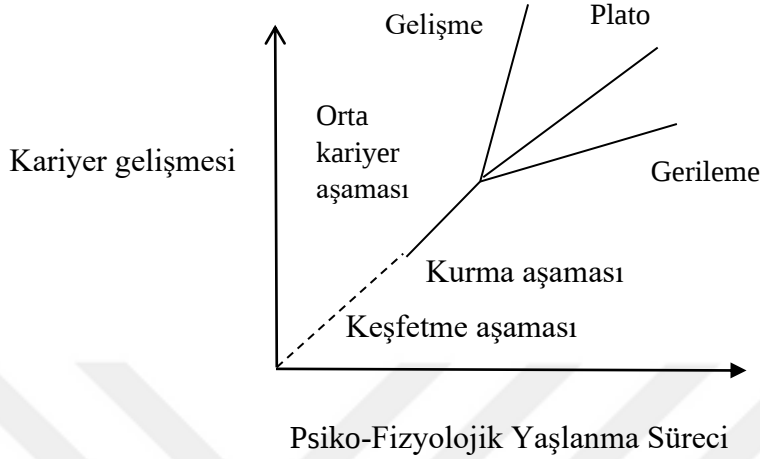
¹⁴⁰ Bingöl, **a.g.e.**, s. 291.

¹⁴¹ Sağlam, **a.g.e.**, s. 27.

¹⁴² Süleyman Eryiğit, “Kariyer Yönetimi”, **Kamu-İş Dergisi**, C: 6, S: 1, 2000, s. 5.

¹⁴³ Noe, **a.g.e.**, s. 407.

Şekil 4: Bireysel Kariyer Grafiği



Kaynak: Tuğray Kaynak, “Kariyer Planlama”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed.Tuğray Kaynak, Zeki Adal, İsmail Atay v.d., 2. bs., İstanbul, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000, s. 245.

Bir “öğrenici” den çok bir “uygulayıcı” konumuna geçildiği bu aşamada, birey açısından üç olası durum vardır: İlk olarak, birey bu aşamada başarısını devam ettirse de geç kariyer sürecinde de kariyerinde yükselmeye devam ederek kendini gerçekleştirme hedefini giderecek ya da çevresinden saygı görecektir. İkinci olarak, orta kariyer aşamasının sonlarında bireyin platoya geçme durumudur. Plato, kariyer basamaklarının hepsini tırmanmış bireyin artık ulaşması gereken basamağın kalmaması yani kariyerinde yükselmesinin bitmiş olduğu durumdur. Son olasılık ise bireyin orta kariyer aşamasının artık sonlarına ulaşarak bir gerileme dönemine doğru evrildiği bir dilimdir.¹⁴⁴

2.3.4. Çözülme Aşaması

Bireyin kariyer hayatının sonuna geldiği ve hem çalışma hayatı hem de çalışma hayatı dışındaki rollerini arasındaki dengeyi değiştirmeye hazırlandığı bir aşamadır. Genel olarak bireylerin çalışma hayatından doğrudan yahut dolaylı sebeplerin ortaya çıkmasından dolayı ayrılmak zorunda kalarak sponsor görevi, spor, hobiler, seyahat etmek veya gönüllü işler gibi çalışma hayatı dışında faaliyetlerine devam ettiği süreci ifade etmektedir. Ancak kimileri tamamen çalışma hayatından uzak bir hayatı tercih

¹⁴⁴ Kaynak, a.g.e., s. 245-246.

ederken kimi çalışan ise yarı zamanlı işler, danışmanlık ya da önceki dönemlere kıyasla daha az yoğun işlerine devam etmeyi tercih de edebilmektedir.¹⁴⁵

2.4. Kariyer Seçimi

Bir insanın hayatında yaptığı en önemli seçimlerden biri olarak kabul edilen kariyer seçimi kişinin kendine uygun bir kariyer rotasını oluşturması ve kariyer kararı verme süreci gibi konuları kapsamaktadır.¹⁴⁶

Kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve ilgileri doğrultusunda geleceğine yönelik beklentilerini karşılayabileceği bir kariyer alanı seçmesi birçok açıdan fayda sağlamaktadır.¹⁴⁷

- Hayatını idame ettirmesi adına çalışmak zorunda kalan birey için seçeceği kariyer, hayatının büyük bir kısmını etkilemektedir. Aynı zamanda kişiyi maddi ve manevi her anlamda tatmin eden bir iş, psikolojik olarak rahatlık sağlamaktadır.
- Kişiye uygun bir kariyer, maddi açıdan doyurucu bir kazanç sağlayarak bireysel ve aile içi uyum üzerinde derin etkiler oluşturur.
- Kişinin yeteneğine ve ilgi duyacağı bir alana yönelmesi başarı demektir.
- Kişinin henüz kariyer basamaklarının başındayken kendisine uygun bir seçim yapması, seçtiği yolda yükselmesini ve herhangi bir ekonomik kriz döneminde maddi olarak kendini güvence altına alma gibi fayda sağlamaktadır.
- Kişinin kendisine uygun kariyere yönelmesi ilerleyen yıllarda rotasını değiştirme, yeni bir iş arayışı içerisine girmesini önlemektedir.
- Başarılı bir çalışma hayatı başarılı ve huzurlu bir hayat sürmeyi beraberinde getirmektedir.
- İnsanın sevdiği bir alanda çalışması onu tatmin ederek daha üretken ve verimli çalışmasını teşvik etmektedir. Böylelikle gerek maaş artışı gerekse terfi gibi ödüllendirmeler sayesinde bireyin benlik ve kişilik algısı da olumlu yönde etkilenmektedir.

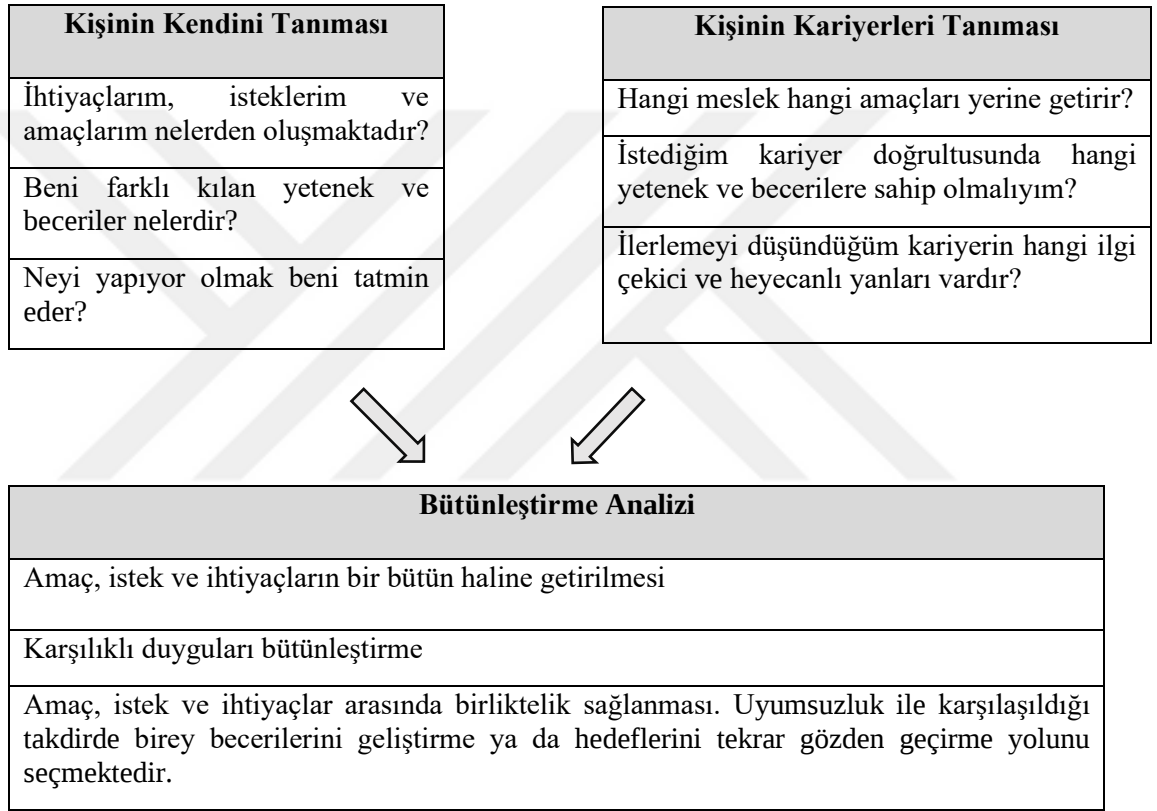
¹⁴⁵ Noe, **a.g.e.**, s. 408.

¹⁴⁶ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 43.

¹⁴⁷ Özgüven, **a.g.e.**, s. 59-60.

- Kariyer seçimi aynı zamanda bireyin kimlerle vakit geçireceğinin, yaşamak istediği çevre ve sosyal yaşamın seçimi anlamına da gelmektedir.
- Kişinin kendisine uygun kariyer seçiminde bulunması, benlik gelişimine katkı sağlayarak gelecekteki hayat beklentisine yoğunlaşmasını, planlar yapmasını ve kişisel gelişimine istediği doğrultuda katkılarda bulunmasını kolaylaştırmaktadır.

Şekil 5: Kariyer Seçim Süreci



Kaynak: Rabiye Pehlivan, Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008. s.42.'den aktaran David D. Van Fleet, **Contemporary Management**, Boston, Houghton Mifflin Company, p. 621.

Fleet, 1991 yılında kariyer seçimi ile ilgili çalışmasında; kariyer ve meslek seçimini sistematik bir biçimde ortaya koymuştur. Bireyin başarılı bir kariyer seçimi yapabilmesi için belli adımları takip etmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Şekil 5'te kariyer seçim sürecini oluşturan aşamalar gösterilmektedir. Birey kariyer seçim kararı verirken ilk olarak kendini değerlendirerek kendisine uygun kariyer özelliklerini

tanınmaktadır. Son olarak ise kendi ihtiyaç ve istekleri ile seçtiği kariyerin gerektirdiklerini bütünleştirerek aşamaları tamamlamaktadır.¹⁴⁸

2.4.1. Kariyer Seçimi Teorileri

Kariyer seçimi oldukça zengin bir alan olmanın sonucu olarak kariyer seçimine yönelik birçok teori öne sürülmüştür. Konu ile ilgili çalışmalar yürüten araştırmacılar; kariyer seçimi kararlarının nasıl oluştuğu, geliştiği ve söz konusu süreci nelerin etkilediği hakkında çeşitli sorulara yanıt bulmaya çalışmıştır.¹⁴⁹ Bu başlık altında literatürde en çok atıfta bulunulan; Ginzberg ve arkadaşlarının Gelişim Teorisi, Roe'nin Kişilik Gelişimi Teorisi, Donald Super'in Benlik Teorisi, Holland'ın Kariyer Teorisi, Gottredson'un Sınırlama ve Uzlaşma Teorisi, Sosyal-Bilişsel Kariyer Teorisi, kariyer çıpaları teorisine genel hatlarıyla değinilecektir.

Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Teorisi: Ginzberg, Ginsburg, Axelrod ve Herma (1951), kariyer seçimini gelişimsel açıdan ele alarak psikolojik temelli bir kariyer gelişim teorisini ortaya koymuşlardır. Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim teorisi, kariyer seçiminin hayat boyu süren bir gelişim süreci olduğunu, belli bir uzlaşmaya dayanarak çoğunlukla bir kez yapıp bir daha geri dönülemez olduğu iddiasına dayanmaktadır.¹⁵⁰

Kariyer seçiminin rastgele verilmiş bir karar olmayıp, hayat boyu süregelen gelişim teorisine göre bireyin karar verme süreci dönemleri ve nitelikleri bakımından hayal dönemi, deneme dönemi ve gerçekçi dönem olmak üzere üç evreye ayrılmaktadır. Bireyin çocukluk dönemini kapsayan hayal döneminde, çocuk çevresindeki benimsedikleri insanlarla kurduğu özdeşime bağlı olarak büyüdüğünde ne olmak istediği sorular çerçevesinde mesleki tercihi yapar. Deneme döneminde şimdiki zamanda yapılacak tercihlerin geleceği etkileyeceğinin farkında olarak ilgi, yetenek, değer ve geçiş evreleri gerçekleşir. Gerçekçi dönem ise genellikle 18 yaş ve sonrasını kapsayan ve birçok açıdan farklılaşmanın gözlemlendiği araştırma, billurlaşma ve belirleme gibi dönemler içermektedir.¹⁵¹

¹⁴⁸ Rabiye Pehlivan, Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s. 42.

¹⁴⁹ Pehlivan, a.g.e., s. 43.

¹⁵⁰ Duane Brown and Associates, **Career Choice and Development**, 4.bs, San Francisco, Jossey-Bass, 2002, p. 5.

¹⁵¹ Özgüven, a.g.e., s. 72-74.

Anne Roe'nun Kişilik Gelişim Teorisi: Anne Roe, 1956 yılında Maslow'un ihtiyaçlar piramidi bağlamında ve kişilik teorisine dayanan *The Psychology of Occupations* (Mesleklerin Psikolojisi) adlı kitabıyla kariyer seçiminde kişilik gelişim teorisini ortaya koymuştur.¹⁵²

Maslow'un ihtiyaçlar piramidi en temelden en yukarı olmak üzere; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ve takdir edilme ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde sıralanmaktadır.¹⁵³ Maslow'a göre bir ihtiyacın karşılanması ve doyuma ulaşılması için bir önceki temel ihtiyaçların karşılanmış olması gerekmektedir. Kişilik temelli bir teori olan Roe'nun kişilik gelişim teorisi ise kariyer seçiminde psikolojik ihtiyaçların öneminin üzerinde durarak bireyin çocukluk dönemindeki hayatı, anne ve babasıyla kurmuş olduğu olumlu ya da olumsuz ilişkinin gelecekteki davranış ve fikirlerine yansiyarak bunların kariyer seçiminde etkin rol oynayacağına dayanmaktadır.¹⁵⁴ Bireylerin çocukluk dönemlerindeki ilişkilerindeki doyumu, gelecekteki davranışlarını etkiler. Bu doyumun karşılanması için kullanılan yollar kişinin ilgilerinden, tutumlarından ve yeteneklerinden hangilerinin geliştirileceği üzerine kurgulanır. Hiç karşılanmayan ya da az karşılanan ihtiyaçlar zamanla kişide birer güdü haline gelerek söz konusu durum meslek seçimini etkiler. Bu duruma örnek vermek gerekirse; sevgiden yoksun bir ortamda büyümüş bir çocuk, ileride insanlar yerine nesnelerle uğraşabileceği bir mesleği tercih eder.¹⁵⁵

Donald Super'in Benlik Teorisi: Super'in benlik teorisi, benlik algısının bireyin davranışları üzerinde belirleyici olduğu görüşüne dayanarak, kariyer seçiminin de benlik kavramı tarafından belirlendiği görüşüne dayanmaktadır. Benlik kavramının gelişimsel bir kavram olduğu ileri sürülerek "Benlik kavramı teorisi" ya da "Rol teorisi" olarak da adlandırılır.¹⁵⁶

Bireyin kariyer seçiminde bulunurken içinde yaşadığı çevreyle ilişkisi sonucu kazandığı öğrenme ve izlenimlerin birleşimi sonucu seçim kararını verdiğini vurgulamaktadır. Birey ailesinin sosyo-ekonomik düzeyi, kişilik özellikleri, hayatı

¹⁵² Brown, **a.g.e.**, p. 5.

¹⁵³ H. Burçi Henden Şolt, "Kentlerde Swot Analizi ve Maslow Gereksinim Hiyerarşisi Etkileşimi", **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C: 5, S: 5, 2018, s. 218.

¹⁵⁴ Özgüven, **a.g.e.**, s. 68.

¹⁵⁵ Erdoğmuş, **a.g.e.**, s. 52.

¹⁵⁶ Feride Bacanlı, "Mesleki Grup Rehberliğinin Benlik ve Meslek Kavramlarının Bağdaşımına Etkisi", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, C: 35, S: 35, 2003, s. 338.

boyunca karşılaşmış olduğu fırsatlar gibi dış sosyal ve ekonomik faktörlerin bireyin benlik kavramı üzerinde etkisi olduğu söz konusu durumun da hayatta benimsediği rolleri etkileyerek meslek eğilimlerini yönlendirdiği ileri sürülmektedir.¹⁵⁷

Hayatı boyunca çeşitli rollere sahip olan birey, söz konusu roller, davranışlar ve deneyimleri sayesinde benlik tasarımına sahip olur. Aynı zamanda benlik tasarımının gelişerek mesleki tercihe dönüşmesi bazı dönemler sonucu gerçekleşmektedir. Söz konusu dönemler; 14 yaşına kadar büyüme, 15-24 yaş arası araştırma, 25-44 yaş arası yerleşme, 45-64 yaş arası koruma, 65 sonrası ise çöküş olarak dönemlere ayrılmaktadır.¹⁵⁸

Holland'ın Kariyer Teorisi (Tipoloji Teorisi): Kariyer seçimiyle ilgili en çok incelenen teorilerin başında Holland'ın teorisi gelmektedir. Holland'ın teorisine göre mesleki anlamda tatmin, istikrar ve başarı kazanmanın anahtarı kişinin kendi kişiliğe ve yaşadığı çevreyle uyumlu bir kariyer seçiminde bulunmasıdır.¹⁵⁹

Holland'ın kariyer teorisi, bireyin kişiliği ile mesleklerin pratiğe döküldüğü çevre veya mesleklerin bünyesinde barındırdığı faaliyetler arasındaki ilişki varsayımına dayanmaktadır.¹⁶⁰ Bu doğrultuda Holland tarafından mesleklerin yürütüldüğü çevreye göre altı kişilik tipi geliştirilmiştir. Bu tipler; gerçekçi, geleneksel, sosyal, girişimci, sanatçı, araştırmacıdır.¹⁶¹ Aynı zamanda Holland'ın teorisinde yedi varsayım öne çıkmaktadır: (1) her bireyin altı kişilik tipinden birine dahil olabilir, (2) kişilik tipleri gibi iş çevresi tipleri de vardır, (3) bireyler, bilgi ve yetenekleri doğrultusunda üstesinden gelebilecekleri problem ve rolleri kapsayan iş çevrelerini seçerler, (4) kişilik ve çevrenin etkileşimi sonucu davranış belirlenir, (5) bir meslek ile bir kişi arasındaki ilişki altıgen modelle gösterilir, (6) bir kişi ve çevre içindeki tutarlılığın derecesi yine altıgen modelle ortaya konur, (7) bir bireyin bir çevreye olan benzerliği arttıkça o çevrenin kişiye sunduğu işte, kişinin tatmin düzeyi ihtimali artar.¹⁶²

¹⁵⁷ Özgüven, a.g.e., s. 74.

¹⁵⁸ Erdoğan, a.g.e., s. 55.

¹⁵⁹ Nancy E. Betz, Louise F. Fitzgerald, Raymond E. Hill, "Trait-factor Theories: Traditional Cornerstone of Career Theory", **Handbook of career theory**, Ed. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence, Cambridge, Cambridge University Press, 1989, p. 33.

¹⁶⁰ Erdoğan, a.g.e., s. 49.

¹⁶¹ Binnur Yeşilyaprak, "Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, C: 2, S: 6, 1995, s. 45.

¹⁶² Erdoğan, a.g.e., s. 49.

Gottfredson'un Sınırlama ve Uzlaşma Teorisi: Gottfredson'un kariyer teorisi, kariyer seçiminin standartların üstünde bilişsel yetenek gerektiren bir süreç olduğuna dayanmaktadır. Yaş ve zekâ ile bağlantılı olarak gelişim gösteren bilinç, çeşitli mesleklerin uygunluğunu değerlendirmek ve bilişsel bir meslek haritasının ve benlik kavramının geliştirilmesinde kullanılan araçtır. Aynı zamanda genetik yapı ve çevrenin kariyer seçiminde önemli bir rol oynadığı ileri sürülerek kariyer gelişiminin bireylerin kendilerini yaratma süreci olduğundan bahsedilmektedir.¹⁶³

Sınırlama ve uzlaşma teorisi aynı zamanda gençlerin kariyer beklentilerinin önceki kuşaklar arası farklılaşma ve sosyal eşitsizlikleri gözler önüne sermektedir. Kariyer özleminin içeriği ve gelişimi üzerinde durulmuştur. Holland'ın teorisi ve Super'in teorisinin bir anlamda birleşimi gibi görülebilir. Çünkü Gottfredson'a göre kariyer seçiminde bulunulurken, benlik algısı ile meslek algısı karşılaştırılarak birey, benlik algısıyla uyumlu gördüğü mesleklere yönelirken uyumsuz olarak ileri sürdüğü mesleklerden de uzaklaşmaktadır.¹⁶⁴ İşgücü piyasasının yapısındaki değişiklikler, ekonomik krizler, haksız işe alma uygulamaları, aile içerisindeki sorumluluklar gibi gerçekler ve kısıtlamalar sonucu bireyler sahip oldukları benlik algısıyla da birlikte mesleki tercihte bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu durumda cinsiyet ve mesleklerin sağladığı prestij de etkili olabilmektedir. Bugün dahi kariyer seçimlerine benzersiz bir bakış açısı sunan sınırlama ve uzlaştırma teorisi, bireylerin özellikle yüksek sosyal statüye ve etkiye sahip kariyer tercihinde bulunduklarını öne sürmektedir. Aynı şekilde cinsiyetin de kariyer seçiminin bir parçası olduğu ve bireylerin cinsiyetleriyle uyumlu olduğunu düşündükleri mesleklere yöneldiklerini ortaya koymaktadır.¹⁶⁵

Sosyal-Bilişsel Kariyer Yaklaşımları: Sosyal-Bilişsel kariyer yaklaşımını baz alan “Sosyal Öğrenme Teorisi” ve “Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi” son yıllarda kariyer seçimi alanında yapılan çalışmalarda en çok tercih edilen yaklaşımlar arasında yer almaktadır. Bireylerin kariyer seçiminde bulunurken öğrenmenin ve bilişsel süreçlerin önemi üzerinde durulmaktadır.¹⁶⁶

¹⁶³ S. Alvin Leung, “The Big Five Career Theories”, **International Handbook of Career Guidance**, Ed. James A. Athanasou, Raoul Van Esbroeck, Berlin, Springer Science Business Media B.V., 2008, p. 123.

¹⁶⁴ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 56.

¹⁶⁵ Leung, **a.g.e.**, p. 124.

¹⁶⁶ Özgün Çark, “Kariyer Seçiminde Sosyo-Bilişsel ve Manevi Yaklaşımlara Bütüncül Bakış”, **International European Journal of Managerial Research Dergisi**, C:5, S:1, 2021, s.163.

Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine dayanan kariyer seçimiyle ilgili karar vermede kullanılan sosyal öğrenme teorisi, kişi-içi psikolojik faktörler ile sosyal ve ekonomik faktörlerin birleşimi sonucu bireylerin kariyer seçimi, kariyer seçiminde değişiklik gibi karar verme süreçlerine etkilemektedir.¹⁶⁷ Gözlem ve rol modelleri baz olarak öğrenme modeli geliştiren söz konusu teoriye göre kariyer seçimi kişisel özellikler, çevre, bilişsel deneyim ve mesleki beceriler tarafından etkilenen bir süreci işaret etmektedir.¹⁶⁸

Sosyal bilişsel teoriye dayanan, Lent ve arkadaşlarının 1994 yılında geliştirdiği sosyal bilişsel kariyer teorisi, bireylerin kariyer kararı verme ve geliştirme süreçlerinde bilişsel unsurların etkili olduğu ve bireylerin kişisel kariyer rotalarını yönetebilme ve yönlendirebilme güçlerinin olduğuna dayanmaktadır.¹⁶⁹ Sosyal bilişsel kariyer teorisi kariyer seçimi ve gelişimi açısından üç segmental sunmaktadır: Akademik ve mesleki ilginin gelişimi, bireylerin eğitim ve kariyer seçimleri, eğitim ve kariyer performansı. Üç segmental model ise söz konusu üç farklı merkezi değişkeni alır: öz yeterlik, çıktı beklentileri ve kişisel hedefler. Öz yeterlik, zorluk ve engellere karşılık belirli performans alanları ve etkinlikler ile bağlantılı dinamik ilişkiler dizisi olarak tanımlanmaktadır. Çıktı beklentileri, belli bir davranışı gerçekleştirmenin sonucu olarak elde edilen çıktılar ve sonuçlar hakkındaki kişisel inançlardır. Kişisel hedefler ise kişinin belirli bir faaliyette bulunma veya belirli bir sonuca ulaşma halini ifade etmektedir.¹⁷⁰

Kariyer Çıcaları Teorisi: Massachusettes Teknoloji Enstitüsü'nde Edgar Schein tarafından ortaya atılmıştır. 44 MBA mezunu ile 10-12 yıl süregelen derinlemesine mülakatlar yapılarak kişilerin kariyer seçimlerinin altında yatan nedenler araştırılmıştır. Kariyer çıcaları bireyin, kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel güdü ve ihtiyaçlarından meydana gelen bir benlik kavramını ifade etmektedir.¹⁷¹ Schein'in ortaya koyduğu kariyer çıcaları ise şunlardır: teknik/fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, özerklik/bağımsızlık,

¹⁶⁷ Erdoğan, a.g.e., s. 59-60.

¹⁶⁸ Çark, a.g.e., s. 164.

¹⁶⁹ A.e., s. 165.

¹⁷⁰ Leung, a.g.e., p. 125.

¹⁷¹ Erdoğan, a.g.e., s.23-24.

güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, hayat tarzı, saf meydan okuma, kendini adama şeklindedir.¹⁷²

2.4.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Daha önce değinildiği üzere bir insanın hayatındaki en önemli aşamalardan ve kararların başında kariyer seçimi gelmektedir. Karar verilen kariyer doğrultusunda çizilen rota üzerinden ilerlemek, hayatın büyük bir kısmını şekillendirmektedir. Bu bağlamda hayal edilen ve ulaşılmak istenilen bir hayatı sürdürmek için doğru bir karar vermek gerekir. Bu kararın belirlenmesinde ise çeşitli faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla kariyer seçimini etkileyen faktörlere yer verilecektir.

2.4.2.1. Aile ve Sosyal Çevre

Kariyer seçiminde temel olan faktörlerin başında bireyin aile bireyleri ile ilişkisi, ailesinin toplumsal yapısı ve ekonomik düzeyi gibi sosyal faktörler gelmektedir. Aynı zamanda toplumdan topluma kültürden kültüre kariyere ve mesleklere bakış çoğunlukla değişkenlik gösterdiği için kişi toplum tarafından kabul ve saygınlık ifade eden bazı meslek gruplarına dolaylı olarak yönelmektedir.¹⁷³

Aileler içinde bulundukları sosyal ve ekonomik sınıfa göre çocuklarının geleceklerine yönelik farklı beklentiler içerisinde olabilmektedir. Örneğin orta ve düşük ekonomik sınıfta yer alan bir aile, çocuklarının toplumda daha fazla maddi getirisi ve yüksek itibara sahip mesleklere yönelmelerini istemektedir.¹⁷⁴ Burada temel amaç hem çocuklarının iyi bir geleceğe sahip olma istekleri hem de kendi istek ve hayallerini çocuklarının üzerinde gerçekleştirmek istemelerinden kaynaklanmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken sadece maddi anlamda ya da toplumsal saygınlığı göz önünde tutarak değil çocuğun niteliklerinin de karar verilen kariyer için uygun olmasıdır.¹⁷⁵

Bireyin ailesi kadar içinde bulunduğu sosyal çevresi de kariyer seçimini etkilemektedir. Kişinin doğup büyüdüğü, kültüründen etkilendiği ve sahip olmayı hedeflediği kariyer ile ilgili fikirlerini, kariyer fırsat ve imkânlarını, değer yargılarını

¹⁷² E. Ebru Şentürk ve Kevser Buran, “Ön lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, C:5, S:1, 2015, s.164-165.

¹⁷³ Sağlam, *a.g.e.*, s. 14.

¹⁷⁴ Adnan Kulaksızoğlu, *Ergenlik Psikolojisi*, bs. 6, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2004, s. 185.

¹⁷⁵ Özgüven, *a.g.e.*, s. 62.

etkileyecektir. Burada başta anne-babası olmak üzere, arkadaş çevresi, eğitim hayatı boyunca yönlendirilmesine katkı sağlayan öğretmenleri bireyin vereceği kararı ve bakış açısını değiştirecektir.¹⁷⁶

2.4.2.2. Kişilik

Kişinin iyi bir kariyer amacıyla kendini değerlendirmesi, kendisi ile ilgili bilgi edinmesi ve söz konusu bilgiler ışığında kendi karakterine en uygun kararı vermesi oldukça önemlidir. Kişi sahip olduğu ya da sahip olmayı istediği özellikleri doğrultusunda seçmiş olduğu yolda olası kendini yanlış algılaması, tüm hayatını etkileyebilir. Bundan dolayı; kendini değerlendirirken objektif değerlendirmelerde bulunmalı, bu değerlendirmeleri kariyer planlama olarak görmeli, gerçek anlamda kendisi için önemli ve anlam ifade eden çıkarımlarda bulunmalıdır.¹⁷⁷

Bireylerin kendi kişilik özelliklerini dikkate almayarak herhangi bir kariyer kararına girişmesi beraberinde başarısızlık, mutsuzluk, iş tatminsizliği gibi kişinin hayat kalitesini düşürecek durumlarla karşı karşıya kalması anlamına gelmektedir. Bundan dolayı birey geleceğini şekillendirecek kararı verirken kişisel özellikleri ile tercih edileceği kariyer rotası arasında muhakkak uyum gözetmelidir.¹⁷⁸

2.4.2.3. Değerler

Kişinin toplumsal, sosyal ve mesleki beklentilerinin bir nevi kaynağını oluşturan değerler, bireyin hayat tarzı ve edindiği kendine özgü nitelikleridir. Kariyer seçimini etkileyen faktörlerden biri olan kişinin hayattaki değerleri, kişinin kendini değerlenmesinde yol gösterici olabilmektedir.¹⁷⁹

Kişilerin kariyer kararı vermeden önce kendini değerlendirme aşamasında kullanabilecekleri bazı genel değerler; aile güvenliği, huzurlu bir dünya, sosyal tanınma, öz saygı, selamet, doğru arkadaşlık, heyecan verici bir hayat, mutluluk, güzellikle dolu bir dünya, eşitlik, iç uyum, bilgelik, olgun aşk, özgürlük, başarı, zevk şekilde sıralanabilir. Kişinin hayata bakışını belirleyen söz konusu değerler sonucunda çalışma hayatına yönelik beklentileri oluşmaktadır. Bunlar ise; statü, para, saygı,

¹⁷⁶ Aytaç, **a.g.e.**, s. 93.

¹⁷⁷ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 74.

¹⁷⁸ Serkan Özdemir, "Ön Lisans Muhasebe Öğrencilerinin Kariyer Planlamasını Etkileyen Unsurlar: Ege Bölgesinde Bir Araştırma", **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, C: 12, S: 2, 2010, s. 108.

¹⁷⁹ Abdullah Atli, Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Malatya, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2012, s. 59.

güvenlik, esnek çalışma saatleri, çalışma koşulları, seyahat, çeşitlilik, bağımsızlık, sosyal olarak önemli bir iş, güç, kendini gerçekleştirme, zorluklara karşı meydan okuma, başarı gibi çalışma değerlerini ifade etmektedir.¹⁸⁰

Türkiye’de çalışma değerleri konusunda yapılan bir araştırmada çalışma değerleri sırasıyla garantili bir iş, iyi bir ücret, yetenekleriyle uyumlu bir iş, işin kişiye başarı duygusunu vermesi, toplum tarafından saygı duyulan bir iş, daha az stresli bir iş, uygun çalışma koşulları ve saatleri olan bir iş, işte fazla baskı olmaması, kendi kararlarını verebilme, sorumlu bir iş şeklinde sıralanmıştır.¹⁸¹

2.4.2.4. İlgiler

İlgi alanları, belirli bir faaliyete veya nesnelere bağlı olarak beğenme ya da beğenmeme durumlarını ifade etmektedir. Bundan dolayı bireyin ilgi alanları, yapmaktan hoşlandığı şeylerden oluşmakla birlikte söz konusu ilgi alanları değerler, özel hayat, sosyal sınıf, kültür ve fiziksel çevre gibi faktörlerden etkilenecek meydana gelmektedir. Kişinin ilgi alanlarına göre kariyer seçiminde bulunması, kişiyi hem çalışma hem de sosyal hayatında tatmin ve motive etmektedir.¹⁸²

İlgi alanlarını belirlemeye yönelik çeşitli envanterler olmakla birlikte genel olarak ilgi alanları; akademik, teknik veya maddi ilgi, sosyal yardım ilgisi, sistematik ilgi ya da iş ayrıntıları ilgisi, edebiyat ilgisi, müzik, sanat, spor ilgisi gibi başlıklar altında toplanmaktadır.¹⁸³

2.4.2.5. Beceriler

Herhangi belirli bir faaliyetin yerine getirilmesi için sahip olunan bireysel kapasiteye ya da yeterliliğe beceri denmektedir. Bireylerin kariyer seçiminde beceri faktörü de dikkate alınmaktadır. Bazen uygun bir eğitim ile ya da kişinin kendi becerilerinin farkına varması sonucunda söz konusu becerisini geliştirmesi geniş bir performans sergilemesinin yolunu açmaktadır.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Cascio, **a.g.e.**, p. 404-405.

¹⁸¹ Yılmaz Esmer, “**Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye’de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler**”, İstanbul, TESEV Yayıncılık, 1999, s. 116.

¹⁸² Greenhaus, Callanan ve Godshalk, **a.g.e.**, p. 102-103.

¹⁸³ Yıldız Kuzgun, Meslek Danışmanlığı Kuram ve Uygulamalar, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2000, s. 51.

¹⁸⁴ Greenhaus, Callanan ve Godshalk, **a.g.e.**, p. 104.

Beceri ve yetenek kavramları birbirleri yerine kullanılmakla birlikte bazı beceri örnekleri olarak; iletişim, liderlik, planlama, organizasyon, takım çalışması, problem çözme, karar verme, esneklik, çatışma yönetimi, müzakere, stres yönetimi, zaman yönetimi, ikna vb. beceriler verilebilir.¹⁸⁵

2.4.2.6. Kişisel Beklentiler

Kariyer seçimini etkileyen bir diğer faktör de bireyin kişisel beklentileridir. Söz konusu beklentiler maddi veya manevi olabilmektedir. Bununla birlikte zaman içerisinde değişen koşullar ve kuşak farklılıkları da söz konusu beklentileri şekillendirmektedir.¹⁸⁶ Kariyer seçiminde ileride elde edilecek gelir ve statü etkili olabilmektedir. Abbasi ve Sarwat'ın (2014) Pakistanlı mezun öğrencilerin kariyer seçimini etki eden faktörler ile ilgili yaptıkları çalışmada en önemli unsurun yüksek maaş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmaya göre ise kamu veya özel sektör fark etmeksizin kariyer seçiminde en önemli olan unsurun getirisi yüksek bir mesleğe yönelmek olduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda başarılı bir kariyerin mutlu hayatı da beraberinde getireceğine inanılmaktadır. Toplum tarafından kabul görmüş, saygınlığı yüksek bir kariyer seçiminde bulunmak oldukça önemli görülmektedir.¹⁸⁷

2.4.2.7. Çalışma Dünyasının Analizi

Kariyer seçimini etkileyen diğer bir unsur ise çalışma dünyası hakkında değerlendirmeler ile varılan sonuçlardır. Küresel ve yerel anlamda ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmelerin yakından takibi mevcut ve gelecekteki çalışma hayatına yönelik ipuçları barındırmaktadır. Aynı zamanda sektörel ve meslekler açısından değerlendirilmeler de yapılmaktadır. Ancak bu noktada çalışma dünyasının dinamik ve sürekli değişken konjonktürde ele almak gerekmektedir. Hem bir öğrenci hem de şu an çalışan bir birey açısından ulaşmak istenen kariyer hedefleri ya da mevcut kariyer sonucu icra edilen meslekler zaman içinde değişim yaşayabilmektedir.¹⁸⁸ Çünkü bilgi-iletişim ve bilgisayar teknolojilerindeki gelişim,

¹⁸⁵ Erdoğan, a.g.e., s. 81.

¹⁸⁶ Yener Özen, "Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler", *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, C: 2, S: 3, 2011, s. 84.

¹⁸⁷ Nimra Sharif, Nawaz Ahmed, Sami Ullah Sarwar, "Factors Influencing Career Choices", *IBT Journal of Business Studies*, Vol: 15, No: 1, 2019, p. 35-36.

¹⁸⁸ Erdoğan, a.g.e., s. 85-86.

mesleklerin gerektirdiği nitelikleri değiştirmektedir.¹⁸⁹ Bu bağlamda özellikle 21.yüzyılın yetkinlikleri olarak sıralanan analitik ve inovatif düşünme, etkin öğrenme stratejilerine sahip olma, yaratıcılık, özgünlük ve girişkenlik, yeni teknolojileri dizayn etme ve programlama gibi becerilere sahip olmak oldukça önemli hale gelmektedir.¹⁹⁰ Bireyler öncelikle kariyer seçiminde bulunurken kendilerini iyi analiz etmeli ve gerekli koşulları sağlama konusunda çaba göstermelidir.

2.5. Değişen Kariyer Paradigması Bağlamında Geleneksel Kariyerdan Yeni Kariyer Yaklaşımlarına Dönüşüm

1980 ve 1990'lı yıllarla birlikte ekonomik, siyasi, sosyal ve teknoloji başta olmak üzere hayatın her alanında etkisini hissettiren küreselleşme, çalışma hayatında da köklü değişimlere yol açmıştır. Bugün geline nokta ise dijital dönüşümler ve COVID-19 küresel salgın koşulları yeni çalışma koşullarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Tüm bu gelişmeler ışığında bireylerin kariyerlerine ilişkin yaklaşımları ve beklentileri de etkilenmiştir.¹⁹¹ Artık iyi bir üniversiteden mezun olup tek bir diploma ve belli başlı bilgi donanımıyla kariyer tayin edilmesi önemini yitirmiştir.¹⁹²

Yeni kariyer paradigması sonucu sürekli öğrenmeye vurgu yapılarak ve örgütsel sınırların dışına çıkılarak, esnek kariyer anlayışının yaygınlık kazandığı ve bireylerin bu süreçte kendi gelişimleri üzerinde sorumluluklarının arttığı bir dönem yaşanmaktadır. Bu bağlamda hedeflenen kariyer ya da mevcut çalışılan örgüte özgü bilgi, beceri kazanmak yerine başka örgütlerde ve hatta başka sektörlerde istihdam imkânı sağlayacak yetkinlikleri kazanma eğilimleri artmaktadır.¹⁹³ Yeni kariyer yaklaşımlarına geçmeden önce geleneksel kariyere değinmekte fayda vardır.

Geleneksel kariyer, gücünü geçmişten alır. Buna göre kariyer gelişim olanağının hiçe sayılarak aynı meslek ve aynı işyerinde sadece dikey olarak ilerleme fırsatı sunulur. Çevresel ve diğer faktörler dikkate alınmaz. Esnek değildir. Bazı

¹⁸⁹ Lütfi Sunar, “Türkiye’de Mesleki İtibar: Dönüşen Çalışma Hayatı ve Mesleklerin Sosyal Konumu”, **Journal of Economy Culture and Society**, S: 1, 2020, s. 40.

¹⁹⁰ Şahin, **a.g.e.**, s. 92.

¹⁹¹ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 179.

¹⁹² Serpil Aytaç, “Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış)**, Ed. Aşkın Keser, 2. bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s. 126.

¹⁹³ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 179-180.

kaynaklara göre klasik yaklaşım olarak da ifade edilmektedir.¹⁹⁴ Genellikle bürokratik koşulların hâkim olduğu ve içinde bulunulan örgütle sınırlı kariyer anlayışı söz konusudur. Kariyerin yapısal/objektif yönü üzerinde durulmuştur. Ayrıca geleneksel kariyer yaklaşımında, kariyer alanında başarının göstergesi makam ve mevkidir.¹⁹⁵ Söz konusu yaklaşıma göre bireyin eğitim döneminde iyi bir okul, iyi bir meslek için diploma sahibi olması, çalışma hayatı açısından da diploma alınan meslekte, gelecek vaat eden büyük bir şirkette sürekli olarak çalışmak başarı kabul edilmektedir.¹⁹⁶ Ancak bugün geline nokta özellikle “örgüt” merkezli kariyer anlayışı sunan geleneksel kariyer yaklaşımından “ben” merkezli yeni kariyer yaklaşımlarına dönüşüm gerçekleşmektedir.¹⁹⁷

Yeni kariyer yaklaşımına göre bireyler kariyer planlamalarında tek bir örgüt ile sınırlı kalmamaktadır. Geleneksel kariyerin aksine yatay kariyer hareketliliği ön plandadır. Bireylerin kariyerlerini yönlendirme konusunda sorumlulukları artmıştır. Çok yönlü ve esnek kariyer olgusu önem kazanmaktadır. Birey kariyerini şekillendirme konusunda tüm yetkiyi kendinde görerek başkaları tarafından yapılan değerlendirmeleri yeterince dikkate almamaktadır. Ayrıca aynı işyerinde devamlı olarak çalışmanın hedeflenmediği bunun aksine sık sık iş değiştirmelerin yaşanması örgütlerin çalışanlarının verimliliği için sunmuş olduğu eğitim ve geliştirme hizmetlerini de azalmaktadır. Bundan dolayı kişiler kendi kişisel gelişimlerinden ve eğitimlerinden sorumlu olmaktadır. Değişen konjonktürde sürekli iş değişikliğinin yaşanması örgütlerin uzun süreli iş ve istihdam garantisini azaltarak daha az terfi imkânı sunmasına yol açmaktadır.¹⁹⁸ Yeni kariyer yaklaşımlarını ise şu şekilde açıklamak mümkündür:

Sınırsız Kariyer Yaklaşımı: İş ile ilgili faaliyetlerin açık sınırlarla ve tek bir örgüt çatısı altında tanımlanmadığı yaklaşımı ifade etmektedir. Sınırsız kariyer modelinde, kariyer hareketliliği ve çeşitliliği üzerinde durulmaktadır. Bunun sonucunda yeni

¹⁹⁴ Aytaç, a.g.e., s. 126-127.

¹⁹⁵ Yasemin Özdemir, “Marmara Bölgesi’ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü**, C: 22, S: 1, 2013, s. 259-260.

¹⁹⁶ Ulaş Bıçakçı, “Kariyer ve Yaşam Kalitesi: Klasik Kariyerden Bireysel Kariyere”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış)**, Ed. Aşkın Keser, 2. bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s. 430.

¹⁹⁷ Ali Dikili, “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 17, S: 2, 2012, s. 475.

¹⁹⁸ Erdoğan, a.g.e., s. 197-198.

kariyer anlayışı çerçevesinde kendini sürekli olarak geliştiren bireylere, örgüt içindeki hiyerarşik yapıdan farklı olarak yatay geçiş olanağı sağlanmaktadır.¹⁹⁹ Ancak kariyer hareketliliği aynı örgüt içerisinde olabileceği gibi örgütün başka iş kollarına doğrudan olabilmektedir.²⁰⁰ Sınırsız kariyer yaklaşımına göre kariyer hareketliliğinin sağlanması için kişilerin mevcut bilgi ve becerilerini artırmaları gerekmektedir. Çünkü söz konusu yaklaşıma göre, bir çalışan kişisel gelişimine katkı sağlayarak hem bir örgütün amaçlarına uygun çalışır hem de istihdam edilebilir kalmak için kariyerine yatırım yapmanın yolunu bulmak mecburiyetindedir.²⁰¹

Esnek Kariyer Yaklaşımı: Hayatın çoğu alanında meydana gelen hızlı değişim koşulları, esnekliği bir zorunluk haline büründürmektedir. Bu bağlamda esneklik, değişim kabiliyetini ifade etmektedir.²⁰² Esnek kariyer yaklaşımı ise değişen konjonktür karşısında bireylerin çağın gerekliliklerine uygun bilgi ve deneyimlerini sürekli olarak geliştirmesi anlamına gelmektedir. Burada amaç terfi ya da başka bir pozisyona yükselme değil, ihtiyaçlar doğrultusunda donanımlı ve yetkin olma gerekliliğidir.²⁰³

Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı: Günümüz kariyer yaklaşımları genel anlamda çok yönlü kariyer içerisinde değerlendirilmektedir. Çok yönlü kariyer yaklaşımına göre bireyin, psikolojik başarı hedefleyerek kariyeri üzerinde sorumluluğun artması ve kendini yönlendirmesidir. Yeni kariyerin amacı kişinin psikolojik tatmini yakalamasıdır. Söz konusu psikolojik tatmin hayattaki hedeflenen amaçlara ulaşıncaya kadar ortaya çıkan başarı ve özgüven duygusunu yansıtmaktadır. Çok yönlü kariyer yaklaşımında odak noktası haline gelen psikolojik başarı ise maaş zammı, terfi gibi sadece örgüt içerisinde alınan ödüllerle değil çalışanlara daha fazla hareket ve özgürlükçü bir alan serbestisi tanımaktır.²⁰⁴

Spiral Kariyer Yaklaşımı: Spiral kariyer yaklaşıma göre, bireyler hayatlarının belirli dönemlerinde belirli bir alanda çalışır fakat daha sonra bu alanla bağlantılı başka

¹⁹⁹ Aytaç, a.g.e., s. 132.

²⁰⁰ Pınar Göktaş, “Kuşakların Kariyer Yaklaşımları ile İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 8, S: 16, 2017, s. 378.

²⁰¹ Erdoğan, a.g.e., s. 186.

²⁰² Aytül Çolak, “Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış)**, Ed. Aşkın Keser, 2. bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s. 340.

²⁰³ Uygur Akyay ve Fulya Algül, “Yeni Kariyer Yaklaşımları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Social Sciences Studies Journal**, C: 4, S: 27, 2018, s. 5933.

²⁰⁴ Noe, a.g.e., s. 401-402.

alanlara döngüsel olarak geçmektedir. Her 5-10 yılda bir kariyer alanı değişikliği yaşanmaktadır. Her 2-4 yılda bir de hızlı hareketler gözlenmektedir. Burada kişi kendi uzmanlık alanında daha fazla sorumluluk alabilecek pozisyonlara doğru ilerlemektedir. Özellikle bu geçişte yeni bilgi ve beceriler edinebileceği ortam tercih edilmektedir.²⁰⁵

Takım Kariyer Yaklaşımı: Bireyin kariyer gelişiminde, takım kariyer yaklaşımı kesintisizliği hedefleyen bir yaklaşımdır. Sürekli olarak geliştirmenin önemi vurgulanarak takım genelinin performans düzeyinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelerek oluşturulan takımda, yüksek bir sinerji etkisiyle takım üyelerinin kariyer gelişimi etkilenmektedir.²⁰⁶

Kararlı Kariyer Yaklaşımı: Kararlı kariyer yaklaşımına göre bireyler kariyerlerinde çok az sayıda değişiklik yolunu tercih etmektedir. Söz konusu kariyer yaklaşımının odak noktasını güvenlik ve yeterlilik oluşturmaktadır. Kişi mezun olduğu okuldan sonra çalışma hayatına atılmakta ve çalışma hayatı boyunca devamlılığı güderek aynı kariyerinde yıllarca devam etmektedir.²⁰⁷

2.6. Kuşakların Kariyer Algıları

İnsan yaşadığı süre boyunca sürekli olarak düşünen ve fikirleri sürekli olarak değişebilen sosyal bir varlıktır. İnsanın ekonomik, sosyal, siyasal kısacası hayatın tüm alanlarına yönelik tutum ve fikirleri değişim gösterebilmektedir. Söz konusu değişimler karşısında ise belli yıllarda doğup büyüyen ve o yıllarda yaşanan trendlere göre şekillenen hayat tarzı belli başlı sınıflandırmaları ortaya çıkarmaktadır. Bu sınıflandırmalar kuşak olarak adlandırılmaktadır. Bu başlık altında öncelikle kuşak kavramı açıklanarak kuşakların sınıflandırılması ve çalışma hayatına yönelik zaman içerisinde değişen bakış açıları ele alınacaktır. En son başlıkta ise hem bugünün hem de geleceğin çalışma hayatında ağırlıkla söz sahibi olacak yeni kuşakların kariyer eğilimleri ve bir kariyerden ne bekledikleri açıklanmaya çalışılacaktır.

²⁰⁵ Kadriye Övgü Çakmak, Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlı Etkisine İlişkin Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 35-36.

²⁰⁶ Adnan Akın, "Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S: 25, 2005, s. 7.

²⁰⁷ Göktaş, **a.g.e.**, s. 380.

2.6.1. Kuşak Kavramı

Tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkan olağan ve olağandışı olgular karşısında takınılan tutum ve davranışlar, kuşaklararası farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır. Kuşaklararası farklılıklar, bireylerin hayatlarına etkisi bakımından “kuşak etkisi” ve “dönem etkisi” olarak iki boyutta değerlendirilmektedir. Dönemsel olarak aynı tarihsel aralıkta doğan insanlar çocukluk, ergenlik, evlilik, doğum, mezuniyet, işgücüne katılım, emeklilik, ölüm vs. gibi hayatın akışında var olan süreçlere benzer şekilde yaklaşma eğiliminde olabilmektedir. Söz konusu durum, sosyologlar tarafından “kuşak etkisi” olarak adlandırılmaktadır. Öte yandan ise savaşlar, salgın hastalıklar, doğal afetler, ekonomik krizler vb. beklenmedik ekonomik, siyasi ve sosyokültürel değişimler meydana gelmektedir. Aynı dönemde yaşayan bireyler aynı ortak geçmişe sahip oldukları için söz konusu olaylar karşısında da benzer şekilde etkilenmekte ve bu durum “dönem etkisi” olarak kabul edilmektedir.²⁰⁸

Kuşak kavramı, kökeni itibarıyla Eski Yunan’da “en iyi var oluş alanına çıkmak” anlamına gelen “genos” a dayanmaktadır. Biyolojik doğumdan ve hatta doğumların art arda gelmesinden öte zaman içerisinde toplumlarda sürekli değişimler sonucu yeni bir şeylerin meydana gelişini simgelemektedir.²⁰⁹

Geleneksel olarak kuşak, “*Bir ebeveynin doğumu ile onun kendi çocuğunun dünyaya gelmesi arasında geçen, ortalama zaman dilimi.*” olarak tanımlanmaktadır. Kuşak kavramına, biyolojik açıdan yaklaşan bu tanım, kuşakların 20-25 yıl aralığında değiştiğini ileri sürmektedir. Fakat günümüzde hızla gelişen teknoloji, değişen kariyer beklentileri ve çalışma koşulları ve bunların sonucunda toplumsal değerlerdeki dönüşümler söz konusu tanımı geçersiz kılmaktadır. Aynı zamanda ortaya konan biyolojik tanımın aksine günümüzde çok daha kısa bir sürede değişime uğrayan kuşaklar, evlilik ve çocuk sahibi olma yaşının 30’lü yaşlar civarında olması gibi nedenlerden dolayı bu tanım eksik kalmaktadır. Bugün sosyolojik anlamda

²⁰⁸ David M. Newman, **Sociology: Exploring the Architecture of Everyday Life**, 12. bs., Thousand Oaks, Sage Publications, 2018, p. 417-418.

²⁰⁹ Betül Solmaz, Kuşaklar ve Çalışma Değerleri: X ve Y Kuşağı Akademik Personelin Çalışma Değerlerine Bakışı, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 77.

değerlendirildiğinde kuşak; aynı dönemde, benzer yaş ve yaşam evrelerini yaşayan ve benzer olayların etkisi altında kalan bir topluluğu ifade etmektedir.²¹⁰

Kuşaklar üzerine yaptıkları çalışmalarla tanınan William Strauss ve Neil Howe’a göre kuşak, aynı zaman diliminde yaşayan ve o dönem içerisinde meydana gelen önemli olaylara göre bir kişilik kazanan topluluğu ifade etmekte ve kuşaklar belirli dönem aralıklarında kendilerine özgü özelliklere göre şekillenmektedir.²¹¹

Kuşak kavramının en kapsayıcı ve bütüncül bir tanımı olarak şu verilebilir: *“Kuşaklar, belirli bir gelişme döneminin deneyimleri ve öğretilerini paylaşan ve böylelikle diğer kuşaklardan farklılaşmalarını sağlayan belirli ortak değerler ve tutumlar geliştiren yaş toplulukları.”* olarak tanımlanabilir.²¹²

Türk Dil Kurumu tarafından ise göre kuşak; *“Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu.”* bir başka tanımında ise; *“Yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon.”* şeklinde tanımlanmaktadır.²¹³

2.6.2. Kuşakların Sınıflandırılması

Uluslararası literatürde kuşakların sınıflandırılmasına dayanak kabul edilen ve ilk sınıflandırmalardan biri olan ve sonraki dönemlerde de kuşak çalışmalarına büyük bir etkisi olan William Strauss ve Neil Howe’un konuyla ilgili çalışmalarıdır. 1991 yılında yayınladıkları *“Generations: The History of America’s Future, 1584 to 2069 (Kuşaklar: Amerika’nın Geleceğinin Tarihi, 1584’ten 2069’a)”* adlı eserde kuşakların belirli bir sıra takip ederek döngüsel bir biçimde ilerlediğini, Amerikan toplumu üzerinden 20.yüzyılda dört farklı kuşağın olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre;²¹⁴

- G.I kuşağı (G.I kısaltması yazarlar tarafından doğrudan doğruya açıklanmamıştır.); 1901-1924 yılları arasında doğanları,

²¹⁰ Mark McCrindle and Emily Wolfinger, **the ABC of XYZ Understanding the Global Generations**, 2.bs., Sdney, University of New South Wales Press, 2011, p. 1-2.

²¹¹ A.e, p. 2.

²¹² Robert G. Delcampo vd., **Managing the Multi-Generational Workforce: From the GI Generation to the Millennials**, Burlington, Gower Publishing, 2011, p. 5.

²¹³ Türk Dil Kurumu, **Türk Dil Kurumu Sözcükleri**, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 20 Nisan 2021.

²¹⁴ Umut Omay, **Post Home Servus**, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2017, s. 107.’den aktaran William Strauss and Neil Howe, **Generations: The History of America’s Future, 1584 to 2069**, Harper Perennial, 1991, p. 8.

- Silent kuşağı (Sessiz); 1925-1942 yılları arasında doğanları,
- Boomer kuşağı (Büyük nüfus artışı); 1943-1960 yılları arasında doğanları,
- 13er kuşağı (Kayıp kuşak); 1961-1981 yılları arasında doğanları ifade etmektedir.

Kuşakların üzerine yapılan birçok farklı sınıflandırma bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalardan biri de Zemke, Raines ve Filipczak tarafından yapılan sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmaya göre kuşaklar;²¹⁵

- The Traditionalists kuşak (Gelenekselciler); 1943 yılı öncesi doğanlar,
- The Baby Boomers kuşağı (Bebek patlaması); 1943-1960 yılları arasında doğanlar,
- Generation Xers (X kuşağı); 1960-1980 yılları arasında doğanlar,
- Millenials (Milenyum kuşağı); 1980-2004 yılları arasında doğanlar şeklinde sınıflandırılmıştır.

Diğer sınıflandırmalarda tek bir dönem olarak ele alınan Milenyum kuşağı Burce Tulgan tarafından yapılan çalışmada iki farklı dönem olarak ele alınmıştır. Tulgan'ın kuşak sınıflandırması şu şekildedir;²¹⁶

- Schwarzkopf (Bebek patlaması öncesi kuşağı); 1930-1940 yılları arasında doğanlar,
- The Baby Boomers (Bebek patlaması kuşağı); 1946-1964 yılları arasında doğanlar,
- Generation X (X kuşağı); 1965-1977 yılları arasında doğanlar,
- Millenials (Milenyum kuşağı); 1978-2000 yılları arasında doğanlar
- Generation Y (Y kuşağı); 1978-1990 yılları arasında doğanlar
- Generation Z (Z kuşağı); 1991-2000 yılları arasında doğanlar

Mark McCrindle ve Emily Wolfinger “the ABC of XYZ Understanding the Global Generations” adlı eserlerinde ise kuşaklar;²¹⁷

- Boomers (Patlama kuşağı); 1946-1964 yılları arasında doğanlar,

²¹⁵ Ron Zemke, Claire Raines, Bob Filipczak, **Generations at Work Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace**, 2. bs., New York, American Management Association, 2013, p. 4.

²¹⁶ Bruce Tulgan, **Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y**, San Francisco, Jossey-Bass, 2009, p. 5.

²¹⁷ McCrindle and Wolfinger, **a.g.e.**, p. 7.

- Generation X (X kuşağı); 1965-1979 yılları arasında doğanlar,
- Generation Y (Y Kuşağı); 1980-1994 yılları arasında doğanlar,
- Generation Z (Z kuşağı); 1995-2009 yılları arasında doğanlar,
- Generation Alpha (Alfa kuşağı) 2010-2025 yılları arasında doğanlar olarak sınıflandırılmıştır.

Hem ulusal hem de uluslararası literatürde yeni bir çalışma alanını oluşturan ve dikkatleri üzerine çeken küresel kuşak ya da ekran kuşağı olarak bilinen 2010 yılı sonrası dünyaya gelenleri ifade eden “Alfa kuşağı”, adını Yunan alfabesinin ilk harfiden almaktadır. Yunan alfabesinin kullanılmasının nedeni X, Y ve Z kuşakları sonrası alfabenin en başına dönmenin eskiye dönmek anlamına gelebileceğinden dolayı yeni yüzyılın nesli olmaları nedeniyle yeni bir başlangıç olarak Yunan alfabesi tercih edilmiştir.²¹⁸ Dijital yerliler olarak da adlandırılan Alfa kuşağının dünyası teknolojiye ibarettir. Dünyanın en çok tercih edilen marka ve sosyal medya uygulaması olan İpad ve Instagram’ın piyasaya sürüldüğü yıllara denk gelen doğum yılları (2010) onları bir nevi teknolojinin kucağında doğmuş kuşak olarak bile nitelendirmemizi mümkün kılmaktadır. Özellikle COVID-19 sonrası eğitimin dijital ortama taşınmasıyla birlikte hayatları tamamen teknoloji etrafında dönmektedir.²¹⁹ McCrindle, Y kuşağı ve sonrası kuşakların her birinin 15 yıl sürdüğünü ileri sürerek, Alfa kuşağından sonra 2025 ile 2039 yılları arası doğan kuşağa Beta kuşağı, daha sonrası için ise Gamma kuşağı ve Delta kuşağı isimlendirilmesini yapmaktadır.²²⁰

Kuşakların sınıflandırılmasına yönelik literatürde genel olarak kabul edilen tek bir sınıflandırma yoktur. Ancak kuşaklara yaklaşımların benzerlikleri ve benzer nitelikleri baz alarak sınıflandırılmanın meydana getirilmesi farklı sınıflandırılmaların birbirleriyle uyumlu olabileceğini de ortaya koymaktadır.²²¹

Kuşaklar ile ilgili yapılan sınıflandırmaların büyük çoğunluğu Amerikan toplumu dikkate alınarak yapılmış olsa da küreselleşme sürecinin etkisiyle ortaya konan sınıflandırmalar Türkiye ya da diğer ülkeler bağlamında da kabul edilmektedir. Küreselleşmenin tüm sosyal alanlar üzerindeki etkisi farklı toplumlarda

²¹⁸ Mark McCrindle and Ashley Fell, **Understanding Generation Alpha**, Norwest, McCrindle Research, 2020, p. 5.

²¹⁹ Amrit Kumar Jha, “Understanding Generation Alpha”, **OSF Preprints**, 2020, p. 5.

²²⁰ McCrindle and Fell, **a.g.e.**, p. 8.

²²¹ Omay, **a.g.e.**, s. 109.

mevcut kuşak sınıflandırmalarını da etkilemiştir. Özetle değişimin kaçınılmaz etkisinden dolayı her toplum için tek bir tane kuşak sınıflandırılması olmasa dahi dünya genelinde tüm ülkelerde küreselleşmeden dolayı birbirlerine yakın nitelikte sınıflandırmalar söz konusudur.²²²

Kuşak sınıflandırılmasına Türkiye açısından bakıldığında siyasi, sosyal, ekonomik, demografik ve teknolojiadaki değişimler ışığında;

- 1923-1945 yılları arasında doğanlar için Sessiz kuşak,
- 1946-1959 yılları arasında doğanlar için Bebek patlaması kuşağı,
- 1960-1980 yılları arasında doğanlar için X kuşağı,
- 1980-2000 yılları arasında doğanlar için Y kuşağı,²²³,
- 2000 yılı sonrası doğanlar ise Z kuşağı şeklinde sınıflandırılmaktadır.

2.6.2.1. Sessiz Kuşak

Sessiz kuşak, 1923-1945 yılları arasında doğanları kapsamaktadır. Söz konusu kuşak; Emektar kuşak (Veterans), Olgun kuşak (Matures), Geleneksel kuşak (Traditional), Sadık kuşak (Loyalists) gibi terimlerle de literatürde adlandırılmaktadır.²²⁴ Ancak 5 Haziran 1951 yılında Time dergisinde yer alan “Genç Kuşak” başlıklı makalede bu kuşağın “Sessiz Kuşak” olarak adlandırılması üzerine literatürde çoğunlukla bu terim kullanılmaya başlanmıştır. Sessiz kuşak olarak adlandırılmasının nedeni olarak da patlak veren savaş sonrası insanların kazanmış olduğu deneyimler ve bastırmış olduğu duygularından dolayı sessiz olmalarıdır.²²⁵

Sessiz kuşak, I. Dünya Savaşı’nın olumsuz etkilerinin süregeldiği toplumlarda dünyaya gelen ve hayatta kalma mücadelesi içerisindeyken II. Dünya Savaşı’nın patlak vermesiyle birlikte bütün ülkeleri etkisi altına alan ve Büyük Buhran olarak ifade edilen ekonomik krizle karşı karşıya kalan insanların yer aldığı dönemi içermektedir. Bu kuşağın bireyleri, hem savaş hem de ekonomik sıkıntılardan dolayı çok fazla olumsuz durumlarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Karşılaşılan zorluklar ise bu kuşağın değerlerini, fikirlerini, aile içerisindeki tutumlarını, dine

²²² A.e, s. 121.

²²³ Emir Kayacan, X ve Y Kuşaklarının Motivasyon Kaynakları: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s. 79.

²²⁴ Zemke v.d., a.g.e, p. 28.

²²⁵ Solmaz, a.g.e., s. 89.

bağlılıklarını, çalışma hayatlarını ve devlet yönetimini etkilemiştir.²²⁶ Türkiye’deki sessiz kuşak ise dünyada yaşanan olumsuz siyasi ve ekonomik koşullardan etkilenmekle birlikte Cumhuriyet dönemi gibi gelişmelerin yaşandığı döneme tanıklık etmiştir.²²⁷

Sessiz kuşak üyeleri; çocukluk ve gençlik yılları birçok etkene bağlı olarak sıkıntılarla geçtiği için sadakat, fazla çalışma, bütünün iyiliği için türlü türlü fedakarlıklar gösterme, hayatın her alanında tedbirli olarak risk almaktan kaçınma, fazla sabırlı ve disiplinli, olma, mevcut otoriteye boyun eğerek hukuk kurallarına özen gösterme, güven duygusunu önemseme, milli ve ailevi konularda oldukça tutucu davranma, özgüvenden yoksun içine kapanık oldukları için hayatlarının herhangi bir döneminde karar verme süreçlerinde yeterince etkin olamamışlardır. Ayrıca erken yaşta evlenip ve çocuk sahibi olmaktan dolayı bireylerin çoğu lise eğitimlerine devam edememiş ve çok azı üniversiteye gidebilmiş kesimin varlığı söz konusudur. Özellikle kadınlıkların eğitime hiçbir şekilde önem verilmemiş ve eğitime devam eden kesimin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmuştur. Bundan dolayı o dönem için kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim açısından ortaya çıkan farklılıklar gözle görünür biçimde fazladır.²²⁸

2.6.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı

1945-1960 yılları arasında özellikle ABD’de, II.Dünya Savaşının sona ermesinden sonra yaşanan yüksek doğum oranları nedeniyle bu dönem içerisinde yer alan kuşağa “bebek patlaması kuşağı” adı verilmiştir.²²⁹ Aynı zamanda Türkiye’de de ilgili yılların verilerine bakıldığında doğum oranlarında artış yaşandığı gözlemlenmektedir.²³⁰

²²⁶ Adwoa K. Buahene and Giselle Kovary, “The Road to Performance Success: Understanding and Managing The Generational Divide”, **N-Gen People Performance Inc.**, 2003, p. 6.

²²⁷ Muhammet Hamdi Mücevher ve Ramazan Erdem, “X Kuşağı Akademisyenler İle Y Kuşağı Öğrencilerin Birbirlerine Karşı Algılar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, C: 9, S: 22, 2018, s. 62.

²²⁸ Meryem Tekin, Çalışma Yaşamında Kuşaklar ve İşe Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2015, s. 45-46.

²²⁹ Amy Glass, “Understanding Generational Differences for Competitive Success”, **Industrial and Commercial Training**, Vol: 39, No: 2, 2007, p. 99.

²³⁰ Kayacan, **a.g.e.**, s. 84.

Siyasi ve ekonomik buhranın bitmesiyle birlikte, özellikle ekonomi politikalarının Keynesyen teori odaklı gelişerek ve altın çağın yaşanmasının sonucu olarak toplumların refahının artması bu kuşakta, eğlenme ve harcama eğiliminin artışına yol açmıştır.²³¹

Bebek patlaması kuşağı bireyleri, işe bağlılıklarının yüksek olmalarından dolayı işkolik kişiler olarak da bilinmektedir. Rekabet duygularının yoğun olduğu bu kuşakta iradeli, sorgulayıcı ve özgüven sahibi olmalarına neden olmuştur. Bir önceki sessiz kuşak da olduğu disiplinli bir şekilde çok çalışmanın öneminin farkında olan söz konusu kuşakta sarsılması güç bir iş ahlakı mevcuttur ve saygı görmek, tanınmak ve ödüllendirilmek bebek patlaması kuşağı içerisinde yer alanlar için oldukça önemlidir. Aynı zamanda insan hakları, kadın hakları, ırkçılık gibi konularda mücadelelerin verildiği ve önemli kazanımların elde edildiği o dönemin düşünceleri günümüze kadar gelen düşünceler arasında yer almaktadır.²³²

2.6.2.3. X Kuşağı

X kuşağı 1960-1980 yılları arasında doğanları kapsamakla birlikte diğer kuşaklarda olduğu gibi farklı adlarla ifade edilmektedir. Bebek iflası kuşağı (Baby busters), bebek patlaması sonrası kuşak (Post boomers), bir önceki kuşağa nazaran çalışma hayatına yaklaşımlarından dolayı tembel kuşak (Slackers), gölge kuşağı (Shadow generation), MTV kuşağı gibi kavramlarla adlandırılmaktadır.²³³ Ancak 1964 yılında İngiliz yazarlar Charles Hamblett ve Jane Deverson “Generation X” adlı kitabı yayınlamaları ve 1991 yılında Kanadalı yazar Douglas Coupland tarafından “*Generation X: Tales for an Accelerated Culture (X Kuşağı: Hızlandırılmış Kültür İçin Masallar)*” adlı kitabının ardından X kuşağı terimi popüler bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır.²³⁴

X kuşağı üyeleri; kendilerinden önceki kuşağın refahı aksine ekonomik krizlere (1974 petrol krizi gibi) ve bu krizin olumsuz etkilerine maruz kalmışlardır. Olası bir sıcak savaşın içinde yer almamalarına rağmen savaş sürekli bir tehdit olarak

²³¹ A.e., s. 83; Şafak Gündüz ve Tuğrul Pekçetaş, “Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik”, **İşletme Bilimi Dergisi**, C: 6, S: 1, 2018, s. 93.

²³² Mücevher ve Erdem, **a.g.e.**, s. 63.

²³³ Vasanthi Srinivasan, “Multi Generations in the Workforce: Building Collaboration”, **IIMB Management Review**, Vol: 24, No: 1, 2012, p. 51.

²³⁴ Glass, **a.g.e.**, p. 99.

düşündükleri için hep bir şüpheli yapıya sahip olmuşlardır. Demografik anlamda değişimlerin yaşanmasıyla da birlikte hem aile hem toplum hem de ekonomik anlamda güvensiz bir ortamda yetişmişlerdir. Ortaya çıkan belirsizlik ortamından dolayı bir önceki kuşağa göre fazla olumsuz düşünceye sahip bireyler haline gelerek toplumsal olaylara karşı daha duyarlı yaklaşmışlardır. Bireyselci bir tutum takınarak olayların gidişatına göre sadakat duyguları değişiklik göstermiştir. Bağımsız olmak ve özgürlük, X kuşağı bireyleri için oldukça önemli görülmüştür. Mevcut otoriteleri yeri geldiğinde eleştirerek hiyerarşik yapıları daha az tercih etmişlerdir. Bununla birlikte teknoloji alanında yaşanan değişimlere tanıklık ettikleri için teknolojik araçlarla, bilgiyle barışık, girişimci ve amaç odaklıdır. Önceki kuşaklarla karşılaştırıldığında daha özgüvenli, esnek, açık ve eğlenme odaklı bir kuşağı yansıtmaktadırlar.²³⁵

Kanada'da faaliyet gösteren NAS Danışmanlık şirketi, X kuşağının çalışma hayatına yönelik yaklaşımlarının belirlenmesi için bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre X kuşağı bireylerinin; çok çalışma ve maddi açıdan fazla bir beklenti içerisinde olmaları, teknolojiyi kullanma becerilerine sahip olmaları, sürekli ve anında geribildirim beklentisi, çokkültürlü ortamda çalışmaya uyumluluk, işyerinde de eğlence beklentisi, gelecekte terfi garantisine göre hareket etmeleri, uzun vadeli sözleşmelere şüpheli yaklaşım, para odaklı düşünerek iş değişikliği konusunda esneklik, işverene karşı değil de sahip oldukları mesleğe karşı sadakat duygusu geliştirme gibi temel özelliklere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.²³⁶

2.6.2.4. Y Kuşağı

1980 ile 2000 yılları arasında dünyaya gelen bireyleri kapsayan Y kuşağı; Milenyum kuşağı (Millennials), İleri kuşak (Next generation), Ben kuşağı (Generation me), Bebek patlaması kuşağı yansıması (Echo boomers), Nexter'lar kuşağı (Nexters), Hafif patlama kuşağı (the Boomlet), Dijital kuşak (Digital generation), www kuşağı, Ninetendo kuşağı, Güneş ışığı/Neşe kuşağı (Sunshine generation) gibi birçok

²³⁵ Tekin, **a.g.e.**, s. 54.

²³⁶ Kayacan, **a.g.e.**, s. 86.

kavramla ifade edilmektedir.²³⁷ Aynı zamanda bu kuşağın her şeyi sorgulamalarından dolayı “Why kuşağı” da denilmektedir.²³⁸

Y kuşağı bireyleri, bir önceki kuşağa kıyasla dijital dünyaya daha hızlı adapte olarak geliştirilmiş teknolojik bilgiyi hayatın her alanına uyarlayarak her yerde ve herkese ulaştırabilir hale getirmişlerdir. Teknolojiyi ve interneti ebeveynlerinden çok daha iyi kullanmışlardır. Hayatlarını sosyal medyada rahatça paylaşarak bencil, kendi kendilerine yeten, kendilerini rahatça ifade etme konusunda oldukça başarılı bir kuşaktır. Yüksek bir benlik duygusuna sahip olan Y kuşağı, her çocuğun ödülü ve övgüyü hak ettiği düşüncesine sahiptir.²³⁹

Y kuşağı döneminde de birçok önemli olaylar meydana gelmiştir. Dünya siyasetinde ve ekonomisinde büyük etkisi olan 11 Eylül Saldırısı ve Irak Savaşı gibi olaylar bu dönemde yaşanmıştır. Aynı zamanda küreselleşmenin hız kazanarak dünyanın küçük bir köye dönüşmesi ve internet, cep telefonu, bilgisayar kullanımının yaygınlık kazandığı bir dönemdir.²⁴⁰

Y kuşağı, eğitimi başarıya giden yolda bir anahtar gibi tasvir ederek eğitime çok önem vermektedir. Onlar için eğitim, çalışma hayatında olduğu kadar özel hayatta da saygınlık görmek açısından diğer kuşaklara kıyasla oldukça önemlidir. Söz konusu duruma en iyi örnek olarak; günümüzde meslek kurslarına rağbetin artması, üniversite sayısının artması, yüksek lisans ve doktora yapan kişi sayısının her geçen gün artması verilebilir. Ancak bir önceki kuşaktan daha fazla sınava maruz kalma durumu Y kuşağı bireylerini örgün eğitim dışında diğer öğrenme yollarına itmektedir.²⁴¹ Bu yollara en iyi örnek olarak; hem zaman ve mekân kısıtı olmadan öğrenmenin kapısını açan hem de COVID-19 sürecinde önemi giderek artan ve gelecek yıllarda daha sık gündemde olacak uzaktan eğitim verilebilir. Uzaktan eğitim, bireylerin öğrenme ihtiyacını dijital çağın sunduğu imkânlar sayesinde çeşitli programlar ve müfredatlar aracılığıyla gidermektedir.

²³⁷ Srinivasan, a.g.e., p. 52.

²³⁸ Selda Metin ve Duygu Kızıldağ, “X ve Y Kuşaklarının Kariyer Beklentilerinin Farklılaşması: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C: 14, S: 40, 2017, s. 344.

²³⁹ Solmaz, a.g.e., s. 100.

²⁴⁰ Gülüzar Aslı Oral, Çalışma Hayatında Kuşaklar ve Çatışmalar, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, s. 18.

²⁴¹ Tekin, a.g.e., s. 60.

Y kuşağının temel ilkeleri üzerine yapılan bir araştırmada; Y kuşağının her alanda “özgürlük” aradığı, teknoloji sayesinde istedikleri şeyleri “kişiselleştirme/özelleştirme” yolunu tercih ettikleri, hayatın her alanına dair “araştırma” yaparak detaylı bilgi edinmek istemeleri, özellikle bir ürün alırken ya da çalışabilecekleri işyerlerinde “dürüstlük/şeffaflık” beklmeleri, hem çalışma hayatı hem de çalışma hayatı dışında “eğlence” ye önem vermeleri, kendi fikirlerini paylaşmaktan zevk aldıkları gibi “işbirliği” sayesinde diğer insanların da fikirlerini önemsemeleri, iletişim esnasında “hızlı” bilgi paylaşımı ve geri dönüt beklentisi içerisinde olmaları, "inovasyon" odaklı düşünme ve ilerleme odaklı olmaları gibi çeşitli normlara ulaşılmıştır.²⁴² Bu kuşağın çalışma hayatında ise teknoloji sayesinde en hızlı çözüm üretmeyi, kurallara meydan okumayı, yönlendirme ve denetimden uzak bağımsız çalışmayı, istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda kariyer değiştirme yoluna gitme eğilimde oldukları bilinmektedir.²⁴³

2.6.2.5. Z Kuşağı

Z kuşağının başlangıç yılı olarak 1995 yılı kabul edilmesine rağmen, söz konusu yılda herhangi bir demografik ve sosyal değişimin yaşanmadığı ileri sürülerek genellikle bu kuşağın sınıflandırılmasında 2000 yılı baz alınmaktadır.²⁴⁴ Bugün Z kuşağının en yaşlı bireyi 21 yaşındadır. Bu ise birçoğunun henüz eğitim hayatı içerisinde yer aldıklarını göstermektedir.

Diğer kuşaklarda olduğu gibi Z kuşağı da literatürde çeşitli isimlerle ifade edilmektedir. Teknoloji bu kuşağın vazgeçilmezi olduğu için İnternet kuşağı (Internet Generation), Net kuşağı (Net generation), Sürekli Çevrimiçi kuşağı (Instant online), Generation I, iGeneration olarak adlandırılmaktadır. Strauss ve Howe ise Z kuşağını, Yeni sessiz kuşak (The New Silent Generation) şeklinde tanımlanmaktadır.²⁴⁵

Küreselleşmenin etkisi ve internetin hızlı gelişimi sayesinde dünyanın en ücra köşesindeki herhangi bir olaydan anında haberdar olunması, Z kuşağını diğer kuşaklarla karşılaştırıldığında farklılık gösteren en önemli unsurdur. Bu kuşak akıllı

²⁴² Kayacan, **a.g.e.**, s. 88. ; Don Tapscott, **Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World**, New York, McGraw-Hill, 2009, p. 17.

²⁴³ Buahene and Kovary, **a.g.e.**, p. 13.

²⁴⁴ McCrindle and Wolfinger, **a.g.e.**, p. 12.

²⁴⁵ Rasa Levickaite, “Generations X, Y, Z: How Social Networks Form The Concept of The World Without Borders (The Case of Lithuania)”, **Limes**, Vol: 3, No: 2, 2010, p. 173

telefon, bilgisayar gibi dijital ekranlar ve dijital yenilikler ile büyümektedir. Ayrıca teknoloji ve internet Z kuşağı bireyleri için vazgeçilmez iki unsurdur. Neredeyse zamanlarının büyük bir çoğunluğunu sosyal medya ve diğer online uygulamalarla geçirmektedirler.²⁴⁶ Bundan dolayı “dijital kuşak” olarak da ifade edilmektedir. Dijital dünyada büyüdükleri için dijital aletleri etkin bir şekilde kullanmakta ve bunun sonucunda çoklu görev gerçekleştirme yetisine sahip bireyler yetişmektedir. Sürekli olarak dijital ekranın başında oldukları için hem daha çok kişiyle hem de daha çok bilgiye hızlı erişim sağlamaktadırlar. Aynı zamanda Z kuşağı bireyleri, sosyal medyayı aktif kullandıkları için siyasi, ekonomik ve sosyokültürel krizler/olaylar hakkında anında haberdar oldukları için daha fazla duyarlı hareket ederek söz söyleme haklarını kullanmaktadırlar. Sosyal ağlar aracılığıyla diğer aynı ya da farklı görüşteki insanlarla kolaylıkla iletişim kurdukları için söz konusu durum hayatın her alanında karar alma süreçlerini etkilemektedir.²⁴⁷

Z kuşağı bireyleri çalışma hayatı içerisinde yeni yeni yer almaya başlamış olmalarına rağmen yukarıda da ifade edildiği üzere henüz birçoğu öğrenci rolündedir. Ayrıca bu kuşak; göz, el, kulak gibi motor becerileri koordinasyonu kullanma açısından en iyi olan kuşaktır. Geleneksel eğitimin sundukları, bu dijital kuşak için yeterli değildir. Yaratıcılık ve inovasyonun doruklarını yaşayan bu kuşak, edilgenliği kabul etmemektedir. Ezbere dayalı öğrenmeden ziyade dijital dünyanın sağladığı imkânlar doğrultusunda eğitimin gerek oyunlarla gerek dikkatlerini çekebilecek sunumlar vasıtasıyla sunulmasını talep etmektedirler. İlerleyen yıllarda çalışma hayatının yeni bireyleri olma rolüne bürünecekleri için ve karar vermeleri gereken çoğu şey yapay zekâ tarafından önceden hazır bir şekilde önlerine sunulacağından dolayı sorgulamadan yaşayacakları düşünülmektedir. Aynı zamanda tatminsiz, kararsız ve doğuştan tüketici ve mevcut otoriteye önem vermeyen, özgürlükçü bir ruha sahip oldukları bilinmektedir.²⁴⁸

²⁴⁶ Mustafa Özkan and Betül Solmaz, “Generation Z- The Global Market’s New Consumers- And Their Consumption Habits: Generation Z Consumption Scale”, **European Journal of Multidisciplinary Studies**, Vol: 2, No: 5, 2017, p. 152.

²⁴⁷ Solmaz, **a.g.e.**, s. 105.

²⁴⁸ Serap Yazıcı, Z Kuşağının İş Yaşamına İlişkin Beklentileri, İş ve Meslek Tercihlerine İlişkin Algılamaları ile X ve Y Kuşağına Mensup İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Z Kuşağına İlişkin Beklenti ve Algılamaları Üzerine Sağlık Sektöründe Görgül Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 18-19.

Literatürde Z kuşağından sonra 2010 yılı doğumları itibarıyla kabul edilen Alfa kuşağı gelmektedir. Ancak bugün en büyüğü 11 yaşında olan Alfa kuşağı üyelerinin söz konusu tez çalışmasında ele alınmasının bir gerekliliği yoktur. Bundan dolayı “Kuşakların Sınıflandırılması” na ilişkin başlık altında kısaca değinilen Alfa kuşağı hakkında ayrıntılı bilgiye yer verilmemiştir.

2.6.3. Yeni Kuşakların Kariyer Eğilimleri ve Beklentileri

Günümüzde küreselleşmenin getirdiği dönüşümler, dijital ve bilgi çağının gereklilikleri açısından kendini belirgin şekilde göstermektedir. Siyasi, ekonomik ve sosyal alanlardaki değişim, teknolojideki muazzam ilerleme, dijitalleşmenin hayatın her alanına nüfuz etmesi, işgücünün vasıf değişimi, yeni çalışma ve üretim şekillerin ortaya çıkması, nitelikli insan kaynağına ihtiyacın artması, hayat boyu öğrenmenin teşviki, rekabetin yaygınlaşması, işletmelerdeki yapısal küçülmeler, esneklik vb. uygulamalar ve daha birçok önemli değişiklikler bireylerin kariyer ile ilgili eğilimlerini ve beklentilerini etkilemektedir.²⁴⁹

Tüm sosyal alanlarda gözlemlenen yeni gelişmeler ve değişimler doğrultusunda, örgütlerin yeniden yapılanma, yeniden iş süreçleri geliştirme ve gerekli insan kaynağı niteliğini artırma çabasına girişmesi söz konusu alanlarda yeni bir düzenleme ve tanımlama ihtiyacını doğurmaktadır. Bundan dolayı çalışma hayatı içerisinde ve dışında fark etmeksizin insan kaynağının nitelik ve yetkinlik artışı elzem hale gelmektedir. Günümüzde insan kaynağı, hem mevcut gelişmelerden etkilenen hem de bu gelişmeleri etkileyen en önemli aktör konumunda yer almaktadır.²⁵⁰

Yeni gelişmelerin yanı sıra dünyayı etkisi altına alan ve insan hayatı üzerinde birçok etkilere yol açan COVID-19 küresel salgını nedeniyle alınan önlemlerin, çalışma hayatı ve bireylerin kariyerlerine yönelik kısa ve uzun vadede algılarını etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Bu etki; (1) çalışma koşulları, (2) çalışma motivasyonu ve davranışı, (3) iş ve kariyer tutumları, (4) kariyer geliştirme, (5) kişisel sağlık ve iyi olma haline yansiyarak görülmektedir.²⁵¹ Aynı zamanda COVID-19 salgını nedeniyle bireylerin mevcut ve gelecekteki kariyeri konusunda

²⁴⁹ Aytaç, “Kariyerin Değişen Doğası...”, **a.g.e.**, s. 125.

²⁵⁰ Erdoğan, **a.g.e.**, s. 283.

²⁵¹ Daniel Spurr and Caroline Straub, “Flexible Employment Relationships and Careers in Times of The Covid-19 Pandemic”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol: 119, 2020, p. 3.

karşılaşılabilecekleri olası krizlerle başa çıkma stratejilerine yönelik kapsamlı ve sistematik bir anlayış geliştirmek gerekmektedir.²⁵²

Günümüzde önceki başlıklarda değinilen beş kuşağın çalışma hayatında aktif olarak yer aldığı bilinmektedir. Söz konusu kuşaklar, içinde bulundukları kültürel, sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ışığında bireylerin değerleri, düşünceleri, görüşleri, beklentileri, çalışma ve kariyere yönelik yaklaşımları farklılaşmaktadır. Olası farklılıklar da kimi zaman çatışmalara yol açabilmektedir. Böyle bir durumda uyum içerisinde bir arada çalışmak için bireyler arasında karşılıklı saygı oldukça önemli hale gelmektedir.²⁵³

Tablo 6: Çeşitli Unsurlara Göre Kuşakların Farklılaşması

	Sessiz Kuşak (1923- 1945)	Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1959)	X Kuşağı (1960-1980)	Y Kuşağı (1980-2000)	Z Kuşağı (2000-2010)
Tanımlayan Kelime	Güvenilir	Ümitvar	Kuşkucu	Şimdiki an	İnternet vazgeçilmezi
Karakteristi k Özellikleri	Uyumlu,aile odaklı,fedakar , sorumluluk sahibi,sıkı çalışma, vatansever,hi yerarşi,sabır önce görev sonra, tutumlu	Savaş karşıtı, eşit hak ve fırsat talep eden, endişeyi bırak “farklılık yap”, iyimser, takım odaklı, işe bağlı, kişisel memnuniyet	Denge, girişimci, eğlence, kurallara uymama, kendine güvenen, pragmatik, girişimci, küresel düşünme	Doyumsuz tüketici,aşırı eğlence, iyimser, vatandaş sorumluluk, kendine güvenen, sosyal, başarı, çevreci	Sanal ortama göre tavır alma, kendilerinden emin, yenilikçi, yaratıcı, sabırsız, sosyal ağlara önem verme, açık görüşlü, hızlı hareket etme, çoklu görev kalibiyeti, esnek
Değerleri	Aile/ Toplum	Kazanma	Zaman	Benlik	İnternet ortamına göre değişebilen

²⁵² Yanjun Guan, Hong Deng, Xinyi Zhou, “Understanding the Impact of The Covid-19 Pandemic on Career Development: Insights from Cultural Psychology”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol: 119, 2020, p. 1.

²⁵³ Zemke v.d., **a.g.e.**, p.18-19; Erdoğan, **a.g.e.**, s .288.

Kariyer Yaklaşımları	Geleneksel kariyer yaklaşım	Takım Kariyer Yaklaşım	Kararlı Kariyer Yaklaşımı	Sınırsız ve Esnek Kariyer Yaklaşımı	Spiral Kariyer Yaklaşımı
Çalışma Değerleri/Beklentileri	Yaşamak için çalışma anlayışı, otoriteyi tanıma, çok çalışma, doyumu erteleme	Çalışma için yaşama anlayışı, işkolik, şimdi çok çalış ilerde karşılığını al düşüncesi, işyerine sadık	Yaşamak için çalışmak, sonuç odaklı, problem çözücü, maddiyat ve kariyerinde ilerleme	Gelişim odaklı, eğlenerek çalışma, esnek çalışma, sürekli takdir edilme isteği, kariyer odaklı, iş yaşam dengesi, yüksek maaş, otoriteye karşı tepkili	İnovasyon ve girişimciliğe yatkın, kariyer odaklı, eğlenerek sürekli öğrenerek çalışma, esnek iş arayışı, formal iteden uzak, mutlu olmadığı işyerinde çalışmama, hiyerarşiden ve otoriteden hoşlanmama

Kaynak: Betül Solmaz, Kuşaklar ve Çalışma Değerleri: X ve Y Kuşağı Akademik Personelin Çalışma Değerlerine Bakışı, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 108-109; Erhan Kılınç ve Fatih Varol, **Z Kuşağının İş Hayatına İlişkin Beklentileri ve Kariyer Algıları (COVID-19 Pandemi Sonrası İş Dünyası İçin Turizm, İşletme, Yönetim Bilişim ve Sağlık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme)**, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2021, s.11.

Bugün geline nokta özellikle Y ve Z kuşaklarının giderek çalışma hayatında çoğunluğu oluşturması hem de tez çalışmasında yeni kuşaklar bağlamında ele alınacak iki kuşak olmaları nedeniyle söz konusu kuşakların kariyer eğilimleri ve beklentileri üzerinde durulacaktır. Ancak kuşaklar arasındaki farklılıkları gözler önüne sermek açısından kuşakları tanımlayan kelime, belli karakteristik özellikleri, değerleri, kariyer yaklaşımları ve çalışma hayatına karşı beklentileri yukarıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 6’da da görülebileceği gibi, çeşitli zaman dilimlerine göre ayrılan kuşaklar arasında benzerlikten ziyade daha çok farklılıklar göze çarpmaktadır. Bireylerin hayata ve çalışma hayatına ilişkin tutum farklılıkları kariyere yaklaşımlarını da belirlemektedir.²⁵⁴

Önümüzdeki yıllarda teknolojinin içinde doğup büyüyen Y ve Z kuşağının istihdam içerisindeki payının daha da artacak olması söz konusu iki kuşağın çalışma

²⁵⁴ Omay, a.g.e, s. 113.

hayatına yönelik tutumları ve çalışma hayatından beklentilerini daha fazla gündeme getirecektir.²⁵⁵

Küresel anlamda dönüşüm etkisinin en çok hissedildiği Y kuşağı bireylerinin, çalışma hayatında yer almasıyla beraber kuşaklar arasında farklılıklar ve kuşaklar arasındaki gerilimler dikkat çekmeye başlamıştır. Genel olarak ilgili kuşağın nasıl yönetilebileceğine dair akademik çalışmalar artmıştır. Çünkü bu kuşağın, daha sonra gelecek kuşakların bir nevi fragmanı rolünde çok farklı bir dünya algısına sahip oldukları gözlenmiştir.²⁵⁶ Dijital dünyada büyüyen ilk kuşak olma özelliğine sahip Y kuşağı, yaratıcılıklarını hayatın her alanında gösterebilmektedir. Aynı zamanda özgürlüklerine düşkün olan bu kuşak, mevcut ekonomik kaynaklarını kullanarak hayattan zevk alma konusunda oldukça isteklidirler.²⁵⁷ Bağlı oldukları kuruma sadakat gösteremeyen, kolay kolay tatmin olmayan, sorumluluk almaya hevesli, hiyerarşiden hoşlanmayan, motive edilerek eğlenerek çalışmaktan yana olan²⁵⁸ Y kuşağının kariyer beklentisi oldukça yüksektir. Sabırsız yapıları sayesinde hızlı hareket edip, hızlı öğrenip kısa sürede kariyerlerinde yükselmeyi hedeflemektedirler. Aynı zamanda girişimci bir ruha sahip olan Y kuşağı bireyleri arasında kendi işini kurmak isteyenlerin sayısı da oldukça fazladır. Mevcut otoriteden emir almak, başkaları tarafından konulmuş kurallara göre yönetilmekten ziyade bilgi, beceri, yetenek ve yaratıcılıklarını ön plana çıkararak fikirlerini özgürce hayata geçirebilecekleri kendi işletmelerini kurmak taraftarıdır.²⁵⁹

Çalışma hayatı içerisinde kendisini tatmin etmeye yönelik çeşitli fırsatlar sunulmasını ve sorumluluk alabileceği ortamların oluşmasını bekleyen Y kuşağı bireylerinin, öğrenme ve kişisel gelişim yöntemleri bakımından en etkili bulduğu yöntemlerin başında; farklı birimlerde ya da yer aldıkları birimlerde farklı alanlarda gerçekleştirilen farklı projelere katılım sağlama, işbaşı öğrenme, fuar, seminer,

²⁵⁵ Erdoğmuş, **a.g.e.**, s. 288.

²⁵⁶ Omay, **a.g.e.**, s. 115-117.

²⁵⁷ Rabia Seda Özen, Seda Erkekli, Ercan Yavuz, “X, Y ve Z Kuşaklarının Kariyer Algılarına Yönelik Metafor Algıları Üzerine Bir Çalışma”, **Business&Management Studies: An International Journal**, C: 8, S: 5, 2020, s. 4344.

²⁵⁸ Mustafa Taşlıyan, Ahmet Melih Eyitmiş, Enise Gündüğü, “Y Kuşağı İş Yaşamından Ne Bekliyor”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 4, S: 2, 2014, s. 21.

²⁵⁹ Metin ve Kızıldağ, **a.g.e.**, s. 347-348.

workshoplar aracılığıyla doğrudan deneyimlemeye dayalı aktiviteler yer almaktadır. Aynı zamanda kendi kendine öğrenmeye yolunu da tercih etmektedirler.²⁶⁰

Hayatta kalmamız için oksijen ne kadar önemli ise Z kuşağı için de internet o kadar önemlidir.²⁶¹ Bugün en büyüğü 21 yaşında olan Z kuşağı bireyleri çalışma hayatında yeni yeni yer almaya başlamakta ve genellikle stajyer, asistan gibi konumlarda yer almaktadırlar.²⁶² Teknolojiyle yakından ilişkili oldukları için bulundukları çalışma ortamını dijitalleşme, otomasyon ve yapay zeka aracılığıyla şekillendirdikleri görülmektedir.²⁶³ Söz konusu kuşağın kariyere ilişkin beklentileri, teknoloji ile gelişip şekillenmektedir.²⁶⁴ Çünkü dünyaları dijital ekranlardan ibaret ve teknolojiyle bu denli iç içe bulunmalarının çalışma hayatına yönelik eğilimlerine yansması beklenmedik bir durum değildir.²⁶⁵

Hayatın her alanında etkisini hissettiren COVID-19 salgınının en büyük etkisi yeni kuşakların kariyer yaklaşımlarına yönelik olmuştur. Özellikle geleceğin dünyasının şekillenmesinde rol oynayacak Z kuşağının kariyer beklentilerini ve algılarını ortaya koymak amacıyla Kılınç ve Varol tarafından yapılan bir araştırmaya göre Z kuşağı salgın sonrası çalışma hayatının yeniden şekilleneceğine, salgının mevcut kariyer hedefleri üzerinde olumsuz etkiler yarattığına, ancak her krizin fırsatıyla birlikte geldiğine inanarak yeni kariyer fırsatları yaratacağına, yeniden şekillenecek olan çalışma hayatına yönelik kendilerini geliştirdiklerine, katılımcıların %47,7'sinin kamu sektörü, %29,8'in özel sektörü ve %22,51'in ise kendi işini kurmak istediği sonuçlarına ulaşılmıştır.²⁶⁶

Dijital dönüşümün hız kesmeden devam ettiği bu zamanda, henüz tam anlamıyla adı duyulmamış ve yaygınlık kazanmamış işlerin neredeyse %65'inde

²⁶⁰ Solmaz, a.g.e., s. 168-171.

²⁶¹ Evelina Jaleniauskiene and Palmira Juceviciene, "Reconsidering University Educational Environment for The Learners of Generation Z", **Social Sciences**, Vol: 2, No: 88, 2015, p. 42.

²⁶² Erhan Kılınç ve Fatih Varol, **Z Kuşağının İş Hayatına İlişkin Beklentileri ve Kariyer Algıları (Covid-19 Pandemi Sonrası İş Dünyası İçin Turizm, İşletme, Yönetim Bilişim ve Sağlık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme)**, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2021, s. 16.

²⁶³ Erdoğan, a.g.e., s. 288.

²⁶⁴ Gökhan Ünlü ve Hüseyin Çiçek, "Z Kuşağının Kariyer Beklentileri: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, C: 22, S: 2, 2019, s. 456.

²⁶⁵ Hacı Yunus Taş ve Semih Kaçar, "X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği", **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C: 11, S: 18, 2019, s. 669.

²⁶⁶ Kılınç ve Varol, a.g.e., s. 71-73.

gelecek yıllarda Z kuşağı bireyleri çalışacaktır. Bundan dolayı söz konusu yeni kuşakların hızla yeni yetkinlikler kazanarak kendilerini geleceğe hazırlamaları beklenmektedir.²⁶⁷ Aynı zamanda yeni kuşakların kariyerlerine yönelik eğilimleri ve beklentileri yeni kariyer yaklaşımlarında değinilen esneklik, değişkenlik ve daha fazla sorumluluk alma gibi faktörlerden etkileneceği ileri sürülmektedir. Yeni kuşağın bireyleri, kendi kişisel gelişimlerine anlam katarak kariyerlerine yön verebilecek seviyede değişime ve yeniliğe açık bir zihin, istihdam edilebilir becerilerle donanma ihtiyacı çerçevesinde yeni kuşağın kariyeri açısından gerekli görülmektedir.²⁶⁸ Bu noktada zaman ve mekân kısıtı olmadan öğrenim görme imkânı sunan uzaktan eğitim, şimdi ve gelecek çağın ihtiyaçlarına uygun dijital eğitim hizmeti sunmaktadır. Toplumun tüm kesimine hitap ederek hayat boyu öğrenmeyi teşvik eden ve bireylerin yeni beceriler kazanarak potansiyellerinin artmasına olanak sağlamaktadır. Aynı zamanda uzaktan eğitim, hayat boyu öğrenme perspektifinde ikinci üniversite imkânı da sunmaktadır. Böylelikle hem çalışma hayatı dışında hem de çalışma hayatı içerisinde yer alan yeni kuşağın bireyleri uzaktan eğitimin sunmuş olduğu yenilikçi ve geliştirilmiş programlar ve müfredatlar sayesinde kariyerlerine ilişkin beklentilerini artırmaktadır.

2.7. Kariyer Beklentisi ve Araştırma ile İlgili Literatür Taraması

Türk Dil Kurumu tarafından beklenti kavramı; “*Gerçekleşmesi beklenen şey*” bir başka tanımda ise “*Bireyin belli şart ve durumların alacağı biçimler veya kendisinden beklenenler konusundaki öngörüsü*” şeklinde tanımlanmaktadır.²⁶⁹

Kariyer beklentisi ise bireylerin elde etmek istedikleri gerçek, ulaşılabilir, düşünceler ve kariyer hedeflerini ifade etmektedir.²⁷⁰ Başka bir deyişle bireylerin kariyeri ile ilgili gelecekte ne yapmak istedikleri konusundaki inançları şeklinde

²⁶⁷ H. Yunus Taş, Mehmet Demirdöğmez, Mahmut Küçükoglu, “Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C: 7, S: 7, 2017, s. 1042.

²⁶⁸ Erdoğan, a.g.e., s. 299.

²⁶⁹ Türk Dil Kurumu, *Türk Dil Kurumu Sözcükleri*, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 30 Nisan 2021.

²⁷⁰ Haiyan Kong, Sujuan Wang, Xingxing Fu, “Meeting Career Expectation: Can it Enhance Job Satisfaction of Generation Y?”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol: 27, No: 1, 2015, p. 148.

belirtilmektedir.²⁷¹ Hayatın olağan akışında gelişen ve sürekli değişen beklentiler, çalışma hayatına girmeden önce ve çalışma hayatı içerisindeyken de kişinin istekleri, aile durumu ve sorumlulukları, sağlık durumu vs. gibi etkenler doğrultusunda sürekli olarak değişmektedir. Ayrıca günümüzde bilgiye erişimin kolaylaşması ve artmasıyla birlikte eğitime ve iletişim olanaklarına rağbetin artması çalışanlar açısından da kariyer beklentilerini yükseltmektedir.²⁷²

Araştırma kapsamıyla ilgili literatür taramasında, uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin gelecekteki kariyerlerine yönelik beklentilerinin ölçüldüğü araştırma sayısı yok denecek kadar az olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de konuya ilişkin tek çalışmanın 2012 yılında Daban’ın Süleyman Demirel Üniversitesinde öğrenim gören uzaktan eğitim öğrencilerinin sosyo-ekonomik özelliklerinin ve istihdama dair beklentilerinin 324 uzaktan eğitim öğrencisi üzerinde anket çalışmasıyla gerçekleştirdiği çalışmadır. Araştırmanın sonucunda uzaktan eğitim modelinin ülkemizde kabul gören bir eğitim modeli olmayı başardığı, özellikle çalışan kesimin içerisinde giderek uzaktan eğitimin daha fazla önem kazandığı ve uzaktan eğitim programlarının güncel bilgilere ulaşmada etkili bir yol olarak görülmüştür. Araştırma kapsamındaki öğrenciler dikkate alındığında ise ciddi bir oranın çalıştığı sonucuna da ulaşılmıştır. Aynı zamanda herhangi bir işte aktif olarak çalışan uzaktan eğitim öğrencilerinin çoğu mevcut işlerinde terfi etmek amacıyla uzaktan eğitimi seçtikleri görülmüştür. Buna karşın genel orana bakıldığında ise uzaktan eğitimin istihdam beklentisi ile tercih edildiği görülmektedir.²⁷³ Ancak uzaktan eğitim uygulamaları, uzaktan eğitime yönelik tutumlar, ölçme ve değerlendirme uygulamaları v.b. konularla ilgili çalışmalar da bulunmaktadır.

Elitaş tarafından, iletişim teknolojilerindeki yeniliklerin eğitime yansımaları ve kendi türevi niteliğinde bir içeriğe dönüştürüldüğünü ortaya koyma amacıyla Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi bünyesindeki uzaktan eğitim uygulamaları

²⁷¹ Kristin M. Perrone v.d., “A Longitudinal Examination of Career Expectations and Outcomes of Academically Talented Students Ten and 20 Years Post High School Graduation”, **Journal of Career Development**, Vol: 36, No: 4, 2010, p. 5.

²⁷² A. Barış Baraz ve Ezgi Atik, “Otel Çalışanlarının Kariyer Beklentilerinin Kariyer Stratejilerine Etkisi ve Pozitif İlişkisel Yönetim ile İlişkisi”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S: 32, 2018, s. 2-3.

²⁷³ Osman Daban, *Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Sosyo-Ekonomik Özellikleri ve İstihdam Beklentileri: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 94.

araştırılmıştır. Uzaktan eğitim sisteminin yeni iletişim teknolojilerine ağırlık verdiği ve tüm süreçlerinde yeni iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullandığı sonucuna ulaşılmıştır.²⁷⁴

Selçuk tarafından; sağlık yönetimi lisans ve sağlık kurumları işletmeciliği önlisans öğrencilerinin aldıkları eğitime yönelik algıları ile kariyer beklentileri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada lisans öğrencilerinin önlisans öğrencilerine kıyasla kariyer beklentilerinin daha olumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin eğitime dair tutum ve düşünceleri olumlu olduğu takdirde kariyer beklentilerin de o oranda olumlu olacağına ulaşılmıştır.²⁷⁵

Arık ve Seyhan tarafından; üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer planlamasında teknolojiye dayalı bilgi ve gelecek beklentisi ilişkisinin incelendiği çalışmada gençlerin kariyerlerine yönelik yaptıkları planlamalar üzerinde dijital farkındalık ile gelecek beklentisinin anlamlı etkisi olduğu ortaya konmuştur.²⁷⁶

Tosun ve Güntaş tarafından; üniversite öğrencilerinin kariyerlerine dair ilgili beklentileri ile empati yetenekleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri ile empati eğilimleri arasında olumlu korelasyon olduğu tespit edilmiştir.²⁷⁷

Koçak ve Çepni tarafından; üniversite eğitimi devam eden öğrencilere bölüm, yaş, cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre çalışma hayatından beklentilerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelendiği araştırmada; öğrencilik halinin sona ermesine yaklaşan öğrencilerin, çalışma hayatından beklentilerinin arttığı ve

²⁷⁴ Türker Elitaş, “Uzaktan Eğitim Lisans Sürecinde Yeni İletişim Teknolojileri: Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 218.

²⁷⁵ Duygu Selçuk, “Sağlık Yönetimi Eğitimi Alan Önlisans/Lisans Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 89.

²⁷⁶ Nazlı Arık ve Burak Seyhan, “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Bilgisi**, C: 5, S: 7, 2016, s. 2228.

²⁷⁷ Ülkü Tosun ve Selime Güntaş, “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri ve Empati Eğilimleri: KKTC Örneği”, **International European Journal of Managerial Research Dergisi**, C: 2, S: 2, 2018, s. 23.

kariyerlerine daha çok odaklanarak saygı duyulan ve yükselme imkânı olan iş olanaklarına karşı beklentilerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.²⁷⁸

Mert ve Neslihanoglu tarafından; Kocaeli Organize Sanayi bölgesinde çalışan Y kuşağı bireylerinin çalışma hayatındaki kariyer algısı ve gelecek beklentisinin incelendiği çalışmada motivasyon, sosyalleşme ve teknoloji , çalışma ortamı ve iş değiştirme değişkenlerinin cinsiyete göre farklılaştığı; uyum, teknoloji ve sosyalleşme, ortam ve iş değiştirme boyutlarının ise eğitim düzeylerine bağlı olarak farklılaştığı ortaya konmuştur. Ancak kariyer algısı ve gelecek beklentisinin yaş, çalışma saati ve toplam iş tecrübesi değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.²⁷⁹

Aydemir tarafından yürütülen gastronomi ve mutfak sanatları alanında eğitim alan lisans öğrencilerinin kariyer beklentilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. 433 öğrencinin katılım gösterdiği anket çalışmasında cinsiyete göre kariyer beklentisi arasında farklılık olmadığı, yaş faktörünün öğrencilerin kariyer beklentilerini etkileyerek 25 ve üzeri yaş grubundaki öğrencilerin diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek kariyer beklentisi içerisinde olduğu ve bundan dolayı yaş arttıkça kariyer beklentilerinde artış gösterdiği, aylık geliri yüksek öğrencilerin kariyer beklentilerinin de yüksek olduğu sonuçları tespit edilmiştir.²⁸⁰

Z kuşağının iş hayatına ilişkin beklenti ve kariyer algılarının incelendiği çalışma kapsamında Konya ilinde bulunan devlet üniversitelerinin işletme, turizm ve sağlık bilimleri fakültelerinde okuyan 3. ve 4. Sınıf lisans ve yüksek lisans toplamda 721 öğrenciye anket uygulanmıştır. Anketin sonuçlarına göre ise katılımcıların iş ve iş yeri tercihleri açısından en fazla örgüt kültürü ve değişim değerine sonrasında ekonomik değer, iş koşullarına önem verdikleri, COVID-19'un çalışma hayatını yeniden şekillendireceği, pandeminin kariyer hedefleri üzerinde olumsuz etki

²⁷⁸ Orhan Koçak ve Sinan Çepni, “Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi Öğrencileri Örneği”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, C: 6, S: 1, 2017, s. 260.

²⁷⁹ Gözde Mert ve Serdar Neslihanoglu, “Y Kuşağının Kariyer Algısı ve Gelecek Beklentisi: Kocaeli Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C: 9, S: 2, 2018, s. 927.

²⁸⁰ Durmuş Ali Aydemir, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencileri'nin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, s. 75.

yarattığı, çoğunluğun (%47) kamu sektöründe çalışmak istediği gibi sonuçlara ulaşılmıştır.²⁸¹

Orçanlı ve Bekmezci, Mersin ilinde bulunan iki üniversitede lisans eğitimi gören 250 öğrenciyle COVID-19 salgını ve salgın ortamında zorunlu olarak uygulanan uzaktan eğitim ile ilgili öğrencilerin algısını ölçmek ve bunların demografik faktörlerle ilişkisini tespit etmiştir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin COVID-19 salgınına olumsuz ancak salgının başlangıcından itibaren süregelen uzaktan eğitim uygulamalarına algılarının ise olumlu olduğu, cinsiyet, yaş ve üniversiteye giriş alanı değişkenleri açısından COVID-19 salgını ve uzaktan eğitime yönelik tutumları ile ilgili olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.²⁸²

Uzaktan tezsiz yüksek lisans programlarının tercih edilme nedeninin Maslow'un ihtiyaç piramidi aşamalarına göre sınıflandırılarak incelendiği çalışmada, 115 öğrenci ile gerçekleştirilen anket sonucunda çoğunluğu çalışan bireyler olan öğrencilerin en başta belli bir itibar elde etme, ilgili alana yönelik merakını giderme, güvenlik, ait hissetme ve sevgi en son olarak ise estetik gerekçeyle uzaktan eğitimi tercih ettiklerine ulaşılmıştır.²⁸³ Açık ve uzaktan eğitimin tercih edilme nedenini araştıran Gümüş ve Fırat'ın çalışmalarına daha önceki başlıklarda da değinilmiştir. Bu çalışmaya göre ise en yüksek tercih nedeninin zaman esnekliği, mekân esnekliği sunduğu ve farklı kariyer fırsatlarına sahip olma nedenleri şeklinde veriler elde edilmiştir.

Yanatma tarafından; üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini oluşturan faktörlerin belirlenmesi ve söz konusu faktörlerin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer tercihleri ile yaş, cinsiyet, okunulan bölüm, sınıf, eğitim ve öğretim türü gibi değişkenler açısından farklılıklar olduğu saptanmıştır.²⁸⁴

²⁸¹ Erhan Kılınç ve Fatih Varol, Z Kuşağının İş Hayatına İlişkin Beklentileri ve Kariyer Algıları (Covid-19 Pandemi Sonrası İş Dünyası İçin Turizm, İşletme, Yönetim Bilişim ve Sağlık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme), Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2021, s. 73.

²⁸² Kenan Orçanlı ve Mustafa Bekmezci, "Üniversite Öğrencilerinin Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Eğitim Algısının Belirlenmesi ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkisi", **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C: 6, S: 2, 2020, s. 88.

²⁸³ İlker Usta, "Uzaktan Tezsiz Yüksek Lisans Programlarının Tercih Gerekçelerinin İncelenmesi", **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C: 39, S: 2, 2019, s. 834.

²⁸⁴ Raziye Yanatma, "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 120.

Metz v.d.'nin üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ve beklentilerinin demografik ve işgücü piyasaları açısından karşılaştırılmasının 677 cinsiyet ve etnik köken bakımından farklı olan öğrenciler üzerinden yaptığı çalışmaya göre kariyer hedefleri ve beklentilerin etnik ve cinsiyet bakımından farklılık gösterdiği aynı zamanda öğrencilerin hedefledikleri kariyer beklentileri ile mevcut işgücü piyasası arasındaki tutarsızlığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.²⁸⁵

Wan v.d.'nin öğrencilerin turizm ve konaklama endüstrilerindeki işin doğası ve sosyal durumuna ilişkin algılarının, maaş beklentilerinin, kariyer beklentilerinin ve istihdam beklentilerinin incelendiği çalışmada; işin doğası ile kariyer beklentisi arasında önemli bir ilişkinin olmadığı ancak sosyal statünün öğrencilerin kariyer beklentileri, sektöre bağlılıkları üzerinde önemli bir unsur olduğu ortaya konmuştur.²⁸⁶

Stone vd.'in etkinlik yönetimi öğrencilerinin kariyer seçiminde önemli olduğunu ileri sürdükleri faktörleri, etkinlik kariyeri ile ilgili beklentilerini belirleyerek önem ve beklenti faktörlerini karşılaştırmışlardır. Sosyal Bilişsel Kariyer teorisine dayanan bu çalışmada ABD'de de bulunan 5 üniversite üzerinden 525 öğrenci ile yapılan araştırmada kariyer seçiminde önemli olan faktörlerin en önemli üç faktörünün; keyifli bir iş, keyifli bir çalışma ortamı, heyecan veren bir iş olduğunu ancak etkinlik yönetiminin kariyer beklentilerinin ise aktarılabılır beceriler, sorumluluk yükleyen bir iş, heyecan veren bir iş olduğuna ulaşılmıştır.²⁸⁷

Linden tarafından Y kuşağı çalışanlarının kariyer beklentilerinin incelenmesi amacıyla Baltimore-Washington bölgesinde çalışan 20 Y kuşağı bireyleri ile yapılan görüşmeler sonucunda mesleki becerilerinin gelişimini teşvik eden ilgi çekici çalışma ortamının ve iş yaşam dengesinin sağlanabileceği, terfi imkânı sunan bir kariyer hedefi olduklarını ayrıca katılımcıların %45'inin eğitim ve öğretime devam ederek

²⁸⁵ AJ Metz, Nadya Fouad, Kris Ihle-Helledy, "Career Aspirations and Expectations of College Students: Demographic and Labor Market Comparisons", **Journal of Career Assessment**, Vol: 17, No: 2, 2009, p. 155.

²⁸⁶ Yim King Penny Wan, Ipin Anthony Wong, Weng Hang Kong, "Student Career Prospect and Industry Commitment: The Roles of Industry Attitude, Perceived Social Status and Salary Expectations", **Tourism Management**, Vol: 40, 2014, p. 1.

²⁸⁷ Matthew J. Stone v.d., "Career Desires and Expectations of Event Management Students", **Journal of Hospitality and Tourism Management**, Vol: 32, 2017, p. 49.

kendilerini geliştirmenin kariyer beklentilerinin en önemli parçası olduğu sonucuna ulaşılmıştır.²⁸⁸

Açık ve Uzaktan Eğitim Uluslararası Konseyi (ICDE) tarafından yüksek öğretim kurumlarının uzaktan eğitim programları yoluyla yetişkin öğrenimine nasıl katkıda bulunabileceğinin 2015 yılında ortaya konduğu İDEAL projesinin 3.raporunda Türkiye’deki Anadolu Üniversitesinin de yer aldığı 11 Avrupa ülkesindeki mevcut uzaktan eğitimdeki öğrencilerin istihdam, yaş, cinsiyet gibi değişkenler açısından profili araştırılmıştır. 426 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda; katılımcıların %39’ü 25-34, %22’si 35-44, %21’i 20-24, %13’ü 45-54, %3’ü 15-19, %2’i 55 yaş üstü öğrencileri oluşturmaktadır. Uzaktan eğitime devam edenlerin %50’sinin istihdam içerisinde yer aldığı, %30’unun öğrenci, %9,62’sinin serbest meslek, %6,34’ünün işsiz olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyleri açısından %58’sinin lisans, %29’unun yüksek lisans/doktora, %11’inin ise yüksekokul düzeyindedir. Uzaktan eğitimi tercih nedeni olarak ise %32’si çalışmanın uzaktan eğitime engel olmaması, %18’si uzaktan eğitimin mekân esnekliği sağlaması, %18’sinin uzaktan eğitimin kendi çalışma potansiyeline uygun olması, %15’i uzaktan eğitimin aile içi sorumluluklarla birlikte yürütüldüğü, %15’i uzaktan eğitimin daha az maliyetli olduğu, %2’si ise diğer nedenleri seçmiştir.²⁸⁹

Uzaktan eğitim anlayışının bir uzantısı olan Kitleli Açık Çevrimiçi Ders, (Massive Open Online Course-MOOC) hayat boyu öğrenme hizmeti sunmaktadır. Rodriguez ve Armellini tarafından yaşları 21 ile 45 arasında değişen 143 katılımcıyla MOOC eğitimi alarak öz yeterliliği artıran ve çalışma becerileri üzerinde etkisinin tespiti için bir çalışma yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda uzaktan eğitimin yetişkinlerin kişisel, sosyal ve mesleki gelişimlerini güçlendirdiğini ve yetkinlikler kazandırdığı sonucuna ulaşılmıştır.²⁹⁰

²⁸⁸ Samantha Jean Linden, Job Expectations of Employess in the Millenial Generation, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Washington, Walden University, 2015, p. 93.

²⁸⁹ International Council for Open and Distance Education, **Report 3 (of 3) of the IDEAL (Impact of Distance Education on Adult Learning) Project**, (Çevrimiçi) https://static1.squarespace.com/static/5b99664675f9eea7a3ecce82/t/5c86557008522903c3b034c2/1552307582370/ideal_report_3_extended.pdf , 2 Mayıs 2021.

²⁹⁰ Brenda Cecilia Padilla Rodriguez and Alejandro Armellini, “Developing Self-Efficacy through a Massive Open Online Course on Study Skills”, **Open Praxis**, Vol: 9, No: 3, 2017, p. 335.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZAKTAN EĞİTİM ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BEKLENTİLERİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ AUZEF ÖRNEĞİ

3.1. Türkiye’de Dijital Eğitimin Öncüsü: İstanbul Üniversitesi AUZEF

Tarihi geçmiş uzun yıllara dayanan ve dünyanın köklü üniversitelerinden biri olarak kabul edilen İstanbul Üniversitesi dijital eğitim alanında da ilerlemeler kaydetmektedir. Türkiye’de uzaktan eğitim çalışmalarını yükseköğretim düzeyinde sistematik olarak yürüten üç üniversite yer almaktadır. Bunlar Anadolu Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve söz konusu araştırmanın evrenini oluşturan İstanbul Üniversitesi’dir.

İstanbul Üniversitesi bünyesinde 2009 yılında açıköğretim ve uzaktan eğitim programlarının yürütüldüğü Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi (AUZEF) kurulmuştur. 2009 yılı itibarıyla uzaktan eğitim, 2011 yılı itibarıyla da açıköğretim programları kapsamında faaliyetlerine devam etmektedir. Ayrıca AUZEF, Türkiye’deki tek açık ve uzaktan eğitim hizmeti veren fakülte özelliğine sahiptir.²⁹¹

Güçlü bir yönetici, personel ve kurum kültürüne sahip olan AUZEF’in misyonu; *“Dijital eğitim çağının gerekliliklerinin yerine getirilmesinde yükseköğretime öncülük etmek ve geliştirilmiş öğrenme yöntemlerini program ve projeleriyle organize ederek toplumun hayat boyu öğrenme ihtiyacını zaman, mekân ve erişim kısıtı olmadan karşılamak.”* vizyonu ise *“İstanbul Üniversitesi’nin tarihsel köken ve evrensel kimliğine uygun biçimde, açık ve uzaktan eğitim alanında geleceği şekillendiren ve dünya çapında referans gösterilen bir fakülte olmak.”* şeklinde ifade edilmektedir.²⁹² Hem sahip olunan misyon ve vizyon doğrultusunda hem de COVID-

²⁹¹ İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, (Çevrimiçi) <https://auzef.istanbul.edu.tr/tr/content/fakultemiz/hakkinda> , 6 Mayıs 2021.

²⁹² İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, (Çevrimiçi) <https://auzef.istanbul.edu.tr/tr/content/fakultemiz/misyon---vizyon---temel-degerler> , 6 Mayıs 2021.

19 küresel salgınıyla birlikte eğitim hizmetinin devamlılığını sağlamak amacıyla yürütülen uzaktan eğitim uygulamaları gün geçtikçe daha yenilikçi ve adını dünyaya duyurma hedefinde ilerlemektedir.

AUZEF bünyesinde 24 lisans, 20 önlisans ve bununla birlikte 7 lisans tamamlama programı bulunmaktadır. Program çeşitliliğinin fazla olduğu göze çarpmakla birlikte söz konusu programların 31'i açıköğretim, 18'i AUZEF'e bağlı uzaktan eğitim, 2'si ise diğer fakültelere bağlı uzaktan eğitim programlarıdır. AUZEF, bireyler diledikleri zaman diliminde belli bir mekâna bağlı olmadan İstanbul Üniversitesi standartları çerçevesinde eğitim hizmeti ve mezun olma fırsatı sunmaktadır.²⁹³

AUZEF özellikle bazı programları sayesinde doğrudan doğruya çalışma hayatına hazırlık aşamasında avantajlar sunarken bazı programlarıyla da daha çok kişilerin entelektüel bilgi birikimlerinin artırılmasına yönelik hizmetler sunmaktadır. Aynı zamanda hem dünyadaki trendler hem de yıllar içindeki bilgi, birikim ve tecrübeleri ışığında hayat boyu öğrenme perspektifi kapsamında çalışmalar gerçekleştirmektedir.²⁹⁴

Diğer tüm fakültelerde olduğu gibi ÖSYM tarafından yürütülen merkezi sınavla (YKS) öğrenci alan AUZEF, bununla birlikte hayat boyu öğrenme kapsamında ikinci üniversite fırsatını sınav şartı olmadan öğrencilerin ilgisine sunmaktadır. Bilginin en önemli sermaye kabul edildiği günümüzde hem çalışma dünyasının gereklilikleri hem de sosyal hayatın kaliteli hale getirilmesi açısından ikinci bir diploma imkânının değerlendirilerek söz konusu programların yeterlilik ve kazanımlarına sahip olmanın önemi her geçen gün artmaktadır. Kişilerin eğitimi üzerinde yadsınamaz etkiye sahip olan AUZEF aynı zamanda topyekûn ülkenin kalkınması ve refahı açısından da önemli bir görevi başarıyla devam ettirmektedir.²⁹⁵

Zaman ve mekân kısıtını ortadan kaldırarak, toplumun her kesimine hitap eden ve çağın gerekliliklerine uygun, geliştirilmiş öğrenme materyalleri sunan AUZEF,

²⁹³ İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, (Çevrimiçi) <https://auzef.istanbul.edu.tr/tr/content/fakultemiz/hakkinda> , 6 Mayıs 2021.

²⁹⁴ Ak, a.g.e., s. 23-24.

²⁹⁵ A.e., s. 24-25.

Türkiye’de dijital eğitimin geleceğini şekillendirmeye devam ederek bir marka olma yolunda ilerlemektedir.

AUZEf, COVID-19 küresel salgın döneminde de İstanbul Üniversitesi’nin diğer örgün fakültelerinde eğitimin aksamaması adına uzaktan eğitime geçişi başarıyla yönetmiştir. Gerek kendi öğrencilerinin gerekse diğer fakülte öğrencilerinin söz konusu süreçten en az olumsuz etkilenmesi amacıyla gerekli gayreti göstermeye halen daha devam etmektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bir ülkenin kalkınması için eğitim ne denli önemli ise öğrencilerin almış oldukları eğitim sonucunda kazanmış oldukları beceri ve yetkinliklerini kariyer beklentilerine yansıtmaları o denli önemlidir. Uzaktan eğitim ise zaman ve mekândan bağımsız, gelişmiş teknoloji çerçevesinde toplumun her kesimine hitap etmektedir. Özellikle COVID-19 süreciyle birlikte ivme kazanan uzaktan eğitim, söz konusu eğitimi alan öğrencilerin kariyer beklentileri üzerinde oldukça etkin rol oynamaktadır.

Bu çalışmanın amacı İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi’nde (AUZEf) eğitim gören öğrencilerin aldıkları eğitimin kişisel kariyer beklentileri üzerinde olumlu bir etki yaratıp yaratmadığını ortaya koymaktır. Aynı zamanda uzaktan eğitim ile kariyer beklentileri arasında ilişki de tespit edilecektir.

Çalışmanın ana amacı test edilirken uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin neden söz konusu eğitimi tercih ettikleri, bakış açıları demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili sonuçlara da ulaşılacaktır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın evrenini İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması için anket yönteminden faydalanılmıştır. Google Forms üzerinden oluşturan anket formu, sms aracılığıyla öğrencilere gönderilmiştir. AUZEf bünyesinde bulunan 13 programdan toplamda 6875 öğrenci ankete geri dönüş sağlamıştır. Ancak veri setindeki tüm veriler yerine rastgele seçilerek her bölümden 100’er öğrenci olacak şekilde 1300 öğrencinin yanıtları üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın amaçlarına bütünüyle uyan bir ölçeğe erişilememesi üzerine anket soruları bu çalışma için özel olarak hazırlanmıştır. Literatür taraması sırasında ve

çalışmanın ikinci bölümünde “Kariyer Beklentisi ve Araştırma ile İlgili Literatür Taraması” adlı başlık altında incelenen çalışmaların içeriklerinden yola çıkılarak anket soruları oluşturulmuştur.

Çalışmada kullanılan ankette ilk olarak öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, yaşanılan yer, en son mezun olunan eğitim düzeyi, çalışma durumları, çalışma türleri, çalıştıkları sektör, eğitim alınan programa ilişkin 9 adet soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde araştırmanın amacını test etmek için iki ölçek oluşturulmuştur. Birinci ölçek öğrencilerin kariyer beklentisini ölçmeye yönelik oluşturulan ve 18 sorudan oluşan ölçektir. İkinci ölçek ise öğrencilerin uzaktan eğitimi değerlendirmelerine yönelik 9 adet sorudan oluşmaktadır. Öğrencilerin uzaktan eğitimi tercih etme sebebini ölçmek için ise 1 adet çoklu seçim sorusu yöneltilmiştir. Ankette yer alan 28 ifadenin güvenilirliği, niteliği ve anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla eğitimine devam eden 50 öğrenci ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda bazı ifadelerde sadeleştirilmeye gidilmiştir.

Hazırlanan anket soruları 5’li Likert düzeyinde hazırlanmıştır. Sorulara verilen yanıtlar “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. 1’den 5’e doğru gidildikçe daha pozitif bir algıyı ifade etmektedir. Analiz sonuçları değerlendirilirken “kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum” ifadeleri birleştirilerek -1, “kararsızım” yanıtları 0, “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” yanıtları ise 1 şeklinde değiştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan ana hipotez;

H0: Uzaktan eğitim öğrencilerinin almış oldukları eğitimin kişisel kariyer beklentileri üzerinde olumlu yönde etkileri bulunmaktadır.

Alt hipotezler ise aşağıda sıralanmaktadır:

H1: Uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin, kariyer beklentileri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin, kariyer beklentileri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, kariyer beklentileri çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

H4: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, kariyer beklentileri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H5: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, kariyer beklentileri çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H6: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, kariyer beklentileri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H7: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yönelik değerlendirmeleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H8: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yönelik değerlendirmeleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H9: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yönelik değerlendirmeleri çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

H10: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yönelik değerlendirmeleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H11: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yönelik değerlendirmeleri çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H12: Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yönelik değerlendirmeleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H13: Uzaktan eğitim ile kariyer beklentisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Elde edilen verilerin analizi için SPSS paket programı kullanılmış ve Güvenilirlik, Frekans, T-testi, Chi-square (Ki-Kare) testi, ANOVA testi ve diğer bazı tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır.

3.5.1. Güvenilirlik Analizi

Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin aldıkları eğitimin kariyer beklentileri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla uygulanan anketin iki ölçeği bulunmaktadır. Bu ölçekler sırasıyla “kariyer beklenti ölçeği” ve “uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği” şeklindedir.

Araştırma kapsamında kullanılan anketin güvenilirliğini ölçmek amacıyla “Alpha Modeli” kullanılmıştır. Değişkenlerin sürekliliğini ifade eden Cronbach’s Alpha (α) Katsayısının değerlendirme ölçütü aşağıda yer almaktadır.²⁹⁶

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ölçek güvenilir olmadığı,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ölçek oldukça güvenilirliğe sahip olduğu,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu şeklinde gruplandırılmıştır.

Tablo 7: Kariyer Beklenti Ölçeği ve Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Soru Sayısı	Cronbach’s Alpha
Kariyer Beklenti Ölçeği	18	0,962
Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği	9	0,961

Tablo 7’de istatistiki olarak hesaplanan Cronbach’s Alpha değeri “kariyer beklenti ölçeği” için Cronbach’s Alpha değeri 0,962, “uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeğine” için ise Cronbach’s Alpha değerinin 0,961 olarak bulunmuştur. Ulaşılan sonuçlar $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında yer aldığı için ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

3.5.2. Demografik Özelliklere İlişkin Analiz Sonuçları

Anketin ilk bölümünde öğrencilere cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun olunan eğitim düzeyi, yaşanılan yer, çalışma durumları, çalıştıkları sektör, eğitim görülen program gibi demografik bilgilere dayalı sorular yönetilmiştir. Ankete katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri ise aşağıdaki tablolarda verilecektir.

²⁹⁶ Kazım Özdamar, **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi**, 4. bs., Eskişehir, Kaan Kitabevi, 2002, s. 673.

Tablo 8: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Cinsiyet	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
Kadın	875	67,3
Erkek	425	32,7
Toplam	1300	100,0

Araştırmaya katılan uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin “cinsiyet” dağılımına bakıldığında, 875’i (%67,3) kadın, 425’i (%32,7) erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kadın sayısının, erkek sayısından oldukça fazla olduğu görülmektedir. Burada kadınların çalışma hayatında giderek ağırlıklarının artmasıyla birlikte eğitime de verdikleri önemin artışının neden olabileceği ileri sürülebilir.

Tablo 9: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Yaş	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
18-21	137	10,5
22-25	245	18,8
26-29	185	14,2
30-34	222	17,1
35-40	230	17,7
41-45	139	10,7
46-54	106	8,2
55-64	27	2,1
65+	9	0,7
Toplam	1300	100,0

Araştırmaya katılan uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin “yaş aralıkları” dağılımına ikinci bölümde yer alan kuşaklara ilişkin sınıflandırma açısından bakıldığında, ankete katılan 137 kişinin (%10,5) Z kuşağında, 882 kişinin (%67,8) Y kuşağında, 272 kişinin (%21) X kuşağında, 9 kişinin (%0,7) bebek patlaması kuşağı

içerisinde değerlendirilmektedir. Ankete katılan uzaktan eğitim öğrencilerinin büyük çoğunluğu Y kuşağından oluşmaktadır. Bu çerçevede özellikle genç ve dinamik bir öğrenci kitlesinin var olduğu görülmekle birlikte orta yaş üstü öğrenci potansiyelinin de olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 10: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde

Medeni Durum	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
Bekâr	692	53,2
Evli	608	46,8
Toplam	1300	100,0

Araştırmaya katılan uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin “medeni durum” dağılımına bakıldığında, 692’si (%53,2) bekâr, 608’i (%46,8) evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu bekârlardan oluşmaktadır. Ancak uzaktan eğitimine devam eden evli öğrenci sayısı ile bekâr öğrenci sayısı arasında fazla bir fark yoktur. İlgili bu durum ise uzaktan eğitimin aile içi sorumluluklarıyla birlikte devam edebilecek bir eğitim uygulaması olabileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 11: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin En Son Mezun Oldukları Eğitim Düzeyine İlişkin Frekanslar ve Yüzde

Eğitim Düzeyi	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
Lise	320	24,6
Ön Lisans	233	17,9
Lisans	587	45,2
Yüksek Lisans/Doktora	160	12,3
Toplam	1300	100,0

Araştırmaya katılan uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin “en son mezun oldukları eğitim düzeylerine” bakıldığında, 320’sinin (%24,6) lise, 233’ün (%17,9) ön lisans, 587’sinin (%45,2) lisans, 160’ının (%12,3) yüksek lisans/doktora mezunu

olduğu görülmektedir. Ankete katılan uzaktan eğitim öğrencilerinin çoğunluğunu lisans mezunları oluşturmaktadır. Söz konusu lisans öğrencilerinin çoğunluğu oluşturması günümüz şartları dikkate alındığında tek bir alanda eğitim almanın yeterli görülmemeyerek birden fazla alanda uzmanlaşma istek ve ihtiyacının hissedildiğinin göstergesi şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda AUZEF'in önlisans da dahil olmak üzere ikinci üniversite fırsatı sunması tablo 11'in ortaya çıkmasının bir nedeni olarak gözükmemektedir.

Tablo 12: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Yaşadıkları Yere İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Yaşanılan Yer	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
İl/İlçe	1264	97,2
Köy/Kasaba	36	2,8
Toplam	1300	100,0

Araştırmaya katılan uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin “yaşadıkları yere” bakıldığında, 1264’ünün (%97,2) il/ilçede, 36’sının (%2,8) köy/kasabada yaşadığı görülmektedir. Ankete katılan öğrencilerin çoğunluğu il yahut ilçede yaşadığı tespit edilmiştir.

Tablo 13: Uzaktan Eğitime Devam Öğrencilerin Çalışma Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Çalışma Durumu	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
Çalışıyor	782	60,2
İşsiz (İş aramasına rağmen bulamayan)	186	14,3
Öğrenci	217	16,7
Ev Hanımı	89	6,8
Emekli	26	2,0
Toplam	1300	100,0

Araştırmaya katılanların uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin “çalışma durumlarına” ilişkin dağılıma bakıldığında, 782’sinin (%60,2) çalışıyor, 186’sının

(%14,3) işsiz, 217'sinin (%16,7) öğrenci, 89'unun (%6,8) ev hanımı, 26'sının (%2,0) emekli olduğu tespit edilmiştir. Çoğunluğu çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Bu durum zaman ve mekân engeli olmadan geniş bir kitleye eğitim fırsatı sunan uzaktan eğitimin çalışma hayatıyla birlikte devam edilebilmesinden kaynaklı çalışan kesim tarafından yoğun ilgi gördüğü şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 14: Uzaktan Eğitime Devam Eden Çalışan Öğrencilerin Çalışma Türlerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Çalışma Türlerine	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
Ücretli Çalışan	701	85,1
İşveren	41	5,0
Kendi Hesabına Çalışan	45	5,5
Ücretsiz Aile İşçisi	37	4,5
Toplam	824	100,0

Araştırmaya katılan çalışan uzaktan eğitim öğrencilerinin “çalışma türlerine” ilişkin dağılıma bakıldığında, 701'inin (%85,1) ücretli çalışan, 41'inin (%5,0), 45'inin (%5,5) kendi hesabına çalışan, 37'sinin (%4,5) ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir. Çoğunlukta ücretli çalışanlar yer almaktadır.

Tablo 15: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Ücretli Çalışan Öğrencilerin Çalıştıkları Sektöre İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Sektör	Frekanslar	Geçerli Yüzde(%)
Kamu Sektörü	232	30,5
Özel Sektör	528	69,5
Toplam	760	100,0

Araştırmaya katılan uzaktan eğitimine devam eden ücretli çalışan öğrencilerin “çalıştıkları sektöre” ilişkin dağılıma bakıldığında, 232'sinin (%30,5) kamu sektöründe, 528'sinin (%69,5) özel sektörde yer aldığı ulaşılmıştır. Ücretli çalışan uzaktan eğitim öğrencilerinin çoğunluğunun özel sektör içerisinde çalıştığı

görülmektedir. Türkiye’de istihdam edilen kişilerin çoğunluğunun özel sektör içerisinde yer alması söz konusu farkın nedeni olarak gösterilebilir.

Araştırma kapsamında uzaktan eğitim programlarından olan Adalet, İş Sağlığı ve Güvenliği (Önlisans), Çocuk Gelişimi (Önlisans), İş Sağlığı ve Güvenliği (Lisans), Çocuk Gelişimi (Lisans), Felsefe, İktisat, İşletme, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sosyal Hizmet, Sosyoloji, Tarih, Yönetim Bilişim Sistemlerinde aktif olarak kaydı bulunan uzaktan eğitim öğrencileri yer almıştır. Araştırmada programa göre farklılık sorgulanmak istenmediği için kotalı örnekleme gidilerek her programdan eşit sayıda olacak şekilde 100’er öğrenci seçilerek toplamda 1300 öğrenci üzerinden analizlere devam edilmiştir.

3.5.3. Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

Bu başlık altında İstanbul Üniversitesi AUZEF öğrencilerinin “kariyer beklenti ölçeğine” verdikleri yanıtların analiz sonuçları değerlendirilerek demografik değişkenlerin kariyer beklenti ölçeği üzerinde etkisi olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

Tablo 16: Kariyer Beklenti Ölçeği Sorularına Verilen Yanıtlara İlişkin Dağılımlar

Sorular	-1	0	1	N	Ortalama	Standart Sapma
Kendimi tanıyorum ve beş yıl sonra nerede olmak istediğimi biliyorum.	22,10%	15,40%	62,50%	1300	3,57	1,33
Kariyerimde maddi kazanımlar benim için önemlidir	21,20%	5,20%	73,60%	1300	3,72	1,35
Kariyerimde manevi kazanımlar benim için önemlidir.	17%	1,90%	81%	1300	4,05	1,35
Kariyerime ücretli çalışan olarak başlamak istiyorum.	32,80%	18,00%	49,20%	1300	3,2	1,38
Kariyerime girişimci olarak başlamak istiyorum.	33,70%	25,80%	40,60%	1300	3,12	1,33
İşveren olmak, en büyük kariyer hayalimdir.	39,80%	18,30%	41,90%	1300	3,08	1,45
Çalışma koşullarının esnekliği benim için önemlidir.	22,20%	9,60%	68,70%	1300	3,71	1,36

Çalıştığım/Çalışacağım kurumun ulusal ve uluslararası bilinirliği benim için önemlidir.	22,50%	11,9	65,60%	1300	3,66	1,36
Bilgi, medya ve teknoloji becerilerine sahip olmanın mesleki kariyerim açısından öneminin farkındayım.	17,20%	3,50%	79,20%	1300	4,01	1,37
İleri düzey etkili iletişim becerilerine sahip olmanın mesleki kariyerim açısından öneminin farkındayım.	16,70%	3,20%	80,10%	1300	4,07	1,36
Mesleki kariyerim boyunca karşılaştığım olası sorunların çözümüne yönelik analiz yeteneği ve problem çözme becerilerimi geliştirmeyi önemserim.	17,00%	2,80%	80,20%	1300	4,06	1,36
Çalışma hayatında takım çalışmasından ziyade bireyselliği önemserim.	54,50%	19,40%	26,10%	1300	2,56	1,32
Kendimi özgürce ifade edebildiğim ve değişim kültürünün bir parçası olan kurumun çalışanı olmak isterim.	17,70%	5,30%	77,10%	1300	3,96	1,36
Bireysel ihtiyaç ve ilgilerimin dikkate alındığı bir kurumun çalışanı olmak isterim.	18,40%	6,20%	75,40%	1300	3,94	1,38
Sıradanlıktan uzak, yenilikçi ve dijitalleşme ile bütünleşmiş çalışma hayatı beklentim var.	21,30%	9,20%	71,50%	1300	3,8	1,34
Çalışırken eğlenmeye imkân veren oyunlaştırılmış iş süreçleri ilgimi çekmektedir.	22,30%	11,70%	66,10%	1300	3,66	1,38
Alt-üst ilişkisinden uzak, hızlı karar alıp uygulayabileceğim bir çalışma ortamının içerisinde yer almak isterim.	21,00%	12,00%	66,90%	1300	3,71	1,37
Kariyer yolculuğumda tek bir alanda derinlemesine uzmanlaşmak yerine birçok farklı çalışma alanını deneyimlemek isterim.	25,70%	14,20%	60,20%	1300	3,51	1,39

(-1: Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum; 0: Kararsızım; 1: Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum)

Kariyer beklenti ölçeği sorularına verilen cevapların ortalamasına bakıldığında araştırma kapsamında uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin kariyer beklentilerinin genel olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin kariyerlerine yönelik beklentilerinin düşük olmadığı ve kendilerini geliştikleri takdirde istihdam hedeflerine ulaşabileceklerinin bilincinde olduklarını ortaya koymaktadır. Tablo 16’da da görüleceği üzere en düşük ortalamanın 2,56 ile “Çalışma hayatında takım çalışmasından ziyade bireyselliği önemserim.” sorusuna aittir. Uzaktan eğitime devam eden öğrenciler söz konusu soruya %54,5 oranında “kesinlikle katılmıyorum veya katılmıyorum” cevabı verdikleri görülmektedir. 21.yüzyılda çalışma dünyasının yetkinliklerinden biri olan takım çalışması, bireylerin ve kurumların iş süreçlerini çağın değişen koşullarına göre sürekli olarak geliştirmesine dayanmaktadır.²⁹⁷ Araştırmada elde edilen sonuca göre uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin takım çalışmasına önem verdiklerini göstermektedir.

2021 yılı itibarıyla dünya nüfusunun yaklaşık %60’ının diğer bir deyişle 4,72 milyar insanın internet kullanıcısı olduğu, %67’sinin yani 5,27 milyarının mobil teknoloji kullanıcısı ve 4,33 milyarla %55’inin aktif sosyal medya kullanıcısı olduğu bilinmektedir.²⁹⁸ Dijital toplumda iletişim imkânlarının bu denli yaygınlık kazandığı ve çeşitlendiği düşünüldüğünde hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında iletişim becerisinin yadsınamaz yerinin olduğunu kabul etmek gerekir. Söz konusu durumun bir nevi kanıtı olarak Tablo 16’da en yüksek ortalamaya sahip sorunun 4,07 ile “İleri düzey etkili iletişim becerilerine sahip olmanın mesleki kariyerim açısından öneminin farkındayım.” sorusuna ait olduğu görülebilir. Uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin ilgili soruya %80,1 oranında “katılıyorum veya kesinlikle katılıyorum” cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Bağımsız örneklemelerin belirli değişkene göre birbirinden farklı ortalamalara sahip olup olmadığı bağımsız gruplar arasında niceliksel verilerin karşılaştırılmasında

²⁹⁷ Mehmet İnce, Aykut Bedük, Enver Aydoğan, “Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S: 11, 2004, s. 424.

²⁹⁸ We Are Social, “Digital 2021 We Are Social”, <https://wearesocial.com/blog/2021/07/digital-2021-i-dati-di-luglio/> , 5 Aralık 2021.

kullanılan T-testi ile test edilecektir.²⁹⁹ Cinsiyet, medeni durum ve çalışılan sektör ile ilgili ölçek soruları arasında yapılan T-testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 17: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyetleri ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin T-testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Kariyer Beklenti Ölçeği	Kadın	875	3,65	1,060	0,803	0,422
	Erkek	425	3,60	1,081		

Tablo 17’de görüldüğü üzere cinsiyetlerine göre uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin kariyer beklentileri ortalamaları kadın öğrencilerin 3,65 iken erkek öğrencilerin ortalamaları 3,60 olarak bulunmuştur. Bu farkın istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı cinsiyet ile kariyer beklentisi arasında “t-testi” yapılarak test edilmiş ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,422>0,05$). Bu durumda H1 hipotezi doğrulanmamıştır. Bu sonuca göre uzaktan eğitime devam öğrencilerin kariyer beklentileri üzerinde cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı hem kadın hem erkek öğrenciler açısından kariyer beklentilerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak çok az bir farkla kadın öğrencilerin kariyer beklentilerinin erkek öğrencilerden daha fazla olduğu gözden kaçmamalıdır.

Başlangıç yılı açısından literatürde genel kabul gören 1980 yılı itibarıyla etkisini tüm sosyal alanlarda hissettiren küreselleşme ile birlikte hizmet sektörünün gelişmesi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte kadınların ekonomik hayata dahil olmaları ve toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma seviyelerinde artış yaşandığı bilinmektedir. İşgücü piyasasında kadınların ağırlığı artmaya başlarken eğitim seviyelerinde de gözle görülür farklılık ortaya çıkmıştır.³⁰⁰ Ayrıca araştırma kapsamında çocuk gelişimi bölümüne kayıtlı olan öğrencilerin ağırlıklı olarak kadın olması, kadınların çalışma hayatları yanında çocuklarının

²⁹⁹ Selahattin Gürış ve Melek Astar, **Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik**, 3. bs., İstanbul, Der Yayınları, 2019, s. 208.

³⁰⁰ Nurgün Kul Parlak, **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi**, Ankara, Türk Metal Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2016, s. 35.

gelişimi için bilgi edinme amacı güderek uzaktan eğitimden beklentilerinin neden yüksek olduğunu ortaya koyabilir. Bunun yanında erkeklerin ağırlıklı olarak kayıt olduğu bölümlerde ise özel sektörün yoğun rekabet ortamı içerisinde kendilerini geliştirme amacı taşıdıkları ifade edilebilir.

Dijital alandaki yenilikler hayatının birden fazla alanına derin etkiler meydana getirdiği gibi çalışma hayatındaki beklentileri de etkilemektedir. Örneğin işgücü açısından uzun vadede düşünüldüğünde, standart istihdam biçimleri monoton olarak algılanmaya başlanmıştır.³⁰¹ Aynı zamanda değişen koşullar çerçevesinde kariyer beklentileri giderek farklılaşmaktadır. Bugün gelinen noktada uzaktan eğitime devam eden hem kadın hem erkek öğrenciler açısından maddi kazanımlar kadar manevi kazanımlar da önemli hale gelmiştir. Ayrıca çok yönlü ve esnek kariyer yaklaşımları bireylerin çalışma koşullarında esneklik aramalarını, kendilerini özgürce ifade ederek değişim kültürünün bir parçası olan kurum çalışanı olma isteği, hiyerarşik yapılardan uzak hızlı aksiyon alıp uygulayabileceği, iş-yaşam dengesinin sağlandığı kariyer beklentileri söz konusudur.

Değişim ve dönüşüm periyotlarının hızlandığı ve müthiş bir rekabetin hayatın her alanında derinden hissedildiği günümüzde 21.yy yetkinlikleri bireylerin hem çalışma hayatını hem de tüm sosyal yaşamını kapsayan bilgi, beceri, davranış ve tutumlarından meydana gelmektedir.³⁰² Dijital dünyada istihdam edilebilir beceriler kazanma çerçevesinde ileri düzey etkili iletişim becerileri, analiz yeteneği kısacası bilgi, medya ve teknoloji alanlarında çeşitli kazanımların kariyer beklentileri üzerinde etkisi gün geçtikçe artmaktadır.

Tablo 18: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Medeni Durumları ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin T-Testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Kariyer Beklenti Ölçeği	Bekâr	692	3,70	1,037	2,388	0,017
	Evli	608	3,56	1,096		

³⁰¹ Mehmet Güler, “İstihdamın Geleceği”, **Çalışma Hayatının Geleceği**, Ed. Betül Yılmaz, Ankara, Gazi Kitabevi, 2020, s .212-213.

³⁰² Şahin, **a.g.e.**, s. 91.

Tablo 18’de görüleceği üzere uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin medeni durumlarının kariyer beklentisine ilişkin ortalamaları bekâr öğrencilerde 3,70 iken evli öğrencilerin ortalaması 3,56 olarak bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi yapılarak tespit edilmiş ve aradaki fark istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,017<0,05$). Bu durumda H2 hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuç medeni durumun öğrencilerin kariyer beklentileri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Toplumsal açıdan bakıldığında evli olan bireylerin belli bir meslek dalında düzenli bir gelire sahip oldukları düşünülmekte iken bekâr öğrencilerin ise henüz kariyerlerini oturtamadığı ve beklenti düzeylerinin daha fazla olduğu ileri sürülebilir. Aynı zamanda uzaktan eğitime devam eden bekâr öğrenciler ile evli öğrenciler arasında kendini tanıma ve ne istediğinin farkında olup olmama farklılığı söz konusudur. Bu durum ise kariyerlerine hangi alanda başlamak istedikleri, çalıştıkları ya da çalışacakları kurumun çalışma dünyasındaki konumunun fark etmemesi gibi farklılıkları meydana getirebilir. Aynı zamanda uzaktan eğitime devam eden evli öğrencilerin %46,8’i oluşturarak kariyer beklentilerinin olumlu olması bireyin bilgi ve becerileri doğrultusunda kendilerini geliştirmesi gerek bireysel gerek toplumsal açıdan faydalı çıktılar sağlayabilir. Bu şekilde kariyerini geliştirme noktasında kişisel ve mesleki gelişimine önem veren birey aynı zamanda aile içi ve dışındakilere de örnek oluşturarak toplumsal açıdan önemli bir güç olan beşerî sermayeye de katkı sağlaması mümkündür.

Tablo 19: Uzaktan Eğitime Devam Eden Çalışan Öğrencilerin Çalıştıkları Sektör İle Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin T-Testi

	Çalışılan Sektör	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Kariyer Beklenti Ölçeği	Kamu	232	3,78	0,986	2,173	0,030
	Özel	528	3,60	1,115		

Tablo 19’da görüleceği üzere göre uzaktan eğitime devam eden çalışan öğrencilerin çalıştıkları sektör ile kariyer beklenti ölçeğine ilişkin ortalamalarının

kamu sektöründe çalışanların 3,78 iken özel sektörde çalışanların 3,60 olduğu bulunmuştur. Çalışılan sektör değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi yapılarak tespit edilmiş ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0,030<0,05$). Bu durumda H3 hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuç, kamu veya özel sektörde yer almanın kariyer beklentileri üzerinde bir fark oluşturduğunu göstermektedir. Ancak aradaki küçük farkın nedeni olarak müthiş bir rekabetin hüküm sürdüğü değişen ve dönüşen çalışma dünyasında sektör fark etmeksizin çalışanların mevcut yetkinliklerine yenilerini ekleme yolunu tercih ettikleri şeklinde verilebilir. Sektör açısından bakıldığında uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin aldıkları eğitimin karşılığını çoğunlukla özel sektörde karşılık bulabileceklerini düşündükleri öngörülebilir.

Türkiye’de 2021 yılı verilerine göre istihdam edilenlerin içinde özel sektörde çalışanların oranı %83,8’dir.³⁰³ Kamu sektörüne genellikle merkezi sınavlar doğrultusunda alımlar söz konusu iken özel sektör de ise farklılık yaratacak eğitim, tecrübe, yetkinlikler ön plandadır. İstihdam içerisindeki özel sektör payının yüksek olması rekabetin yoğun yaşandığını ve bireylerin uzaktan eğitim aracılığıyla bilgi, becerilerini artırmak istedikleri düşüncesinde oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Bir değişkenin ikiden fazla gruba karşılaştırılması yapılmak istendiği takdirde T-testi yerine ANOVA testi kullanılmaktadır. ANOVA testi, bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığını test etmek amacıyla kullanılır.

³⁰³ Habertürk, (Çevrimiçi), <https://www.haberturk.com/kamuda-calisan-sayisi-belli-oldu-iste-toplam-calisan-sayisi-3341846-ekonomi> , 11 Temmuz 2022.

Tablo 20: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Eğitim Düzeyleri ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi

	Eğitim Düzeyleri	N	M	SS	F	P	Post Hoc (Tukey)
Kariyer Beklenti Ölçeği	Lise	320	3,6408	1,09193	0,314	0,815	---
	Ön lisans	233	3,6056	1,13265			
	Lisans	587	3,6310	1,05317			
	Yüksek Lisans/ Doktora	160	3,7087	0,97294			

Tablo 20’de uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin eğitim düzeyleri ile kariyer beklenti ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin eğitim düzeyleri ile kariyer beklenti ölçeği arasındaki ilişki anlamlı olarak bulunmamıştır ($p=0,815>0,05$). Bu durumda H4 hipotezi doğrulanmamıştır. Fakat tablodaki sonuçlar yorumlanmaya değer görülmüştür. Araştırma kapsamında baz alınan tüm eğitim düzeylerindeki uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin kariyer beklenti ölçeğine dair verdikleri yanıtların ortalamaları birbirine oldukça yakın çıkmıştır. Söz konusu analiz sonuçları uzaktan eğitimin, tüm eğitim düzeylerindeki öğrencilerin taleplerini karşılayarak kariyer beklentileri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 21: Uzaktan Eğitime Devam Öğrencilerin Çalışma Durumları ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi

	Çalışma Durumları	N	M	SS	F	P	Post Hoc (Tukey)
Kariyer Beklenti Ölçeği	Çalışıyor	782	3,6546	1,08185	4,419	0,000	Ev Hanımı-Çalışıyor, İşsiz, Öğrenci
	İşsiz	186	3,6243	1,01096			
	Öğrenci	217	3,7734	0,96687			
	Ev Hanımı	89	3,2203	1,22258			
	Emekli	26	3,5577	0,95923			

Tablo 21’de uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çalışma durumları ile kariyer beklenti ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonucunda uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çalışma durumları ile kariyer beklenti ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,000<0,05$). Bu durumda H5 hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çalışma durumları göre kariyer beklentilerinin değiştiği görülmektedir. Kariyer beklentisi açısından en yüksek ortalamaya 3,7734 ile öğrencilerin olduğu görülürken 3,2203 ile en düşük ortalamaya ev hanımlarının sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İstatistiki olarak anlamlı bulunan bu farkın detaylandırılması için Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. İstatistiki olarak anlamlı bulunan bu farkın yapılan Post Hoc Tukey testi sonuçlarına göre “Ev hanımları ile Çalışan, İşsiz ve Öğrenci” arasındaki farktan kaynaklandığını göstermektedir. Söz konusu durumun toplumda var olan geleneksel cinsiyet rollerinin kariyer alanına da yansımalarının bu farkın oluşmasının nedeni olarak görülebilir. Türkiye gibi ataerkil aile yapılarının olduğu bir toplumda kalıplaşmış önyargılar sonucu cinsiyetle bağdaştırılan düşünceler yer almaktadır. Öyle ki yapılan araştırmalar kadınların esas sorumluluğunun ev işleri yerine getirme ve çocukların bakımıyla ilgilenme olarak görüldüğü sonuçlarına ulaşılmıştır.³⁰⁴ Bundan dolayı özellikle çalışma hayatı içerisinde yer almayan ev hanımlarının uzaktan eğitim ile aldıkları eğitimin kariyer beklentilerini çalışan, işsiz ve öğrencilere kıyasla yeterince karşılamadığı yorumu yapılabilir.

³⁰⁴ Münevver Katkat Özçelik, “Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S: 22, 2017, s. 67.

Tablo 22: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Yaşları ile Kariyer Beklenti Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi

	YAŞ	N	M	SS	F	P	Post Hoc (Tukey)
Kariyer Beklenti Ölçeği	18-21	137	3,7113	1,03849	1,481	0,159	---
	22-25	245	3,6959	1,08025			
	26-29	185	3,7874	0,98450			
	30-34	222	3,5398	1,18482			
	35-40	230	3,6418	0,98508			
	41-45	139	3,5743	1,12794			
	46-54	106	3,4775	0,90246			
	55-64	27	3,6399	1,50539			
	65+	9	3,1296	1,06723			

Tablo 22’de uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin yaşları ile kariyer beklenti ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin yaş değişkeni ile kariyer beklenti ölçeği arasındaki istatistiki ilişki anlamlı olarak bulunmamıştır ($p=0,159>0,05$). Bu durumda H6 hipotezi doğrulanmamıştır. Kuşaklararası belirgin bir fark oluşturmamasının nedeni olarak uzaktan eğitimin, bir meslek edinmekten ziyade entelektüel bilgi birikimine katkı sağlamak amacıyla tercih edildiğinin bir göstergesi olarak verilebilir. Uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin, uzaktan eğitime yükledikleri anlamın aynı olmasından dolayı kariyer beklenti ölçeği anlamsız sonuçlanmış olabilir. Bugün geline nokta hayat boyu öğrenme farkındalığının her yaş sıklasında bilincine varılması ve bu doğrultuda bireylerin yaşlarını gözetmeksizin eğitimin bir parçası olma isteği hissetmeleri ilgili testin anlamsız çıkmasının yorumu olarak verilebilir. Uzaktan eğitim, avantajları itibarıyla her kitleye zamandan ve mekândan bağımsız istenilen program doğrultusunda kendini geliştirme fırsatı sunarak toplumda hayat boyu öğrenme felsefesini yaygınlaştırmaktır.

3.5.4. Uzaktan Eğitim ile Kariyer Beklentisi Arasındaki İlişkinin Analiz Sonuçları

Araştırmanın ana hipotezi uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin aldıkları eğitimin kariyer beklentileri üzerinde olumlu etki yarattığı şeklindedir. Bundan dolayı da uzaktan eğitim ile kariyer beklentisi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon analizi, araştırmalarda yer alan iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arası ilişkinin yönü ve kuvveti tespit edilmektedir. Ters yönlü yahut doğru yönlü olduğu aynı zamanda söz konusu ilişkinin pozitif ya da negatif olduğunu korelasyon analizi belirlemektedir. Korelasyon katsayısının (r) değerlendirilmesi aşağıdaki gibidir: ³⁰⁵

- Değişkenler arasında herhangi bir ilişki yoksa r değeri sıfırdır.
- Değişkenler arasında ters yönlü bir ilişkinin ortaya çıkması halinde r değeri sıfırdan küçüktür,
- Değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişki olması durumunda r değeri sıfırdan büyüktür.

Tablo 23: Ölçeklerin Birbirleri ile İlişisine İlişkin Korelasyon Analizi

		Kariyer Beklentisi	Uzaktan Eğitimi Değerlendirme
Kariyer Beklenti Ölçeği	Pearson Correlation	1	,791**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	1300	1300
Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği	Pearson Correlation	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	1300	1300

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 23'te görüleceği üzere kariyer beklenti ölçeği ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan korelasyon analizi

³⁰⁵ Gürüş ve Astar, **a.g.e.**, s. 309.

doğrultusunda korelasyon katsayısının 0,791 olduğu tespit edilmiştir. Bu katsayıya ait p değerinin 0,000 olarak elde edilmesi korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu ortaya koyarak ölçekler arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Bu durumda H13 hipotezi doğrulanmıştır.

Bu çerçevede uzaktan eğitiminin değişen şartlara ve beklentilere yönelik ortaya koyacağı eğitim hizmetleri ne denli kaliteli olursa uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerinde gelecek planlaması ve kariyer beklentileri o denli yüksek olacaktır. Aynı şekilde çağın gerekliliklerine uygun eğitim anlayışı sunulamaması karşısında uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin kariyer beklentileri de söz konusu durumdan dolayı olumsuz etkilenecek düşük olacaktır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini korelasyon katsayısı ortaya koyarken söz konusu analiz değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel ifadesi ile ilgili bilgi vermez. Değişkenler arasındaki matematiksel ifadeyi regresyon analizi vermektedir.³⁰⁶

Tablo 24: Ölçeklerin Birbirleri ile İlişisine İlişkin Regresyon Analizi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,626	,65269

Tablo 24’de basit regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre belirlilik katsayısı 0,626’dır. R Square değeri doğrultusunda uzaktan eğitimin kariyer beklentileri üzerindeki etki düzeyini %60 oranında etkilediği görülmektedir. Söz konusu sonuç, uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin aldıkları eğitimin kariyer beklentilerini oldukça yüksek düzeyde etkilediği sonucunu ortaya koymaktadır. Beklenmedik bir hızla değişen ve dönüşen dünyada yenilikçi dijital öğrenmenin yolunu açan uzaktan eğitim ile söz konusu eğitimi alan öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı ve sağlam bir ilişki bulunmaktadır.

³⁰⁶ Güriş ve Astar, **a.g.e.**, s.317.

3.5.5. Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

Bu başlık altında İstanbul Üniversitesi AUZEF öğrencilerinin “uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeğine” verdikleri yanıtların analiz sonuçları değerlendirilerek demografik değişkenlerin uzaktan eğitimi değerlendirme üzerinde etkisi olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

Tablo 25: Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği Sorularına Verilen Yanıtlara İlişkin Dağılımlar

Sorular	-1	0	1	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
AUZEf'te aldığım eğitimin kamu sektöründe iş bulmama yardımcı olacağını düşünüyorum.	34,10%	21,20%	44,70%	1300	3,12	1,4
AUZEf'te aldığım eğitimin özel sektöründe iş bulmama yardımcı olacağını düşünüyorum.	29,50%	22,30%	48,20%	1300	3,24	1,37
AUZEf mezunu olmak, çalışma hayatında farklı kariyer fırsatlarını keşfetmemi sağlayacaktır.	27%	20,00%	53%	1300	3,34	1,36
AUZEf, dijital ekonomide farklı istihdam fırsatlarına kapı açmaktadır.	26,40%	25,80%	47,70%	1300	3,27	1,31
Zamandan ve mekândan bağımsız eğitim anlayışı sunan uzaktan eğitim, çalışma hayatında esnek çalışma modellerine uyum sağlamamı kolaylaştıracaktır.	21,10%	12,50%	66,40%	1300	3,63	1,34
Aldığım eğitim, çalışma hayatında karşılaşılabileceğim sorunlara karşı analitik ve proaktif çözümler üretmenin yolunu açmaktadır.	24,30%	16,10%	59,60%	1300	3,47	1,33

Aldığım eğitim, dijital teknolojiadaki gelişmeleri takip etmemi ve mesleki kariyerimde söz konusu alanda yeni teknolojileri dizayn etmemi teşvik etmektedir.	25,60%	19,50%	54,90%	1300	3,39	1,31
Mesleki kariyerimde beni bir adım öne çıkaracak muhakeme ve hızlı kavrama becerisi aldığım eğitim sayesinde artmaktadır.	24,50%	16,20%	59,30%	1300	3,49	1,35
AUZEf, entelektüel bilgi birikimi arttırarak beni kariyerimde ileriye taşımaktadır.	21,70%	13,80%	64,50%	1300	3,6	1,33

(-1: Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum; 0: Kararsızım; 1: Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum)

Uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği sorularına verilen cevapların ortalamasına bakıldığında araştırma kapsamında uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik yaklaşımlarının genel olarak pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 25’te görüleceği üzere en yüksek ortalamanın 3,63 ile “Zamandan ve mekândan bağımsız eğitim anlayışı sunan uzaktan eğitim, çalışma hayatında esnek çalışma modellerine uyum sağlamamı kolaylaştıracaktır.” sorusuna aittir. Uzaktan eğitime devam eden öğrenciler ilgili soruya %66,4 oranında katılıyorum veya kesinlikle katılıyorum cevabı verdikleri görülmektedir.

Küreselleşme sonrası istihdamın yeniden yapılanmasıyla birlikte çalışma hayatında esneklik kavramı ortaya çıkmıştır. Esneklik genel olarak belirtmek gerekir ki ekonomik, sosyal ve teknoloji alanı dahil diğer tüm alanlarda meydana gelen değişikliklere uyum sağlama yeteneğidir.³⁰⁷ Özellikle teknoloji alanında yaşanan yenilikler sayesinde esnek çalışma zorunlu bir uygulama haline gelmiştir. Birden fazla esnek çalışma türleri vardır; bunlar çağrı üzerine çalışma, kısmi ve kısa süreli çalışma, geçici iş ilişkisine dayalı çalışma, uzaktan çalışma biçimleri şeklinde sıralanabilir.³⁰⁸ Bu bağlamda uzaktan eğitim uygulamalarının en belirgin özelliğinin zamandan ve

³⁰⁷ Corinne M. Karuppan, “Strategies to Foster Labor Flexibility” **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol: 53, No: 6, 2004, p. 533.

³⁰⁸ M. Sait Doğan, 21.Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması, **Journal of Economy, Culture and Society**, S: 31, 2005, s. 97-98.

mekândan bağımsız oluşu eğitimlerine söz konusu alanda devam eden öğrencileri çalışma hayatındaki esnek çalışma biçimlerine hazırladığı ileri sürülebilir.

En düşük ortalama ise 3,12 ile “AUZEF’te aldığım eğitimin kamu sektöründe iş bulmama yardımcı olacağını düşünüyorum.” sorusuna aittir. Uzaktan eğitime devam eden öğrenciler söz konusu soruya %34,1 oranında kesinlikle katılmıyorum veya katılmıyorum, %21,2 oranında kararsızım şeklinde cevap verdikleri tespit edilmiştir. AUZEF programları yapısı itibarıyla özel sektörün ihtiyaçlarına daha yakın olduğu ve kamu sektöründe merkezi sınavlar sonucu alımlar ve terfiler olduğu için ilgili sorunun altında yatan neden olarak verilebilir.

Tablo 26: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyetleri ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin T-testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Uzaktan Eğitimin Değerlendirme Ölçeği	Kadın	875	3,43	1,176	1,789	0,074
	Erkek	425	3,31	1,180		

Tablo 26’da görüleceği üzere uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeğine ilişkin ortalamaları kadın öğrencilerde 3,43 iken erkek öğrencilerde 3,31 olarak bulunmuştur. Bu farkın istatistiki açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi yapılarak tespit edilmiş ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,074>0,05$). Bu durumda H_7 hipotezi doğrulanmamıştır. Bu sonuca göre uzaktan eğitime devam eden öğrencilerde cinsiyet ayrımı fark etmeksizin uzaktan eğitimin benzer bir etki yarattığına ulaşılabilir.

Eğitimlerine uzaktan devam eden öğrencilerin uzaktan eğitime ve mobil öğrenmeye yönelik tutum ve düşünceleri üzerine yapılan bir çalışmada, araştırma bulgusunu destekler yönde sonuçlar elde edilmiştir. Öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.³⁰⁹

³⁰⁹ Bayram Gökbulut, “Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Bakış Açısıyla Uzaktan Eğitim ve Mobil Öğrenme”, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, C: 11, S: 1, 2021, s. 172.

Ancak alınan eğitimin kamu ve özel sektör alanlarında iş bulma konusunda yardımcı olacağına dair sorularda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Uzaktan eğitime devam eden kadın öğrenciler iş bulma konusunda daha iyimser bir tavır takınırken erkek öğrenciler ise aldıkları eğitimin iş bulmalarına yardımcı olma konusunda daha temkinli yaklaşmakta oldukları düşünülebilir.

Tablo 27: Uzaktan Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Medeni Durumları ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin T-testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği	Bekar	692	3,43	1,172	1,085	0,278
	Evli	608	3,36	1,186		

Tablo 27’de görüleceği üzere uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin medeni durumlarının uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeğine ilişkin ortalamalarının bekâr öğrencilerde 3,43 iken evli öğrencilerde 3,36 olarak bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi yapılarak tespit edilmiş ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,278>0,05$). Bu duruma göre H8 hipotezi doğrulanmamıştır. Bu sonuca göre öğrencilerin bekâr yahut evli olmalarının uzaktan eğitime yaklaşımlarının benzer şekilde etki gösterdiği sonucuna ulaşılabılır. Sağlık yönetimi önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin yapılan bir çalışmada, araştırma bulgusunu destekler yönde sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma kapsamında yer alan öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik algılarında medeni durum değişkeninin anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir.³¹⁰

³¹⁰ Kübra Çelik, Sağlık Yönetimi Önlisans, Lisans ve Lisansüstü Öğrencilerinin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2021, s. 31.

Tablo 28: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Çalışan Öğrencilerin Çalıştıkları Sektör ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin T-testi

	Çalışılan Sektör	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği	Kamu	232	3,66	1,092	3,867	0,000
	Özel	528	3,30	1,209		

Tablo 28’de görüleceği üzere uzaktan eğitimine devam eden çalışan öğrencilerin çalışmış oldukları sektöre göre uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeğine ilişkin ortalamalarının kamu sektöründe çalışanların 3,66 iken özel sektör çalışanlarının ise 3,30 olduğu bulunmuştur. Çalışılan sektör değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi yapılarak tespit edilmiş ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0,000<0,05$). Bu durumda H_9 hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuca göre gerek kamu gerekse özel sektör çalışanlarının uzaktan eğitime yaklaşımlarının farklı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Demir, Yıldız ve Fırat tarafından yapılan çalışmada, Z kuşağındaki bireylerin %44,5’inin kamuda çalışmayı istedikleri tespit edilmiştir.³¹¹

Tablo 29: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Eğitim Düzeyleri ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi

	Eğitim Düzeyleri	N	M	SS	F	P	Post Hoc (Tukey)
Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği	Lise	320	3,4611	1,21991	2,208	0,085	---
	Ön lisans	233	3,5184	1,24542			
	Lisans	587	3,3596	1,15643			
	Yüksek Lisans/ Doktora	160	3,2465	1,05811			

Tablo 29’da uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin eğitim düzeyleri ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup

³¹¹ Fatih Mehmet Demir, Ali Yıldız, Aytekin Fırat, “Kamuda İstihdam İstek ve Baskısının Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesi: Kalitatif Bir Analiz”, **Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, C: 4, S: 7, 2020, s. 33.

olmadığı test edilmek istenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre uzaktan eğitimine devam öğrencilerin eğitim düzeyleri ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,085>0,05$). Bu durumda H10 hipotezi doğrulanmamıştır. Bu analiz sonucuna göre uzaktan eğitimine devam eden farklı eğitim düzeylerindeki öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik bakış açılarının ortalamalarının birbirlerine oldukça yakın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 30: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Çalışma Durumları ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi

	Çalışma Durumları	N	M	SS	F	P	Post Hoc (Tukey)
Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği	Çalışıyor	782	3,3980	1,18401	2,235	0,065	---
	İşsiz	186	3,3602	1,16969			
	Öğrenci	217	3,5356	1,11368			
	Ev Hanımı	89	3,1111	1,28686			
	Emekli	26	3,5598	1,17893			

Tablo 30’da uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çalışma durumları ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre uzaktan eğitimine devam öğrencilerin çalışma durumları ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,065>0,05$). Bu duruma göre H11 hipotezi doğrulanmıştır. Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çalışma durumlarının uzaktan eğitimi değerlendirmelerinde etkili olmadığı görülebilmektedir. Uzaktan eğitim yapısı gereği her kitleye hitap eden ve kapsayıcılığı olan bir eğitim modelidir. Örneğin; önceliği işsiz bireylere yönelik meslek edindirmekten ziyade her bireyin sürekli ve yenilikçi öğrenme odaklılığı gütmesi söz konusu anlamsızlığın bir nedeni olarak verilebilir.

Tablo 31: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Yaşları ile Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeğine İlişkin ANOVA Testi

	YAŞ	N	M	SS	F	P	Post Hoc (Tukey)
Uzaktan Eğitimi Değerlendirme Ölçeği	18-21	137	3,4526	1,16274	0,896	0,519	---
	22-25	245	3,4240	1,21380			
	26-29	185	3,5447	1,14332			
	30-34	222	3,3358	1,24253			
	35-40	230	3,4010	1,17393			
	41-45	139	3,3661	1,16069			
	46-54	106	3,2233	1,05838			
	55-64	27	3,3909	1,05920			
	65+	9	3,0370	1,66296			

Tablo 31’de uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin yaşları ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin yaş değişkeni ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasındaki ilişki anlamlı olarak bulunmamıştır ($p=0,519>0,05$). Bu duruma göre H12 hipotezi doğrulanmamıştır. Yaş değişkeni ile kariyer beklenti ölçeği arasındaki anlamsızlığın bir benzeri burada görülmektedir. Yaş değişkeni ilgili her iki ölçekte de bir farklılık oluşturmaktadır. Ancak olumsuz gibi görünen söz konusu durum, uzaktan eğitimin sunmuş olduğu eğitimin her yaş grubundaki ilgili kişilerin taleplerini karşıladığı, uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin uzaktan eğitime yükledikleri anlamın somut olarak karşılık bulduğu şeklinde bir çıkarımda bulunabilir.

3.5.6. Uzaktan Eğitimin Tercih Edilme Sebebine İlişkin Analiz Sonuçları

Bu başlık altında uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin söz konusu eğitimi tercih etme sebeplerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilecektir. Uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin eğitim düzeyleri ve yaş değişkenine göre uzaktan eğitimi tercih etme sebepleri analizler ışığında değerlendirilecektir.

Tablo 32: Uzaktan Eğitimine Devam Eden Öğrencilerin Uzaktan Eğitimi Tercih Sebebine İlişkin Frekans ve Yüzdelere

Uzaktan Eğitimi Tercih Sebepleri	Frekanslar	Geçerli Yüzde (%)
Kişisel gelişimime katkı sağlamak için	430	13,6%
Mesleki kariyerimi geliştirmek için	380	12,0%
Zaman ve mekân kısıtı olmadığı için	377	12,0%
Hayat boyu öğrenmeye önem verdiğim için	360	11,4%
Yeni kariyer fırsatları elde etmek için	317	10,1%
Entelektüel bilgi birikimimi artırmak için	289	9,2%
Merak ettiğim alanlarda bilgi, becerilerimi artırmak için	282	8,9%
Yeni diploma almak için	172	5,5%
Çalıştığım dan dolayı üniversiteye gidemediğim için	142	4,5%
Kaçırdığım eğitim fırsatını tekrar yakalamak için	118	3,7%
Aile içerisindeki sorumluluklarımın yüz yüze eğitim almamı engellediği için	101	3,2%
Yüz yüze eğitime yeterli maddi kaynağım olmadığı için	63	2,0%
İşimde terfi almak için	45	1,4%
Üniversiteye giriş puanımın örgün eğitime yetmediği için	33	1,0%
Çevremdeki saygınlığımı artırmak için	25	0,8%
Yaşımdan dolayı üniversiteye gitmeye çekindiğim için	16	0,5%
Askerliğimi tecil ettirmek için	4	0,1%
TOPLAM	3154*	100,0

*Çoklu seçim sorusu olduğu için toplam (3154) örneklem hacmini (1300) geçmektedir.

Araştırmaya katılan uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin “uzaktan eğitimi tercih sebeplerine” ilişkin bulgulara bakıldığında, uzaktan eğitimi tercih sebebinin en yüksek sırasıyla kişisel gelişimime katkı sağlamak için (%13,6), mesleki

kariyerimi geliştirmek için (%12,0), zaman ve mekân kısıtı olmadığı için (%12,0), hayat boyu öğrenmeye önem verdiğim için (%11,4) olduğu belirlenmiştir. Söz konusu sıralamaya bakıldığında uzaktan eğitimin esnek yapısı sayesinde hem çalışma hem de sosyal hayatta yeni ve farklı fırsatlar sağladığı özelliklerine vurgu yaptığı sonucuna ulaşılmaktadır. Uzaktan eğitimin sunduğu avantajların tercih edilme üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin uzaktan eğitimi tercih etme sebeplerinden en düşük oranın ilerleyen yaştan dolayı üniversiteye gitmeye çekindiğim için (%0,5) ve askerliğimi tecil ettirmek için (%0,1) seçenekleri olduğu görölmektedir.

Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin en son mezun oldukları eğitim düzeylerine göre uzaktan eğitimi tercih etme nedenleri arasında düşük seviyede farklı duyarlılıkları olduğu söylenebilmektedir. Bu kapsamda en yüksek tercih sebebi sırasıyla incelendiğinde;

- 320 kişiden oluşan uzaktan eğitimine devam eden ve en son mezun olduğu eğitim düzeyi lise olan öğrenciler: Kişisel gelişimime katkı sağlamak için (%28,8), Yeni kariyer fırsatları elde etmek için (%24,4), Mesleki kariyerimi geliştirmek için (%23,4), Zaman ve mekân kısıtı olmadığı için (%19,4) seçeneklerini tercih ettiği,
- 233 kişiden oluşan uzaktan eğitimine devam eden ve en son mezun olduğu eğitim düzeyi önlisans olan öğrenciler: Mesleki kariyerimi geliştirmek için (%32,6), Yeni kariyer fırsatları elde etmek için (%27,9), Kişisel gelişimime katkı sağlamak için (%26,2), Zaman ve mekân kısıtı olmadığı için (%26,2) seçeneklerini tercih ettiği,
- 587 kişiden oluşan uzaktan eğitimine devam eden ve en son mezun olduğu eğitim düzeyi lisans olan öğrenciler: Kişisel gelişimime katkı sağlamak için (%36,6), Hayat boyu öğrenmeye önem verdiğim için (%34,1), Zaman ve mekân kısıtı olmadığı için (%33,2), Mesleki kariyeri geliştirmek için (%31,7) seçeneklerini tercih ettiği,
- 160 kişiden oluşan uzaktan eğitimine devam eden ve en son mezun olduğu eğitim düzeyi yüksek lisans/doktora olan öğrenciler: Entelektüel bilgi birikimimi artırmak için (%41,3), Kişisel gelişimime katkı sağlamak için (%38,8), Zaman ve mekân kısıtı olmadığı için (%36,9), Merak ettiğim

alanlarda bilgi, becerilerimi artırmak için (%33,8) seçeneklerini tercih ettikleri görülmektedir.

Söz konusu verilerin analizine bakıldığında eğitim düzeyleri açısından uzaktan eğitimi tercih sebepleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. EK-1’ de de detaylı olarak görüleceği üzere hemen hemen tüm eğitim düzeyleri aynı sebeplerden dolayı uzaktan eğitimi tercih etmektedir. Ancak “Yeni fırsatları elde etmek” için uzaktan eğitimi tercih ettiğini belirten lise ve önlisans öğrencilerinin, diğer eğitim düzeylerine göre daha duyarlı olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın ilk bölümünde uzaktan eğitimin zaman ve mekân kısıtı olmadan eğitim hizmeti sunduğu sıklıkla dile getirilmiş ve analiz sonuçlarında da söz konusu özelliğin ön plana çıktığı görülmektedir. Aynı zamanda uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin kişisel gelişimlerine ve mesleki kariyerlerini iyileştirme konusunda tercih edilen eğitim modeli olduğu analiz sonucu ortaya konmuştur.

Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin uzaktan eğitimi tercih sebeplerinin yaş değişkeni altında kuşaklara göre analiz edildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- 18-21 yaş aralığında bulunan Z kuşağının diğer yaş gruplarına göre uzaktan eğitimi tercih etmelerinin en belirgin sebeplerinin “üniversiteye giriş puanımın örgün eğitime yetmediği için” ve “yüz yüze eğitime yeterli maddi kaynağım olmadığı için” olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre Z kuşağının istekleri doğrultusunda değil fakat eğitime erişimdeki bazı engellerle karşılaşmalarından dolayı uzaktan eğitimi tercih ettikleri yorumu yapılabilir. Ancak “kişisel gelişimime katkı sağlamak için” ve “yeni bir diploma almak için” seçeneklerinin de 18-21 yaş aralığında tercih edildiğini belirtmek gerekir.
- Y kuşağı içerisinde değerlendirilen farklı yaş gruplarının uzaktan eğitimi tercih etme sebeplerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır. Uzaktan eğitimine devam eden 22-25 yaş aralığında bulunan öğrenciler uzaktan eğitimi tercih sebebi olarak “mesleki kariyerimi geliştirmek için”, “işimde terfi almak için”, “yeni bir diploma sahibi olmak için”, “yeni kariyer fırsatları elde etmek için” seçeneklerini diğer yaş gruplarına (26-29, 30-34, 35-40) göre daha çok tercih ettikleri tespit edilmiştir. Uzaktan eğitimi “zaman ve mekân kısıtı olmadığı için” tercih eden 35-40 yaş aralığında bulunanların diğer kuşaklara göre daha fazla olduğu ve söz konusu tercih sebebi açısından daha

duyarlı oldukları görülmüştür. Bunun nedeni olarak ilgili yaş grubundaki uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin iş hayatında bulunmaları ve ailevi sorumluluklarının olabileceğinden dolayı tercih ettikleri yorumu yapılabilir. Uzaktan eğitimine devam eden 35 yaş ve üstü olanların ise “entelektüel bilgi birikimini artırmak için”, “hayat boyu öğrenmeye önem verdiğim için”, “merak ettiğim alanlarda bilgi, becerilerimi artırmak için” tercih sebeplerini diğer yaş gruplarına göre daha çok tercih sebebi olarak gördükleri tespit edilmiştir. Özellikle COVID-19 salgını ile birlikte mevcut iş ve mesleklerin yaşanan dönüşümler çerçevesinde mevcudiyetinin kaybolmaya yüz tuttuğu ya da eskidiği ve çalışanların sürekli olarak bilgi ve becerilerini yenilemeleri gerektiği elzem bir hâle gelmiştir. Belirli bir eğitimi tamamladıktan sonra ömür boyu aynı işte çalışma anlayışının hayat boyu öğrenme kapsamında değiştiğinin ve ilköğretim düzeyinden itibaren tüm vatandaşların kendilerini çağın gerekliliklerine uygun bir şekilde yetiştirmesi gerekmektedir.³¹² Her ne kadar 35 yaş ve üstü daha duyarlı olsa da uzaktan eğitimine devam eden her yaş grubundaki öğrencilerin özellikle kişisel gelişimlerine katkı sağlaması ve bilgi, kabiliyet, yetkinliklerini artırmak için uzaktan eğitimi tercih ettikleri tespit edilmiştir. Söz konusu bu durum tercih sebeplerinin çeşitli zorunluluklardan ziyade uzaktan eğitimin sağladığı avantajlar nedeniyle tercih edildiğini göstermektedir. Aynı zamanda İstanbul Üniversitesi AUZEF’in hayat boyu öğrenme ve sürekli geliştirme ve yenilikçi odaklı eğitim anlayışı doğrultusunda eğitim hizmeti sunması öğrencilerin uzaktan eğitimi tercih etmesin de etkili olabilir.

³¹² Umut Omay, “Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, **Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, Ed. Dilek Demirbaş, Veysel Bozkurt, Sayım Yorğun, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, s. 167.

SONUÇ

Tarihsel süreç itibarıyla bakıldığında toplumsal açıdan yaşanan değişim ve dönüşümlerin giderek hız kazandığı görülmekle birlikte günümüzde köklü değişim ve dönüşümlerin yaşanması zaruri bir hal almaktadır. Özellikle son yıllarda dijitalleşmenin toplumun her alanına nüfuz ederek söz konusu değişimlerin etkilerinin derinden hissedilmesi ve aynı zamanda “yeni” kavramının devamlı olarak farklı şekillere bürünmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

Ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel tüm alanlarda küreselleşmenin bir getirisi olarak yaşanan değişiklikler, özellikle teknolojinin yaygınlaşmasına da olanak sağlayarak dijital bir çağın oluşmasına zemin hazırlamıştır. Toplum 1.0’dan 5.0’a kadarki süreç bugün geldiğimiz noktada bambaşka bir hal almıştır. Teknolojik gelişmelerin köklü değişimlere yol açması yeni bir sürecin habercisi niteliğinde kabul edilebilir. Nitekim, gerçek ve sanal ortam arasındaki ayrımın yavaş yavaş ortadan kalkması, alışageldik düşünce, ihtiyaç ve isteklerin değişmesi, sosyoekonomik yapıdaki değişiklikler, mevcut çalışma modellerinin farklılaşması gibi bir dizi gözle görünür yenilikler oluşmaya başlamıştır. Günlük hayatta ihtiyaç duyulan bazı temel bilgilerin merkezi bir öğrenme düzeni olmadan aktarıldığı Eğitim 1.0’dan bugün 21. yüzyıl işgücü piyasasının gereklilikleri başta olmak üzere bireylere hayatlarının tamamında gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri Eğitim 4.0 bağlamında sunulmaktadır.

Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin başta genel yaşantı olmak üzere eğitimi çok daha derinden etkilediği yadsınamaz bir gerçektir. Uzaktan eğitiminin geçmişi, bilinenin aksine oldukça eskiye dayanmaktadır fakat son yıllardaki önemi, gerek ülkemizde gerek dünya çapında artmaya devam etmektedir. Öyle ki önümüzdeki yıllarda daha da önemiyet kazanacağı düşünülmektedir. Nitekim COVID-19 küresel salgınıyla birlikte kitlesel uygulama alanı bulan uzaktan eğitim modeli, eğitim dünyasının vazgeçilmezi haline gelmiştir. Günümüzde eğitim dijital ortama taşınarak yüz yüze eğitim modellerinin yerini almaya başlamıştır. Kuşkusuz bunda zamana ve mekâna bağlı kalınmadan istenilen zaman ve istenilen her yerde eğitim anlayışının söz konusu salgınla birlikte yaygınlık kazanması etkili olmuştur.

Eğitimde dijital dönüşümün yansıması olarak kabul edilen uzaktan eğitim, geniş bir hedef kitlesini baz alarak yeni öğrenme biçimlerini sunmakta özellikle çeşitli

teknolojik araçlar vasıtasıyla bireylere kendi kendilerine öğrenme imkânı da tanıyarak hayat boyu öğrenme felsefesinin yaygınlık kazanmasına hizmet etmektedir.

Eğitim hayatındaki gelişmeler, bireylerin kariyer planlamaları ve çalışma hayatlarıyla doğrudan bağlantılıdır. Fırsat ve tehditlerin bir arada olduğu dünyada, kişilerin acımasız rekabet karşısında kendilerini sürekli geliştirmeleri, bilgi ve yetkinliklerini artırmaları tercihten öte zorunluluk haline gelmiştir. Bununla birlikte ekonomik, sosyal, teknolojik değişikliklerin yanı sıra 2019 yılında ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 küresel salgınının etkisi ve kuşaklar arası farklılıkların gözle görünür hale gelmesi bireylerin kariyer beklentileri üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda bireylerin sadece kendi talepleri doğrultusunda öğrenme imkânı sunan uzaktan eğitim devreye girmekte ve kişilerin kariyerine yönelik beklentileri konusunda etken rol oynamaktadır. İster yeni bir meslek edinme ister mevcut meslek dalında ilerleme kaydetme isterse de kişisel gelişime katkı sağlamak gibi çeşitli görevler üstlenerek, bireylere katkılar sağlamaktadır. Özellikle teknolojinin içine doğmuş ve işgücü piyasalarında yavaş yavaş kendine yer edinen Z kuşağı ve bunun yanında ağırlığını artıran Y kuşağının kariyer beklentileri ve çalışma hayatına bakışları daha fazla ilgi odağı haline gelmektedir. Oldukça dinamik ve değişken dünyanın gereklilikleri doğrultusunda kendini yetiştirme ve beklentileri şekillendirme üzerinde düşünülmesi gereken alanlardır. Ayrıca her geçen gün uzaktan eğitime ilginin artarak daha fazla mezun verilmesi karşısında öğrenenlerin kariyer beklentilerine yönelik çalışmalar önemli hale gelmeye başlamıştır.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; uzaktan eğitimin kariyer beklentileri üzerinde olumsuzluk yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak özellikle sosyal bilimler alanında istihdam edilebilirliğe yönelik programlar sunan uzaktan eğitim programlarının katılımcıların genel profilinden de kaynaklı olarak meslek edinme odaklı değil entelektüel bilgi birikimine katkı sağlamak amacıyla tercih edildiği şeklinde düşünülebilir. Hayat boyu öğrenme bağlamında strateji güden AUZEF'in hedeflediği amacının karşılık bulduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni ile kariyer beklenti ölçeği ve uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasında istatistiki açıdan bir farklılık oluşmadığı belirlenmiştir. Bilindiği gibi küreselleşme ile birlikte hizmet sektörünün gelişmesi, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanması özellikle kadınların işgücü piyasalarında ağırlığının artmasına

katkı sağlamıştır. Bundan dolayı da kadınlar hem eğitimde hem de çalışma hayatında sayıca yükselişe geçmiştir. Aynı zamanda çocuk gelişimi gibi özellikle kadınlara hitap eden bölümlerin uzaktan eğitim kapsamında sunulması kadınların kariyer beklentilerini şekillendirmekte ve talebi karşıladığı için uzaktan eğitime yönelik algılarının pozitif yönde şekillendiği yorumuna varılabilir.

Çalışılan sektör değişkeni ile kariyer beklenti ölçeği ve uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasında istatistiki açıdan bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Kamu ve özel sektörde çalışıp uzaktan eğitimine devam eden öğrenciler, uzaktan eğitimin kendilerine fayda sağladıkları düşüncesine sahip olmakla birlikte aldıkları eğitimin karşılığını özellikle özel sektör alanında bulabileceklerini düşünmektedirler. Çünkü uzaktan eğitim özellikle özel sektörde çalışan bireylere ikinci bir alan yahut mevcut işlerindeki bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırma imkânı tanımaktadır. İstihdam içerisindeki özel sektör payının yüksek olduğu da düşünüldüğünde ilgili ölçeklerle, çalışılan sektör arasındaki istatistiki farkın nedeni anlaşılabilir.

Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin en son mezun oldukları eğitim düzeyleri değişkeni ile kariyer beklenti ölçeği ve uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasında istatistiki açıdan bir farklılık oluşmadığı belirlenmiştir. Lise, önlisans, lisans, yüksek lisans/doktora olmak üzere farklı eğitim düzeylerindeki öğrencilerin uzaktan eğitimden beklentilerinin karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Lise öğrencilerinin beklentileri en çok “kişisel gelişimlerine katkı sağlamak”, önlisans öğrencilerinin “mesleki kariyerimi geliştirmek”, lisans öğrencilerinin “kişisel gelişime katkı sağlamak ve hayat boyu öğrenmeye önem vermek”, yüksek lisans/doktora öğrencilerinin ise “entelektüel bilgi birikimlerini artırma” amacıyla uzaktan eğitimi tercih edip değerlendirildiği görülmektedir.

Kuşaklar açısından araştırma sonuçlarına bakıldığında; yaş değişkeni ile kariyer beklenti ölçeği ve uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasında istatistiki açıdan bir farklılığa ulaşılamamıştır. Kuşaklar arasında bir farklılığın oluşması beklenen bir durum olmakla birlikte araştırma neticesinde tam tersi durum ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak araştırmaya katılan katılımcı profillerinin uzaktan eğitimi bir meslek edinmekten öte entelektüel bilgi birikimine katkı ve kişisel gelişime yönelik tercih etmelerinden kaynaklı olduğu yorumunda bulunulabilir. Özellikle birey odaklı hayat boyu öğrenme amacı güden AUZEF’in her kuşağı kapsayıcı şekilde

eğitim olanağı sunarak talebi karşıladığı düşünülebilir. Ayrıca her yaştan insanın hayat boyu öğrenme farkındalığına sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada dikkat çeken noktalardan biri ise 18-21 yaş aralığında bulunan Z kuşağının uzaktan eğitimi, örgün eğitime puanlarının yetersiz kalması yahut maddi imkânsızlıklardan dolayı tercih ettiği yönündedir. Araştırmaya katılan uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin büyük bir kısmı Y kuşağından oluşmaktadır. Bu kuşak içerisinde de uzaktan eğitimi, mesleki kariyerlerini geliştirmek ve mevcut işlerinde terfi almak amacıyla tercih eden en çok 22-25 yaş aralığındaki kişilerdir. Y kuşağında bulunanların çoğunluğunun çalışan kesim olması, onların maddi kaygılardan ziyade beklenti, hayal ve bilgi birikimi artırma amacı taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Değişen çalışma koşulları karşısında tek bir kariyer rotasına bağlı kalmayıp birden fazla alanda kendini geliştirmek isteyen kişiler için ise uzaktan eğitim bir köprü vazifesi görmektedir.

Uzaktan eğitimin sağladığı avantajlardan biri de eğitimin, aile içi sorumluluklarla birlikte devam etmesine imkân tanınmasıdır. Bundan dolayı araştırmaya katılan uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çoğunluğu evli öğrencilerden oluşmaktadır. Medeni durum değişkeni ile kariyer beklenti ölçeği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Medeni durumun kariyer beklentileri üzerinde etkisi olduğu, aradaki farkın bekâr öğrencilerinin beklentilerinin daha fazla olmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Medeni durum değişkeni ile uzaktan eğitimi değerlendirme ölçeği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Uzaktan eğitime yönelik algının hem bekâr hem de evli öğrenciler açısından benzer yönde olduğu görülmektedir.

Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çalışma durumlarına bakıldığında belli bir işte çalışanların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Uzaktan eğitimin sabit bir zaman diliminde ve belirli mekâna bağlı olmadan gerçekleştirilmesinden dolayı çalışma hayatında aktif olarak yer alan bireyler tarafından bilhassa tercih edilmektedir. Uzaktan eğitimine devam eden öğrencilerin çalışma durumları ile kariyer beklenti ölçeği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Oluşan bu farkın ev hanımları ile çalışan, işsiz ve öğrenciler arasındaki farktan kaynaklı olduğuna ilgili istatistiki testler aracılığıyla ulaşılmıştır. Çalışma hayatı dışında kabul edilen ev hanımları ile diğer gruptakiler arasındaki bireylerin kariyere yönelik beklentilerinin farklılık oluşturması beklendik bir sonuçtur.

Genel olarak bakıldığında ise sağladığı avantajlar sebebiyle uzaktan eğitime ilginin ve talebin giderek artması ve gelecek yıllarda daha fazla gündeme gelmesi beklenmektedir. Uzaktan eğitim ne denli kaliteli ve ihtiyaçlara yönelik bir eğitim hizmeti sunarsa karşılığında bireylerin hem iş ve kariyer planlanma/beklentilerini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda hayatlarının tamamını doğrudan yahut dolaylı bir şekilde etkileme gücüne sahip olacaktır.

Bu çalışmanın uzaktan eğitim ve kariyer ilişkisine ışık tutarak konuyla ilgili çalışmalara örnek olması umut edilmektedir. Aynı zamanda örgün ve uzaktan eğitim öğrenci yahut mezunları arasındaki kariyer beklenti ve değerlendirme farklılıklarına bakılarak karşılaştırma yapılabilir. Uzaktan eğitime devam eden öğrencilerin memnuniyetini artırma ve beklentilerini karşılama amacıyla; başta işgücü piyasasının talepleri tespit edilerek ilgili alanlara yönelik programlara öncelik verilebilir, üniversite-iş dünyası arasında köprü kurularak çeşitli etkinlikler, stajlar, kariyer danışmanlıkları, mentorlük çalışmaları vasıtasıyla öğrencilerin kariyer planlamalarında rotalar belirlenebilir, sunulan materyaller zenginleştirilerek aktif ve kalıcı öğretici metotlar geliştirilebilir, eğitime devam eden öğrenciler ve mezunlar ile nitel/nicel araştırmalar yapılarak sistemdeki mevcut eksiklikler tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Ak, Mahmut v.d.: “Kovid-19 Küresel Salgın Sürecinde İstanbul Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulamalarına Genel Bir Bakış”, **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi**, C: 40, S: 2, 2020, ss.889-930.
- Akın, Adnan: “Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S: 25, 2005, ss. 1-18.
- Aksaraylı, Mehmet ve Pala, Osman: “Uzaktan Eğitimi Tercih Etme Nedenleri ve Başarı Arasındaki İlişkinin Kümeleme Analizi ile İncelenmesi”, **Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi**, C: 8, S: 2, 2017, ss. 37-48.
- Akyay, Uygur ve Algül, Fulya: “Yeni Kariyer Yaklaşımları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Social Sciences Studies Journal**, C: 4, S: 27, 2018, ss. 5930-5934
- Arık, Nazlı ve Seyhan, Burak: “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Bilgisi**, C: 5, S: 7, 2016, ss. 2218-2231.
- Armstrong-Mensah, Elizabeth v.d.: “COVID-19 and Distance Learning: Effects on Georgia State University School of Public Health Students”, **Frontiers in Public Health**, Vol: 8, 2020, pp. 1-10.
- Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. and Lawrence, Barbara S.: “Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach”, **Handbook of career theory**, Ed. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence, Cambridge, Cambridge University Press, 1989, pp. 7-23.
- Atli, Abdullah: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Malatya, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2012.
- Aydemir, Durmuş Ali: Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencileri’nin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

- Aykırı, Murat ve Tokucu, Erkan: “Ekonomik Büyümenin Sürdürülebilirliği Açısından Beşeri Sermayenin Önemi: Yüksek Gelirli Ülkeler Üzerine Uygulama”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:8, S:16, 2017, ss. 259-293.
- Aytaç, Serpil: **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları**, 2. bs., Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005.
- Aytaç, Serpil: “Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış)**, Ed.Aşkın Keser, 2. bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, ss. 124-157.
- Azzi-Huck, Kaliope and Shmis, Tigran: **Managing the impact of COVID-19 on systems around the world: How countries are preparing, coping, and planning for recovery**, (Çevrimiçi) <https://blogs.worldbank.org/education/managing-impact-covid-19-education-systems-around-world-how-countries-are-preparing> , 15 Mart 2021.
- Bacanlı, Feride: “Mesleki Grup Rehberliğinin Benlik ve Meslek Kavramlarının Bağdaşımına Etkisi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, C: 35, S: 35, 2003, ss. 336-359.
- Baraz, A. Barış ve Atık, Ezgi: “Otel Çalışanlarının Kariyer Beklentilerinin Kariyer Stratejilerine Etkisi ve Pozitif İlişkisel Yönetim ile İlişkisi”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S: 32, 2018, ss. 1-17.
- Bayam, Yavuz ve Aksoy, M. Sabih: “Türkiye’de Uzaktan Eğitim ve Sakarya Üniversitesi Uygulaması”, **SAU Fen Bilimleri Dergisi**, C: 6, S: 1, 2002, ss. 169-175.
- Betz, Nancy E., Fitzgerald, Louise F. and Hill, Raymond E.: “Trait-factor Theories: Traditional Cornerstone of Career Theory”, **Handbook of career theory**, Ed. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence, Cambridge, Cambridge University Press, 1989.
- Bıçakçı, Ulaş: “Kariyer ve Yaşam Kalitesi: Klasik Kariyere Bireysel Kariyere”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış)**, Ed.Aşkın Keser, 2.bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, ss. 428-456.
- Bıyıklı, Cemal ve Oytun Özgür, Ayşe: “Öğretmenlerin COVID-19 Pandemi Dönemindeki Senkron Uzaktan Eğitim Sürecinde Yaşanan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 7, S: 1, 2021, ss. 110-147.

- Bingöl, Dursun: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6.bs., İstanbul, Arıkan Basım Yayın, 2006.
- Birkök, M. Cüneyt: “Uzaktan Eğitimin Sosyolojik Kavramlarla Analizi”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, C: 1, S: 2, 2004, ss. 1-8.
- Bozkurt, Aras v.d.: “Trends in Distance Education Research: A Content Analysis of Journals 2009-2013”, **International Review of Research in Open And Distributed Learning**, Vol: 16, No: 1, 2015, pp. 330-363.
- Bozkurt, Aras: “Türkiye’de Uzaktan Eğitimin Dünü, Bugünü ve Yarını”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 3, S: 2, 2017, ss. 85-124.
- Bozkurt, Aras: “Koronavirüs (COVID-19) Pandemi Süreci ve Pandemi Sonrası Dünyada Eğitime Yönelik Değerlendirmeler: Yeni Normal ve Yeni Eğitim Paradigması”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 6, S: 3, 2020, ss. 112-142.
- Bozkurt, Veysel: **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011.
- Brown, Duane and Associates: **Career Choice and Development**, 4. bs, San Francisco, Jossey-Bass, 2002.
- Buahene, Adwoa K. and Kovary, Giselle: **“The Road to Performance Success: Understanding and Managing The Generational Divide”**, N-Gen People Performance Inc., 2003.
- Byars Lloyd L. and Rue, Leslie W.: **Human Resource Management**, 10. bs., New York, McGraw-Hill, 2011.
- Cascio, Wayne F: **Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits**, 8.bs., New York, McGraw-Hill, 2010.
- Çakmak Otluoğlu, K. Övgü: “Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar”, **Ege Akademik Bakış**, C: 14, S: 2, 2014, ss. 221-230.

- Çallı, İbrahim, İşman, Aytekin ve Tokul, Orhan: “Sakarya Üniversitesi’nde Uzaktan Eğitimin Dünü Bugünü ve Geleceği, **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S: 3, 2002, ss. 1-8.
- Cerev, Gökçe: “Türkiye’de Kamu Sektöründe Öğretmenlerin Örgütlenmesi: Öğretmenlerin Sendikalaşma ve Sendikal Gelecek Algılarına Yönelik Bir Alan Araştırması (Kocaeli İli Örneği), (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Sakarya, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Çark, Özgün: “Kariyer Seçiminde Sosyo-Bilişsel ve Manevi Yaklaşımlara Bütüncül Bakış”, **International European Journal of Managerial Research Dergisi**, C: 5, S:1, 2021, ss. 158-176.
- Çelik, Adnan: “Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları”, **Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları**, Ed. M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik ve Ayten Akatay, Ankara, Gazi Kitabevi, 2007, ss. 1-30.
- Çelik, Kübra: Sağlık Yönetimi Önlisans, Lisans ve Lisansüstü Öğrencilerinin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2021.
- Çoban, Serhat: “Uzaktan ve Teknoloji Destekli Eğitimin Gelişimi”, İstanbul: XVI. Türkiye’de İnternet Konferansı Bildiri Kitabı, 2013.
- Çolak, Aytül: “Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış)**, Ed.Aşkın Keser, 2. bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, ss. 338-365.
- Daban, Osman: Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Sosyo-Ekonomik Özellikleri ve İstihdam Beklentileri: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Delcampo, Robert G. vd.: **Managing the Multi-Generational Workforce: From the GI Generation to the Millennials**, Burlington, Gower Publishing, 2011.

- Demir, Fatih Mehmet, Yıldız, Ali ve Fırat, Aytekin: “Kamuda İstihdam İstek ve Baskısının Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesi: Kalitatif Bir Analiz”, **Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, C: 4, S: 7, 2020, ss. 25-40.
- Demir, Fatih, İlhan, Elif ve Kalaycı, Nurdan: “Yükseköğretimde Hedeflenen Dönüşümü Gerçekleştirme Araçlarından Eğitim Programı 4.0”, **Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi**, C: 14, S: 28, 2019, ss. 432-466.
- Dessler, Gary: **Human Resource Management**, 13.bs., USA, Pearson, 2013.
- Dikili, Ali: “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 17, S: 2, 2012, ss. 473-484.
- Doğan, M. Sait: 21.Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması, **Journal of Economy, Culture and Society**, S: 31, 2005, ss. 93-98.
- Dündar, Gönen İlkar: “Kariyer Geliştirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ayşe Oya Özçelik v.d., 9.bs., Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2021, ss. 281-315.
- Eğilmez, Mahfi: **Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2018.
- Elitaş, Türker: “Uzaktan Eğitim Lisans Sürecinde Yeni İletişim Teknolojileri: Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.
- Erdoğan, Nihat: **Teori ve Uygulamada Kariyer**, 2. bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2021.
- Ergen, Hüseyin: “Türkiye’de Eğitimin Ekonomik Büyümeye Katkısı”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, C:10, S:35, 1999, ss.21-52.
- Erme, Tahsin: Bireysel Kariyer Yönetimini Etkileyen Faktörler: İşletme Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Eryiğit, Süleyman: “Kariyer Yönetimi”, **Kamu-İş Dergisi**, C: 6, S: 1, 2000.

- Eser, Kadir ve Ekiz Gökmen, Çisel: “Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, C:1, S:2, 2009, ss. 41-56.
- Esmer, Yılmaz: “**Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye’de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler**”, İstanbul, TESEV Yayıncılık, 1999.
- Fırat, Mehmet: “21.Yüzyılda Uzaktan Öğretimde Paradigma Değişimi”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, C: 6, S: 2, 2016, ss. 142-150.
- Glass, Amy: “Understanding Generational Differences for Competitive Success”, **Industrial and Commercial Training**, Vol: 39, No: 2, 2007, pp. 98-103.
- Gökbulut, Bayram: “Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Bakış Açısıyla Uzaktan Eğitim ve Mobil Öğrenme”, **Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama**, C: 11, S: 1, 2021, ss. 160-177.
- Gökmen, Ömer Faruk, Duman, İbrahim ve Horzum, Mehmet Barış: “Uzaktan Eğitimde Kuramlar, Değişimler ve Yeni Yönelimler”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 2, S: 3, 2016, ss. 29-51.
- Göktaş, Pınar: “Kuşakların Kariyer Yaklaşımları ile İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 8, S: 16, 2017, ss. 373-393.
- Greenhaus, Jeffrey H., Callanan, Gerard A., and Godshalk, Veronica M.: **Career Management for Life**, 5. bs., New York, Routledge, 2019.
- Guan, Yanjun, Deng, Hong and Zhou, Xinyi: “Understanding the Impact of The COVID-19 Pandemic on Career Development: Insights from Cultural Psychology”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol: 119, 2020, pp. 103438-103438.
- Güler, Mehmet: “İstihdamın Geleceği”, **Çalışma Hayatının Geleceği**, Ed. Betül Yılmaz, Ankara, Gazi Kitabevi, 2020, ss. 313-383.

- Gümüş, Meral ve Fırat, Mehmet: “Açık ve Uzaktan Öğrenmenin Tercih Edilme Nedenlerinin Belirlenmesi”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 2, S: 4, 2016, ss. 158-168.
- Gündüz, Şafak ve Pekçetaş, Tuğrul: “Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik”, **İşletme Bilimi Dergisi**, C: 6, S: 1, 2018, ss. 89-115.
- Güngör Delen, Meltem: “Kariyer Geliştirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Halis Yunus Ersöz ve Levent Şahin, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ders Notu
Güran, Tevfik: **İktisat Tarihi**, İstanbul, Der Yayınları, 2012.
- Güriş, Selahattin ve Astar, Melek: **Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik**, 3.bs., İstanbul, Der Yayınları, 2019.
- Habertürk: (Çevrimiçi) <https://www.haberturk.com/kamuda-calisan-sayisi-belli-oldu-iste-toplam-calisan-sayisi-3341846-ekonomi> , 11 Temmuz 2022.
- Hall Douglas T.: **Careers In And Out of Organizations**, USA, SAGE, 2001.
- Harkins, Arthur M.: “Leapfrog Principles and Practices: Core Components of Education 3.0 and 4.0”, **Futures Research Quarterly**, Vol: 24, No: 1, 2018, pp. 1-15.
- Henden Şolt, H. Burçi: “Kentlerde Swot Analizi ve Maslow Gereksinim Hiyerarşisi Etkileşimi”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C: 5, S: 5, 2018, ss. 214-223.
- Holmberg, Börje: **Theory and Practice of Distance Education**, London, Routledge, 1995.
- Holmberg, Börje: **The Evolution, Principles and Practices of Distance Education**, Oldenburg, BIS-Verlag der, 2008.
- International Council for Open and Distance Education, (Çevrimiçi) <https://uil.unesco.org/adult-education/impact-distance-education-adult-learning-project-ideal> , 2 Mayıs 2021.
- İnce, Mehmet, Bedük, Aykut ve Aydoğan, Enver: “Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S: 11, 2004, ss .423-446.

- İrmiş, Ayşe ve Bayrak, Sabahat: “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C: 1, S: 1-2, 2001, ss. 177-186.
- İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi: **İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi**, (Çevrimiçi) <https://auzef.istanbul.edu.tr/tr/content/fakultemiz/hakkinda>, 6 Mayıs 2021.
- İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi: **İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi**, (Çevrimiçi) <https://auzef.istanbul.edu.tr/tr/content/fakultemiz/hakkinda>, 6 Mayıs 2021.
- Jaleniauskiene, Evelina and Juceviciene, Palmira: “Reconsidering University Educational Environment for The Learners of Generation Z”, **Social Sciences**, Vol: 2, No: 88, 2015, pp. 38-53.
- Jha, Amrit Kumar: “Understanding Generation Alpha”, **OSF Preprints**, 2020.
- Karuppan, Corinne M.: “Strategies to Foster Labor Flexibility” **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol: 53, No: 6, 2004, pp. 532-547.
- Katkat Özçelik, Münevver: “Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S:22, 2017, ss. 49-70.
- Kaya, Furkan: Yükseköğretimde Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Dersinin Uzaktan Eğitim Yoluyla Verilmesine İlişkin Öğrenci Görüşleri (Kastamonu Üniversitesi Örneği), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kastamonu, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.
- Kayacan, Emir: X ve Y Kuşaklarının Motivasyon Kaynakları: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- Kaynak, Tuğray: “Kariyer Planlama”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed.Tuğray Kaynak, Zeki Adal, İsmail Atay v.d., 2.bs., İstanbul, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 2000, ss. 229-250.

- Keegan, Desmond: **Distance Training Taking Stock At A Time Of Change**, London, Routledge, 2000.
- Keleşoğlu, Fikri ve Adam, Fatıma: “COVID-19 Sürecinde Dijital Ebeveynlik ile Anne-Baba Stresi Arasında Yordayıcı İlişkiler”, **Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying**, C: 7, S: 2, 2020, ss. 70-102.
- Kılıç, Sabiha ve Alkan, Reha Metin: “Dördüncü Sanayi Devrimi Endüstri 4.0: Dünya ve Türkiye Değerlendirmeleri”, **Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, C: 2, S: 3, 2018, ss. 29-49.
- Kılınç, Erhan ve Varol, Fatih: **Z Kuşağının İş Hayatına İlişkin Beklentileri ve Kariyer Algıları (COVID-19 Pandemi Sonrası İş Dünyası İçin Turizm, İşletme, Yönetim Bilişim ve Sağlık Yönetimi Kapsamında Bir Değerlendirme)**, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2021.
- Kılınç, Hakan, Altınpulluk, Hakan ve Fırat, Mehmet: “Açık ve Uzaktan Öğrenenlerin İkinci Üniversite Tercih Nedenlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Journal of Instructional Technologies & Teacher Education**, C: 9, S: 1, 2020, ss. 81-90.
- Kırık, Ali Murat: “Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Durumu”, **Marmara İletişim Dergisi**, S: 21, 2014, ss.73-94.
- Kocaman Karoğlu, Aslihan, Bal, Kübra ve Çimşir, Ercan: “Toplum 5.0 Sürecinde Türkiye’de Eğitimde Dijital Dönüşüm”, **Üniversite Araştırmaları Dergisi**, C: 3, S: 3, 2020, ss. 147-158.
- Koçak, Orhan ve Çepni, Sinan: “Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi Öğrencileri Örneği”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, C: 6, S: 1, 2017, ss. 241-265.
- Kong, Haiyan, Wang, Sujuan and Fu, Xingxing: “Meeting Career Expectation: Can it Enhance Job Satisfaction of Generation Y?”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol :27, No: 1, 2015, pp. 147-168.

- Kul Parlak, Nurgün: **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi**, Ankara, Türk Metal Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2016.
- Kulaksızoğlu, Adnan: **Ergenlik Psikolojisi**, 6.bs., İstanbul, Remzi Kitabevi, 2004.
- Kuzgun, Yıldız: **Meslek Danışmanlığı Kuram ve Uygulamalar**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2000.
- Leung, S. Alvin: “The Big Five Career Theories”, **International Handbook of Career Guidance**, Ed. James A. Athanasou, Raoul Van Esbroeck, Berlin, Springer Science Business Media B.V., 2008, pp. 115-132.
- Levickaite, Rasa: “Generations X, Y, Z: How Social Networks Form The Concept of The World Without Borders (The Case of Lithuania)”, **Limes**, Vol: 3, No: 2, 2010, pp. 170-183.
- Linden, Samantha Jean: Job Expectations of Employess in the Millenial Generation, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Washington, Walden University, 2015.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H.: **Human Resource Management**, 13.bs., Boston, South-Western Cengage Learning, 2010.
- McCrindle, Mark and Fell, Ashley: **Understanding Generation Alpha**, Norwest, McCrindle Research, 2020.
- McCrindle, Mark and Wolfinger, Emily: **the ABC of XYZ Understanding the Global Generations**, 2.bs., Sdyney, University of New South Wales Press, 2011.
- Mert, Gözde ve Neslihanoglu, Serdar: “Y Kuşağının Kariyer Algısı ve Gelecek Beklentisi: Kocaeli Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C: 9, S: 2, 2018, ss. 927-945.
- Metin, Selda ve Kızıldağ, Duygu: “X ve Y Kuşaklarının Kariyer Beklentilerinin Farklılaşması: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C: 14, S: 40, 2017, ss. 340-363.

- Metz, AJ, Fouad, Nadya and Ihle-Helledy, Kris: “Career Aspirations and Expectations of College Students: Demographic and Labor Market Comparisons”, **Journal of Career Assessment**, Vol: 17, No: 2, 2009, pp. 155-171.
- Miranda, Jhonattan and Molina, Arturo: “Desingnig Hybrid Learning Programs in Higher Education by Applying Education 4.0: The Innovation Challenge Bootcamp as Case Study”, **2020 IEEE Learning with MOOCS**, 2020, pp. 31-36.
- Mondy, R. Wayne: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. ve Çev. Güler Tozkoparan ve Murat Çolak, 13.bs, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2017.
- Moore, Michael and Kearsley, Greg: **Distance Education: A Systems View of Online Learning**, Belmont, Wadsworth Publishing Company, 2012.
- Moore, Michael G. : Learner Autonomy: The Second Dimension of Independent Learning, **Convergence**, Vol: 5, No: 2, 1972, pp. 76-88.
- Mücevher, Muhammet Hamdi ve Erdem, Ramazan: “X Kuşağı Akademisyenler İle Y Kuşağı Öğrencilerin Birbirlerine Karşı Algılar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, C: 9, S: 22, 2018, ss. 60-74.
- Newman, David M.: **Sociology: Exploring the Architecture of Everyday Life**, 12.bs., Thousand Oaks, Sage Publications, 2018.
- Noe, Raymond A.: **İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi**, Ed. ve Çev. Canan Çetin, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2009.
- Okan Gökten, Pınar: “Karanlıkta Üretim: Yeni Çağda Maliyetin Kapsamı”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, C: 20, S: 4, 2018, ss. 880-897.
- Okutan, Elvan ve Akbaş Göncü, Malike: “Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları”, **Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular**, Ed. Erdoğan Kaygın ve Yunus Zengin, Konya, Eğitim Yayınevi, 2019, ss. 9-19.
- Omay, Umut: “COVID-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, **COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, Ed. Dilek Demirbaş, Veysel Bozkurt, Sayım Yorgun, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss. 153-170.

- Omay, Umut: **Post Home Servus**, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2017.
- Oral, Gülüzar Aslı: Çalışma Hayatında Kuşaklar ve Çatışmalar, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Orçanlı, Kenan ve Bekmezci, Mustafa: “Üniversite Öğrencilerinin COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Eğitim Algısının Belirlenmesi ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkisi”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C: 6, S: 2, 2020, ss. 88-108.
- Övgü Çakmak, Kadriye: Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlı Etkisine İlişkin Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Özdamar, Kazım: **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi**, 4.bs., Eskişehir, Kaan Kitabevi, 2002.
- Özdemir, Serkan: “Ön Lisans Muhasebe Öğrencilerinin Kariyer Planlamasını Etkileyen Unsurlar: Ege Bölgesinde Bir Araştırma”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, C: 12, S: 2, 2010, ss. 103-121.
- Özdemir, Yasemin: “Marmara Bölgesi’ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü**, C: 22, S: 1, 2013, ss. 257-274.
- Özen, Emin: “Eğitimde Dijital Dönüşüm ve Eğitim Bilişim Ağı”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 5, S: 1, 2019, ss. 5-9.
- Özen, Rabia Seda, Erkekli, Seda ve Yavuz, Ercan: “X, Y ve Z Kuşaklarının Kariyer Algılarına Yönelik Metafor Algıları Üzerine Bir Çalışma”, **Business&Management Studies: An International Journal**, C: 8, S: 5, 2020, ss. 4333-4363.
- Özen, Yener: “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler”, **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi**, C: 2, S: 3, 2011, ss. 81-96.
- Özgüven, İbrahim Ethem: **Endüstri Psikolojisi**, Ankara, Pdrem Yayıncılık, 2003.

- Özkan, Mustafa and Solmaz, Betül: “Generation Z- The Global Market’s New Consumers- And Their Consumption Habits: Generation Z Consumption Scale”, **European Journal of Multidisciplinary Studies**, Vol: 2, No: 5, 2017, pp. 150-157.
- Öztemel, Ercan: “Eğitimde Yeni Yönelimlerin Değerlendirilmesi ve Eğitim 4.0”, **Üniversite Araştırmaları Dergisi**, C: 1, S: 1, 2018, ss. 25-30.
- Öztuna, Barış: **Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi ile Çalışma Yaşamının Geleceği**, Ankara, Gece Kitaplığı, 2017.
- Parlak, Bekir: “Dijital Çağda Eğitim: Olanaklar ve Uygulamalar Üzerine Bir Analiz”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 22, 2017, ss. 1741-1759.
- Pehlivan, Rabiye: Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Perrone, Kristin M. , v.d.: “A Longitudinal Examination of Career Expectations and Outcomes of Academically Talented Students Ten and 20 Years Post High School Graduation”, **Journal of Career Development**, Vol: 36, No: 4, 2010, pp. 291-309.
- Perveen, Ayesha: “Synchronous and Asynchronous E-Language Learning: A Case Study of Virtual University of Pakistan”, **Open Praxis**, Vol: 8, No: 1, 2016, pp. 21-39.
- Peters, Otto: “Distance Education and Industrial Production: A Comparative Interpretation in Outline”, (Çevrimiçi) <http://www.c3l.uni-oldenburg.de/cde/found/peters67.htm> , 4 Şubat 2021.
- Puncreobutr, Vichian: “Education 4.0: New Challenge of Learning”, **St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences**, Vol: 2, No: 2, 2016, pp. 92-97.
- Rodriguez, Brenda Cecilia Padilla and Armellini, Alejandro: “Developing Self-Efficacy through a Massive Open Online Course on Study Skills”, **Open Praxis**, Vol: 9, No: 3, 2017, pp. 335-343.

- Sağlam, Ali: Kariyer Yönetimi ve Afiliasyon Modelinde İki Farklı Kurum Personelinin Kariyer Beklentisi ve Karşılaştırmaları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2020.
- Saracel, Nüket ve Aksoy, Irmak: “Toplum 5.0: Süper Akıllı Toplum”, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, C: 9, S: 2, 2020, ss. 36-34.
- Saruhan, Şadi Can ve Yıldız, Müge Leyla: **İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2012.
- Schlosser, Lee Ayers and Simonson, Michael: **Distance Education: Definition and Glossary of Terms**, Bloomington: Association for Educational Communications and Technology, 2002.
- Schwab, Klaus: **Dördüncü Sanayi Devrimi**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Optimist Yayınları, 2018.
- Selçuk, Duygu: “Sağlık Yönetimi Eğitimi Alan Önlisans/Lisans Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Serçemeli, Murat ve Kurnaz, Ersin: “Covid-19 Pandemi Döneminde Öğrencilerin Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma”, **Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi**, S: 3, 2020, ss. 40-53.
- Sharif, Nimra, Ahmed, Nawaz and Sarwar, Sami Ullah: “Factors Influencing Career Choices”, **IBT Journal of Business Studies**, Vol: 15, No: 1, 2019, pp. 33-46.
- Simonson, Michael, Smaldino, Sharon and Zvacek, Susan: **Teaching and Learning at a Distance: Foundations of Distance Education**, the United States of America, Information Age Publishing, 2015.
- Solmaz, Betül: Kuşaklar ve Çalışma Değerleri: X ve Y Kuşağı Akademik Personelin Çalışma Değerlerine Bakışı, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

- Soysal, Abdullah: “Kariyer Yönetimi”, **Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar**, 2.bs., Ed. İsmail Bakan, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2011, ss. 113-157.
- Spinelli, Maria v.d.: “Parents Stress and Childrens Psychological Problems in Families Facing the COVID-19 Outbreak in Italy”, **Frontiers in Psychology**, Vol: 11, 2020, pp. 1-7.
- Spurk, Daniel and Straub, Caroline: “Flexible Employment Relationships and Careers in Times of The COVID-19 Pandemic”, **Journal of Vocational Behavior**, Vol: 119, 2020, pp. 1-4.
- Srinivasan, Vasanthi: “Multi Generations in the Workforce: Building Collaboration”, **IIMB Management Review**, Vol: 24, No: 1, 2012, pp. 48-66.
- Stone, Matthew J. , v.d.: “Career Desires and Expectations of Event Management Students”, **Journal of Hospitality and Tourism Management**, Vol: 32, 2017, pp.45-53.
- Sunar, Lütfi: “Türkiye’de Mesleki İtibar: Dönüşen Çalışma Hayatı ve Mesleklerin Sosyal Konumu”, **Journal of Economy Culture and Society**, S: 1, 2020, ss. 29-58.
- Şahin, Levent: “Eğitimin Bugünü Tartışırken Geleceğini Öngörmek: Eğitim 4.0”, **Pandemi Ekseninde Küresel Değişim ve Yeni Ekonomik Düzen**, Ed. Bekir Pakdemirli v.d., Ankara, Akçağ Yayınları, 2020, ss. 79-125.
- Şentürk, Ünal: “Enformasyon Toplumunda Eğitimin Yeri”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, C: 6, S: 3, 2008, ss. 487-506.
- Şentürk, E. Ebru ve Buran, Kevser: “Ön lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, C:5, S:1, 2015, ss. 162-180.
- Taş, H. Yunus, Demirdöğmez, Mehmet ve Küçükkoğlu, Mahmut: “Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C: 7, S: 7, 2017, ss. 1031-1048.

- Taş, Hacı Yunus ve Kaçar, Semih: “X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, C: 11, S: 18, 2019, ss. 643-675.
- Taşçı, Deniz: “Kariyer Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Ramazan Geylan, Eskişehir, T.C Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1561, 2007.
- Taşlıyan, Mustafa, Eyitmiş, Ahmet Melih ve Gündüğü, Enise: “Y Kuşağı İş Yaşamından Ne Bekliyor”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 4, S: 2, 2014, ss.19-32.
- Tekin, Meryem: Çalışma Yaşamında Kuşaklar ve İşe Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2015.
- Topa Çiftçi ,Gaye: “Dijital İletişim Teknolojileri Bağlamında Açık ve Uzaktan Öğrenmenin Kapsamı”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, C: 7, S: 1, 2021, ss. 1-23.
- Tosun, Mehmet: Açık Öğretim Öğrencilerinin Akademik Başarı Düzeylerinin Karşılaştırılması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2016.
- Tosun, Ülkü ve Güntaş, Selime: “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri ve Empati Eğilimleri: KKTC Örneği”, **International European Journal of Managerial Research Dergisi**, C: 2, S: 2, 2018, ss. 23-38.
- Tulgan, Bruce: **Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y**, San Francisco, Jossey-Bass, 2009.
- Türk Dil Kurumu: **Türk Dil Kurumu Sözcükleri**, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/> , 6 Nisan 2021.
- Türk Dil Kurumu: **Türk Dil Kurumu Sözcükleri**, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 20 Nisan 2021.
- Türk Dil Kurumu: **Türk Dil Kurumu Sözcükleri**, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/>, 30 Nisan 2021.

- UNESCO: **COVID-19 Impact On Education**, (Çevrimiçi) <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse> , 15 Mart 2021.
- Urhan, Nesli: “Hayat Boyu Öğrenme: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C: 1, 2020, ss. 18-45.
- Usta, İlker: “Uzaktan Tezsiz Yüksek Lisans Programlarının Tercih Gerekçelerinin İncelenmesi”, **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C: 39, S: 2, 2019, ss. 817-841.
- Ünlü, Gökhan ve Çiçek, Hüseyin: “Z Kuşağının Kariyer Beklentileri: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, C: 22, S: 2, 2019, ss. 447-458.
- Wan, Yim King Penny, Wong, Ipin Anthony and Kong, Weng Hang: “Student Career Prospect and Industry Commitment: The Roles of Industry Attitude, Perceived Social Status and Salary Expectations”, **Tourism Management**, Vol: 40, 2014, pp. 1-14.
- We Are Social: “**Digital 2021 We Are Social**”, (Çevrimiçi) <https://wearesocial.com/blog/2021/07/digital-2021-i-dati-di-luglio/> , 5 Aralık 2021.
- World Health Organization: “**Coronavirus Disease (COVID-19)-Situation Report-163**”, (Çevrimiçi) https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200701-covid-19-sitrep-163.pdf?sfvrsn=c202f05b_2 , 7 Ekim 2021.
- Yanatma, Raziye: “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Yazıcı, Serap: Z Kuşağının İş Yaşamına İlişkin Beklentileri, İş ve Meslek Tercihlerine İlişkin Algılamaları ile X ve Y Kuşağına Mensup İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Z Kuşağına İlişkin Beklenti ve Algılamaları Üzerine Sağlık Sektöründe Görgül Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Yeşilyaprak, Binnur: “Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, C: 2, S: 6, 1995, ss. 43-49.

Yılmaz, Özgür ve Özkan, Banu: “Uzaktan Eğitim BÖTE Öğrencilerin Uzaktan Eğitim ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi”, **Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi**, C: 11-1, S: 21, 2020, ss. 85-94.

Yorğun, Sayım: “COVID-19 Salgını’nın Sosyal Politikalara Etkileri”, **COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, Ed. Dilek Demirbaş v.d., İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss. 99-113.

Zemke, Ron, Raines, Claire and Filipczak, Bob: **Generations at Work Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace**, 2.bs., New York, American Management Association, 2013.

