



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**X, Y VE Z KUŞAKLARININ BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ TUTUMLARI
İLE BU TUTUMLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ. KONYA İLİNDE
BİR UYGULAMA**

Hazırlayan

Damla (ASLAN) ÖZLÜ

Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Doç. Dr. Murat AK

Karaman – 2023



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**X, Y VE Z KUŞAKLARININ BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ TUTUMLARI
İLE BU TUTUMLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ. KONYA İLİNDE
BİR UYGULAMA**

Hazırlayan

Damla (ASLAN) ÖZLÜ

Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Doç. Dr. Murat AK

Karaman – 2023

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Damla (ASLAN) ÖZLÜ



ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimin tez çalışması sürecinin her aşamasında her türlü desteğini aldığım, sahip olduğu tüm bilgi ve deneyimlerini paylaşan ve çalışma süreci devam ederken bana karşı yol gösterici olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Murat AK'a, aileme ve biricik eşime sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
Kısaltmalar Listesi.....	vi
Tablolar Listesi.....	vii
ÖZET	8
ABSTRACT	10
GİRİŞ	12
1. BÖLÜM: KUŞAKLARINKAVRAMSAL BOYUTLARDA İNCELENMESİ VE LİTERATÜREL DEĞERLENDİRMESİ	17
1.1. Kuşak Kavramı	17
1.2. Kuşakların Sınıflandırılması ve Özellikleri	19
1.2.1. Sessiz Kuşak (Gelenekseller) Özellikleri	20
1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) Özellikleri	21
1.2.3. X Kuşağı Özellikleri.....	22
1.2.4. Y Kuşağı Özellikleri.....	24
1.2.5. Z Kuşağı Özellikleri	26
1.2.6. Alfa Kuşağı Özellikleri	28
1.3. Kuşakların Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı Ve Tutumları	29
1.3.1. Sessiz Kuşağın (Gelenekseller) Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları	29
1.3.2. Bebek Patlaması Kuşağının (Baby Boomers) Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları	29
1.3.3. X Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları	30
1.3.4. Y Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları	31
1.3.5. Z Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları.....	32

1.4. Kuşakların Çalışan Performansına Etkisi	33
2. BÖLÜM: ÇALIŞAN PERFORMANSININ KAVRAMSAL BOYUTLARDA İNCELENMESİ VE LİTERATÜR TARAMASI.....	36
2.1. Performans Kavramı	36
2.1.1. Performans Ölçümü.....	38
2.1.2. Performans Değerlendirme	38
2.1.3. Performans Yönetimi	38
2.2. Çalışan Performansı Kavramı	39
2.3. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler	41
2.4. Kuşakların Çalışan Performansına Etkisi.....	41
2.5. İş Performansı	42
2.5.1. İş Performansı Kavramı	43
2.5.2. İş Performansını Etkileyen Çeşitli Faktörler.....	43
3. BÖLÜM: BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK TUTUMLARLA İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜREL ANALİZ	44
3.1. Bilgi Kavramı	44
3.2. İletişim Kavramı.....	44
3.3. Teknoloji Kavramı	45
3.4. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Gelişiminde Etkili Olan Tarihsel Süreçler	45
3.5. Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumlar.....	46
3.6. Kuşakların Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumları.....	47
4. BÖLÜM: YÖNTEM VE METODOLOJİ.....	50
4.1. Tezin Amacı ve Kapsamı	50
4.2. Tezin Kısıtları.....	50
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	51
4.4. Veri Toplama.....	51
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	51

4.6. Ölçme Aracı	53
4.7. Verilerin Çözümlemesi	54
4.8. Örneklem.....	55
4.9. Analiz Bulguları	57
4.9.1. Regresyon Analizi Sonuçları.....	57
4.9.2. T Testi ve ANOVA Testi Sonuçları.....	58
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	67
ÖNERİLER	74
LİTERATÜR TARAMASI.....	77
KAYNAKÇA.....	84

Kısaltmalar Listesi

BİT: Bilgi ve iletişim

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu



Tablolar Listesi

<i>Tablo 1: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği ve İş Performans Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Katsayıları</i>	53
<i>Tablo 2: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği ve İş Performans Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri</i>	54
<i>Tablo 3: Araştırmaya Katılanlara Demografik Özellikleri</i>	55
<i>Tablo 4: X Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumunun İş Performansı Regresyon Analizi</i>	57
<i>Tablo 5: Y Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumunun İş Performansı Regresyon Analizi</i>	57
<i>Tablo 6: Z Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumunun İş Performansı Regresyon Analizi</i>	58
<i>Tablo 7: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Cinsiyet Değişkeni T Testi</i>	58
<i>Tablo 8: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Medeni Durum Değişkeni T Testi</i>	59
<i>Tablo 9: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi</i>	60
<i>Tablo 10: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Konum Değişkeni T Testi</i>	61
<i>Tablo 11: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Mesleki Kıdem Değişkeni T Testi ve ANOVA Testi</i>	62
<i>Tablo 12: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Unvan Değişkeni ANOVA Testi</i>	63
<i>Tablo 13 Hipotez Tablosu</i>	65
<i>Tablo 14 Hipotez Özet Tablosu</i>	66

ÖZET

Tarihten bu yana kuşak olgusunun merkezinde insan topluluklarının gruplandırılması ve nesil farklılıklarının incelenmesi vardır. Bu farklılıklar toplumsal ve global anlamda bir çok değişimi oluşturmakla birlikte sürekli olarak değişim içinde gelişen teknolojinin etkisiyle de kuşakların çalışma performansı algılamalarında da farklılıklar meydana gelebilmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri, zaman içerisinde devamlı bir değişim ve gelişim döngüsü içerisinde yer almaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde süregelen değişim süreçleri, toplumda yer alan her kuşaktan bireye farklı uyum koşullarını beraberinde getirmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojileri içindeki değişim ve gelişim içerisinde olan kuşakların, çalışma performansları da bu bağlamda farklılıklar gösterebilmektedir.

X, Y ve Z kuşakları ile ilgili gerek literatürde gerekse kamuoyu nezdinde birçok araştırma ve algı çalışmaları yürütülmektedir. Son derece gündemde olan kuşaklar konusunun bilgi ve iletişim teknolojileri tutumları ve çalışan performansı algılamaları ile ilişkilendirilmesi gerek literatüre önemli bir katkı sağlaması gerekse kamuoyu nezdinde de farkındalık sağlama potansiyeli bu konuda büyük bir öneme sahiptir. Bu durumda bu araştırmanın gerek mevcut literatüre gerekse bundan sonraki araştırmalar için önemli bir altyapı ve veri kaynağı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında X kuşağını; 34-48; Y kuşağını 23-33; Z kuşağını ise 0-22 yaş aralığı oluşturmaktadır.

Bu bağlamda bu araştırma için farklı kuşakların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ile çalışan performansı algılamaları; Konya ilinde bir uygulama yapılarak araştırılmıştır. Bu doğrultuda Konya ilindeki Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev alan akademik ve idari kadrolarda çalışan ekiplerden veri alınmış ve üniversitenin akademik ve idari birimlerinde görev yapan tüm çalışanlar, araştırmanın örneklemini teşkil etmiştir.

Araştırma kapsamında 440 kişi üzerinde Google formlar üzerinde oluşturulan anket formu ile Günbatar (2014)'ca ortaya konulan "Bilgi ve İletişim Tutum Ölçeği" ve Goodman ve Svyantek (1999) aracılığıyla yaratılan "İş Performansı Ölçeği" ölçeklerinden faydalanılarak oluşturulan ölçek uygulanmıştır. İnceleme kapsamında bulunan değişkenlerin daha kapsamlı aktarılması için SPSS 20.0 istatistiksel analiz programından faydalanılarak regresyon analizi, fark testlerinde bağımsız iki örneklem T testi, çoklu yanıt verilen testlerde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Testi yapılmıştır. Araştırma kapsamında veri kaynağı olarak nicel araştırma kapsamında birincil veri kaynakları kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak ise Google

formlar aracılığıyla gönderilen anket form kullanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda ölçeklerin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliklerinin yüksek düzeyde olduğunu görülmüştür. Kuşakların Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları ile Çalışan Performansı arasında istatistiksel olarak farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı, Çalışan Performansı, Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Tutumlar, BIT, Kuşak, Performans.



ABSTRACT

The grouping of human societies and the study of generational differences have been at the center of the generation phenomenon since history. While these differences create many changes in the social and global sense, there may also be differences in the working performance perceptions of the generations with the effect of the technology that is constantly changing.

Information and communication technologies are in a continuous change and development cycle over time. The ongoing change processes in information and communication technologies bring different adaptation conditions to individuals from each generation in the society. Working performances of generations that are in change and development in information and communication technologies may also differ in this context.

Many research and perception studies are carried out both in the literature and in the eyes of the public about the X, Y and Z generations. Associating the topic of generations, which is extremely hot on the agenda, with the attitudes of information and communication technologies and perceptions of employee performance, has a great importance in this regard, with its potential to make an important contribution to the literature and to raise awareness in the eyes of the public. In this case, it is thought that this research will provide an important infrastructure and data source for both the current literature and future research. Within the scope of this study, the X generation; 34-48; Y generation 23-33; The Z generation consists of the age range of 0-22.

Within the scope of the research, the questionnaire created on 440 people using Google forms and the "Information and Communication Attitude Scale" put forward by Günbatar (2014) and the "Work Performance Scale" created by Goodman and Svyantek (1999) were applied. In order to convey the variables within the scope of the examination in a more comprehensive way, the SPSS 20.0 statistical analysis program was used to use regression analysis, the independent two-sample T-test in the difference tests, and the one-way analysis of variance (ANOVA) Test in the multiple-response tests. Within the scope of the research, primary data sources were used as a data source within the scope of quantitative research. As a data collection method, a questionnaire sent via Google forms was used. As a result of the study, it was seen that the internal consistency reliability of the scales was high. It has been concluded

that there are statistical differences between the Information and Communication Technologies Attitudes of Generations and Employee Performance.

Keywords:

Generation X, Generation Y, Generation Z, Employee Performance, Information and Communication Technologies, Attitudes, ICT, Generation, Performance.



GİRİŞ

İnsan topluluklarının sınıflandırılması ve kuşak farklılıklarının incelenmesi, tarihin derinliklerine kadar uzanan bir olgu olduğu düşünülmektedir (İlhan, 2019:1).Auguste Comte, 19. yüzyılda kuşak teorisi üzerine ilk bilimsel çalışmayı gerçekleştiren kişi olarak bilinmektedir (Ulucak, 2021:17).Kuşak teorisi, yeni bir kavram olmasına rağmen kuşak gerçeği, tarih boyunca her toplumun yaşadığı bir olgu olmuştur. Günümüzde ise hızla değişen koşullar altında, bu konunun araştırılma ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Yalçın vd., 2013:136).Çoğu araştırmacı, yaş kuşakları arasında belirgin farklılıklar olduğunu kabul etmekle birlikte, yaş kuşaklarına ilişkin isimlendirmenin ve kronolojideki tutarsızlığın olduğu bir gerçektir. Bu bağlamda, kronolojik tarihlerden ziyade kuşakların, yaşadıkları dönemlere bağlı olarak daha çok etkilendiği düşünülmektedir (Reeves ve Oh, 2008; akt: Tor Kadioğlu, 2020:11).

Zamanın ruhunu yansıtan büyük toplumsal ve siyasi olaylar, kuşakların oluşumunda belirleyici bir rol oynamaktadır (Bulgan ve Göktaş, 2016:27).Günümüz iş dünyasında, genel olarak Bebek Patlaması kuşağı, X kuşağı ve Y kuşağı olmak üzere üç farklı kuşak birlikte çalışmaktadır ve her kuşağın kendine özgü algı düzeyleri, tutumları ve inançları bulunmaktadır. Bu da kuşaklar arasında farklılıklara ve çatışmalara neden olabilmektedir (Aka, 2018:119).Yirminci yüzyılda gerçekleşen hızlı toplumsal değişimler, eski değerlerin ve yaşam anlayışının değişmesine yol açarak, kuşaklar arasındaki farklılıkların belirginleşmesine neden olduğu ifade edilmektedir (Göktaş, 2017:375).Geçmiş kuşaklar, hızlı değişime uyum sağlama konusunda birçok zorlukla karşılaşırken, yeni kuşakların bu sürece çok daha hızlı bir şekilde adapte olmasından söz edilebilmektedir (Bağcı ve İçöz, 2019:233).Bazı kaynaklar; her ne kadar 1996 ve 1997 yıllarını kapsadığı görülse bile, birçok güncel kaynakta 2000 yılından sonra doğan bireylerin oluşturduğu nesile genellikle Z kuşağı adı verilmektedir (Erdoğan, 2019; akt: Özer vd., 2021:220).

Kuşakların başlangıcı, doğum oranının yükselmesi ve bu düzeyde devam etmesi veya aynı seviyede kalmasıyla belirlenirken, kuşakların sona ermesi ise doğum oranının azalmasıyla gerçekleşmektedir (Sarıtış ve Barutçu, 2016:3).Kuşakların sınıflandırılmasıyla ilgili literatür incelendiğinde, ülkeden ülkeye farklılık gösteren tarih aralıkları ve özelliklerine bağlı olarak kuşakların isimlendirilmesinin de farklı olduğu görülmektedir. Kuşakların analiz edilmesi genellikle, her kuşağın kendi dönemlerinde ortak olarak deneyimlediği önemli ve unutulmaz olaylar ile bu olayların toplum üzerindeki etkilerinin kuşaklar arasındaki farklara etkisini dikkate almayı amaçlamaktadır (Yalçın Kayıkçı ve Kutluk Bozkurt, 2018:55).Kuşaklararası bilgi paylaşımıyla, kuşaklararası öğrenme arasında sıkı bir bağlantı

bulunmaktadır (Çelik, 2019:27).Bu konuda yapılan araştırmalar ve literatürde en yaygın olarak kullanılan sınıflandırmalara göre kuşaklar; aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır (Dijital Ajanlar, 2013; akt: Erer, 2020:580):

- Sessiz Kuşak (Savaş Kuşağı – Silent Generation) (1927-1945),
- Büyük Bebek Patlaması Kuşağı (The Baby Boomers Generation) (1945-1965),
- X kuşağı (Gen X – Baby Busters) (1965-1979),
- Y kuşağı (Echo Boom – Millenials) (1979-1999),
- Z kuşağı (Gen Z) (2000 ve sonrası) olmak üzere beş grupta sınıflandırılmaktadır.

Doksanlı yıllardan itibaren, teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesiyle birlikte bilgisayar ve diğer teknolojik cihazların günlük hayatta kullanımı yaygınlaşmıştır (Şahin vd., 2020:194).Bu dönemde internetin popüler hale gelmesi, cep telefonlarının yaygınlaşması, dijital müzik ve video formatlarının ortaya çıkması gibi önemli teknolojik ilerlemeler yaşanmıştır. Bilgisayarlar evlerde ve iş yerlerinde daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmış, internet üzerinden iletişim, bilgi erişimi ve eğlence imkanları artmıştır. Bu dönemde teknoloji, günlük hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir ve hayatımızın birçok alanını etkilemektedir.Bilgi ve iletişim teknolojileri, görsel, işitsel, basılı ve yazılı araçlar aracılığıyla bilgiye erişimi ve bilginin oluşturulmasını sağlayan teknolojik sistemlerin bir bütünü olduğu bilinmektedir (Çapık vd., 2018:164). Bu teknolojiler, bilginin toplanması, işlenmesi, depolanması ve iletilmesi gibi süreçleri kapsamaktadır. İletişim teknolojileri, ağlar ve iletişim araçları vasıtasıyla bilginin bir yerden diğerine aktarılmasını sağlamaktadır. Bilgisayar teknolojileri ise bilginin işlenmesi ve depolanması için kullanılan donanım ve yazılım bileşenlerini içermektedir. Bu teknolojiler, bilgiye hızlı erişim, etkileşimli iletişim, veri analizi ve depolama gibi birçok alanda kullanılmaktadır. İnternet, akıllı telefonlar, bilgisayarlar, yazılım uygulamaları, sosyal medya platformları gibi birçok araç ve sistem bilgi ve iletişim teknolojileri kapsamına girmektedir.

Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT), bilgi ve düşüncenin hızlı bir şekilde iletilmesini, paylaşılmasını ve işlenmesini sağlayan teknolojik araçları ifade etmektedir (Yılmaz vd., 2020:45). Bu araçlar, elektronik cihazlar, bilgisayarlar, telekomünikasyon ağları, internet, yazılımlar, iletişim araçları gibi çeşitli teknolojik bileşenleri içermektedir. Bilgi ve İletişim Teknolojileri, iletişim süreçlerini kolaylaştırır, bilginin hızlı bir şekilde yayılmasını sağlar, bilgiye erişimi artırır ve iş süreçlerini verimli hale getirdiği söylenebilmektedir. Aynı

zamanda eğitim, ticaret, sağlık, eğlence gibi birçok alanda da kullanılmaktadır ve toplumun bilgiye erişimini demokratikleştirmektedir. Son dönemlerde bilgi ve iletişim teknolojilerinde hızlı ilerlemeler yaşanmaktadır. Bu ilerlemeler, bireylerin günlük yaşamında, evlerinde, iş yerlerinde ve öğrenme ortamlarında yoğun bir şekilde kullanılmaktadır (Bakırcı ve Günbatar, 2017:544). Evlerde internete erişim, akıllı cihazlar, dijital eğlence ve iletişim araçları gibi teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte, bireyler arasındaki iletişim daha kolay ve hızlı bir şekilde gerçekleşebilmektedir. Aynı şekilde iş yerlerinde de bilgisayarlar, yazılımlar, iletişim ağları ve diğer teknolojik araçlar, iş süreçlerini daha verimli hale getirmekte ve işbirliğini artırmaktadır. Öğrenme ortamlarında ise dijital eğitim araçları, uzaktan eğitim platformları, online kaynaklar ve etkileşimli uygulamalar, öğrenme deneyimini zenginleştirmekte ve erişilebilirliği artırmaktadır. Bu şekilde, bilgi ve iletişim teknolojileri; bireylerin günlük yaşamlarını, çalışma süreçlerini ve öğrenme deneyimlerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Birçok gelişmiş ülke, öğrencilerin teknolojik gelişmelere hakim olmalarını sağlamak amacıyla eğitim politikalarında çeşitli kararlar almaktadır (Çağiltay vd., 2001:19; akt: Karakaş ve Doğan, 2017:632). Bu kararlar; genellikle teknoloji kullanımının eğitim süreçlerine entegrasyonunu ve dijital becerilerin geliştirilmesini hedeflemektedir. Örneğin; bazı ülkeler, okullarda teknoloji tabanlı eğitim materyalleri ve kaynaklarının kullanımını teşvik etmektedir. Buna öğrencilere tablet veya dizüstü bilgisayar sağlama, dijital kitaplar ve çevrimiçi eğitim platformları gibi uygulamalar örnek verilebilmektedir. Ayrıca, programlama, kodlama ve diğer dijital becerilerin öğretilmesi için ayrı dersler veya müfredat güncellemeleri yapılabilmektedir. Bunun yanı sıra, bazı ülkeler öğretmenlere dijital becerilerin geliştirilmesi için eğitim imkanları sunmakta ve teknoloji entegrasyonunu teşvik etmektedir. Öğretmenlerin teknolojiyi etkili bir şekilde kullanabilmeleri ve öğrencilere dijital becerileri aktarabilmeleri için desteklenmeleri hedeflenmektedir. Eğitim politikalarındaki bu kararlar, öğrencilerin teknolojik gelişmelere adapte olmalarını sağlamak, dijital okuryazarlıklarını geliştirmek ve gelecekteki iş gücü ihtiyaçlarına uyum sağlamalarını desteklemek amacıyla alınmaktadır.

Eğitmenlerin BİT kullanımına yönelik tutumlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda, bilgisayar becerileri yüksek olan eğitmenlerin genellikle olumlu bir tutum sergilediği, ancak derslerinde BİT kullanma sıklığı konusunda ise genellikle BİT kullanan eğitmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir (Ateş Çobanoğlu ve Yücel, 2017:458). Farklı yaş gruplarındaki bireyler, özellikle eğitim ve öğretim süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları etkili bir şekilde çözebilmek ve ilgili alanda bilgi ve teknoloji becerilerini kullanabilmek için bilgi ve yetenek sahibi olmaları gerekmektedir (Erdoğan ve Aydın Şengül, 2021:135).

Küreselleşmeyle birlikte, bilgi ve iletişim teknolojilerinde sınırları aşan büyük ilerlemeler yaşanmaktadır. Bu ilerlemeler toplumun her alanını etkilemekte ve sürekli bir değişim ve gelişim sürecine yol açmaktadır (Işıkgöz, 2015:58). Toplumsal yaşamda meydana gelen teknolojik ilerlemeler, kurumların yapı ve işleyişlerinde değişimlere sebep olmaktadır. Bu değişimler, tüm kurumların işleyişini etkileyen önemli faktörlerdir (Cüre ve Özden, 2008:41). Bazı araştırmalar, incelenen grupların BİT'e yönelik tutumlarının yüksek olmasının, katılımcıların motivasyon düzeylerinin etkili olduğunu öne sürmektedir (Albayrak Sarı vd., 2016:16). Karmaşık bir dönem olan bilgi çağında, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) gençlerin yaşamlarında ve toplumun genelinde merkezi bir rol oynadığı gözlemlenmektedir (Gül ve Karataş, 2020:1026). Bilgi teknolojilerinin (BT) işletmelerde yaygınlaşması, çalışanlarda yüksek BT becerisine olan talebi artırmaktadır (Seyrek, 2010:387).

Performans, bir faaliyetin hedefine ne kadar başarıyla ulaştığını gösteren bir ölçüttür (Keleş, 2021:24). Rekabetin yoğun olduğu iş dünyasında, performans kavramı her zaman önemini koruyan bir araştırma konusunu oluşturmaktadır. Bu nedenle, performans artırıcı faktörler sürekli olarak incelenmiş ve giderek artan bir ilgiyle ele alınmaktadır (Türker, 2010:1). Performans kelimesi; etimolojik olarak incelendiğinde Latince ve Fransızca kökenli bir sözcüktür ve Türkçe karşılığı "başarım" veya "icra etmek" olarak ifade edilebilmektedir (Başkol, 2021:15). Performans, bir bireyin belirli bir zaman diliminde sergilediği davranışların birleştirilmesiyle ortaya çıkan ve organizasyona sağladığı değeri ifade eden bir kavramdır (Motowidlo vd., 1997:72; akt: Doğan, 2021:2). Performans, insanların sorumluluklarını geliştiren, hedeflerini ve amaçlarını belirleyen, aynı zamanda vizyonlarını ilerleten bir eylem olarak görülmektedir (Uyargil, 1994; akt: Yakın, 2021:18). Performans yönetimi; insan kaynağının içinde bulunan potansiyeli performansa dönüştürme amacıyla motivasyon stratejileri, müdahaleler ve teşvik edici unsurların tasarlanması ve uygulanması süreci olarak kabul edilebilmektedir (Düzgün Uysal, 2020:9).

Bu çalışmada: farklı kuşakların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ile çalışan performansı algılamaları; Konya ilinde bir uygulama yapılarak araştırılmıştır. Aynı zamanda çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının, performansları üzerindeki etkisi de çalışmanın bir diğer araştırma konusunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Konya ilindeki Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelden veri alınmış ve üniversitenin akademik ve idari birimlerinde görev yapan tüm çalışanlar, araştırmanın örneklemini teşkil etmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin üst boyutlarında kuşakların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik algı ve tutumları arasında anlamlı

farklılıklar tespit edilmiştir. Öte yandan çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları, performansları üzerindeki etkisi bağlamında incelendiğinde ise alt boyutların sadece bir bölümünde anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Çalışmaya başlarken kuşak yaş aralıkları ile ilgili çeşitli fikir çatışmaları, literatür taraması sırasında görüldüğü için Alan (2022)'nin kuşakların yönetimini ele aldığı kitap bölümü baz alınarak çalışmada yaş kuşak grupları oluşturulmuştur.

Çalışma; toplam 4 bölümden oluşmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın 1. bölümünde; kuşakların kavramsal boyutlarda incelenmesi literatürel olarak değerlendirilmesi ana başlığı altında; kuşak kavramı, kuşakların sınıflandırılması ve özellikleri, kuşakların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik algı ve tutumları, kuşakların çalışan performansına etkisi konularına yer verilmektedir. Çalışmanın 2. bölümünde ise performans kavramı, çalışan performansı kavramı, çalışan performansını etkileyen faktörler ve iş performansı konuları bulunmaktadır. 3 bölümde ise bilgi kavramı, iletişim kavramı, teknoloji kavramı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişiminde etkili olan tarihsel süreçler, bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik algı ve tutumlar ve kuşakların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik algı ve tutumları konularına değinilmektedir. Çalışmanın son bölümünde ise metodoloji ile ilgili konu başlıkları yer almaktadır.

1. BÖLÜM: KUŞAKLARIN KAVRAMSAL BOYUTLARDA İNCELENMESİ VE LİTERATÜREL DEĞERLENDİRMESİ

Çalışmanın bu kısmında; kuşakların kavramsal boyutlarda incelenmesi ve literatürel değerlendirmesi bölümüne yer verilmektedir. Bu kapsamda ilk olarak kuşak kavramına değinilmektedir. Sonraki bölümlerde ise kuşaklar üzerinden bilişim teknolojilerine yönelik algı ve tutumlar ve çalışan performansı konularına yer verilecektir.

1.1. Kuşak Kavramı

İnsan topluluklarını sınıflandırmak ve kuşak farklılıklarını incelemek, kuşak olgusuyla ilgili olarak uzun süredir var olan bir uğraştır (İlhan, 2019:1). Kuşak teorisi görece yeni bir kavram olsa da, kuşak gerçeği aslında çok eski çağlardan beri var olan ve her toplumun hayatında yer alan bir gerçektir (Yalçın vd., 2013:136). Zaman içinde aynı dönemde yaşayan bireyler, ortak tarihsel süreçleri paylaşarak kuşakları oluşturmaktadırlar (Göktaş, 2017:375).

İnsanlık, varoluşundan bu yana etrafında bulunan çeşitliliklerle etkileşime girmişlerdir; girilen etkileşimler, aynı anda yerli ve global düzeydeki olaylarla birlikte, belli grupların hareket ve tavırlarının şekillenmesinde önemli bir yere sahip olmaktadır (Çelik, 2020:28). Kuşak terimi, aynı zamanda yaşayan ve ortak özelliklere sahip olan grupları tanımlamak için kullanılmaktadır (Gürün ve İkikat Tümer, 2021:884). Kuşakların belirlenmesinde, dönemin sosyal, ekonomik ve kültürel koşullarının yanı sıra özellikle teknolojik ilerlemelerin etkisi önemlidir; bu faktörler, kuşaklar arasındaki farklılıkları şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır (Aka, 2018:119).

Tarihsel süreç boyunca, geçmişte ve günümüzde yaşayan tüm kuşaklar arasındaki ayrımlar, insanların doğdukları ve yaşadıkları dönemlere bağlı olarak yaşam tarzları ve tüketim alışkanlıklarındaki farklılıklara ve bu farklılıkların söz konusu insan gruplarının hayatları üzerindeki etkilerine dayanarak belirlenmektedir (Bağcı ve İçöz, 2019:245). Belirli bir dönemde doğmuş, o dönemin olaylarından etkilenmiş ve bu etkilerle birlikte ortak özellik ve bakış açılarına sahip olan insan gruplarını tanımlamak olası olarak kabul edilmektedir (Erer, 2020:580; akt: Zemke vd., 2013:78).

Literatür incelemesi yapıldığında, kuşak konusunun tam olarak net ve kesin bilgiler içermediği, aynı zamanda kuşakların gruplandırmasıyla alakalı değişik görüşlerin bulunduğu gözlemlenebilmektedir (Bulgan ve Göktaş, 2016:26-27). Kuşak teorisi, Amerikan tarihindeki önemli dönüm noktalarının toplum üzerindeki etkilerinin incelenmesi sonucunda ortaya çıkmış bir çalışmadır (İcil Tuncer, 2014:123).

Bir kuşak içinde yaşanan deneyimler, önceki ve sonraki kuşakların inançlarını, tutumlarını ve davranışlarını etkileme eğilimindedir (Öz, 2015:1; akt: Kaya, 2020:36). Her kuşak, farklı özelliklere ve değer yargılarına sahip olduğundan dolayı, bireyler kendi kuşaklarıyla benzer davranış özellikleri sergilerken, diğer kuşaklardan farklı davranış özellikleri gösterebilmektedirler (Chen, 2010:132; akt: Sarıtaş ve Barutçu, 2016:2). Biyolojik olarak tanımlandığında, her bin senelik dönemde 20-25 yıllık zaman aralıklarıyla kuşaklar meydana gelmektedir. Ancak, bu tanım yalnızca zaman aralığına dayandığı için, geçmişte sosyologlara rehberlik etse de günümüzde tekrar düşünülmesi gerekmektedir; kuşak tanımlaması için sadece yıl baz alınması yeterli değildir (Metin ve Kızıldağ, 2017:342). Maurice'in bir tanımına göre, aile kuşağı benzer bir varlık yaratma eylemi olarak kabul edilirken, toplumsal kuşak ise akrabalık bağı olmayan ancak çağdaş oldukları için yaşam tarzı ve düşünce biçimlerinde benzerlik gösteren insanlardan oluşmaktadır (Şalap, 2017:7; akt: Taş ve Kaçar, 2019:646). Belirli zaman aralıklarında, tarihsel süreçlerde, belirli değerler, düşünceler ve davranış şekilleri hâkim olmuştur; bu değerlerin, düşüncelerin ve davranışların analiz edilmesi, insan davranışının daha gerçekçi bir şekilde anlaşılması için psikoloji, sosyoloji, pazarlama gibi farklı disiplinlerde yaygın olarak kullanılan kuşak ifadesini meydana çıkarmaktadır (Sarıtaş ve Barutçu, 2017:482; akt: Çepni Şener ve Uğurhan, 2019:54).

Kuşak gruplandırmaları ve kuşaklara atfedilmiş olan ortak özellikler, toplumların değişim süreçlerinde kişilerin yönelimleri, tutum ve davranışları bağlamından detaylı bir çerçeve ortaya çıkarma amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, genel olarak araştırma yapan uzmanlar ve uygulayıcılar için önemli yararlar sağlamaktadır. Ancak, bu gruplandırmanın temel dayanaklarına, arkasında yer alan plan ve kullanım şekillerine eleştirel bir yaklaşım sergilemek, özellikle bilimsel yöntemlerle konuyu çalışan kişiler için gerekmektedir (Aydın, 2020:18). Bir kuşağın, olaylara verdiği tepkiler, iletişim tarzları, hayalleri, talepleri, hedefleri ve motivasyon kaynakları diğer kuşaklardan ayrışabilir ve farklılık gösterebilmektedir (Akın, 2013; akt: Altunok, 2019:2). Kuşak teorisi, aynı zaman diliminde dünyaya gelen kişilerin birbirine benzeyen değer yargı ve davranışları, yaşam tarzlarının, doğdukları çağın etkisiyle ortaya çıktığı fikrini ifade etmektedir (Erden Ayhün, 2013:96). Her kuşak, kendine has nitelikler, ortak yargılar ve algılar taşıırken diğer kuşaklardan farklılıklar gösteren özelliklere sahiptir (Baykoz, 2021:32). Farklılıklar göstermelerine rağmen aynı dönemde büyümüş olan bireylerin çoğu, tarihlerindeki zaman dilimiyle güçlü bir kimlik oluşturur ve benzer duyguları, düşünceleri ve davranışları paylaşmaktadırlar (Beldona vd., 2008:407; akt: Çelik, 2019:12). Aynı zaman diliminde, benzer yaşam koşullarına sahip olan insanlar arasında müzik tercihleri,

moda takip etme şekilleri, siyasi ortamları paylaşma ve hatta bazen aynı savaşa katılma gibi birçok ortak nokta bulunabilir. Bu insanlar, farklı soy isimleri, memleketler, meslekler ve maddi durumlar olsa bile, kuşak olarak nitelendirilebilmektedirler (Kazak, 2016:60). Bir kuşağın kazandığı deneyimler, bir sonraki kuşağa aktarılarak toplumsal düzenin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Şalap, 2016:7).

Alman Sosyolog Karl Mannheim, kuşak kavramını; ortak alışkanlıklar ve kültürü paylaşan insanların bir araya gelerek oluşturduğu bir topluluk şeklinde tanımlamaktadır (Taş vd., 2017:1034; akt: Polat, 2021:1). Yaş kuşakları, insanların yaşamları süresince gereksinimlerinin karşılanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Mittal ve Kamakura, 2001:135; akt: Tor Kadioğlu, 2020:10). Yaşadıkları jenerasyonun sınırlarını aşarak, bireyler yaşamları boyunca içinde bulundukları kültürel ortama entegre olma eğilimindedirler (Balcı, 2020:4).

1.2. Kuşakların Sınıflandırılması ve Özellikleri

Kuşak kavramı Türk kültüründe her zaman var olan bir unsurdur (Yalçın vd., 2013:136). Tüm kuşaklar, içerisinde bulunduğu çeşitli gruplardan etkilenecek düşünme tarzı ve hareketleriyle toplumu şekillendirerek, insanlığın değişimine katkıda bulunmaktadır (Göktaş, 2017:383).

Kuşakların kesin çizgilerle sınıflandırılması zor olsa da, genel olarak Sessiz Kuşak (Gelenekseller), Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı ve henüz iş yaşamına başlamamış Z Kuşağı olmak üzere beş kuşağın varlığı kabul edilmektedir (Aka, 2018:120). Kuşakların sınıflandırılmasıyla alakalı literatür araştırıldığında, farklı ülkelerde nesillere atfedilen tarih aralıkları ve özelliklerinin değişiklik gösterdiği ve bu nedenle kuşakların adlandırmalarının da farklı olduğu gözlemlenmektedir (Erer, 2020:580). Literatürde genel olarak, sosyo-ekonomik olayların etkisiyle kuşaklar oluşmakta ve bu sosyo-ekonomik değişimler sonucunda çalışma şekilleri, yaşam felsefeleri ve yaşam tarzları gibi çeşitli konularda kuşaklar arasında farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Keleş, 2011:129; akt: Kaya, 2020:37). Kuşakların oluşumu, doğum oranının artması ve bu artış düzeyinin sürdürülmesi veya sabit kalmasıyla başlamakta, kuşakların sona ermesi ise doğum oranının azalmasıyla gerçekleşmektedir (Sarıtay ve Barutçu, 2016:3).

Söz konusu dönemde yaşanan olaylar, politik gelişmeler, sosyo-ekonomik değişimler, endüstri eğilimleri, işsizlik oranları, güvenlik durumu veya kaynak kıtlığı gibi konularla ilgili algılanan düşünceleri içermektedir (Lamm ve Meeks, 2009:165; akt: Erden Ayhün, 2013:96).

20 yıllık zaman diliminde doğan insanlar arasındaki farklılıklar, o döneme özgü ekonomik koşullar, teknolojik ilerlemeler ve geçmiş tarihsel özellikler gibi faktörlerden etkilenen bir topluluk oluşturmaktadır (Baykoz, 2021:1).

Günümüzde, kuşak kavramı ve sınıflandırması çeşitli araştırmaların odak noktası haline gelmektedir (Çelik, 2020:30). Kuşak kavramı günümüzde farklı disiplinler arasında ortak araştırma konusu haline gelmektedir (Çelik, 2019:12). Bu durum, benzer dönemleri yaşamış farklı toplumlar arasındaki zaman farklılıkları veya benzer olayların farklı etkileriyle açıklanabilmektedir (Kazak, 2016:60). Kuşaklar arası farklılık araştırılırken, Türkiye'ye has kuşak kuramları mevcut olmadığından, batıdaki kuşak kuramlarından faydalanılmaktadır (Şalap, 2016:5).

Günümüzde, kuşaklar arasındaki zaman aralıklarının 20 yıla dayandığı literatürde gözlemlense de, hızla ilerleyen teknoloji sayesinde bu sürenin kısaldığı düşünülmektedir. Bu durumun sebebi, teknolojinin hızlı değişimiyle birlikte toplumsal değişimi tetiklemesidir (Polat, 2021:1). Değişen dünyada, her neslin aynı anlayışa ve eşit fırsatlara sahip olması mümkün görünmemektedir (Balcı, 2020:5).

1.2.1. Sessiz Kuşak (Gelenekseller) Özellikleri

Bu kuşağın yaşadığı dönemdeki tarihsel olaylar ve koşullar göz önüne alındığında, kuşağın, ortak amaçlar için kendi çıkarlarını veya isteklerini bir kenara bırakarak büyük bir özveriyle çalıştığı görülmektedir (Metin ve Kızıldağ, 2017:343). Yirminci yüzyıl, kitlesel savaşlar ve büyük felaketlerle karakterize edilen bir dönemdir ve bu dönemin ilk kuşağı, savaşın, kıtlığın ve büyük yıkımların etkilerini yoğun bir şekilde yaşamıştır. Bu nesil, hayatını kaybeden milyonlarca insanın yanı sıra hayatta kalanlar için de büyük bağımlılık ve zorluklarla karşılaşmıştır (Yalçın vd., 2013:140).

Sessiz Kuşak veya Gelenekseller olarak adlandırılan grup, 1900 ile 1945 yılları arasında doğan insanlardan oluşmaktadır (Göktaş, 2017:382). Bu kuşak, gelenekleri öncelikli tutan ve birçok toplumsal olay karşısında sessiz kalmaları öğütlenen bir yapıya sahiptir. Kendi isteklerini geri planda tutmayı tercih etmektedirler (Dusge, 2021). Sessiz Kuşak, Türkiye'nin kurulmazamanlarını deneyimlemiş olan ve bugünlerdeki kuşakların dedeleri, nineleri ve babaannelerinden oluşan bir gruptur (Kaya, 2020:39). Bu dönemdeki insanlar, büyük savaşların, yıkıcı etkilerinin ve kıtlık dönemlerinin içinde yaşamış ve zorlu yaşam koşullarının belirgin hale geldiği bir süreci deneyimlemişlerdir; bu durum, kuşağın alt kırımlarını oluşturmaktadır (İzmirlioğlu, 2008:40; akt: Metin ve Kızıldağ, 2017:343). Türkiye'de sessiz

kuşakların 1900-1945 yılları arasında yaşadıkları olaylar dikkate alındığında, bu döneme ait kuşakları şu şekilde ifade etmek mümkündür: Büyük Değişim Kuşağı, Birinci Savaş Kuşağı, Ümit Kuşağı, Buhran Kuşağı ve İkinci Savaş Kuşağı (Erden Ayhün, 2013:97). Bu kuşak, farklı isimlerle de anılan bir grup olarak tanımlanmaktadır. Yönetimsel sorunlar kuşağı, radyo kuşağı, depresyon kuşağı, bebek patlaması öncesi kuşak, olgun kuşak, gaziler, uyumlu kuşak, emektarlar kuşağı, geleneksel kuşak ve sadık kuşak gibi isimlerle de adlandırılmaktadır (Baykoz, 2021:34). Bu kuşak, ülkemizde Cumhuriyet Kuşağı olarak da adlandırılabilir bir grup olarak da değerlendirilebilmektedir (Çelik, 2020:31). Bu kuşağa ait bireyler, işyerine geniş bir bilgelik ve kurumsal deneyim getirmektedirler (Kazak, 2016:62).

1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers) Özellikleri

Bebek Patlaması kuşağı üyeleri, dünyayı etkileyen iki büyük dünya savaşının etkilerinin hafifletilmeye çalışıldığı, refah politikalarının hayata geçirildiği ve bu nedenle altın çağın yaşandığı dönemde doğan kişilerdir (Metin ve Kızıldağ, 2017:343). "Bebek Patlaması" olarak bilinen terim, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından bebek doğum oranlarında belirgin bir artış yaşanmasından kaynaklanmaktadır (Dusge, 2021). 1946-1964 yılları arasındaki dönem, Baby Boomers kuşağı olarak adlandırılan bir gruba denk gelmektedir (Kaya, 2020:40). Bebek Patlaması kuşağının, diğer kuşaklara kıyasla daha olumlu bir perspektife sahip olduğu bilinmektedir (Baykoz, 2021:36).

Baby Boomers döneminde Türkiye'de ekonomik göstergelerin olumsuz olduğu, ancak umut verici olduğu gözlemlenmektedir (Yalçın vd., 2013:143). 1940-1960 yılları arasında dünya genelinde yaklaşık olarak bir milyar bebeğin dünyaya gelmesi nedeniyle bu dönem Baby Boom olarak adlandırılmaktadır (Erden Ayhün, 2013; akt: Aka, 2018:121). Bu kuşağın üyeleri uyumlu, hedeflerini gerçekleştirmeye istekli, pozitif düşünen, özgürlüğe önem veren, keşif yapmayı ve yaşamın tadını çıkarmayı isteyen, çatışmalardan kaçınan, hizmet odaklı bir kişilik yapısına sahiptir. Aynı zamanda kadın-erkek ilişkilerinde muhafazakar bir tutum sergilemektedirler (Tarhan, 2009:14; akt: Göktaş, 2017:382).

Baby Boomers kuşağındaki insanların hızlı nüfus artışıyla ilişkili olarak sosyal, siyasal, ekonomik, çalışma yaşamı ve kültürel değişimler ile sağlık alanındaki gelişmeler üzerinde etkileri olmaktadır (Kaya, 2020:41). Bu kuşağın üyeleri, çalışma değerlerinin "çalışmak için yaşamak" felsefesine dayandığından, çalışkan, fedakar ve itaatkar bireylerdir. Onları en iyi şekilde tanımlayan sıfat ise "kurallara bağlı" olmalarıdır (Metin ve Kızıldağ, 2017:343). Bu kuşak, iş hayatında yoğun çalışan ancak üretkenlik düzeyi düşük olan, idealist ve rekabetçi bir yapıya sahiptir. Genellikle tek bir yerde uzun süre çalışmış ve "çalışmak için

yaşamak" felsefesini benimseyerek emeklilik sonrası bile çalışmayı sürdürmeye eğilimli bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir (Benlisoy, 2008:30-33; akt: Çelik, 2020:32).

Türkiye'de "patlama kuşağı" şeklinde anılan bu nesil, büyüme, refah, mal ve hizmetlere duyulan özlem gibi faktörlerin belirleyici olduğu bir kuşaktır (Erden Ayhün; 2013:99). Ülkemizde bu kuşağa, Soğuk Savaş dönemi kuşağı olarak da atıfta bulunmaktadır (Baykoz, 2021:26). Doğu ve batı arasındaki çelişkili ikilemle büyümüş olan bu kuşak, daha umutlu bir yaşam dönemine giriş isteğiyle X kuşağını oluşturmaktadır (Tolbize, 2008; akt: Çelik, 2020:32). Bebek Patlaması kuşağı üyeleri, insan haklarına ve özgürlüklere önem verilen, toplumsal kurumların olumlu yönde yeniden yapılandırıldığı bir dönemde doğmaktadırlar (Şalap, 2016:27). Savaş sonrası refah döneminde doğum oranlarının artması, bebek patlaması kuşağı bireylerinin sayısının artmasına ve bu durumun toplum yapılarının yeniden şekillenmesine yol açmaktadır (Polat, 2021:11).

1.2.3. X Kuşağı Özellikleri

1964-1979 yılları arasındaki iç ve dış karışıklıklar, X Kuşağı bireylerinin büyüdüğü bir dönemde yaşanmış ve onların kaygılı ve korku dolu bir toplum içinde yetişmelerine sebep olmaktadır (Taş ve Kaçar, 2019:648). Bebek Patlaması kuşağının refah içinde büyümesi, zamanla devletin refah artışının maliyetlerini karşılayamaması ve 70'li yıllardaki petrol krizi gibi olumsuzluklar, X kuşağının zorlu süreçlerle büyümesine yol açmaktadır (Metin ve Kızıldağ, 2017:344). Birbirine tamamen zıt ve çatışma halinde olan iki kuşak arasında bulunan bir kuşak olarak, ,ortanca kuşak, olarak da bilinmektedir (Dusge, 2021). Ülkemiz perspektifinde, bu kuşak "geçiş dönemi çocukları" şeklinde isimlendirilmiş ve bu tanım, kendini keşfetme sürecini yansıtan dönemi ifade etmektedir (Yalçın vd., 2013:148). Amerika'da Challenger faciası, boşanma oranlarında artış, dünya genelinde petrol krizi, AIDS hastalığının keşfi, Ay'a ilk adımın atılması, Susam Sokağı, MTV, Game Boy, ilk kişisel bilgisayarlar ve bilgisayar oyunları gibi etkileyici unsurlar, bu dönemin karakteristik öğeleridir (Bulgan ve Göktaş, 2016:27). Bu neslin geçiş dönemi şeklinde isimlendirilmesinin sebebi, 1965-1979 yılları arasında yerkürenin mühimbir değişime ve dönüşümeleri içinde olmaya başlamasıdır (Senbir,2004:24; akt: Göktaş, 2017:382).

X kuşağındaki bireylerin iş yaşamında sadık olmaları, tatmin duygularının yüksek olması ve uzun yıllar aynı işte çalışmış olmaları gibi özellikler paylaşılmaktadır (Erer, 2020:580). X kuşağı, sosyal statü ve başarıya odaklanarak ödüllendirildikleri ve bireysel çalışmayı önemsedikleri için dikkat çeker. Aynı zamanda teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilen bireylerden oluşturmaktadırlar (Gürün ve İkikat Tümer, 2021:884). Bu kuşağın

üyeleri, kendilerini toplumun tam tersi olarak görmekte ve aidiyet duygusu yaşamamaktadırlar (Kaya, 2020:41). Bu özellikler, X'leri fazla efor sarf ederek kazanç sağlamaya ve liyakatli bireyler olmaya yönlendirmektedir (Altuntuğ, 2012:205; akt: Metin ve Kızıldağ, 2017:344).

X kuşağına bakış açısına göre, iş hayatı ve özel hayat birbirlerinden farklı değerler taşır ve aile yaşamı daha büyük bir öneme sahip olduğu bilinmektedir (Taş ve Kaçar, 2019:648). Büyüme dönemlerinde 68 kuşağı, kutuplaşmış siyasetin etkilerini deneyimlemiş ve gençlik dönemlerinde ise 1980 Askeri Darbesi'ni yaşamaktadır (Gıcır vd., 2020:495). Bu dönem, dünya şartlarının hızla değişim gösterdiği ve sürekli olarak yeni yeniliklerin meydana geldiği dönemdir. Bu sebeple, X kuşağında yer alan bireylerin, bu çağa uyum sağlamakta zorlandıkları ifade edilebilmektedir (Bayer vd., 2021:209).

X kuşağı bireyleri, genellikle kötümser ve şüpheli bir yaklaşıma sahip olmalarının yanı sıra birçok konuda hayal kırıklığı yaşamaktadır. Aynı zamanda, sık sık basmakalıp davranışları sorgulamalarına karşın fazlaca eğitime sahip bireylerdir (Leaver ve Schmidt, 2009:220; akt: Çepni Şener ve Uğurhan, 2019:54). X kuşağı, değişen dünyanın zorlayıcı gerçeklerini kabullenmek zorunda kalan, mümkün olduğunca mütevazı, toplum odaklı, sadık ve idealist bir kuşaktır (Erden Ayhün, 2013:100). Para konusunda bilinçli olan X kuşağı, eğitimi bir amaca hizmet eden bir araç olarak görmektedir (Baykoz, 2021:2). X kuşağının başka bir boyutu ise bebek patlaması kuşağının yaşadıkları refah sürecinin bedelini ödemektedir (Çelik,2020:32). X kuşağı, sıcak savaşı doğrudan deneyimlememiş olmasına rağmen savaşı her zaman bir tehdit unsuru olarak görmüş ve değişen dünya dinamiklerinin yansıması olarak ortaya çıkan mali sıkıntılarla mücadele etmek zorunda kalan kuşaktır (Şenbir, 2004:24; akt: İlhan, 2019:22).

X kuşağı, 1965-1980 yıllarında dünyaya gelen bireylerden oluşur. Bu kuşak, bireycilik ilkesini ön planda tutar ve toplumun sorunlarına karşı duyarlı ve mücadeleci bir tutum sergilemektedir. Aynı zamanda küresel düşünce yapısına sahiptirler ve işlerine bağlı olmalarına rağmen iş-özel yaşam dengesini korumaya önem vermektedirler. X kuşağı, farklı yaşam tarzlarına ve kültürel çeşitliliğe hoşgörü bir yaklaşım sergilemektedir (Aka, 2018:121; akt: Çelik, 2019:16). X kuşağı, teknolojik ilerlemelere hızla adapte olabilen bireylerden oluşmaktadır (Gürün ve İkikat Tümer, 2021:884). X kuşağı, 1960 ve 1970'li yıllar arasında doğmuş bir nesildir. Bu kuşak, kariyer hedeflerine odaklanan, evlilik konusunda aceleci olmayan, eğitilmiş, film ve televizyon programları izlemeyi tercih eden, vicdan sahibi, stil ve moda konusunda özen gösteren, mesleğinde başarılı olan ve küresel düzeyde benzer

özelliklere sahip olan ilk nesildir. Ayrıca, değişime açık bir yapıya sahiptir ve dünyanın farklı bölgelerinde benzer özellikler sergilemektedir (İcil Tuncer, 2014:123). Lost Generation (Kayıp Kuşak) ismi, geri kalma veya yetişememe kaygısının bu kuşağın temel özelliği olduğunu ifade etmektedir (Kaya, 2020:41). X kuşağının sosyal olaylara duyarlılığı, çevre konularına olan hassasiyetlerini de yansıtan bir özelliktir (Gıcır vd., 2020:496).

X kuşağına mensup bireyler, genç yaşta sorumluluk almaya başladıkları için iş ortamında öncelikli olarak yaratıcılıklarını kullanarak kendi hedeflerini gerçekleştirmeye odaklanırlar ve bağımsız çalışmayı tercih etmektedirler (Baykoz, 2021:37). X kuşağı, tarih boyunca dünya çapında gerçekleşen olaylara tanıklık etmiştir, bunlar arasında Berlin Duvarı'nın yıkılması, petrol krizi ve Challenger Faciası gibi önemli olaylar da bulunmaktadır (Çelik, 2020:33).

Türkiye'de X kuşağına ait bireylerin yaş aralığı günümüzde 37-51 olarak kabul edilmektedir. Strauss-Howe kuşak sistemi perspektifine göre, X kuşağı Göçebe (Nomad) Dönemine karşılık gelir ve toplumda toplumsal olayların, özgürleşme hareketlerinin ve kontrol etmeyi sevenebeveynlerin çoğunluğu oluşturduğu bir döneme denk gelmektedir (Şalap, 2016:33). Bu kuşak, ülkemizin nüfusunun %22'sini oluşturmaktadır (Mikdan, 2020; Ulucak, 2021:18). Milenyum çağı öncesinde dünyaya gelen bu kuşak, daha çok TV ve radyo gibi iletişim araçlarını bilen ve teknolojik ürünlerle ergenlik döneminden sonra tanışan bireyleri temsil etmektedir (Duygulu, 2018:362-365; akt: Balcı, 2020:10).

1.2.4. Y Kuşağı Özellikleri

Bu kuşak, kendi kendilerini "Efsane Nesil" olarak tanımlayan bireylerden oluşmaktadır (Dusge, 2021). Y kuşağı, aynı zamanda Milenyum kuşağı olarak da bilinir ve 1977-1994 yılları arasında doğan bireyleri içermektedir (Gürün ve İkikat Tümer, 2021:884). Y kuşağı, 1981 ve sonrasında doğan bireyleri kapsayan bir kuşaktır. Bu kuşak, teknolojik imkanlara erişimi olan, bilgisayar ve oyun konsollarıyla büyüyen, genç yaşta kişisel telefonlara sahip olan, sosyal yardımlara önem veren, esnek çalışma saatlerini tercih eden, bireysel gelişimi ve kendini gerçekleştirmeyi önemseyen, karar süreçlerinde aktif rol almak isteyen bir nesildir (Howe ve Strauss, 1992; akt: İcil Tuncer, 2014:123). Milenyum kuşağı, farklı kaynaklarda Millennials, Generation Next, Digital Generation, Echo Boomers ve Nexters gibi çeşitli isimlerle de anılmaktadır (Kaya, 2020:42).

Dünya genelinde Y Kuşağı dönemi, barışın nispeten sık sık yaşandığı, teknolojik gelişmelerin daha yaygın hale geldiği ve liberal yaşamın güçlendiği bir zaman dilimine denk gelmektedir (Yalçın vd., 2013:151). Bu kuşak, terörizm ve doğal afetlerin korkutucu bir şekilde yaygınlaştığı, obezite salgınının büyük bir endişe kaynağı olduğu bir dönemde yetişmektedir (Weingarten, 2009:29; akt: Bulgan ve Göktaş, 2016:27).

WhyGeneration (Neden Kuşağı) olarak adlandırılan Y Kuşağı, adını İngilizce 'deki "Why" (Neden) kavramından almaktadır. Bu kuşak, yaşamın her alanını irdeleyen, inceleyen ve sorumlulukları eleştiren yapılarıyla dikkat çekmektedir (Aka, 2018:121). Y kuşağı, Yerküre genelinde ve Türkiye Cumhuriyeti'nde güzel fırsatlar ve koşulların bulunduğu bir zamanı içermektedir (Erer, 2020:580). Bu kuşak, teknolojiden en fazla yararlanan kuşak olarak bilinmektedir, günlük hayatta teknolojiyi en yoğun şekilde kullanan kuşaktır (Szabo vd., 2017; akt: Gürün ve İkikat Tümer, 2021:884). Bu kuşağın dörtte biri ebeveynlerinin çok düşük seviyede eğitim alan kısmı üniversitelerde eğitim aldığı, üçte birinin ise ayrılmış ebeveynlere sahip olduğu bilinmektedir (Zemke vd., 2013:120-125; akt: Kaya, 2020:42). Bu kuşak, yaratıcılık özelliğiyle tanımlanan bir kuşaktır (Metin ve Kızıldağ, 2017:244).

Y Kuşağıyla diğer kuşaklar arasındaki önemli bir ayrım, çalışma hayatındaki değişimlerin etkisiyle ortaya çıkmıştır; bu dönemde kadınlar iş dünyasına aktif olarak katılmaya başlamaktadırlar (Taş ve Kaçar, 2019:650). Y Kuşağı, doğumdan ergenlik sürecine kadar politik meselelere karşı ilgisizlik, teknolojiye bağımlılık gibi özelliklere sahip oldukları bilinmektedir (Şalap, 2016; akt: Gıcır vd., 2020:495). Bu kuşak, toplumsal ve bilimle ilgili durumların yanı sıra dönemin trendleri ve moda akımları aracılığıyla da etkilenen bir kuşaktır (Bayer vd., 2021:209). Bu kuşağın üyeleri, yeni fikirlere karşı açık, iyimser bir tutuma sahiptirler ve amaca yönelik olarak başarıya odaklanmaktadır (Himmel, 2008:42; akt: Çepni Şener ve Uğurhan, 2019:54).

Y kuşağı, günümüzde eğlence, seyahat, deneyimlere açıklık, başarı, maddi olanaklar, alışveriş, kendi hedeflerini belirleme, çalışmaya yoğunlaşma, sorgulama ve sevdikleriyle vakit geçirme gibi unsurlara büyük önem vermektedir (Tufur, 2011:36; akt: Erden Ayhün, 2013:101). Bunun yanı sıra, Y kuşağı bireyleri farklı etnik ve kültürel gruplara saygı duymanın, sosyal farkındalığın artmasının, kadınların eşit istihdam fırsatlarına sahip olmasının ve daha yüksek hane gelir düzeyinin olduğu bir dönemde büyümektedirler. Önceki kuşaklara kıyasla oldukça olumlu bir döneme denk gelmektedirler (Hawkins ve Motherbaugh, 2010:132; akt: Baykoz, 2021:38). Y kuşağındaki bireyler, kendi ifadeleriyle

"özgür ruhlu" olduklarını ve ileri düzeyde eğitime sahip olduklarını belirtmeleri nedeniyle, önceki jenerasyonlardan farklılık göstermektedirler (Çelik, 2020:34).

Y Kuşağının yüksek özgüvene sahip olmasının temelinde, aileleri tarafından sürekli teşvik edilmeleri gibi bir faktörün etkisi olduğu düşünülmektedir (Pinzaru vd., 2016:176; akt: İlhan, 2019:25). Y Kuşağı, başarı odaklılık, diğergamlık ve iyi sosyal davranışlar gibi geniş bir çerçevede sosyal davranışları benimseyen bir kuşaktır (Howe ve Strauss, 2000:4; akt: Çelik, 2019:17).

Ülkemiz genç nüfusu bulunması sebebiyle, Y'ler ötekilerine kıyasla nüfus dağılımında yüksek bir payı temsil etmektedir (Kazak, 2016:64). Bu kuşak, büyüme dönemlerinden yetişkinlik sürecine kadar politik konularda sessiz kalma eğilimine sahip olmuş, teknolojiye bağımlılık yaşamış, çalışma hayatında köklü değişikliklerle karşılaşmış ve alışılmışın dışında bir tüketim kültürüyle karşılaşmaktadır (Şalap, 2016:38). Bu kuşağın ahlaki konulardaki tutumları açık ve net bir şekildedir (Ulucak, 2021:19). Y kuşağı, araştırmacı ve okumayı seven, özgürlüğe önem veren, sosyal ilişkileri seven ve değişikliklere açık olan, kişisel gelişimlerine önem veren ve marjinal bireylerden oluşmaktadır (Yalçın, 2020:114; akt: Polat, 2021:14). Y kuşağının önemli bir özelliği, harcama yapmadan önce kazanmayı düşünmemesidir (Tor Kadioğlu, 2020:13).

1.2.5. Z Kuşağı Özellikleri

Z'ler aynı zamanda İnternet Kuşağı, Milenyum Kuşağı veya Network Gençleri olarak da bilinmektedir (Yalçın vd., 2013:157). Z Kuşağı, doğum tarihleri 2000 ve sonrasına denk gelen bir kuşak olarak tanımlanır ve en önemli özellikleri arasında internet ve teknolojinin doğal bir parçası olmaları bulunmaktadır (Bulgan ve Göktaş, 2016:28). Z Kuşağı, geleneksel inanç ve değerlere büyük bir önem atfeden, ebeveynlerine saygılı ve sorumluluk sahibi bireyler olarak tanımlanabilir; ayrıca, kendilerini disipline edebilme yetenekleriyle dikkat çekmektedirler (Erer, 2020:581). Z Kuşağı, yeniliklere açık olmaları ve yaratıcı düşünme yeteneklerinin olması nedeniyle sanatçı kuşak şeklinde de tanınmaktadır (Gürün ve İkikat Tümer, 2021:884).

Z Kuşağı, dijital teknolojinin sağladığı kolay erişimle bilgiye daha hızlı ulaşabilme yetenekleri sayesinde daha erken yaşta eğitim almaktadır ve hızlı bir şekilde mental gelişim göstermektedir (İcil Tuncer, 2014:123). Z kuşağı, insanlığın geçmişiyle karşılaştırıldığında, motor beceri senkronizasyonunun en gelişmiş olduğu bireylerdir; özellikle göz, kulak ve el koordinasyonu konusunda üstün yeteneklere sahiptirler (Kaya, 2020:43). Z kuşağını diğer

kuşaklardan farkı, teknolojinin önceden olmayacağı kadar özel yaşamla birbirine girmiş olması ve bu teknolojinin hızlı bir şekilde gelişiyor olmasıdır, bu durum önceki dönemlerden oldukça farklıdır (Taş ve Kaçar, 2019:653).

Z kuşağının bulunduğu çağda, teknolojik ilerlemelerin hızı büyüleyici bir seviyededir. Bilgiye kolay ulaşım imkanları, refah düzeyinin daha öncekilere kıyasla çokiye durumda bulunması, sosyal medyanın ve akıllı telefonların hayatın içinde olması gibi faktörler, bu döneme damgasını vuran unsurlardır. Ayrıca küresel gelişmelerin ülkeye hızla yayılması da önemli bir örnektir (Gıcırd vd., 2020:495). Bu nedenle, Z kuşağı genellikle okumalari yapmamakta ve araştırmalara zaman ayırmamaktadır (Douglas ve Gray, 2020; akt: Bayer vd., 2021:209). Z kuşağı, iletişim kurmak için genellikle teknolojiyi, öğrenme etkinlikleri ve sosyal amaçları odak noktası olarak kullanmaktadır (Günüç, 2011:2; akt: Çepni Şener ve Uğurhan, 2019:55).

Z kuşağı gençleri, hayatlarına faydalı olduğunu düşündükleri her türlü yeniliği hızla benimseyebilme yeteneğine sahiptirler (Yalçın Kayıkçı ve Kutluk Bozkurt, 2018:55). Z kuşağı, bugünden tahmin yapmanın oldukça zor olduğu ve geleceğin sırlarını taşıyan bir nesildir (Erden Ayhün, 2013:102). Z kuşağı, diğer nesillere kıyasla daha genç olmasına rağmen, ebeveynleri daha yaşlı olan ve öğretmenleri de daha yaşlı olan bir kuşaktır (Baykoz, 2021:39). Z kuşağı, araştırmalarını kitaplar yerine bilgisayarlarla yapmayı tercih etmekte ve iletişimde yazılı ifade yerine daha çok sözlü iletişimi tercih etmektedir (Çelik, 2020:36). Z kuşağının eğitim süreçleri boyunca gözlemlenen özellikleri, yaratıcılığa merkezli aktiviteler yapmaları ve grup içinde aktif, eşitlikçi ve katılımcı bir tutum sergilemeleridir. Bu özellikler, çalışma hayatlarında da benzer bir tavır sergileyeceklerini göstermektedir (İlhan, 2019:111).

Z kuşağı, küreselleşen dünyada, yer ve zaman farkını gözetmeksizin benzer fırsatlara erişebilme imkanına sahip olmalarıyla dikkat çeken bir kuşaktır. Bu özellikleri nedeniyle, Z kuşağı küresel bir kuşak olarak adlandırılmaktadır (Ulucak, 2021:20). Z kuşağı, bazen İndigo veya Kristal Çocuklar olarak da adlandırılan bir kuşaktır (Polat, 2021:14). Çünkü Z kuşağı, birçok farklı iş alanında etkin olabilme yetenekleri nedeniyle bazı kaynaklarda "M Kuşağı" olarak da anılmaktadır (Torunay, 2011:82; akt: Balcı, 2020:13).

Z kuşağı diğer kuşaklara göre daha yaşlı ebeveynlere sahip olabilmektedir (İcil Tuncer, 2014:123). "Geriye dönüp baktığımızda, o eski bayramlar ve çocukluk anıları ne kadar da özlem dolu" şeklinde ifade edilebilmektedir (Dusge, 2021). Z kuşağı, sanatçı kuşak olarak da adlandırılan bireylerdir, çünkü yeniliklere açık olmaları ve yaratıcı düşünce yapısına sahip olmaları nedeniyle sanatsal ifadelerde öne çıkmaktadırlar (Gürün ve İkikat Tümer,

2021:884). Z kuşağı, kendinden önceki nesillere göre internet, elektronik cihazlar ve sosyal medya gibi dijital teknolojilere daha fazla bağımlıdır. Bu nedenle, fiziksel olarak tek başlarına yaşamayı tercih ederler ve yalnızlık eğilimleri gösterebilmektedirler (Kaya, 2020:43). 2000'li yıllardan sonra doğan bireylerden oluşan Z kuşağı, bazen "Kristal Kuşak" olarak da adlandırılmaktadır. Bu terim, kuşağın daha hassas, kırılgan ve duyarlı olduğunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Z kuşağı, çevresel, sosyal ve politik konulara büyük önem verir ve sürdürülebilirlik, adalet ve çeşitlilik gibi konulara odaklanmaktadır (Metin ve Kızıldağ, 2017:345). Z kuşağının yaşadığı döneme baktığımızda, hızlı teknolojik ilerleme, kolay erişilebilir bilgi, daha yüksek refah seviyesi, sosyal medya ve akıllı telefonların hayatın bir parçası olması, küresel gelişmelerin hızla ülkeye yayılması gibi birçok önemli faktör öne çıkmaktadır. Bu faktörler, Z kuşağının deneyimlediği dünyayı etkileyen belirgin özelliklerdir (Taş ve Kaçar, 2019:653).

2000 senesinden sonra doğan ve Z kuşağı olarak adlandırılan bireyler, teknolojiyle iç içe büyüyen bir nesildir. İnterneti, sanal oyunları ve mobil iletişim teknolojilerini aktif bir şekilde kullanan bu yeni nesil, iletişimlerini dijital ortamlarda gerçekleştirme becerisine sahiptir. Bu nedenle, onlara "dijital yerliler" adı da verilmektedir (Şahin, 2009:156; akt: Çepni Şener ve Uğurhan, 2019:55). Diğer kuşaklardan önce eğitime erişim sağlayan Z kuşağı, hızlı bir şekilde büyüyen gelişen bir nesildir. Erken yaşta rekabet ortamıyla karşılaşan bu kuşak, eğitim sürecinde daha erken başlayarak çevresiyle rekabet etme becerisi geliştirmektedir (Baykoz, 2021:39). Kuşaklar arasındaki değişim ve ilerleme süreci doğal bir döngüdür. Her yeni kuşak, öncekine göre ilerlemişlik düzeyinde artış gösterebilmektedir (Balcı, 2020:15). Teknolojik gelişmeler, sosyal ve kültürel değişimler, ekonomik faktörler gibi etkenler yeni kuşakların farklı özelliklere sahip olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, Z kuşağından sonra gelecek olan kuşaklar da daha ileriye giderek daha gelişmişlik düzeyine sahip olabilir ve bu süreç devam edebilmektedir.

1.2.6. Alfa Kuşağı Özellikleri

Alfa kuşağı, gelecekte krizler, terör, yiyecek ve su kıtlığı gibi zorlukların yoğun yaşanacağı ve tüketimin en üst düzeyde olacağı bir dünyada büyüyecekleri öngörüsüyle karşı karşıyadır (McCrindle, 2011:203; akt: Göktaş, 2017:382-383). Dijital çocuklar olarak da bilinen Alfa kuşağı, oyuncaklarının bile elektronik olmasıyla dikkat çekmektedir. Henüz çocukluk dönemlerinde bulunmalarına karşın, dijital teknolojilere aşinalardır ve dijital platformların yaşamlarının ayrılmaz bir parçası haline geleceği düşünülmektedir (Bağcı ve İçöz, 2019:234). Sosyolojik olarak incelendiğinde, Alfa kuşağının üyeleri arasında emekleme

dönemindeki bebekler ve hatta henüz doğmamış olanlar da yer almaktadır (Yalçın Kayıkçı ve Kutluk Bozkurt, 2018:55-56).

1.3. Kuşakların Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı Ve Tutumları

Çalışmanın bu kısmında; kuşakların bilişim teknolojilerine yönelik algı ve tutumları ile ilgili literatürel incelemeye ve bilgilere yer verilmektedir. Kuşak dönemlerinin özellikleri konusuna ise sonraki bölümlerde yer verilmektedir.

1.3.1. Sessiz Kuşağın (Gelenekseller) Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları

Bu dönemdeki insanlar, hayatta kalmak ve varlıklarını sürdürmekle ilgili sorunlarla yüzleşmişlerdir. Savaşlar, göçler, isyanlar, dedikodular ve geleceğin hiçbir umut vermediği bir karanlık dönem, yaşamlarını belirleyen bir gerçeklik olmaktadır (Yalçın vd., 2013:140). Son dönemlerde hızla farklılaşantoplumsal, siyasal, kültürel ve mali koşullarla başa çıkmak zorunda olan bu kuşak, Türkiye'nin nüfusunun küçük bir kesimini oluşturmaya rağmen, günümüzün gerektirdiği uyuma uyum sağlamak konusunda zorluklarla karşı karşıyadır (Etlican, 2012:4; akt: Göktaş, 2017:382).

1945 yılına değin, Türkiye'de nüfus sayısı, eğitim süreçleri ve sağlık alanlarında belirli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da bu zaman aralığında yaşamlarını sürdürenkişilerin yaşam standartları günümüz koşullarıyla kıyaslandığında oldukça yetersiz görünmektedir (Erden Ayhün, 2013:98). Bu kuşağın yaşadığı zaman aralığı ve tarihsel olaylar, kuşağın bireysel çıkarlarını ya da isteklerini bir kenara bırakarak, ortak amaçlar için özveriyle çalıştığını göstermektedir (Metin ve Kızıldağ, 2017:343).

Sessiz kuşak olarak adlandırılan bu kuşak, yazıyla ve postalamak gibi haberleşme araçlarını seçmekte ve sade, yalın ve özlü bilgileri kullanmayı tercih etmektedir. Aynı zamanda, literatürde bu dönemin en yaşlı bireyleri olarak kabul edilmektedir (Kaya, 2020:40). Bu dönemde, teknolojik gelişmişlik düzeyi göz önüne alındığında, televizyon kanallarının ve kitlesel pazarlamanın yükselişinin yaşandığı görülmektedir (Srinivasan, 2012:51; akt: İlhan, 2019:19). Bu kuşak, teknolojiye adapte olma konusunda daha yavaş bir uyum göstermektedir (Cengiz Bilgin, 2010; akt: Çelik, 2019:15). Bu kuşak, iletişim kurarken teknoloji kullanmayı tercih etmek konusunda rahatsızlık duymaktadır (Kazak, 2016:62).

1.3.2. Bebek Patlaması Kuşağının (Baby Boomers) Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları

Baby Boomers kuşağında, bireysel çaba ön plana çıkmaktadır (Yalçın vd., 2013:144). Bu kuşağın en fark edilen özellikleri arasında kanaatkâr olmaları ve duygusal yapıya sahip olmaları, yüksek sadakat duygularına sahip olmaları, otoriteye bağlılık göstermeleri, gerektiğinde teknolojiyi kullanabilmeleriyle birlikte geleneklerine ve kültürlerine sıkı sıkıya bağlanmış olan bir jenerasyon olmaları bulunmaktadır (Arslan ve Staub, 2015:6; akt: Aka, 2018:121). Bu kuşağın kişilik yapısı, uyumlu, hedefinin gerçekleştirmek için hırs gösteren, olumlu düşünen, özgürlüğü seven, dünyayı keşfetmeyi ve yaşamın tadını çıkarmayı isteyebilen, karışıklıklardan kaçınan, hizmet etmeye odaklanmış ve ikili ilişkilerinde muhafazakâr tavırlar ve davranışlar ortaya koyan özelliklerle karakterize edilmektedir (Tarhan, 2009:14; akt: Göktaş, 2017:382). Bu bireyler aynı zamanda "şimdi çok çalış, ileride karşılığını alırsın" düşüncesine sıkı sıkıya bağlıdır ve sonraki kuşaklarca yeniliklere kapalı, uyumlu olmayan ve teknolojiye yaşanan gelişim değişime uzak yaşayan bir nesil şeklinde nitelendirilebilmektedirler (Acılıoğlu, 2015:25; akt: Baykoz, 2021:36).

1.3.3. X Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları

Teknolojiyi aktif olarak kullanma becerisine sahip olan, bireysel olarak hareket etme yeteneğine sahip, daha özgüvenli, toplumsal sorunlara duyarlı ve yüksek iş motivasyonuna sahip bireylerdir. Grup desteği beklemeden hareket etme eğilimindedirler (Çelik, 2020:32). Bilgisayar kullanımına ilk başlayan kuşak olmalarına ve günümüzdeki birçok teknolojik ürünün bu neslin bireylerince geliştirilmiş olmasına karşın, teknolojiyi kullanma konusunda kendilerinden sonraki nesle yetişmekte zorlanmaktadır (İlhan, 2019:23). Teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği bir dönemde doğmaları sebebiyle, bu kuşak zorunlu olarak teknolojik gelişmelere açık bir tutum sergilemektedir (Fındık, 2013; akt: Kazak, 2016:64).

X kuşağı, içinde bulundukları ortamlara kolaylıkla uyum sağlayan, otoriteye güvensizlik duyan, kendine fazla güvenen ve girişimci özelliklere sahip olan bireylerden oluşmaktadır. Aynı zamanda teknolojik gelişmelere de rahatlıkla uyum sağlayabilmektedirler (Sarı ve Harta, 2018:968; akt: Balcı, 2020:10). Türkiye'de TV'nin yaygın olarak kullanılması, renkli televizyona geçiş ve bilgisayarın ortaya çıkması gibi teknolojik gelişmeler, X kuşağının deneyimlediği önemli dönüm noktaları arasında yer almaktadır (Yalçın vd., 2013:149).

Amerika'da Challenger faciasının gerçekleşmesi, boşanma oranlarının artması, dünya genelinde petrol krizinin yaşanması, AIDS hastalığının keşfedilmesi, insanların Ay'a ilk adımını atması, Susam Sokağı, MTV, Game Boy gibi etkili unsurlar X kuşağının dönemine damga vuran faktörler arasında yer almaktadır. Aynı zamanda, kişisel bilgisayarların ve

bilgisayar oyunlarının ortaya çıkışı da bu dönemin teknolojik gelişmeleri arasında önemli bir rol oynamaktadır (Bulgan ve Göktaş, 2016:27). X kuşağı, teknoloji açısından cep telefonlarını ilk kullanan ve bilgisayar ile interneti aktif bir şekilde kullanma eğiliminde olan bir nesildir (Çepni Şener ve Uğurhan, 2019:54).

1.3.4. Y Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, insan aklının ve duygularının ön planda olduğu, geçmişteki sistem algılarından nispeten dahakozmopolit ve bilgisayarlarla desteklenen sistemlere geçiş yaşanmaktadır (Yalçın vd., 2013:147). Bu dönemde siyasette ve teknolojiye yaşanan değişimler, geçmiş dönemlere kıyasla nispeten daha hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir (Bulgan ve Göktaş, 2016:27). Bu kuşağın üyeleri, teknoloji ve bilgi çağında yetişmeleri nedeniyle yeniliklere ve değişimlere karşı açık bir tutum sergilemektedirler (Aka, 2018:121).

Y kuşağı, teknolojiyle büyümüş olmaları sayesinde hayatlarının her alanında teknolojiyi aktif bir şekilde kullanmaktadır. Bu nedenle, işlerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için teknolojinin sunduğu tüm imkanlardan yararlanan bir kuşak olarak tanımlanabilmektedirler (Erer, 2020:580). Bunun yanı sıra, Y kuşağı gün içinde teknolojiyi en yoğun şekilde kullanan kuşak olarak tanınmaktadır (Szabo vd., 2017:490-501; akt: Gürün ve İkikat Tümer, 2021:884).

Y kuşağı bireyleri, hayatlarında dijital medyanın etkisini hissederek büyümekte ve bu durum onları oldukça cezbeden bir faktör haline gelmektedir (Kaya, 2020:42). Y kuşağı, dijital platformlar aracılığıyla iletişim, çevrimiçi yaşanılır hale gelen sosyal yaşam, internet oyunları, birçok TV kanalı ve sinema filmlerini DVD formatında hayatlarının normal bir parçası olarak görmekte ve bu sebeple teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanarak yaşamlarını dijital ajandalarında düzenlemektedirler (Metin ve Kızıldağ, 2017:345). Teknolojiye olan bağımlılıkları, Y Kuşağının iş ve sosyal hayatını belirleyen bir etkidir (Taş ve Kaçar, 2019:651).

Medya kuruluşlarının yükselişi, anlık iletişim araçları ve sosyal medya platformları, Y kuşağının çalışma ve sosyalleşme alışkanlıklarını kökten değiştirmektedir. Bu kuşağın hayatını en çok etkileyen unsur ise bilgisayar ve internet teknolojisi olmaktadır (Bayer vd., 2021:209). Y kuşağı, PC ve GSM teknolojilerinin ortaya çıktığı, teknolojiye yatkın, bireyselci, özgür ve küreselleşmeye başlayan bir dünyada doğmuş olan nesildir (Senbir, 2004:25; akt: Erden Ayhün, 2013:101).

1.3.5. Z Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumları

Z kuşağı, dijital çağın ilk nesli olarak büyümektedir (Bayer bd., 2021:209). “Z Kuşağı” olarak da bilinen bu nesil, aynı zamanda “İnternet Kuşağı”, “Milenyum Kuşağı” veya “Network Gençleri” olarak da adlandırılmaktadır (Yalçın vd., 2013:157). Bu nesil, bireyselliğe değer veren, en son çıkan iletişim araçlarını kullanan, iş arkadaşlarıyla samimi ilişkiler kuran, yeniliklere açık, e-posta yerine sosyal medya platformlarını tercih eden, arkadaşlıklarını çoğunlukla Facebook üzerinden sürdüren ve teknolojiye bağımlı olmayan, ancak teknolojiyi doğal bir yaşam standardı olarak benimseyen bir kuşaktır (Bulgan ve Göktaş, 2016:28). Bu kuşak, diğer kuşaklardan en büyük farkını internet ve teknolojinin doğal bir parçası olarak büyümüş olmalarıyla göstermektedir (Göktaş, 2017:383). Z kuşağı, teknik buluşları yoğun bir biçimde kullanmayı sevdiği bilinen, internetten sosyalleşmekten hoşlanan ve hareketli kullanıma sahip teknolojik buluşlarlasınırsız etkileşim halinde bulunan bireylerden oluşmaktadır (Bağcı ve İçöz, 2019:234).

Z kuşağı, tamamen teknoloji çağında doğdukları için teknolojiyle iç içe yaşayan bir kuşaktır. Bu nedenle, “Kuşak I, İnternet Kuşağı, Gelecek Kuşak, iKuşak, Daima Çevrimiçi, Dijital Yerliler, .com Çocuklar ve Medya Kuşağı” gibi isimlerle de anılmaktadır (Levickaite, 2010:173; Erer, 2020:580). Z kuşağı, günlük hayatlarının ayrılmaz bir parçası haline gelen tabletler, akıllı telefonlar gibi ileri teknoloji cihazları aktif bir şekilde kullanmaktadır (İcil Tuncer, 2014:123-124). Z kuşağı, diğer nesillere göre internet, elektronik cihazlar ve sosyal medyayı yoğun bir şekilde kullanmaktadır. Bu nedenle fiziksel olarak daha çok tek başlarına yaşama eğilimindedirler ve yalnızlık hissiyle daha sık karşılaşabilmektedirler (Kaya, 2020:43).

Z kuşağı, akıllı telefonlarını kullanarak her zaman ve her yerde sanal dünyaya bağlı olan bir kuşaktır. Telefonlarını kullanarak birbirleriyle konuşmak veya e-posta göndermek yerine sosyal medya aracılığıyla şekiller, resimler ve görüntülerle iletişim kurma eğilimindedirler (Taş ve Kaçar, 2019:653). Z kuşağı, iletişim amaçlı olarak genellikle sosyal etkinlikler ve öğrenme faaliyetleri için teknolojiyi kullanmaktadır (Günüç, 2011:2; akt: Çepni Şener ve Uğurhan, 2019:55). Bu kuşak, hızlı şekilde teknolojiye adapte olan, işlerini hızlı ve özenli bir şekilde yerine getiren, dünya zevklerine meraklı olan davranışlarıyla öne çıkan bir kuşaktır (Kon, 2017; akt: Yalçın Kayıkçı ve Kutluk Bozkurt, 2018:55). Z kuşağı, ileri düzeyde teknoloji kullanabilen bireylerdir ve taşınabilir küçük cihazlar olan bilgisayarlar, MP3 çalarlar, i-Pod'lar, cep telefonları ve DVD oynatıcılarıyla büyümektedirler. Bu cihazlar

onların her zaman yanlarında olan ve sıklıkla kullandıkları araçlardır (Williams, 2010:12; akt: Erden Ayhün, 2013:102).

Z kuşağı, kitaplar yerine bilgisayarları tercih ederek araştırma yapmayı tercih etmektedir. Ayrıca iletişimde daha çok sözlü olarak ifade etmeyi tercih etmektedirler (Çelik, 2020:36). Z kuşağı için internet, tablet ve akıllı telefonlar günlük yaşamlarının ayrılmaz bir parçasıdır ve bu durum internet bağımlılığı ve sosyal medya bağımlılığı gibi kavramların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Ulucak, 2021:20). Z kuşağı doğrudan teknoloji çağının içine doğduğundan, teknolojiye ve sosyal medyalara duygusal olarak bağlı, teknolojiye bağımlı, anlık isteklere sahip ve hızlı tüketen bir kuşaktır (Bassiouni ve Hackley, 2014:144; akt: Tor Kadioğlu, 2020:14). Bu nesil, internet meraklısı ve teknoloji okuryazarı olarak tanımlanabilir ve aynı zamanda çok görevli yetenekleriyle öne çıkmaktadır (Levickaite, 2010:173).

1.4. Kuşakların Çalışan Performansına Etkisi

Sessiz kuşağın üyeleri, geniş bilgi birikimine ve pratik zekaya sahip olmaları sayesinde birçok büyük işletmede üst düzey yöneticilik pozisyonlarında yer almaktadır (Zemke vd., 1999:45-46; akt: Kaya, 2020:40). Sessiz kuşağın bireyleri, işte terfi almanın çalışmakla mümkün olduğunu düşünerek kıdemi desteklemekte ve bu şekilde ilerlemeyi hedeflemektedirler (Baykoz, 2021:35). Sessiz kuşağın bireyleri, otoriteye olan sadakatleri nedeniyle üstlerinden direktif beklemekte ve onların yönlendirmelerine uygun şekilde hareket etmektedirler (Çelik, 2019:15). Bu neslin bireyleri, fedakarlık, sadakat ve sıkı çalışma gibi değerlere büyük önem vererek büyümüşlerdir, herkesin iyiliği için çaba gösterme anlayışıyla yetişmektedirlerdir (Carver ve Candela , 986; akt: Ruddick, 2009; akt: Kazak, 2016).

Baby Boomers, çalışanların işe düşkün ve idealist olarak tanımlandığı bir kuşaktır (Yalçın vd., 2013:143). Bu kuşağın temsilcileri, iyi yaşam standartlarının sadece sıkı çalışma ile elde edilebileceğine inanan ve "şimdi çok çalış, ileride karşılığını alırsın" fikrine sahip olan bireylerdir (Acılioğlu, 2015:25; akt: Aka, 2018:121). Bebek patlaması kuşağı, iş yapma şekillerinde kurallara bağlı ve idealist olmanın yanı sıra kariyerlerinde anlamlı buldukları işlerde çalışma fikrini benimseyen bireylerdir (Acılioğlu, 2015:25); Bu kuşaktaki bireyler, zorlu işlere ve uzun saatler çalışmanın önemine inanarak, uzun vadeli istihdamı tercih ederek iş hayatında yer almışlardır (Metin ve Kızıldağ, 2017:344).

Bebek patlaması kuşağından olan bireyler, başarı için fedakarlık ve çalışkanlığın vazgeçilmez olduğuna inanan ve işkoliklik akımının öncüsü olan kişilerdir (Baykoz,

2021:36). Bu kuşağın temsilcileri iş hayatında rekabetçi ve idealist bir yaklaşıma sahiptirler, uzun saatler çalışarak az üretim yapma eğiliminde bulunmaktadırlar. Ayrıca tek bir yerde uzun süre çalışma alışkanlığına sahip olmaktadırlar ve emeklilik sonrasında bile çalışmaya devam etme eğiliminde bulunmaktadırlar. "Çalışmak için yaşamak" felsefesini benimsemişlerdir (Benlisoy, 2008:30-33; akt: Çelik, 2020:32). Bu kuşaktaki bireyler, "çalışmak için yaşamak" felsefesini benimseyerek işkolik bir yapıya sahip olmaktadırlar Kendi kendilerini motive edebilme yetenekleri yüksektir ve genellikle değişime karşı dirençli olabilmektedirler (Gursoy vd., 2008:451). Bu kuşaktaki bireyler, iş yerlerine bağlılık gösteren, hırslı, idealist ve iyimser özelliklere sahiptir. İş hayatında belirgin bir tutku ve motivasyon sergilemektedirler (Hart, 2006:26). Bu kuşaktaki bireyler, kariyerlerine büyük önem vererek hayatlarında anlam arayışını işlerinde bulmaktadırlar. İşleri, onlar için bir yaşam amacı ve değer kaynağıdır (Strauss ve Howe, 1991:307; akt: Çelik, 2019:16). Bu kuşağın bireyleri, çalışkanlık, sorumluluk ve adalet konularında diğer kuşaklardan önde yer almakta ve saygı değerini daha fazla vurgulamaktadır. Onlar, saygı duymayı diğer kuşaklardan daha önemli bir değer olarak benimsemektedirler (Kazak, 2016:63).

Bu kuşağın bireyleri, sahip oldukları disiplinlerin bir gereği olarak iş odaklı ve aşırı çalışkan yapıya sahip olmalarıyla bilinirler. İtaat eden bir karakteri olan bu bireyler, çalıştıkları kurumun başarısını çok önemseyen bir anlayışa sahiptirler olmaktadırlar. Ayrıca uzun saatler çalışabilme yeteneğine sahiptirler ve kendilerine verilen görevleri eksiksiz bir şekilde yerine getirmektedirler (Balci, 2020:7). X kuşağındaki bireyler, iş hayatında sadık bir tutum sergileyen, yetinme davranış ve duygusu yüksek ve genellikle aynı işte uzun süre çalışmış olmalarıyla dikkat çeken ortak özelliklere sahiptirler (Erer, 2020:580). X kuşağı, çalışma değerlerini "yaşamak için çalışmak" düşüncesiyle benimsemiş ve önceki kuşaklardan farklı olarak iş-yaşam dengesini önemseyen bir yaklaşım sergilemektedirler. Aile, arkadaşlık ve iş ilişkilerini dengelemeye çalışan X kuşağı, yüksek özgüvene sahip, gerçekçi düşünen ve çalışkan bireylerden oluşmaktadır (Metin ve Kızıldağ, 2017:344).

X kuşağı, kendi geleceklerini güvence altına almayı öncelikli bir tercih olarak benimsemektedir, geçmiş deneyimlerinden öğrendikleri doğrultusunda hareket etmektedir (Taş ve Kaçar, 2019:649). Kendilerine güvenleri ve iş yapma becerileri yüksek olan X kuşağı, sorunlarını kendi başlarına çözmeyi tercih eden bir kuşaktır, kendi yeteneklerine güvenerek bağımsızlık ve başarı arayışında olan bireylerden oluşmaktadır (Bayer vd., 2021:209). Bu kuşağın temsilcileri, esnek çalışma ortamlarını tercih ederek geleneksel iş yapma

biçimlerinden farklılaşmaktadır; sınırların daha esnek olduğu, bağımsızlık ve özgürlüğün ön plana çıktığı çalışma alanlarını tercih etmektedirler (Baykoz, 2021:37).

Bu kuşağa ait bireyler, kendilerini yönetebilme becerilerine sahip olmaları, pragmatik bir yaklaşım sergilemeleri ve olaylara şüpheci bir gözle yaklaşımları gibi özelliklere sahiptir. Ayrıca, teknolojik gelişmelere adapte olabilme yetenekleri sayesinde daha akıllı, uyanık ve iyi eğitilmiş bir profil çizmektedirler. İşsiz kaldıklarında dahi pes etmeyip okuma, araştırma ve çaba gösterme eğilimindedirler. Genel olarak, özgürlükçü, çalışkan ve kuşkucu oldukları şeklinde bir genel kanı mevcuttur (Mücevher, 2014:13; akt: Çelik, 2020:33). Bu kuşak, önceki kuşaktan ayrılarak "çalışmak için yaşamak" felsefesini benimsemektedir (Çelik, 2019:17).

Bu kuşak için, iş alanında tanınma ve çevrenin bireyi iş başarısıyla değerlendirmesi gibi faktörler büyük önem taşımaktadır (Aydın ve Başol, 2014; akt: Kazak, 2016:64). Y Kuşağı, işleri aracılığıyla kendilerini ifade etme, birden fazla işi aynı anda yürütme, sorumluluk alma, her konuyu anlamaya çalışma, aktif katılım, giyim, görünüm ve prestije önem verme, sürekli öğrenme, geçiciliğin farkında olma, hemen beklentilerini karşılama, iş-özel yaşam dengesi gibi özellikleriyle dikkat çekmektedir (Sezen, 2019; akt: Erer, 2020:580). Y Kuşağı, geleneksel yönetim tarzlarına karşı çıkma eğilimindedir ve özgürlüklerini hissettikleri işlerde büyük başarı göstermektedir (Taş ve Kaçar, 2019:651).

Diğer nesillerden farklı olarak, Y kuşağının öne çıkan bir özelliği, kazandıkları gelirden ziyade sosyal yardımlaşma ve esneyebilen çalışma saatleri şeklinde manevi anlamda tatmin sağlayan kaynaklarına odaklanmalarıdır (Aydın ve Başol, 2014:4; akt: Çelik, 2020:34). Bu kuşak, sosyal alışkanlıklar konusunda grup çalışması, başarıma isteği, alçakgönüllü olmak ve iyi toplumsal davranışlar gibi büyük bir yelpazede özellikler sergilemektedir (Howe ve Strauss, 2000:4; akt: Çelik, 2019:17). Bu kuşak, işin getirdiği fırsatlar ve avantajlar konusunda işin kendisinden daha fazla önem vermektedir (Kazak, 2016:65).

Z kuşağı, yüksek özgüvenleri ve aynı anda birden fazla işi yapabilme yetenekleriyle dikkat çekmektedir (Polat, 2016:65). Z kuşağının, çoklu görev yapabilme yetenekleri sayesinde hızla değişen alanlarda farklı konulara odaklanarak yeni bakış açıları getirebilecekleri öngörülmektedir (Berkup, 2015:112-113; akt: Erer, 2020:581). Bu kuşağın hayatında yenilikçilik ve hız, hem iş hem de okulda keyifli vakit geçirmek için vazgeçilmez unsurlardır (Tabscott, 2009:6; akt: Baykoz, 2021:40). Z kuşağının iş dünyasına girmesi, Bebek Patlaması Kuşağı ve sonraki dönemlerde X kuşağının etkisinin azalacağı anlamına gelebilmektedir (Kazak, 2016:66).

2. BÖLÜM: ÇALIŞAN PERFORMANSININ KAVRAMSAL BOYUTLARDA İNCELENMESİ VE LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde çalışan performansının kavramsal boyutlarda incelenmesi ve literatür taramasına yer verilmiştir. Sonraki bölümlerde ise performans kavramı ve çalışan performansı kavramına, bunları etkileyen faktörlere ve kuşakların çalışan performansına etkilerine değinilmiştir.

2.1. Performans Kavramı

Performans (Kapasite Kullanım Oranı), belirli bir süre içinde bir hedefe bağlı olarak, yönlendiricileri belirlediği bir konuda sonuç üretme becerisini ifade etmektedir (Yetmen ve Kişi, 2011:86). Performans kavramı, planlanmış ve belirlenmiş bir çalışmanın sonucunda elde edilen nitel ve nicel ölçümlerle belirlenen başarı düzeyini ifade etmektedir (Tortumlu ve Taş, 2019:355). Performans, bir çalışanın kurum tarafından belirlenen standartlara ulaşmak için gösterdiği çabalardan oluşan bir değerlendirme şeklidir (Avcı, 2019:215).

Çalışan performansı, çalışan bireyinsorumluluklarını etkili bir biçimde yerine getirmesi ve hedeflenen bir sonuca ulaşması şeklinde özetlenebilmektedir (Özpehlivan, 2015; akt: Yıldırım vd., 2019:133). İşletmeler, amaçlarını gerçekleştirmek ve günlük faaliyetlerini sürdürebilmek için en yüksek düzeyde performans sergileyen çalışanlara olan ihtiyaçlarını hissetmektedirler (Sonnentag ve Frese, 2002; akt: Tepe Küçükoğlu, 2018:147).

Günümüzde işletmeler, performans kavramını benimseyerek çalışanları görevlerini daha iyi yerine getirmeye teşvik eden ve onlardan daha fazla çaba sarf etmelerini sağlayan bir yaklaşım olarak önemsemekte ve geliştirmektedir (Öksüzoğlu vd., 2018:57). Performans; bir bireyin, bir grubun veya bir organizasyonun, niceliksel ve niteliksel olarak neyi başarabileceğini ve hedefleneni gerçekleştirebileceğini gösteren bir değerlendirme kavramıdır (Şehitoğlu ve Zehir, 2010; akt: Arıcı vd., 2019:48). Bugünün yöneticileri, gündelik çalışmaların yönetiminden çok zor olaylarda gösterdikleri performans ve başarılarıyla öne çıkmaktadır (Düzgün, 2022:250).

Performans, bir hedefin ne kadar başarıyla gerçekleştirildiğini ifade eden bir ölçüdür (Özer, 2019:106). Üst seviyede performans, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini kişisel çabaları ve davranışlarıyla birleştirerek istenilen kalitede ve miktarda kişisel başarıya ulaşmasıdır (Pekdemir vd., 2014:336). Performans, işletmenin tüm paydaşları için giderek artan bir öneme sahip olan bir konudur (Korkmazer, 2021:2772). Performans kavramı, doğrudan amaçlara ulaşma ile ilişkilidir (Kesen, 2015:540). Performans, bir olayı

başarabilme isteği ve gücü şeklinde ifade edilen bir kavramdır (Çankır ve Semiz Çelik, 2018:56). Performans, bireyin kendi hedeflerini veya arzularını gerçekleştirmek için sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri kullanabilme düzeyini belirleyen bir kavram olarak ifade edilmektedir (Yıldız vd., 2008:240; akt: Öner Şeker ve Büyükyılmaz, 2021:3).

Performans, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşma düzeyi ya da başarıyı, belirlenmiş koşullar dahilinde gösterme niteliği olarak kelime anlamıyla tanımlanabilmektedir (Güler, 2011; akt: Başkol, 2021:15). Performans, bir davranışın, seçilen eylem tarzının ve iletişimin bir sonucudur (Doğan, 2021:34). Performans, bir faaliyetin hedefe ulaşma derecesini ifade eder ve bu kapsamda yapılan işin sonuçları, işin yapılma süreci ve işi yapanın iş yapma potansiyeli önemlidir (Kasnaklı, 2002:132; akt: Keleş, 2021:24). Performans, bir bireyin, bir grup veya bir organizasyonun, bir işi hedeflenen sonuca yönelik olarak hangi düzeyde gerçekleştirebildiğinin miktar ve kalite açısından ifadesidir (Özkanlı, 1995:1; akt: Balkaş Demir, 2020:27). Performans, sözlü ve sayısal olarak ifade edilebilen bir sonuçtur (Konyalılar, 2020:97).

İşletme perspektifinden performans kavramını tanımlamak için, işletmenin belirli bir süre içinde ürettiği mal ve hizmetin başarısına performans denmektedir (Can, 2020:18). Performans, çalışanın başarmaklasorumlu olduğu işle, gerçekten yerine getirdiği iş arasındaki ilişki şeklinde tanımlanmaktadır (Avcı, 2020:30). Performans, bireyin elde ettiği ürün veya çıktı için kullanılan en üst düzeyde kapasite, bilgi, kişisel yetkinlik, çıktıdan alınan memnuniyet ve gösterilen başarıya atıfta bulunan bir kavramdır (Bozboğa, 2019:4).

Performans, bir etkinliğin sonucunda ortaya çıkan çıktının niceliksel ve/veya niteliksel olarak belirlendiği bir kavramı ifade etmektedir (İnce, 2019:48). Çalışanlar, örgütlerinin sağladığı destek fırsatlarından yararlanarak işlerinde gösterdikleri performans ile başarı elde etmektedirler (Yalçın, 2019:27). Performans, sadece çalışanlar veya organizasyon tarafından elde edilen sonuçları ifade etmez, aynı zamanda bu sonuçların nasıl elde edildiğiyle de ilgilidir (Gökkaya Haberdar, 2019:19). Güney (2014) tarafından yapılan tanımlara göre, performans, çalışanların önceden belirlenmiş çalışma zamanına ve işin niteliğine göre gösterdikleri başarıyı ifade etmektedir (Güler, 2019:77). Performans, hedefe ulaşmak için görevin ne kadar tamamlandığını ifade eden bir kavramdır (Dikbaş, 2019:20). Performans, bireyin sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirmesi olarak tanımlanır; işlevsel olarak belirlenmiş standartlara uygun bir şekilde performans sergilemesi ve beklenen hedeflere ulaşması şeklinde ifade edilir (Balcıoğlu, 2019:50).

2.1.1. Performans Ölçümü

Performansı ölçme işlemi, kuruluşların önceden belirlenmiş hedefleredair elde edilen çıktıları, hizmetleri veya bu hizmetin sonuçları beraber değerlendirerek analitik bir süreç olarak gerçekleştirilmektedir (Açıkgöz, 2019:21). Performans ölçme, performans değerlendirme sistemlerinde son derece kritik bir rol oynamaktadır (Çağlar, 2019:31). Performans ölçümü, çalışanın bireysel çalışmalarıyla ilgili bilgi edinmek amacıyla gerçekleştirilebilmektedir (Balcıoğlu, 2019:56).

Performans, çeşitli analiz ve tanımlama yöntemleriyle incelenebilen ve açıklanabilen bir kavramdır (Doğu, 2019:23). Farklı fonksiyonlara sahip olan performans kavramı, ölçüldüğü birime bağlı olarak farklı perspektifler sunar ve çeşitli içerikleri kapsar. Bu bağlamda performans, girdi, çıktı, üretkenlik, sonuç ve kalite gibi unsurları içeren ve bu konularda bilgi sağlayan bir içeriğe sahiptir. Performans, işletmenin tüm faaliyetlerine ilişkin detayları içermektedir (Açıkgöz, 2019:36).

2.1.2. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirmesi, dikkatli ve özenli bir şekilde gerçekleştirilmesi gereken bir süreçtir (Çağlar, 2019:35). Performans değerlendirmesi, işle ilgili standartların belirlenmesi ve ardından çalışanların performanslarının bu standartlarla karşılaştırılarak ölçülmesi sürecidir. Dolayısıyla elde edilen veriler, uygun yollardan yararlanılarak bildirim yaparak insan kaynaklarına iletilmektedir (Şimşek ve Öge, 2007:290; akt: Balcıoğlu, 2019:57). Performans değerlendirme, hem küçük ölçekli hem de büyük ölçekli işletmeler için önemli bir uygulamadır (Gözcü, 2019:3). Performans değerlendirme, çalışanların kurumun hedeflerine katkılarının değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen bir süreçtir (Day, 2019:37). Performans değerlendirmesi, Türkçe literatürde aynı zamanda "başarının değerlendirilmesi", "yetkinlik değerlendirilmesi" veya "personel performansı değerlendirilmesi" gibi tanımlamalarla da anılmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2015:214; akt: Almachi, 2019:56).

2.1.3. Performans Yönetimi

Performans yönetimi, insan kaynakları tarafından uygulanan en kritik politikalardan biridir (Day, 2019:20). Performans yönetimi, örgütün amaçlara ulaşmak amacıyla meydana gelen performans sorunlarını tespit etmeyi ve bu sorunları çözmek için potansiyel çözümler üretmeyi hedefleyen bir yönetim yaklaşımı şeklinde ifade edilebilmektedir (Almachi, 2019:55).

2.2. Çalışan Performansı Kavramı

Çalışan performansı kavramı, her organizasyonun özel bir önem vermesi gereken bir kavramdır (İraz ve Akgün, 2014:228). Çalışan performansı, sadece araştırma yapan kişiler için değil, aynı zamanda kurum veya kuruluşlar, yöneticiler ve çalışanlar için de temel bir kavramdır (Yıldırım, 2021:323). Çalışan performansı, çalışanın işlerini başarıyla yerine getirebilme seviyesi olarak genel olarak tanımlanmaktadır (Vosloban, 2012:661; akt: Yılmaz ve Yumuk Günay, 2020:94). Çalışan performansı, bir dizi olumlu veya olumsuz faktörün etkisi altında olabilmektedir (Koçak, 2020:124).

İşletmelerde performans kavramının gelişmesi, çalışanların performansındaki artışla paralel olarak gerçekleşecektir (Can ve Eskiler, 2021:188). Çalışanların performansı, örgütün başarısını belirleyen ve yönlendiren temel bir faktördür (Kale, 2015:104; akt: Küçük ve Çakıcı, 2018:369-370). Çalışan performansı, çalışanların gayretlerinin hem maddi hem de maddi olmayan sonuçlarını ifade etmektedir (Anitha, 2014:313; akt: Doğan ve Kır, 2018:4). Çalışan performansı; örgütün başarısı, performansı ve etkinliği açısından kritik bir rol oynamaktadır (Gelmez ve Akça Ürtürk, 2019:57). Çalışan performansı, bireyin işletmenin başarı ölçütleriyle uyumlu olarak sergilediği nitelikler ve yeteneklerdir (Çınar ve Yeşil, 2016). Bu nedenle, çalışan performansı doğrudan kuruluşların performansını da etkilemektedir (Duman ve Akdemir, 2016:34; akt: Yıldız vd., 2017:132).

Örgütsel etkinliği sağlamak için çalışan performansını artırmak önemlidir, ancak bunu yaparken maliyetleri artırmamak ve çalışan motivasyonunu düşürmemek gereklidir (Köksal vd., 2018:783). Çalışan performansı, bir işletmenin etkinliği, başarıma durumu ve performansı bakımından da çok fazla önemlidir (Tutar ve Altunöz, 2010; akt: Yeşil ve Mavi, 2021:1083). Tüm organizasyonlar için, yetenek yönetimi yaklaşımının geniş bir perspektifle uygulanması, yetenekli personellere uygun zeminler sunarak personellerin performansından tam kapasiteyle faydalanmayı sağlamak açısından büyük öneme sahiptir (Karakuş ve Öncel, 2021:1164).

Çalışan performansı, bir çalışanın belirli bir dönemde gerçekleştirilebilir hedeflere ve ölçülebilir standart kriterlere dayalı olarak dönem sonunda bu hedeflere ulaşma durumunu değerlendiren bir kavramdır (Yılmaz, 2016:40; akt: Güler ve Taşlıyan, 2022:1610). Örgütlerin başarısı, çalışan performansının örgütsel hedeflere ulaşmadaki önemine bağlı olduğu için, örgütler genellikle çalışanlardan yüksek düzeyde performans beklemektedir (Güler ve Taşlıyan, 2021:277).

Çalışanlar ve onların performansları, örgütsel etkinlik için temel bir faktör olarak ifade edilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2007:204-205; akt: Taşlıyan ve Hırlak, 2016:95). Geleneksel olarak, çalışan performansı bireyin belirlenen görevleri ne kadar başarıyla yerine getirdiğiyle ilişkilendirilirken, günümüzde çalışma performansı daha esnek ve geniş kapsamlı örgütsel rolleri de içeren dinamik bir yapıya sahiptir (Griffin vd., 2007:327; akt: Ülbeği vd., 2021:1043). Çalışan performansı, bir çalışanın görevini başarıyla yerine getirip getirmediğini ve örgütün hedeflerine ne ölçüde katkı sağladığını gösteren bir göstergedir. Bu performans, iş yerinde birçok farklı faktörden etkilenebilmektedir (Iqbal vd., 2015; akt: Ülbeği vd., 2019:5).

Çalışan performansı, bir çalışanın işletmedeki görev ve sorumlulukları üstlenerek kendi beklentilerini karşılamak amacıyla harcadığı zaman ve çabayı ifade eder. Bu süreçte, çalışan kendi ihtiyaçlarını tatmin etmek için çaba sarf etmektedir (Dikbaş ve Büyükbeşe, 2020:1214). Çalışan performansı, daha detaylı bir şekilde incelendiğinde, kişinin kontrolünde olan ve yetenekleri açısından düzenlenebilen davranışlar veya aktiviteler olarak ortaya çıkar; bu kavram, çalışanın belirli bir iş veya görevde sergilediği performansı ifade etmektedir (Lado ve Alonso, 2017:176; akt: Çiçek ve Işık, 2019:702). Çalışanların başarıya ulaşabilmesi için önemli bir faktör, güçlü yönlerini ve yeteneklerini kullanmalarına imkan sağlamaktır; bu şekilde, çalışan performansı yükselterek başarı elde edilebilmektedir (Tekin, 2018:344). Çalışan performansı, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında katkıda bulunan bireylerin eylemleri ve davranışlarıdır (Viswesvaran ve Ones, 2000; akt: Yakın, 2021:19).

Çalışan performansı, organizasyonel başarının önemli bir bileşenidir ve ona önemli katkılar sağlayan bir faktördür (Düzgün Uysal, 2020:17). Rousseau ve McLean (1993) çalışmalarında, personel performansının, uygun bir ücret karşılığında yapılması gereken çalışmalara yönelik çabalarını ifade ettiğini belirtmektedirler (Mutlu, 2020:26). Çalışan performansı, belirlenmiş görevleri tamamlamayı, teslim tarihlerine uymayı, görevleri etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmeyi ve benzeri becerileri içermektedir (Moalim, 2020:43).

Çalışan performansı, işverenin çalışanlarının görev ve sorumluluklarını ne ölçüde başarılı bir şekilde yerine getirdiklerini belirlemesi ve değerlendirmesidir (Pınar, 2020:32). Çalışan performansı, örgütün belirlediği hedeflere ulaşmak için çalışanın çabalarının ne kadar etkili bir şekilde yönlendirildiğini ve hedeflere ne ölçüde ulaştığını ifade etmektedir (Eceoğlu, 2020:17). Çalışan performansı, günümüz işletmeleri için son derece kritik bir öneme sahip olan bir konudur (Yaman, 2020:1). Çalışan performansı, örgütlerin rekabetçi bir ortamda ayakta kalmasını, geleceğe yönelik hedeflerini gerçekleştirmesini ve örgütsel amaçlarına ulaşmasını sağlamak açısından son derece kritik bir rol oynamaktadır (Sarı, 2020:4).

Örgüt çalışanları, eşdeğer pozisyonlardaki iş arkadaşlarına güven duyduklarında, gelebilecek tehditlerle uğraşmak yerine enerjilerini tamamen işlerine odaklayabilirler. Bu da çalışan performansını artırıcı bir etkiye sahiptir (Şimşek, 2020:17). Çalışanların gösterdiği performans, herhangi bir örgütün etkinliğini ve başarısını ilerletmek için temel bir yapı taşıdır (Tanyıldızı, 2019:36). Çalışanların performanslarını doğru bir şekilde değerlendirerek takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların işlerinden gurur duymasını teşvik edecek ve bu süreçte iş verimliliğini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Başa, 2019:37).

Çalışan performansı, bireylerin hedeflere ulaşmak amacıyla gerçekleştirmek üzere sorumlulukları yerine getirme ve bu yönde ilerleme gösterme durumlarını ifade etmektedir (Dicle, 1982; akt: Özdemir Topa, 2019:1). Çalışan performansı, işletmedeki görev ve sorumlulukları üstlenen çalışanın beklentilerini karşılamak için zaman ve çaba harcamasıyla birlikte kendi ihtiyaçlarını da tatmin etme sürecidir (Dikbaş, 2019:21).

Çalışan performansı, her örgütün dikkatle ele alması gereken önemli bir kavramdır (İdikurt, 2019:27). Çalışan performansı, işlerin sadece eksiksiz yerine getirilmesiyle sınırlı olmayan, çok boyutlu bir kavramdır (Karademir, 2019:24). Çalışan performansı, iş yaşamında belirlenmiş hedeflere ulaşma veya bu hedeflere yaklaşma derecesini ifade eden, önceden planlanmış işlerin standartlara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesiyle ilişkilendirilebilir (Gündem, 2019:25).

2.3. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

Çalışma ortamında dengeli bir yaklaşımın benimsenmesi, çalışanlara güven vererek motivasyonlarını artırmaktadır. Bu bağlamda, adil bir maaş sistemi oluşturulması ve görevbölümü, özel olarak maaşın çalışan performansı üzerinde mühim bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Gözcü, 2019:28). İş memnuniyeti ve bütçesel katılımın çalışan performansına etkisi sınırlıyken, bilgi paylaşımı çalışan performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Türker, 2010:58). Çalışan performansı üzerinde iyimserlik ve dayanıklılık değişkenlerinin etkisi, bilişsel esneklik arttıkça daha belirgin hale gelmektedir (Badak, 2019:V). Çalışan performansını etkileyen faktörler arasında, işletmedeki somut ve soyut tüm unsurların rolü bulunmaktadır (Gözcü, 2019:27). Genel ve işle ilgili bilgi seviyesi, değerlendirilen kişinin performansını etkileyen değişkenlerden biridir (Almachi, 2019:52).

2.4. Kuşakların Çalışan Performansına Etkisi

Sessiz Kuşak için iş, eğlenceden önce gelir ve bu nedenle sıkı çalışmaya ve fedakarlık kavramına önem vermektedirler (Göktaş, 2017:384). Bu sebeple yüksek performans sergileme eğilimindedirler. Savaş dönemine denk gelmiş olan bu kuşak üyelerinin ülkelerini ayağa

kaldırmak için daha çok performans sergileyerek daha az maaş alma ve daha çok üretme gibi kavramlar önemli hale gelmektedir.

Babyboomers olarak bilinen bu kuşak üyeleri, iş hayatında yoğun çalışma ve azami üretim odaklı yaklaşımlarıyla dikkat çekmektedirler. Dolayısıyla idealist ve rekabetçi yapılarıyla bilinen bu kuşak, genellikle uzun süre aynı işyerinde çalışmayı tercih etmektedir, "çalışmak için yaşamak" felsefesine bağlı ve emeklilik sonrasında bile çalışmaya devam etme eğilimindedirler (Benlisoy, 2008; akt: Aka, 2018:121). Babyboomers üyelerinin bu nedenden dolayı çalışırken sergiledikleri iş yükü fazla iken rekabetin artış gösterdiği ortamlarda çalışan performansları yükselme eğilimindedir. Bunun yanında sahip oldukları felsefeden dolayı devamlı çalışma eğilimindedirler. Çalıştıkları yere sadık ve aldıklarıyla yetinen bir özelliğe sahiptirler.

X Kuşağı bireyleri, iş hayatında yüksek çalışma motivasyonuna sahip olan, otoriteye saygılı ve kanaatkar yapılarıyla bilinmektedirler (Bulgan ve Göktaş, 2016:28). Bu kuşağa mensup olan kişilerin motivasyonlarının yüksek olmasından dolayı çalışanlardaki performansta yükselme eğilimi göstermektedir.

Y kuşağı bireyleri, eğlence, seyahat, yaşamın keyfini çıkarma, yeni deneyimler edinme, başarı, maddi olanaklar, alışveriş, kendi isteklerini bilmek, çok çalışmak, hayallerini gerçekleştirme, sorgulamak ve sevdiği insanlara vakit ayırma gibi unsurlara büyük önem vermektedirler (Tufur, 2011:36; akt: Erden Ayhün, 2013:101). Bunun sonucu olarak da hem istediklerini elde edip hem de yoğun çalışmaları sonucunda çalışanların performansları yüksek yaptıkları işin verimi de yüksek diye bir değerlendirme yapılabilmektedir.

Z kuşağı, kendine güvenen, hızlı kararlar alan, iş birliğine önem veren ve sonuç odaklı bir yapıya sahiptir. Aynı zamanda, sosyal konum ve eğitim Z kuşağı için önemli bir değer taşımaktadır (Ulucak, 2021:20). Kendilerine olan güvenleri, hızlı karar vermeleri, grup çalışmasına yatkın olmaları ve sonuca yönelik çalışmaları, kişiler tarafından sahip olunan eğitim düzeylerinin Z kuşağı üyeleri için önemli olduğu kabul edilebilmektedir. Tüm bunlar birleştiği zaman ortaya motivasyona bağlı olarak güzel bir performans oluşacağı düşünülebilmektedir.

2.5. İş Performansı

Bu çalışmanın odak noktasını çalışan performansı konusu oluşturmakla birlikte konu ile yakın ilişkisi olması nedeniyle iş performansı konusuna da yer verilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle iş performansı konu başlığı eklenmiştir.

2.5.1. İş Performansı Kavramı

İş performansı, bireylerin kontrolü altında olan ve örgütün amaçlarına katkı sağlamak için gerçekleştirdikleri davranışlar ve aktivitelerdir(Rotundo ve Sackett, 2002:66;akt:Toker, 2021:3).İş performansı, çalışan performansı veya bireysel performans olarak da bilinir ve çeşitli tanımları bulunan bir kavramdır.(Uçar, 2021:36).İş performansı, bireylerin görevleri belirlenen standartlara uygun ve hatasız bir şekilde mümkün olan en kısa sürede tamamlama isteği ve çabasıdır. (Gül, 2021:1). İş performansı, örgütün hedefleriyle ilişkilendirilen ve çalışanların bireysel kontrolünde bulunan eylemleri ve davranışları ifade etmektedir.(Kaplan, 2020:51). İş performansı, bir çalışanın çeşitli eylemlerini, kurum için belirlenen standartlara uygun olarak gerçekleştirme ve bu eylemlerin toplamda beklenen değerini temsil etmektedir. (Günay, 2020:26).İş performansı, bir bireyin mevcut iş yerindeki performans düzeyini ifade etmektedir(Meral, 2020:1).Bireysel iş performansı, organizasyonların rekabet gücünün artırılmasında kritik öneme sahip olan temel bir kavramdır (Şimşek Evren, 2020:46).İş performansı, hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde, örgüt için temel bir gerçeklik olarak önem taşımaktadır(Yanık, 2020:58).

2.5.2. İş Performansını Etkileyen Çeşitli Faktörler

İş performansını etkileyen çeşitli faktörleri değerlendiren çalışmalar, ücret, refah, kariyer ilerlemesi, liderlik, karar verme mekanizmaları, yönetim tarzı, iş açıklığı, çalışma koşulları, etkileşim ortamı, saygı ve işin doğası gibi değişkenlerin aynı zamanda iş verimliliği üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Günay, 2020:27).İş performansı, bireyin günlük yaşamından, içsel motivasyonundan ve kişiler arası ilişkilerinden etkilendiği bir kavramdır. (Meral, 2020:1).

3. BÖLÜM: BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK TUTUMLARLA İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜREL ANALİZ

Bu bölümde bilgi, iletişim, teknoloji kavramları ele alınmaktadır. Bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişiminde etkili olan tarihsel süreçlere değinirken, BİTe yönelik algı ve tutumlar, kuşakların BİT'e yönelik algı ve tutumları ele alınacaktır.

3.1. Bilgi Kavramı

Bilgi, yıllar öncesinden bu yana evrim süreci bağlamında insanoğlunun temelinde yer almıştır; bilgi kavramının tartışılmak üzere gelmesi ise M.Ö. dayanarak bilgi kavramının ulaşabileceği son noktanın neresi olduğu düşüncesinden gelmektedir (Malhotra, 1997:241; akt: Güçlü ve Sotirofski, 2006:352).

Bilgi; kurulu düzenler içerisinde sahip olunan tecrübelerin, değer anlayışlarının ve profesyonel görüşlerin farklı deneyim ve tecrübelerin birlikte ölçülmesi amacıyla bir kalıp meydana getiren esnek birleşimlerdir. (Davenport ve Prusak, 2001:27; akt: Demirel ve Seçkin, 2008:190). Bilginin henüz işlemde geçmemiş yarı mamul haline veri, bilginin işlemde geçmiş ve işlenmiş mamul haline ise enformasyon adı verilmektedir. Global anlamda son çare olarak kabul gören bilgi, mali konularda anaparayı aşarak üretim sürecinin en değerli ögesi olmaktadır (Karaman ve Haşlıoğlu, 2006:83). Bilgi, hakikati onaylanmış veri şeklinde de tanımlanmaktadır (Akyön, 2001:167).

3.2. İletişim Kavramı

İletişim; insanoğlunun kendini anlama, anlamlandırma ve başkalarıyla da anlaşabilmenin bir yoludur (Üstün, 2005:88). İnsanoğlunun toplumsal olarak kendinin başkasına aktarabilme ve kendisinde yeniden üretim sağlamasının yegane yolu iletişim unsurudur (Bingöl ve Karaca, 2014:188). İletişim canlıdır, hareketlidir ve her daim değişime açıktır (Öztürk ve Türk, 2019:4). Toplumsal yaşam içerisinde insanoğlunun yaşamı anlamlandırabilmesinin ve toplumda var olabilmesinin farklı bireyle ilişkiler kurması, geçmişten günümüze gelen bilgilerden yararlanmasını sağlayan kendine has bir yeteneği vardır; bu yetenek insanoğlunun iletişim gücü şeklinde dile getirilmektedir. Bunun neticesi olarak iletişim kavramı, konuşma ve orta yolu bulma bilimi şeklinde aktarılabılır (Yüksel, 2008; akt: Dilber ve Akhan, 2019:474).

3.3. Teknoloji Kavramı

Sosyal hayatın vazgeçilmezi haline gelen teknoloji Yunanca da “techne” ifadesinden bu kavramlarda sanat ve yetenek köklerinden meydana gelmektedir (Gönen ve Hablemitoğlu, 1998: 78; akt: Akolaş, 2009:203). Dijital teknolojiler artan bir ivmeyle yükselirken insanoğlunun bunlara ulaşması daha da zorlaşmaktadır. Gelişim süreçleri nispeten yavaş olan toplumlarda, teknolojiye ve teknolojinin hızına ulaşması daha fazla zorlaşmaktadır (Özkalp, 1992:389). Bilgi ve dijital teknolojilerin yetkin bir şekilde kullanılması ve kullanım dağılımının sağlandığı toplumlarda yeni iş, imkan ve olanakları meydana getirmektedir (İçli, 2001:67).

3.4. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Gelişiminde Etkili Olan Tarihsel Süreçler

Bilgi ve iletişim teknolojilerin meydana gelmesi günümüzde yaşanmış olsa da temel taşları daha önce yaşanmış olan süreçlere dayanmaktadır. Çalık ve Çınar'ın (2009) ifadelerine göre; günümüz teknolojileri, yalnızca içinde yaşadığımız yüzyılda değil, insanoğlunun medeniyet serüveni sürecinde yol alması gibi tarihsel süreçlerin ilk zamanlarından itibaren birikimler sayesinde meydana gelmektedir. Bu bağlamda günümüz teknolojilerinin temelleri geçmişe dayanan felsefik bakış açılarının (Çalık ve Çınar, 2009:1) devamı halinde, değişim ve gelişim göstermektedir. Bilişim teknolojilerinin meydana gelmesini sağlayan gelişim ve değişimler, tarih süresince meydana gelen tecrübe ve bilgi birikimlerinin sonucu olarak ifade edilebilmektedir (Çalık ve Çınar, 2009:1; akt: Yeşilorman ve Koç, 2014:120).

Bilişim teknolojilerinin ilk temelleri tarihsel olarak M.Ö. 3000 yıllarında rastlanmakta olduğu düşünülmektedir. Bu konu bağlamında; Sümerler ve Antik Mısır'ın, girdi teknolojisi ilk olarak icat ettikleri ve farklı ülkelerden de değişim süreçlerinden geçtiği ifade edilmektedir (Gelgez, 2023). İletişimin en eski biçimlerinden biri olan yazılı iletişim, yazı ve kitaplar aracılığıyla gerçekleşiyordu. Kitaplar, el yazmaları ve matbaanın icadı ile daha yaygın hale geldi. 1830'larda ve 1840'larda geliştirilen telgraf, elektrik sinyalleri kullanarak uzak mesafelerde iletişim sağlama imkanı tanıdı. Telgraf, hızlı ve uzak mesafe iletişiminin bir dönüm noktası oldu. Graham Bell aracılığıyla 1876 senesinde bulunan telefon, sesin iletimini sağladı. Telefon, kişilerin sesli iletişim kurabilmesini mümkün kıldı ve iletişimde büyük bir dönüm noktası oldu. 20. yüzyılın başlarında radyo dalgaları aracılığıyla yayın yapma teknolojisi geliştirildi. Radyo, haber, müzik ve diğer içeriklerin geniş kitlelere yayılmasını sağladı. 20. yüzyıldan sonra bilişim teknolojilerinin artan bir ivmeyle büyümesi, sosyal hayatta kullanımının artması özellikle bilgisayar ve dahilindeki teknolojinin kullanımının

artmasıyla gerçekleşmiştir (Şahin vd., 2020:194). 1920'lerden itibaren televizyon, hareketli görüntüleri evlere getiren bir iletişim aracı olarak ortaya çıktı. Televizyon, görsel içeriklerin geniş kitlelere iletilmesini sağladı. Bilgi ve iletişim teknolojileri, insanların hayatlarında devrim niteliğinde değişiklikler yaratmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında bilgisayarlar geliştirildi ve ardından internetin temelleri atıldı. Bilgisayarlar ve internet, bilginin hızlı bir şekilde paylaşılmasını, küresel iletişimi ve dijitalleşmeyi tetikledi. 1980'lerde cep telefonları popülerlik kazandı. İlk başta sadece temel iletişim sağlasa da, cep telefonları zamanla akıllı telefonlara dönüştü ve insanlara iletişim, internet erişimi, uygulamalar ve daha fazlasını sağladı. 1990'ların sonlarından itibaren internetin yaygınlaşması, e-posta, web siteleri ve daha sonra sosyal medya platformlarının ortaya çıkmasını sağladı. İnternet ve sosyal medya, insanların bilgi paylaşımı, iletişim kurma ve dünya çapında etkileşimde bulunma şekillerini tamamen değiştirdi. Örneğin, telefonun icadı ile uzak mesafeler arasında hızlı iletişim sağlanmış, internetin yaygınlaşmasıyla dünya genelinde bilgiye anında erişim mümkün hale gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, diğer teknolojik alanlarda gözle görülür bir hızda gelişmiştir. Örneğin, bilgisayarların boyutları küçüldükçe ve işlem güçleri arttıkça, daha önce hayal dahi edilemeyen işleri gerçekleştirebilir hale gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, sürekli olarak yenilikçilik ve dönüşümle birlikte gelişmiştir. Örneğin, cep telefonlarının evrimi, ilk taşınabilir telefonlardan bugünkü akıllı telefonlara kadar büyük bir dönüşüm geçirmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, iletişim araçlarının evriminde önemli bir rol oynamıştır. Mektup yazma ve posta hizmetleri gibi geleneksel iletişim yöntemleri, telefon, faks, e-posta ve sosyal medya gibi teknolojilerle değişime uğramıştır.

3.5. Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Algı ve Tutumlar

BİT sosyal yaşamda çok hızlı bir şekilde yer bulması değişimi vazgeçilmez ve sürekli olarak takip edilmesi gereken bir unsur haline getirmiş ve bu sürece uyum sağlamayan kişi veya kurumları kaçınılmaz olarak geri planda bırakacağı düşünülmektedir (Türkiye Bilişim Şurası, 2002:13). Yaşadığımız yüzyıl bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişim ve değişim toplumsal hayata en fazla etkisinin olduğu dönemdir. Günümüzde yaşanan bu değişimler sosyal hayatın hemen her alanında bilgi ve iletişim teknolojisinin kullanılmasını ve bilgiden yararlanılmasını zorunlu hale getirmektedir (Tor ve Erden, 2004:120). Yaşanan bu değişimlere toplumsal olarak her alanda farklı algı ve tutumlar oluşturabilmektedir. Birçok çalışmada, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı konu alanlarında olumlu sonuçlar doğurduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda yabancı dil öğretimine yönelik olarak kullanılan bilgi ve iletişim teknolojileri kullanıldığında dil öğrenme sürecine katkı sağladığı,

hızlandırdığı ve bu bağlamda olumlu tutumlara sebebiyet verdiği gözlenmektedir (Aydın, 2014; akt: Barrot, 2016; akt: Coşkun ve Arslan, 2014; akt: Gobel ve Kano, 2013; akt: Grant, 2016; akt: Hayati vd., 2013; akt: Ke ve Cahyani, 2014; akt: Tai, 2012).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan değişim ve gelişimler, sağlık alanında da kendisini hissettirmektedir. Yapılan bir araştırmada hemşirelik bölümü öğrencilerinin BİT yönelik tutumlarının araştırıldığı çalışma neticesinde; mesleki anlamda bilgiye ulaşmak ve tıbbi teknolojileri takip edebilmek ve bunlardan yararlanabilmek anlamında pozitif bir tutum sergiledikleri görülmektedir (Terkas vd. , 2019). BİT sınırsız bir şekilde yaygınlaşması öğrencilerin ve eğitim sistemlerinin de bu sürece uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır. BİT eğitim süreçlerine olan etkilerinin araştırıldığı çalışmalarda, BİT'in etkili ve verimli olarak kullanılabilmesi öğretmen ve öğrencilere her alanda fayda sağladıkları sonucuna ulaşılmaktadır (Winn, 2002).

Yapılan bir diğer araştırma kapsamında öğretmenin BİT uygulayabilmedeki başarıları ile tutumları arasında olumlu anlamda ilişkilerin olduğu ve bu ulaşılan sonuçların başka bir çok çalışmayla da uyumlu olduğu görülmektedir (Levine vd., 1998; akt: Potosky ve Bobko, 2001; akt: Rozell ve Gardner, 1999; akt: Williams vd., 2000; akt: Galanoulivd., 2004; akt: Akkoyunlu, 1996; akt: Coffland, 2000; akt: Deniz, 2005; akt: Mcfarlene vd., 1997).

3.6. Kuşakların Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumları

BİT ve toplumsal hayat, insanoğlunun yaşamı boyunca sürekli olarak etkileşimli halde olmaktadır. Bu bağlamda bilgi toplumu kavramı; bilgi ve iletişim teknolojilerinin meydana getirdiği teknolojik normlar sebebiyle insanoğlunun sosyal olarak örgütlenebilmesinin belli bir tarzına dayanabilmektedir (Castells, 1997:21).

Bilgi ve iletişim teknolojileri başta eğitim faaliyeti olmak üzere endüstri, telekomünikasyon ve ekonomi gibi birçok alanda kullanılmakta ve her yaştan bireyin bu faaliyetlerden faydalandığı gözlenmektedir (Gül ve Karataş, 2020). BİT'nde yaşanan gelişimler ve değişimler toplumsal hayatın her kademesine etki etmektedir (Cüre ve Özden, 2008:41) Toplumsal alanda yaşanan bu değişimlerden kuşakların etkilenmesi kaçınılmaz bir hal alabilmektedir. Her yaştan bireyin bilgi ve iletişim teknolojilerden faydalanma imkanının olması kuşaklar arasında da algı ve tutumlarda farklılıklara sebebiyet verebilmektedir. BİT'nin zamanla artan önemi toplumsal alanda her alanda kullanılmasıyla orantılı olarak ivmeli şekilde devam etmektedir (World Youth Report, 2003; akt: Gül ve Karataş, 2020:1026).

Sessiz kuşak (gelenekseller) olarak adlandırılan kuşak, günümüz iş hayatının temelini oluşturan ve 1925-1945 yılları arasında dünya üzerinde yaşanan çeşitli sıkıntıları çokça yaşamış olduğu bilinmektedir. İkinci dünya savaşında dünyaya gelen, ve savaş sırasında yaşamalarından dolayı nüfusu azalan kuşaktır. Kuşaklar kullandıkları BİT ile de anılmakta ve sessiz kuşağın kullandıkları materyal ise radyo olarak ifade edilmektedir. Kuşakların kullandıkları BİT zamanla ve sürekli olarak değişim halini sürdürmektedir. En küçük nüfusa sahip olan kuşak olarak isimlendirilen bu nesil, günümüzün nineleri ve dedeleri olarak BİT’ne nispeten mesafeli bir kuşak olarak ifade edilmektedir (<http://www.capital.com.tr/>; <http://www.dijitalajanslar.com/>; akt: Adıgüzel vd., 2014: 171). Savaş ve mali sıkıntıları çokça yaşayan bu kuşak için literatürde değerlendirmelerine pek rastlanmayan bir kuşaktır (Özdemir, 2019).

Bebek patlaması kuşağı, 1946-1964 yıllarında doğmuş olan bu kuşakta bulunan nesil, Türkiye BİT henüz yaygınlaşmadığı dönemlerde yaşayan kuşaktır. Bebek patlaması kuşağı 1946-1964 yıllarında yaşanan ilk Ay’a ayak basma olayı, TV’nin sosyal hayata girmesi gibi değişimlere tanık olan nesil oldukları için uyum yetenekleri gelişmiş ve sessiz kuşaktan sonraki artan refah seviyesi eğlence ve harcama düşkünlüklerine sebebiyet vermektedir (Senbir, 2004). Özçelik ve Levi’nin yaptıkları bir araştırmada bu kuşağın covid-19 pandemi sürecinden sonra internet üzerinden yapılan alışverişin bu kuşakta da yaygınlaştığı ve özellikle fiyat araştırmaları için kullandıkları görülmektedir

X kuşağı, BİT dünyasına doğmamakla birlikte BİT gelişimleri içinde yer alabilen; Z ve Y kuşağı ise BİT’in içinde doğmuş kuşaktır (Çetin ve Karalar, 2016). Geçiş kuşağı olarak da ifade edilebilen X kuşağı döneminde teknoloji hızlı bir gelişim göstermiş ancak Y kuşağı ve patlama kuşağı nüfus bakımından X Kuşağı’ndan nispeten fazlaca olduklarından geçiş kuşağı olarak adlandırılabilmektedir (Toruntay, 2011: 74). X kuşak, TV izleyen, kasetçalar aracılığıyla müzik dinleyen ve PC (IBM- Macintosh) kullanıcı olarak tanımlanabilmektedir (Özdemir, 2019).

Y kuşağı, BİT’e diğer kuşaklardan daha meraklı ve BİT bu kuşağın hayatının bir parçası olmakla birlikte 1980-2000 yılları arasında BİT’in değişim süreçleri daha önce yaşanan süreçlere kıyasla daha fazla hızlı olan bir süreçtir (Etlican, 2012:6). Sürekli yenilenen bilgi ve iletişim teknolojilerine rahatlıkla uyum sağlayabilmeleri ve yatkınlık göstermelerinden ötürü Y kuşağı yenilenen ve değişen BİT’ni en çok kullanan nesildir (Chuah vd., 2017, 124). Y kuşağı, DVD kullanan, e-mail ve SMS ile zamanını geçiren, laptop kullanan ve dijital dünya

içindeyken rahatlayan, fotoğraf çekmekten keyif alan ve cep telefonlarıyla ergenlik çağlarında tanışan bir kuşaktır (Özdemir, 2019:11).

2000 yılı sonrasında doğan bireyler olan ve Z kuşağı olarak adlandırılan kişiler, içinde bulunduğumuz dijital çağda yaşamakla birlikte yaşadıkları her sorunun cevabında bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilen, kullandıkları bu BİT’le bağımlılık sorunları yaşayan ve her alanda BİT’ten faydalanarak üretim yapan nesildir (Erten, 2019:191). Bu kuşak nesiller internetin gelişimiyle büyüyerek istedikleri her türlü bilgiye erişebilen, hızlı öğrenebilen ve farklılıklara açık bir nesil oldukları görülmektedir (Twenge vd., 2010).



4. BÖLÜM: YÖNTEM VE METODOLOJİ

Çalışmanın bu kısmında metodoloji bölümü yer almaktadır. Bu bağlamda; tezin amacı ve kısıtları, yöntem, bulgular, sonuç ve tartışma, öneriler, literatüre katkı konularına yer verilmektedir. Aynı zamanda, çalışmanın bu kısmında yöntem konusuna yer verilmektedir. Bu bağlamda; araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama, araştırma hipotezleri, ölçme aracı, verilerin çözülmesi, örneklem, bulgular konularına değinilmektedir.

4.1. Tezin Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın amacı, Necmettin Erbakan Üniversitesi Akademik ve İdari çalışanlarının yaş kuşaklarına göre BİT ile ilgili tutumlarının çalışan performansına etkisini analiz etmektir. Çalışmada ayrıca kuşakların bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının ve aynı zamanda performans algılamalarının, çalışanların bir takım demografik nitelik ve niceliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin de analiz edilmesi hedeflenmektedir. Aynı zamanda kuşakların yaş aralıkları tümüyle incelenerek, yaş kuşaklarının geçtiği dönemlerde göz önünde bulundurularak çalışan performansı bakımından ve bilgi iletişim teknolojilerine ilgileri bakımından incelemektir. Cinsiyet, yaş aralığı, unvan, konum vb. değişkenlerin hem kuşaklar açısından hem çalışan performansı açısından hem de bilgi ve iletişim teknolojilerine karşı tutumları nasıl etkilediğini sptamaktır.

4.2. Tezin Kısıtları

Bu çalışmada, ortaya konulması amaçlanan Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Algılamaları ve Çalışan Performansı Algılamaları arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde ve ayrıca her iki değişken için demografik özellikler kapsamında anlamlı farklılıkların olup olmadığının analizinde sadece Konya ilinde ve ilçelerinde çalışanların araştırmaya dahil edilmesi çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Çalışmanın sadece Necmettin Erbakan Üniversitesi akademik ve idari birimlerinde gerçekleşmesi de çalışmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Aynı zamanda sadece belli yaş kuşakları baz alınarak araştırmanın yapılması çalışmayı sınırlandıran başka bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Medeni durum açısından inceleme yaptığımız zaman z kuşağı mensubu evli birey sayısının az olması araştırma açısından başka bir kısıtı oluşturmaktadır. Z kuşağının yaş aralıkları incelendiği zaman çalışma hayatında bulunanların azınlıkta eğitim hayatına devam edenlerin çoğunlukta olması da araştırmanın kısıtlarından biri olarak kabul edilebilir.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Tezin sahip olduğu evren ve örneklemini; Necmettin Erbakan Üniversitesi çalışanları oluşturmaktadır. Nitekim Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapmakta olan toplam 1020 akademik ve idari personel çalışandır. Dolayısıyla örneklemini oluşturan toplam 440 çalışan anketi tam olarak doldurmuş ve başarıyla tamamlayabilmiştir. 1020 kişilik evren büyüklüğüne sahip olan ve 440 kişilik örneklem büyüklüğü olan bu çalışmanın güven aralığı %99 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Veri Toplama

Veri kaynağı olarak nicel araştırma kapsamında birincil veri kaynakları kullanılmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak ise online anket toplama tekniği tercih edilmiştir. Anket için Gönbatır (2014) tarafından geliştirilen Bilgi ve İletişim Tutum ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi Mustafa Serkan Gönbatır tarafından yapılmış, ölçeğin tamamının Crobach's Alpha içtutarlılık kat sayısı ise 0,919 olarak bulunmuştur. 5'li likert tipi değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç Katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. Anket için ikinci ölçek olarak Goodman ve Svyantek (1999) İş Performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye geçerleme çalışması bulunmamakla birlikte Türkçe'ye birçok kez çevrilerek kullanılmıştır. Özgeçmiş (Alurism) ve Vicdanlılık (Conscientious) boyutları kullanılmıştır. 16 Maddelik bu ölçeğe ek olarak 9 Maddelik mevcut çalışan performansını değerlendirmek için görev performansı ölçeği geliştirilmiştir. Ölçekler orijinal ölçekte 7'li likert kullanılarak değerlendirilmiştir. İlk 16 Madde bağlamsal performans ölçmek sonraki 9 madde ise görev performansını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Araştırmada 5'li likert tipi değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç Katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeğinde ters kodlu madde yer almamaktadır. Fakat İş Performansı ölçeğinde 27, 31 ve 33 numaralı maddeler ters kodlanmıştır. Kullanılan ölçekler için güvenilirlik ve geçerlilik testleri ayrıca yapılmış ve Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırmada kartopu yönteminden yararlanılmıştır.

4.5 Araştırmanın Hipotezleri

1. Hipotez: X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.

2. Hipotez: Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.
3. Hipotez: Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkivardır.
4. Hipotez:X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
5. Hipotez:X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
6. Hipotez:X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
7. Hipotez:X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
8. Hipotez:X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
9. Hipotez:X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
10. Hipotez:Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
11. Hipotez:Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır..
12. Hipotez:Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
13. Hipotez:Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
14. Hipotez:Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
15. Hipotez:Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

16. Hipotez:Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

17. Hipotez:Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

18. Hipotez:Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

19. Hipotez:Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

20. Hipotez:Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

21. Hipotez:Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

4.6. Ölçme Aracı

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeği ve iş performans ölçeğinin iç tutarlılık ile ilişkili güvenilirlik düzeyini için Cronbach Alfa değerinden faydalanılmıştır. Cronbach Alfa “0” ile “1” arasında bir değer almaktadır. Alfa değeri 0,60 ile 0,80 arasında ise güvenilirlik iyi; 0,80 ile 1,00 arasında iken güvenilirlik yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Kozak, 2015). BİT tutum ölçeği ve iş performans ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 1.’de yer almaktadır.

Tablo 1: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği ve İş Performans Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği	23	0,99
İş Performansı Ölçeği	25	0,95

Tablo 1. İncelendiği zaman, araştırma verilerini toplamak için kullanılan bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeği için hesaplanan Cronbach alfa katsayısının 0,99 olduğu görülmüştür. Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğinin Cronbach alfa katsayılarına bakıldığında ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu görebilmekteyiz.

İş performans ölçeğinin hesaplanan Cronbach alfa katsayısının 0,95 olduğunu anlayabilmekteyiz. İş performans ölçeğinin Cronbach alfa katsayılarına baktığımızda ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu bulabilmekteyiz.

4.7. Verilerin Çözümlemesi

Örneklem kümesi üzerinde uygulanan bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeği ve iş performans ölçeği uygulamalarının tamamlanmasının ardından, elde edilen veriler, bilgisayar ortamında analiz işlemi yapılmadan önce, ölçek formları uyumlu bir biçimde doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiştir. Ölçek formlarıyla elde edilen verilerin analiz çıktılarını bilimsel açıdan açıklamak için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programına nicel verilerin girişi sağlanmıştır. Çalışmadan alınan tüm veriler SPSS for Windows 22. 0 programı kullanılarak analiz işlemi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu; çarpıklık, basıklık ve standart hata değerleri kullanılarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği ve İş Performans Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	N	Çarpıklık		Basıklık	
		Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği	440	-0,81	0,12	0,08	0,23
İş Performans Ölçeği		-1,11	0,12	0,68	0,23

Tablo 2. İncelendiği zaman, bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeği ve iş performans ölçeklerinden bulunan sonuçlarla ilgili çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplandıktan sonra, normal dağılıma sahip olup olmadığı kontrol edilmiştir. Sonuçların ± 2 aralığında hesaplanması normal dağılım için yeterli olarak değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2010). Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeği için bulunan sonuçların belirlenen aralıklarda bulunduğu ve normal dağılıma sahip olduğu saptanmaktadır. İş performans ölçeğinin bulunan sonuçların da belirlenen aralıklarda bulunduğu ve normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeği ve iş performans ölçeği alt boyutları değişkenleri arasındaki ilişkinin tespiti için parametrik testlerden bağımsız örneklem t testine ANOVA testi ile analizi yapılarak karşılaştırılmıştır. Bağımsız değişkenlerin alt gruplarında 5'ten daha az katılımcı olan gruplar, doğru sonucu ulaşılmasını engellememesi için, analize dahil edilmemiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri tutumunun iş performansı üzerine etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır.

4.8. Örneklem

Örneklem grubu içerisinde yer alan araştırmaya katılanların demografik özellikleri; Tablo 3.'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanlara Demografik Özellikleri

		Z Kuşağı		Y Kuşağı		X Kuşağı		Baby Boomers Kuşağı	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Cinsiyet	Kadın	64	54,2	103	51,0	47	46,5	10	52,6
	Erkek	54	45,8	99	49,0	54	53,5	9	47,4
Medeni Durum	Bekar	111	94,1	113	55,9	11	10,9	2	10,5
	Evli	7	5,9	89	44,1	90	89,1	17	89,5
Öğrenim Durumu	Lise ve Altı	60	50,8	18	8,9	30	29,7	9	47,4
	Ön Lisans	37	31,4	52	25,7	11	10,9	1	5,3
	Lisans	21	17,8	78	38,6	30	29,7	1	5,3
	Lisansüstü	0	0,0	54	26,7	30	29,7	8	42,1
Konum	Çalışan	76	64,4	182	90,1	88	87,1	16	84,2
	Öğrenci	42	35,6	3	1,5	1	1,0	0	0,0
	Yönetici	0	0,0	17	8,4	12	11,9	3	15,8
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	106	89,8	27	13,4	2	2,0	0	0,0
	6-10 Yıl	12	10,2	87	43,1	3	3,0	0	0,0
	11-15 Yıl	0	0,0	72	35,6	12	11,9	0	0,0
	16-20 Yıl	0	0,0	16	7,9	54	53,5	2	10,5
	21 Yıl ve Üzeri	0	0,0	0	0,0	30	29,7	17	89,5
Unvan	Akademik	0	0,0	45	22,3	28	27,7	8	42,1

Personel									
İdari Personel	25	21,2	92	45,5	38	37,6	5	26,3	
Sağlık Personeli	32	27,1	43	21,3	7	6,9	0	0,0	
Yardımcı Hizmetler Personeli	61	51,7	22	10,9	28	27,7	6	31,6	

Tablo 3. İncelendiği zaman; araştırmaya katılan Z kuşağı grubunda yer alanların %54,2'sinin kadın, %45,8'inin erkek olduğu; %94,1'inin bekar, %5,9'unun evli olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan Z kuşağı grubundakilerin %50,8'inin lise ve altı, %31,4'ünün ön lisans; %17,8'inin lisans mezunu olduğu; %64,4'ünün çalışan, %35,6'sının öğrenci olduğu; %89,8'inin 1-5 yıl, %10,2'sinin 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan Z kuşağı grubundakilerin %21,2'sinin idari personel, %27,1'inin sağlık personeli ve %51,7'sinin yardımcı hizmetler personeli olduğu saptanmaktadır.

Araştırmaya katılan Y kuşağı grubunda yer alanların %51,0'inin kadın, %49,0'unun erkek olduğu; %55,9'unun bekar, %44,1'inin evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan Y kuşağı grubundakilerin %8,9'unun lise ve altı, %25,7'sinin ön lisans; %38,6'sının lisans ve %26,7'sinin lisansüstü mezunu olduğu; %90,1'inin çalışan, %1,5'inin öğrenci ve %8,4'ünün yönetici olduğu; %13,4'ünün 1-5 yıl, %43,1'inin 6-10 yıl, %35,6'sının 11-15 yıl ve %7,9'unun 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan Y kuşağı grubundakilerin %22,3'ünün akademik personel, %45,5'inin idari personel, %21,3'ünün sağlık personeli ve %10,9'unun yardımcı hizmetler personeli olduğu tespit edilmektedir.

Araştırmaya katılan X kuşağı grubunda yer alanların %46,5'inin kadın, %53,5'inin erkek olduğu; %10,9'unun bekar, %89,1'inin evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan X kuşağı grubundakilerin %29,7'sinin lise ve altı, %10,9'unun ön lisans; %29,7'sinin lisans ve %29,7'sinin lisansüstü mezunu olduğu; %87,1'inin çalışan, %1,0'inin öğrenci ve %11,9'unun yönetici olduğu; %2,0'sinin 1-5 yıl, %3,0'ünün 6-10 yıl, %11,9'unun 11-15 yıl, %53,5'inin 16-20 yıl ve %29,7'sinin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan X kuşağı grubundakilerin %27,7'sinin akademik personel, %37,6'sının

idari personel, %6,9'unun sağlık personeli ve %27,7'sinin yardımcı hizmetler personeli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan Baby Boomers kuşağı grubunda yer alanların %52,6'sının kadın, %47,4'ünün erkek olduğu; %10,5'inin bekar, %89,5'inin evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan Baby Boomers kuşağı grubundakilerin %47,4'ünün lise ve altı, %5,3'ünün ön lisans; %5,3'ünün lisans ve %42,1'inin lisansüstü mezunu olduğu; %84,2'sinin çalışan ve %15,8'inin yönetici olduğu; %10,5'inin 16-20 yıl, %89,5'inin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan Baby Boomers kuşağı grubundakilerin %42,1'ini akademik personel, %26,3'ü idari personel ve %31,6'sı yardımcı hizmetler personeli olduğu anlaşılmaktadır.

4.9. Analiz Bulguları

Bu bölümde, araştırmaya katılanlara uygulanan bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeği ve iş performans ölçeği üzerinden alınan verilerin analizinin yapılması ile ortaya çıkan sonuçlara değinilmektedir.

4.9.1. Regresyon Analizi Sonuçları

X kuşağının bilgi ve iletişim teknolojileri tutumunun iş performansı üzerinde etkisi Tablo 4'te belirtilmektedir.

Tablo 4: X Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumunun İş Performansı Regresyon Analizi

Ölçek	İş Performansı			
	Beta	Std. Hata	t	p
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	0,85	0,04	16,07	0,00**

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4. İncelendiği zaman, X kuşağında bilgi ve iletişim teknolojileri tutumunun işperformans üzerinde B=0,85, p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (p<0,05).

Y kuşağının bilgi ve iletişim teknolojileri tutumunun iş performansı üzerinde etkisine Tablo 5'te yer verilmektedir.

Tablo 5: Y Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumunun İş Performansı Regresyon Analizi

Ölçek	İş Performansı
-------	----------------

	Beta	Std. Hata	t	p
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	0,90	0,02	29,23	0,00**

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 5 incelendiği zaman, Y kuşağında bilgi ve iletişim teknolojileri tutumunun iş performans üzerinde B=0,90, p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif bir etkisinin olduğu saptanmaktadır(p<0,05).

Z kuşağının bilgi ve iletişim teknolojileri tutumunun iş performansı üzerinde etkisi Tablo 6’da açıklanmaktadır.

Tablo 6: Z Kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumunun İş Performansı Regresyon Analizi

Ölçek	İş Performansı			
	Beta	Std. Hata	t	p
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	0,95	0,02	32,18	0,00**

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 6. incelendiği zaman, Z kuşağında bilgi ve iletişim teknolojileri tutumunun iş performans üzerinde B=0,95, p<0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (p<0,05).

4.9.2. T Testi ve ANOVA Testi Sonuçları

X, Y ve Z kuşağının cinsiyet değişkenine bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri tutumundaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 7.’de açıklanmaktadır.

Tablo 7: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Cinsiyet Değişkeni T Testi

Ölçek	Kuşak	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	X Kuşağı	Kadın	47	3,23	1,27	-1,02	0,31
		Erkek	54	3,46	1,01		
	Y Kuşağı	Kadın	103	4,04	1,03	-0,48	0,63
		Erkek	99	4,11	0,85		
	Z Kuşağı	Kadın	64	3,98	1,12	-0,65	0,52
		Erkek	54	4,11	1,00		

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 7. İncelendiği zaman, bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında X kuşağının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır(p>0,05). X kuşağında yer alan kadın ve erkeklerin bilgi ve iletişim

teknolojileri tutumu ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu saptanmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Y kuşağının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Y kuşağında yer alan kadın ve erkeklerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutumu ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu tespit edilmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Z kuşağının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Z kuşağında yer alan kadın ve erkeklerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutumu ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

X, Y ve Z kuşağının medeni durum değişkenine bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri tutumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 8.'de açıklanmaktadır.

Tablo 8: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Medeni Durum Değişkeni T Testi

Ölçek	Kuşak	Medeni Durum	N	X	Ss	t	p
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	X Kuşağı	Bekar	11	3,46	1,23	0,33	0,74
		Evli	90	3,34	1,13		
	Y Kuşağı	Bekar	113	4,13	0,97	0,88	0,38
		Evli	89	4,01	0,91		
	Z Kuşağı	Bekar	111	4,01	1,08	-1,41	0,16
		Evli	7	4,59	0,68		

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 8. incelendiği zaman, bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında X kuşağının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). X kuşağında yer alan bekar ve evlilerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutumu ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu hesaplanmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Y kuşağının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Y kuşağında yer alan bekar ve evlilerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutumu ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu saptanmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Z kuşağının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmaktadır ($p>0,05$). Z kuşağında yer alan bekar ve evlilerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutumu ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

X, Y ve Z kuşağının öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri tutumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 9.'da açıklanmaktadır.

Tablo 9: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi

Ölçek	Kuşak	Öğrenim Durumu	N	X	Ss	F	p	Post-Hoc
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	X Kuşağı	Lise ve Altı	30	2,47	1,18	15,81	0,00**	Lisans > Lise ve Altı Lisans Üstü > Lise ve Altı Lisans Üstü > Lisans
		Ön Lisans	11	3,30	0,97			
		Lisans	30	3,46	0,83			
		Lisans Üstü	30	4,15	0,78			
	Y Kuşağı	Lise ve Altı	18	2,62	1,20	20,56	0,00**	Ön Lisans > Lise ve Altı Lisans > Lise ve Altı Lisans Üstü > Lise ve Altı
		Ön Lisans	52	4,14	0,91			
		Lisans	78	4,21	0,76			
		Lisans Üstü	54	4,30	0,70			
	Z Kuşağı	Lise ve Altı	60	4,32	0,93	7,47	0,00**	Lise ve Altı > Lisans
		Ön Lisans	37	3,99	1,17			
		Lisans	21	3,33	0,91			

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 9 incelendiği zaman, bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında X kuşağının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). X kuşağında yer alan lisans mezunların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 3,46 \pm 0,83$) lise ve altı mezunlarının ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,47 \pm 1,18$) yüksek olduğu; lisansüstü mezunların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,15 \pm 0,78$) lise ve altı mezunlarının ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,47 \pm 1,18$) ve lisans mezunlarının ortalamalarından ($X \pm Ss = 3,46 \pm 0,83$) yüksek olduğu saptanmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Y kuşağının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Y kuşağında yer alan ön lisans mezunların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum

ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,14 \pm 0,91$) lise ve altı mezunlarının ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,62 \pm 1,20$) yüksek olduğu; lisans mezunların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,21 \pm 0,76$) lise ve altı mezunlarının ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,62 \pm 1,20$) yüksek olduğu; lisansüstü mezunların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,30 \pm 0,70$) lise ve altı mezunlarının ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,62 \pm 1,20$) yüksek olduğu saptanmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Z kuşağının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($p < 0,05$). Z kuşağında yer alan lise ve altı mezunların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,32 \pm 0,93$) lisans mezunlarının ortalamalarından ($X \pm Ss = 3,33 \pm 0,91$) yüksek olduğu tespit edilmektedir.

X, Y ve Z kuşağının konum değişkenine bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri tutumları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 10'da anlatılmaktadır.

Tablo 10: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Konum Değişkeni T Testi

Ölçek	Kuşak	Konum	N	X	Ss	t	p
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	X Kuşağı	Çalışan	88	3,26	1,17	-4,02	0,00**
		Yönetici	12	4,09	0,57		
	Y Kuşağı	Çalışan	182	4,11	0,97	0,86	0,39
		Yönetici	17	3,90	0,63		
	Z Kuşağı	Çalışan	76	3,92	1,13	-1,68	0,10
		Öğrenci	42	4,26	0,91		

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Tablo 10 incelendiği zaman, bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında X kuşağının konum değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). X kuşağında yer alan yöneticilerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,09 \pm 0,57$) çalışanların ortalamalarından ($X \pm Ss = 3,26 \pm 1,17$) yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Y kuşağının konum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Y

kuşağında yer alan çalışan ve yöneticilerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Z kuşağının konum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($p>0,05$). Z kuşağında yer alan öğrenci ve çalışanların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

X, Y ve Z kuşağının mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri tutumu arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 11’de anlatılmaktadır.

Tablo 11: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Mesleki Kıdem Değişkeni T Testi ve ANOVA Testi

Ölçek	Kuşak	Mesleki Kıdem	N	X	Ss	F/t	p	Post-Hoc
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	X Kuşağı	11-15 Yıl	12	3,86	0,84	1,25	0,30	
		16-20 Yıl	54	3,36	1,29			
		21 Yıl ve Üzeri	30	3,25	0,96			
	Y Kuşağı	1-5 Yıl	27	4,34	0,70	6,10	0,00**	1-5 Yıl > 16-20 Yıl 6-10 Yıl > 16-20 Yıl 11-15 Yıl > 16-20 Yıl
		6-10 Yıl	87	4,06	0,94			
		11-15 Yıl	72	4,19	0,83			
		16-20 Yıl	16	3,20	1,33			
	Z Kuşağı	1-5 Yıl	106	4,08	1,09	1,66	0,11	
		6-10 Yıl	12	3,70	0,71			

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 11 incelendiği zaman, bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında X kuşağının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). X kuşağında yer alan 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olanların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Y kuşağının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Y kuşağında yer alan 1-5 yıl mesleki kıdemi olanların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X\pm Ss=4,34\pm 0,70$) 16-20 yıl mesleki kıdemi olanların ortalamalarından ($X\pm Ss=3,20\pm 1,33$) yüksek olduğu; 6-10 yıl mesleki kıdemi olanların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının

($X \pm Ss = 4,06 \pm 0,94$) 16-20 yıl mesleki kıdemi olanların ortalamalarından ($X \pm Ss = 3,20 \pm 1,33$) yüksek olduğu; 11-15 yıl mesleki kıdemi olanların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,19 \pm 0,83$) 16-20 yıl mesleki kıdemi olanların ortalamalarından ($X \pm Ss = 3,20 \pm 1,33$) yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında Z kuşağının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Z kuşağında yer alan 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki kıdemi olanların bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

X, Y ve Z kuşağının unvan değişkenine bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri tutumundaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12: X, Y ve Z Kuşağı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutum Ölçeği Unvan Değişkeni ANOVA Testi

Ölçek	Kuşak	Unvan	N	X	Ss	F	p	Post-Hoc
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumu	X Kuşağı	Akademik Personel	28	4,16	0,81	18,14	0,00**	Akademik Pers. > Yard. Hiz. Pers. Akademik Pers. > İdari Pers. Akademik Pers. > Sağlık Pers. İdari Pers. > Yard. Hiz. Pers.
		İdari Personel	38	3,54	0,89			
		Sağlık Personeli	7	3,03	0,52			
		Yardımcı Hizmetler Personeli	28	2,38	1,13			
	Y Kuşağı	Akademik Personel	45	4,30	0,72	28,72	0,00**	Akademik Pers. > Yard. Hiz. Pers. İdari Pers. > Yard. Hiz. Pers. Sağlık Pers. > Yard. Hiz. Pers.
		İdari Personel	92	4,14	0,83			
		Sağlık Personeli	43	4,43	0,60			
		Yardımcı Hizmetler Personeli	22	2,62	1,09			
	Z Kuşağı	İdari Personel	25	3,81	1,05	2,53	0,08	
		Sağlık Personeli	32	4,39	0,82			
		Yardımcı Hizmetler Personeli	61	3,95	1,15			

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Tablo 12 incelendiği zaman, bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine verilen puanların ortalamalarında X kuşağının unvan değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). X kuşağında yer alan akademik personellerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum ölçeğine vermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,16 \pm 0,81$) yardımcı

hizmetler personellerin ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,38 \pm 1,13$), idari personellerin ortalamalarından ($X \pm Ss = 3,54 \pm 0,89$) ve sağlık personellerin ortalamalarından ($X \pm Ss = 3,03 \pm 0,52$) yu'ksek olduğu; idari personellerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum o'l'çeğinevermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 3,54 \pm 0,89$) yardımcı hizmetler personellerin ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,38 \pm 1,13$) yu'ksek olduğu anlaşılmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum o'l'çeğineverilen puanların ortalamalarında Y kuşağının unvan değişkenine g'ore anlamlı farklılık olduğu g'or'ul'mektedir ($p < 0,05$). Y kuşağında yer alan akademik personellerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum o'l'çeğinevermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,30 \pm 0,72$) yardımcı hizmetler personellerin ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,62 \pm 1,09$) yu'ksek olduğu; idari personellerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum o'l'çeğinevermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,14 \pm 0,83$) yardımcı hizmetler personellerin ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,62 \pm 1,09$) yu'ksek olduğu; sağlık personellerin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum o'l'çeğinevermiş oldukları puan ortalamalarının ($X \pm Ss = 4,43 \pm 0,60$) yardımcı hizmetler personellerin ortalamalarından ($X \pm Ss = 2,62 \pm 1,09$) yu'ksek olduğu anlaşılmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tutum o'l'çeğineverilen puanların ortalamalarında Z kuşağının unvan değişkenine g'ore anlamlı farklılık olmadığı g'or'ul'mektedir ($p > 0,05$). Z kuşağında yer alan idari personel, sağlık personeli ve yardımcı hizmetler personellerinin bilgi ve iletişim teknolojileri tutum o'l'çeğinevermiş oldukları puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu saptanmaktadır.

Tablo 13 Hipotez Tablosu

H.No	Hipotez	Sonuç
H1	X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.	Kabul
H2	Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.	Kabul
H3	Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.	Kabul
H4	X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H5	X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H6	X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H7	X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H8	X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H9	X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H10	Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H11	Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır..	Red
H12	Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H13	Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H14	Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H15	Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H16	Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H17	Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H18	Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H19	Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
H20	Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red

H21	Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red
-----	--	-----

Tablo 14 Hipotez Özet Tablosu

H.No	Hipotez	Sonuç
HA, HB, HC	X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.	HA-Kabul HB- Kabul HC- Kabul
HÇ, HD, HE	X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	HÇ –Red HD – Red HE- Red
HF, HH, HG	X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	HF- Red HH- Red HG- Red
HI, Hİ, HJ	X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	HI- Kabul Hİ-Kabul HJ- Kabul
HK, HL, HM	X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	HK- Red HL- Kabul HM- Red
HN, HO, HÖ	X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	HN- Kabul HO- Red HÖ- Red
HP, HR, HS	X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	HP- Kabul HR- Kabul HS- Red

SONUÇ VE TARTIŞMA

X, Y ve Z kuşaklarının bilgi ve iletişim teknolojileri tutumlarının çalışan performansına olan etkileri üzerine yapılan analiz ve araştırmalar sonucunda oluşturulan hipotezleri ve kabul edilip edilmedikleri bu bölümde incelenecektir. Hipotezler ve sonuçları irdelenecektir.

“X kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmaktadır. Bu bağlamda x kuşağına ait özelliklere baktığımızda, kuşak üyelerinin kendi döneminde görmüş olduğu teknolojik gelişmeler ve sonraki kuşaklar döneminde gerçekleşen teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya çalışarak yeni teknolojileri kullanmayı öğrenmeleri ve hayatlarına adapte etmeleri diğer kuşaklara göre biraz daha zorlayıcı olduğu görülebilmektedir. Teknoloji gelişim dönemi içerisinde dünyaya geldikleri için teknolojik aletleri kullanmaları ve bunlara adapte olmaları aslında düşünüldüğü kadar zor değildir. Bu teknolojik bilgi ve becerileri geliştirerek iş yaşamında da kullanarak daha hızlı hareket etmektedirler. Bunun yanında teknolojiyi kullanarak yeterli teknolojik bilgiye sahip olan bu bireyler işlerini daha hızlı ve doğru biçimde yapabilmektedirler. Bazı araştırmalarda ise bu durumun tersi yönde hipotezlere yer verildiği görülmektedir. X kuşağında büyük bir çoğunluğu kapsamasa da çalışanların teknoloji bağımlılığının olması ve zamanlarının çoğunu teknoloji ile geçirmelerine, iş yerinde dikkatlerinin dağılmasına ve çalışan performansını olumsuz yönde etkileyebileceğine değinilen çalışmalarda bulunmaktadır. X kuşağı teknoloji hızla değiştiği için teknolojik gelişmelere ayak uydurmak konusunda baskı altında hissedebilmektedir. Bunun iş stresini artırıp çalışan motivasyonunu azaltan bir durum olacağı bazı araştırmalarda ortaya konmuştur. Yapılan analizler ve analizlere konu olan değişkenler incelendiğinde; x kuşağının henüz yeni gelişmekte olan bir teknoloji içerisine doğmuş olsala bile sonraki teknolojik gelişmelere ayak uydurabildikleri ve bunun çalışma alanına yansıttıkları zaman işlerin hızlanıp iş veriminin arttığını sonrasında ise iş motivasyonu ve çalışan performansının olumlu yönde etkilendiği ve hipotezin bu bağlamda doğrulanmakta ve kabul edilmektedir.

“Y kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmaktadır. X

kuşağının ardından dünyaya gelmiş olan y kuşağı üyeleri teknolojik gelişmelerin içerisine doğdukları için teknoloji kullanımına x kuşağından daha yatkın olduklarını söylemek mümkündür. Bu sebeple işlerini yaparken verimlerinin yükseldiğini söylemek mümkündür. Dijital araçlar ve teknolojik aletleri iyi bir şekilde kullanabilen çalışanların daha fazla işi daha hızlı ve kısa zamanda yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Ykuşağının sosyal medya ve diğer iletişim teknolojilerini yoğun bir şekilde kullandıkları bilinmektedir. Bu durumun iş yerlerinde daha hızlı iletişim ve iş birliğine sahip olmaları konusunda çalışanları teşvik ettiği bilinmektedir. Ekip içi iş birliği ve iletişim çalışan performansının artışı olumlu yönlerden etkileyebilmektedir. Y kuşağının yenilenen teknolojiye ve teknolojik değişikliklere kendisinden önce gelmiş olan x kuşağından daha iyi başa çıkabildikleri görülmektedir. Bu özellikleri teknolojik tutumlarının çalışan performansını olumlu yönde etkilediğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir. Bazı araştırmalarda ise; y kuşağının teknolojiye aşırı bağımlı olması nedeniyle iş yerinde dikkat dağınıklığı oluşabileceği, iş yerinde buna bağlı olarak çalışan verimliliği ve performansının düşüş gösterebileceğine değinilmektedir. Bunun yanında sürekli teknolojik değişimlere ayak uydurabildiği çeşitli araştırmalarda yer alsa da bir kısım araştırmalarda tükenmişlik hissine yol açabileceği, stresi arttırabileceği ve bu kuşağa mensup çalışanları performans açısından olumsuz etkileyeceğine dair görüşlerde bulunmaktadır. Y kuşağı mensubu bireyler teknolojiyi etkin kullanmaları sebebiyle işlerini her zaman ve her yerde yapabilme yeteneklerine sahip olabilmektedirler. Bazı çalışmalarda bu durumun iş ve özel hayat dengesini bozabileceği ve çalışanların tükenmişlik hissini arttırarak çalışan performansını olumsuz yönde etkileyebileceğine değinilmektedir. Yapılan analizler ve analizlere konu olan değişkenler incelendiğinde; y kuşağının henüz yeni gelişmekte olan bir teknoloji içerisine doğmuş olsala bile sonraki teknolojik gelişmelere ayak uydurabildikleri ve bunun çalışma alanına yansıttıkları zaman işlerin hızlanıp iş veriminin arttığını sonrasında ise iş motivasyonu ve çalışan performansının olumlu yönde etkilendiği ve hipotezin bu bağlamda doğrulanmakta ve kabul edilmektedir.

“Z kuşağının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmaktadır. Z kuşağının dijital teknolojileri doğal bir şekilde benimseyerek teknolojik açıdan yüksek yeteneklere sahip oldukları söylenebilmektedir. Bu özellik kuşak bireylerinin işlerini daha etkili bir biçimde yapmalarını ve bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili araçları verimli bir biçimde kullanabildikleri gözlemlenmektedir. Z kuşağının, sosyal medya ve diğer dijital

platformlar üzerinde etkili iletişim kurma ve işbirliği yapma açısından büyük bir deneyime sahip oldukları söylenebilmektedir. Bu durum, ekip içi işbirliğinin artmasına ve işyerindeki iletişimin kolaylaşmasına olanak sağlamaktadır. Z kuşağı, yenilenen teknolojilere hızlı bir biçimde adapte olma konusunda esnek davranabilmektedir. Bu durum da, işyerindeki teknolojik değişikliklere daha kolay uyum sağlama yeteneğini artırabilmektedir. Bazı araştırmalara göre ise; z kuşağının, teknolojik aletlere aşırı bağımlı olabildikleri ve bunun iş yerinde dikkatlerini dağıtabildiği ve sürekli olarak sosyal medyayı kontrol etmelerinin veya diğer dijital aktivitelere odaklanmalarının iş verimliliğini düşürebildiği konularına değinilmektedir. Z kuşağının, dijital iletişim araçlarını daha çok tercih edebildikleri, bunun da kişisel yüz yüze iletişim becerilerinin azalmasına yol açabildiği ve iş yerinde etkili yüz yüze iletişimi, çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirebildiği aynı zamanda işbirliğini artırabildiğine değinilmektedir. Sürekli olarak teknolojiyle etkileşimde bulunma ihtiyacı hissini, Z kuşağı çalışanlarının tükenmişlik hissini artırabileceği yönünde görüşler öne sürülebilmektedir. . Yapılan analizler ve analizlere konu olan değişkenler incelendiğinde; z kuşağının henüz yeni gelişmekte olan bir teknoloji içerisine doğmuş olsala bile sonraki teknolojik gelişmelere ayak uydurabildikleri ve bunun çalışma alanına yansıttıkları zaman işlerin hızlanıp iş veriminin arttığını sonrasında ise iş motivasyonu ve çalışan performansının olumlu yönde etkilendiği ve hipotezin bu bağlamda doğrulanmakta ve kabul edilmektedir.

“X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan t-testi ve anova testi analizleri sonucunda anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmamaktadır ve kabul edilmemektedir. BİT tutumları, cinsiyet dışında birçok bireysel faktörden etkilenebilmektedir. Örneğin, kişisel deneyimler, eğitim seviyesi, yaş ve iş deneyimi gibi faktörler de BİT tutumlarını etkileyebilir. Bu nedenle, sadece cinsiyete dayalı bir açıklama yetersiz olabilmektedir. Teknoloji kullanımı ve BİT tutumları, zaman içinde değişebilmektedir. Özellikle Z kuşağı gibi daha genç kuşaklar, teknolojiyi daha yoğun bir şekilde kullanabilmektedirler ve bu durum, cinsiyet temelli farklılıkları etkileyebilmektedir. Bazı araştırmalar incelendiğinde ise; erkeklerin genellikle teknolojiye daha olumlu bir yaklaşım sergilediklerini ve daha fazla teknolojiyi benimsediklerini göstermektedir. Erkekler, BİT kullanımında daha aktif olabilmektedir ve bu durum, pozitif bir BİT tutumunu yansıtabilmektedir. Bazı çalışmalar, cinsiyet temelli teknoloji tercihlerinin olduğunu göstermektedir. Örneğin, erkekler genellikle daha fazla oyun konsolu ve oyunla ilgilenirken, kadınlar daha fazla sosyal medya veya iletişim uygulamalarını tercih edebilmektedirler. Bu

tercihler, BİT tutumlarını etkileyebilmektedir. Yapılan analizler ve analizlerde kullanılan değişkenler bakımında incelendiğinde x, y ve z kuşaklarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını görmekteyiz. Hipotez doğrulanmamaktadır. X kuşağı, y kuşağı ve z kuşağı üyesi olan kişilerin bilgi ve iletişim tutumlarının cinsiyete göre değişmediği söylenebilmektedir.

“X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan t-testi ve anova testi analizleri sonucunda anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmamaktadır ve kabul edilmemektedir. BİT tutumları, medeni durum dışında birçok bireysel faktörden etkilenebilmektedir. Örneğin, yaş, eğitim seviyesi, meslek ve kişisel deneyimler gibi faktörler, BİT tutumlarını etkileyebildiği gözlemlenmektedir. Bu nedenle, medeni durumun tek başına BİT tutumlarına açıklama getirmekte yetersiz olacağı söylenebilmektedir. Günümüzde aile yapısının çeşitlenmiş olduğu görülmektedir ve medeni durum artık sadece evli veya çocuk sahibi olma durumunu içermemektedir. Bekar, boşanmış veya aile dışında yaşayan bireyler de BİT teknolojilerini farklı şekillerde kullanabilmektedirler. Bu nedenle, medeni durumu sadece evlilik ve çocuk sahibi olma ile sınırlamak yetersiz olabilmektedir. Bazı araştırmalarda ise; Evli ve çocuk sahibi olan bireylerin teknolojiyi aile yaşantılarını organize etmek ve iletişim kurmak için daha fazla kullanabildiklerine değinilmektedir. Bu, evli veya aile sahibi olan bireylerin daha olumlu bir BİT tutumuna sahip olabileceğini göstermektedir. Evli çiftlerin veya ailelerin, evde daha fazla teknolojiye sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğuna değinilmektedir. Bu da medeni durumun BİT tutumları üzerinde etkili olabileceği anlamına gelmektedir. Yapılan analizler ve analizlerde kullanılan değişkenler bakımında incelendiğinde x, y ve z kuşaklarının medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını görmekteyiz. Hipotez doğrulanmamaktadır. X kuşağı, y kuşağı ve z kuşağı üyesi olan kişilerin bilgi ve iletişim tutumlarının medeni duruma göre değişmediği söylenebilmektedir.

“X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan t-testi ve anova testi analizleri sonucunda anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmaktadır ve kabul edilmektedir. Birçok araştırma, daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin genellikle BİT teknolojilerini daha olumlu bir şekilde benimsediğini göstermektedir. Daha yüksek öğrenimli bireyler, teknolojiyi daha etkili bir şekilde kullanabilmektedir ve daha pozitif bir BİT tutumuna sahip olabilmektedirler. Yüksek

öğrenimli kişiler, eğitimleri sırasında BİT teknolojilerini daha fazla kullanma fırsatına sahip olabilmektedirler. Bu durum da BİT teknolojileriyle daha rahat bir ilişki geliştirmelerine katkıda bulunduğu söylenebilmektedir. Bazı araştırmalarda ise; öğrenim durumu, BİT tutumları üzerinde tek belirleyici faktör olmadığı bilinmektedir. Bireysel deneyimler, yaş, meslek ve kişisel ilgi alanları gibi faktörler de BİT tutumlarını etkileyebilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olsa bile, kişinin hangi alanda eğitim aldığı önem arz etmektedir. Örneğin, bir kişi teknik bir alanda eğitim aldıysa, teknolojiye daha olumlu bir tutum geliştirebilmektedir. X, Y ve Z kuşakları arasında eğitim seviyeleri değişebildiğine değinilmektedir. Bu nedenle, öğrenim durumunun BİT tutumları üzerindeki etkisi kuşaklar arasında farklılık gösterebileceğini düşünmektedirler. . Yapılan analizler ve analizlerde kullanılan değişkenler bakımında incelendiğinde x, y ve z kuşaklarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını görmekteyiz. Hipotez doğrulanmaktadır. X kuşağı, y kuşağı ve z kuşağı üyesi olan kişilerin bilgi ve iletişim tutumlarının öğrenim duruma göre değiştiği söylenebilmektedir.

“X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, meslekteki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan t-testi ve anova testi analizleri sonucunda X ve z kuşakları açısından anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmamaktadır ve kabul edilmemektedir. Y kuşağı açısından ise anlamlı ve pozitif bir etki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmaktadır ve kabul edilmektedir. Bazı araştırmalarda, genellikle z kuşağı gibi daha genç kuşaklar, teknolojiyi daha fazla benimseyerek büyüdükleri bilinmektedir. Bu nedenle, daha yeni çalışanlar, BİT teknolojilerini daha rahat bir şekilde kullanabilmektedirler ve daha olumlu bir BİT tutumuna sahip olabilmektedirler. Bazı araştırmalara göre ise; uzun yıllar meslekte çalışan X kuşağı üyeleri, mesleki deneyimleriyle birlikte teknolojiyi daha etkili bir şekilde kullanabilmektedirler. Ancak bu, yeni teknolojilere hızla adapte olma konusundaki esnekliği azaltabildiği yönünde düşünmektedirler. Bazı araştırmalarda; meslekteki toplam hizmet süresi, BİT tutumları üzerinde tek belirleyici bir faktör olarak görülmemektedir. Bireysel deneyimler, eğitim seviyesi, kişisel ilgi alanları ve işyerindeki teknoloji altyapısı gibi diğer faktörler de BİT tutumlarını etkileyebildiğini dile getirmektedirler. İşyerlerinde genellikle birden fazla kuşak bulunmaktadır. Bu nedenle, farklı kuşaklardan gelen çalışanlar arasında teknolojiye yönelik tutumlar ve yetenekler çeşitlilik gösterebilmektedirler. Meslekteki toplam hizmet süresi kadar, bireylerin aldıkları eğitim ve teknoloji eğitimi de BİT tutumlarını etkileyebilmektedir. İşyerleri, çalışanlarının teknoloji becerilerini güncellemelerine yardımcı olacak eğitim fırsatları sunabilmektedir. Yapılan analizler ve analizlerde kullanılan

değişkenler bakımında incelendiğinde x ve z kuşaklarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını y kuşağının ise farklılaştığını görmekteyiz. Hipotez Y kuşağı için doğrulanmaktadır. X ve z kuşağı için ise doğrulanmamaktadır ve kabul edilmemektedir. Bu durumda bilgi ve iletişim teknolojileri tutumlarının toplam hizmet süresi açısından incelendiğinde x ve z kuşaklarını etkilemediğini y kuşağını ise olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir.

“X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, çalışanların konumuna göre göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan t-testi ve anova testi analizleri sonucunda x kuşağı açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı, y ve z kuşakları açısından bakıldığından ise anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. X kuşağı açısından hipotez kabul edilmektedir. Fakat y ve z kuşakları açısından yapılan incelemelerde hipotezler kabul görmemektedir. Bazı araştırmalarda; özellikle y ve z kuşakları gibi daha genç kuşakların, teknolojiyi uzaktan çalışma koşullarında daha fazla kullanabildiklerini ve pozitif bir BİT tutumunu yansıtabildiklerini, çünkü uzaktan çalışanların teknolojiyi günlük işlerinin bir parçası olarak sıkça kullanmak zorunda olduklarına değinilmektedir. Ofiste çalışanlar, genellikle daha geleneksel iş ortamlarında bulunmaktadır ve teknolojiyi uzaktan çalışanlar kadar yoğun bir şekilde kullanmayabilmektedirler. Bu durum ise, BİT tutumlarının ofis içi ve saha çalışanlarına göre daha farklı olabileceğini göstermektedir. Çalışanların konumu, BİT tutumları üzerindeki tek belirleyici faktör olarak kabul edilmeyebilmektedir. Bireysel deneyimler, yaş, eğitim seviyesi, iş deneyimi ve kişisel ilgi alanları gibi faktörler de BİT tutumlarını etkileyebildiğine bazı araştırmalarda değinilmektedir. İşyerinin teknoloji politikaları ve teknoloji altyapısı, çalışanların teknolojiyi nasıl kullandığını ve BİT tutumlarını nasıl şekillendirdiğini etkileyebilmektedir. İşyerinin teknolojiye ne kadar yatırım yaptığı ve nasıl teşvik ettiği önemli bir konu başlığını oluşturmaktadır. Yapılan analizler ve analizlerde kullanılan değişkenler bakımında incelendiğinde x kuşağı açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı, y ve z kuşakları açısından bakıldığından ise anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Hipotez x kuşağı için doğrulanmakta iken y ve z kuşakları için yapılan incelemeler sonucunda doğrulanmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu durumda bilgi ve iletişim teknolojileri tutumlarının çalışanların konumu açısından incelendiği zaman x kuşağını olumlu bir şekilde etkilerken y ve z kuşaklarını aynı düzeyde etkilemediği söylenebilmektedir.

“X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumları, unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.” Hipotezi ile ilgili olarak yapılan t-testi ve anova

testi analizleri sonucunda x ve y kuşakları açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı z kuşağı açısından incelendiğinde ise durumun farklılık arzemediği anlaşılmaktadır. Hipotez x ve y kuşakları açısından doğrulanıp kabul edilirken z kuşağı açısından doğrulanmamakta ve kabul edilmemektedir. Birtakım araştırmalara göre; üst düzey yöneticiler, genellikle teknoloji liderleri olarak görülebilmektedirler ve işyerinde teknolojiye yönelik stratejilerin oluşturulmasında etkin bir rol oynamaktadırlar. Bu nedenle, üst düzey yöneticilerin BİT tutumlarının diğer unvanlara göre daha olumlu ve teknolojiye odaklı olduğu gözlemlenebilmektedir. Yine bazı araştırmalara göre; bazı unvanlar, teknoloji odaklı görevleri ve sorumlulukları içerebilmektedir. Örneğin, bilgi teknolojileri yöneticileri veya veri analistleri gibi unvanlar, teknolojiye daha olumlu bir şekilde yaklaşabilmektedirler. Unvanlar, BİT tutumlarını şekillendirebilmektedir, ancak bazı araştırmalarda değinildiği üzere; bu tek belirleyici faktör olarak görülmemektedir. Bireysel deneyimler, yaş, eğitim seviyesi ve kişisel ilgi alanları gibi faktörler de BİT tutumlarını etkileyebildiği görülebilmektedir. Unvanlar, işyerindeki teknoloji kullanımını ve eğitim seviyesini yansıtabilmektedir, ancak bu kullanımın ve eğitimin unvanlara bağlı olarak nasıl değiştiği iş yerine bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin, bir şirketin tüm çalışanlarına teknoloji eğitimi sunması, unvanlar arası farklılıkları azaltabildiği düşünülmektedir. Bu bağlamda baktığımızda; x ve y kuşaklarının bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının unvan değişkeni ile incelendiğinde olumlu bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmektedir. Z kuşağının ise olumlu yönde etkilenmediği gözlemlenmektedir. Hipotez x ve y kuşakları için kabul edilirken z kuşağı için kabul edilmemektedir.

Sonuç olarak; X, Y ve Z kuşaklarının Bilgi ve İletişim Teknolojileri Tutumlarının Çalışan Performansını olumlu yönde etkilediğini söyleyebilmekteyiz. Teknolojinin gelişmekte olan bir evresinde dünyaya gelmiş olan x kuşağı, gelişme evresinin devam ettiği dönemde dünyaya gelmiş olan y kuşağı ve teknoloji gelişiminin en üst düzeye ulaştığı dönemde dünyaya gelmiş olan z kuşağı üyelerinin teknoloji açısından bilgi ve beceri düzeyleri birbirlerinden farklılaşmaktadır. Bunun yanında x kuşağı bireyler teknolojik gelişimlere ayak uydurma konusunda y kuşağına göre biraz daha zorlansalarda çalışma hayatında teknolojik yeniliklerden ve nimetlerinden yararlanmaktadırlar. Y kuşağına üye olan kişiler ise z kuşağına göre teknolojik donanım bakımından biraz zayıf kalsalarda çalışma yaşamında teknolojik yeniliklerden yararlanarak işleri daha hızlı ve verimli bir biçimde yerine getirebilmektedirler. Z'ler açısından bakılacak olursa; kuşak üyelerinin teknolojinin en üst düzeylere ulaştığı dönemlerde dünyaya gelmiş olmaları sebebiyle doğal bir biçimde teknoloji ile entegre olmuş

vaziyette çalışma yaşamında yerlerini almaya başlamaktadırlar. Z kuşağı bireyler yaş, eğitim vb. açısından bakıldığında daha çok eğitim alma ve okul çağında olduklarından çalışma hayatına atılmış olan birey sayısı çoğunluğu oluşturmamaktadır. Fakat çalışma hayatına erken atılmış olanları incelendiği zaman teknolojiyi çalışma hayatında verimli bir biçimde kullandıkları anlaşılmaktadır. Hızlı ve verimli yapılan işlerin motivasyonu artırması nedeniyle çalışan performansında da olumlu yönde artışlar görüldüğü anlaşılmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kuşaklar açısından cinsiyetlere göre etkilenmediği ortaya çıkmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kuşaklar bakımından medeni duruma göre etkilenmediği anlaşılmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kuşaklar açısından öğrenim durumu baz alınarak incelendiğinde olumlu yönde etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kuşaklar açısından meslekteki toplam hizmet süresine göre incelendiği zaman x ve z kuşaklarını etkilemediği, y kuşağını ise olumlu yönde etkilediği görülebilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kuşaklar açısından çalışan konumu açısından incelendiği zaman, x kuşağını olumlu yönde etkilerken y ve z kuşaklarını etkilemediği anlaşılmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kuşaklara göre unvanbakımından incelendiği zaman, x ve y kuşaklarını olumlu yönde etkilerken z kuşağına etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

ÖNERİLER

Konunun kapsamını oluşturan değişkenler; bu çalışmada devlet üniversitelerinden birinde gerçekleştirilmiştir. Söz konusu değişkenlerin özellikle özel sektörde yer alan farklı işletmelerde veya kamu sektöründe bulunan kurum veya kuruluşlarda veya farklı üniversitelerde uygulanması; literatürdeki birikimin gelişmesine aynı zamanda bulguların tartışılmasına zemin hazırlayacak şekilde örgüt ve çalışanlara daha fazla katkı sağlamış olabilecektir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri; eğitim, sağlık, endüstri gibi alanlar başta olmak üzere her toplumun temel potansiyelini ortaya çıkaran tüm alanların temelini oluşturmaktadır. Bu teknolojilerin her alanda kullanılması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu bağlamda her yaştan bireye dolayısıyla her kuşağı farklı görev ve sorumluluklar yüklemektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri; sanayi gibi ülke ekonomisine katma değer katan, eğitim sistemlerine kolaylık ve yapılandırmacı eğitim sistemlerinin hayata geçirilmesini kolaylaştıran ve sağlık sistemlerinde kullanılmasıyla karşılaşın sorunlara daha hızlı çözümler sunan

hizmetlerin başında gelmektedir. Bu bağlamda literatürde birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Bir çok kurum ve kuruluşta yer alan personelin çalışan performansları, kullanılan bu bilgi ve iletişim teknolojilerinde ne kadar yetkin olduklarıyla ilgilidir. Her yaştan bireyin dolayısıyla her kuşaktan bireyin yetkinliklerinin artması, tam kapasite öğrenme ve dolayısıyla tam kapasite üretimi de beraberinde getirebilecektir. Ülkenin her anlamda kalkınmasının sağlanması bu çalışmanın daha farklı boyutlarda ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu sebeple bu kavramlar dahilinde bir çok çalışma yapmak her kurum ve kuruluşa katkı sağlayabilecektir. Bu bağlamda bu tür çalışmaların farklı kurumlarda da uygulanması ve bu bağlamda kolaylıkların sağlanması önerilmektedir.

BİT tutumları ve unvanlar arasındaki ilişki karmaşıktır ve birçok faktörü içermektedir. Unvanlar, BİT tutumlarını etkileyebilmektedir, ancak bireysel deneyimler, eğitim seviyesi, işyeri politikaları ve eğitim gibi diğer faktörler de önem arz etmektedir. Bu nedenle, bu ilişkiyi daha iyi anlamak için çok sayıda değişkenin dikkate alındığı kapsamlı araştırmalar yapmak gerekmektedir.

BİT tutumları ve çalışanların konumu arasındaki ilişki karmaşıktır ve birçok faktörü içerebilmektedirler. Uzaktan çalışma, ofis içi çalışma ve saha çalışması gibi farklı konumlardaki çalışanlar arasında BİT tutumları farklılık gösterebilmektedir. Ancak, bireysel deneyimler, eğitim seviyesi ve işyeri politikaları gibi diğer faktörler de bu ilişkiyi etkileyebilmektedir. Bu nedenle, bu ilişkiyi daha iyi anlamak için çok sayıda değişkenin dikkate alındığı kapsamlı araştırmalar gerekmektedir.

BİT tutumları ve meslekteki toplam hizmet süresi arasındaki ilişki karmaşıktır ve birçok faktörü içermektedir. Kuşaklar arası farklılıklar, bireysel deneyimler ve eğitim seviyeleri gibi faktörler, BİT tutumlarını şekillendirebilmektedir. Bu nedenle, bu ilişkiyi daha iyi anlamak için geniş ölçekli ve çoklu değişkenleri içeren kapsamlı araştırmalar gerekli olabilmektedir.

BİT tutumları ve öğrenim durumu arasındaki ilişki karmaşıktır ve birçok faktörü içerebilmektedirler. Eğitim seviyesinin BİT tutumları üzerinde etkisi olduğu görülse de, bu etki bireysel deneyimler, ilgi alanları ve kuşak farklılıkları gibi diğer faktörlerle etkileşim içinde olabilmektedirler. Bu nedenle, bu ilişkiyi daha iyi anlamak için çok sayıda değişkenin dikkate alındığı kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

BİT tutumları ve medeni durum arasındaki ilişki karmaşıktır ve çok sayıda faktörü içermektedir. Bu nedenle, medeni durumun BİT tutumları üzerindeki etkisini daha iyi anlamak için çok sayıda araştırmanın bir araya getirilmesi ve farklı yaş grupları, coğrafyalar

ve yaşam tarzlarını içeren geniş veri setlerinin analiz edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, BİT tutumlarına etki eden diğer faktörlerin de dikkate alınması önem arz etmektedir.

Cinsiyet ve BİT tutumları arasındaki ilişki karmaşık bir konudur ve birçok değişkeni içerebilmektedir. Bu nedenle, bu ilişkiyi daha iyi anlamak için çok sayıda araştırmanın bir araya getirilmesi ve farklı yaş grupları ve coğrafyaları kapsayan geniş veri setlerinin analiz edilmesi gerekebilmektedir. Ayrıca, cinsiyet temelli BİT tutumlarına etki eden diğer faktörlerin de dikkate alınması önem arz etmektedir.

Z kuşağının BİT tutumlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi, çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Araştırmaların sonuçları, işyeri koşulları, sektör ve yönetim politikaları gibi faktörleri göz önünde bulundurarak daha kesin bir değerlendirme yapabilmektedir. İşyerlerinin, Z kuşağı çalışanlarının teknolojiyle etkileşimlerini ve iş performanslarını en iyi şekilde nasıl optimize edebileceklerini anlamak için daha spesifik araştırmalara ihtiyaç duyulabilmektedir.

Y kuşağının BİT tutumlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi karmaşıktır ve bağlamdan bağlama değişebilmektedir. Araştırmaların sonuçları, iş yerinde BİT kullanımı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamamıza yardımcı olabilmektedir. Özellikle işyeri politikaları, eğitim ve yönetim stratejileri gibi faktörler, bu ilişkiyi şekillendirebilmektedir. Bu nedenle, belirli bir işyeri veya sektördeki Y kuşağı çalışanlarının BİT tutumlarının etkilerini daha ayrıntılı bir şekilde inceleyen araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

X kuşağının BİT tutumlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi karmaşıktır ve çok sayıda değişkeni içine almaktadır. Araştırmaların sonuçları, çalışma koşulları, sektör ve bireyler arasındaki farklılıklara bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle, bu hipotezi doğrulayan veya doğrulamayan araştırmalara erişmek ve daha spesifik sonuçlar elde etmek önem arz etmektedir. Buna benzer araştırmaların arttırılarak literatüre katkının artırılması önem arz etmektedir.

KISA BİR LİTERATÜR TARAMASI

Çetin, C. ve Karalar, S. (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışma, "X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma" başlığını taşımaktadır. Bu çalışmada, "çok yönlü ve sınırsız kariyer" kavramları, işgörenler, yöneticiler ve araştırmacılar tarafından etkili bir şekilde ele alınan ve son yıllarda ortaya çıkan iki önemli kavram olarak incelenmiştir. Bu kavramların, farklı özelliklere sahip bireylerin kuşaklarına göre nasıl değiştiğinin anlaşılması önemlidir. Bu amaç doğrultusunda, Edirne ve İstanbul'da öğrenim gören 1825 lise, önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencisi üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, Y kuşağından olan öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algılarının diğer kuşaklara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi ve tam zamanlı iş deneyimi gibi değişkenler açısından da istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

"Mercan, N. (2016) tarafından yapılan çalışma, "X, Y ve Z Kuşağı Kadınların Farklı Tüketim Alışkanlıklarının Modern Dünyada İnşa Edilmesi" başlığını taşımaktadır. Bu çalışmada, her dönemin kendi sosyo-politik gelişmeleri ve kültürel kodları ile oluşturduğu düşünce ve davranış kalıpları incelenmiştir. Bu dönemlerin kuşaklar üzerinden ele alınması, daha gerçekçi sonuçlara ulaşmada önemlidir. Çalışmada, postmodernliğin kadınların tüketim alışkanlıkları üzerindeki etkisi ve rolü vurgulanmıştır. Postmodernlik, dünyayı, tüketimi, pazarlamayı ve tüketicileri etkilemektedir ve kadının tüketim alışkanlıkları postmodernlikle birlikte değişmektedir. Özellikle Y ve Z kuşağı kadınları, postmodern dünyada tüketim kavramıyla ilişkilerini şekillendirmektedir. Bu çalışma, postmodern dünyada kadınların tüketim alışkanlıklarının inşa edildiği süreci anlamak amacıyla yapılmıştır. Bu anlayışın gerçekleşmesi için, kuşakların özellikleri, hayata bakış açıları, idealleri ve etkilendikleri alanlar öncelikle anlaşılmıştır. Bu bağlamda, Y ve Z kuşağı kadınlarının değerleri ve ahlaki standartları tüketimle kötüye kullanma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir.

Akgül, H. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma, "X, Y ve Z Kuşağı Bireylerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi" başlığını taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, X, Y ve Z kuşağı bireylerinin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlarını karşılaştırmak ve bu tutumlar arasında kuşaklar arasında farklılıklar olup olmadığını incelemektir. Çalışma kapsamında Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeği kullanılmış ve 84'ü X kuşağı, 208'i Y kuşağı ve 151'i Z kuşağı olmak üzere toplam 443 katılımcıya uygulanmıştır. Katılımcıların toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlarını

ölçmek için eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü alt boyutları incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, X-Y ve X-Z kuşakları arasında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarda istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu sonuçlar, X, Y ve Z kuşağı bireylerinin genel olarak eşitlikçi cinsiyet anlayışına sahip olduklarını göstermiştir. Ancak, X kuşağı katılımcılarının Y ve Z kuşağı katılımcılarına göre daha geleneksel bir cinsiyet anlayışına sahip oldukları gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçları, toplumsal cinsiyet algılamalarının kuşaklar arasında farklılık gösterebileceğini ve bu konudaki çalışmaların literatürde sınırlı olduğu için önemlidir. Bu çalışma, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik kuşaklara özgü bakış açılarının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Tutgun Ünal, A. ve Deniz, L. (2020) tarafından yapılan çalışma, "Sosyal Medya Kuşaklarının Sosyal Medya Kullanım Seviyeleri ve Tercihleri" adını taşımaktadır. Bu araştırmada, sosyal medyanın farklı ilgi ve tercihlerdeki tüm kuşaklar için merkezi ve ortak bir buluşma noktası haline geldiği vurgulanmıştır. Çalışmanın amacı, Baby Boomer, X, Y ve Z kuşakları olarak adlandırılan kuşakların sosyal medya kullanım seviyelerini ve tercihlerini anlamaktır. Araştırma, 516 katılımcı ile genel tarama modeline uygun olarak yürütülmüştür. Kuşakların sosyal medya kullanım seviyeleri "süreklilik" ve "yetkinlik" boyutlarına göre çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Veriler, Deniz ve Tutgun-Ünal (2019) tarafından geliştirilen "Sosyal Medya Kullanımı Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarından bazıları şu şekildedir:

- (a) Kuşakların sosyal medya kullanım seviyeleri süreklilik ve yetkinlik boyutlarında orta düzeydedir.
- (b) Y kuşağı, Baby Boomer ve Z kuşağına göre sosyal medya kullanımında kendilerini daha yetkin bulmaktadır.
- (c) Z kuşağı erkekleri, aynı kuşaktaki kadınlara göre sosyal medya kullanımında kendilerini daha yetkin hissetmektedir.
- (d) Sosyal medyayı 3 saatten fazla kullanan kuşaklar, daha az kullananlara göre sosyal medya kullanımında süreklilik sağlamakta ve kendilerini daha yetkin bulmaktadır.
- (e) Baby Boomer kuşağı en çok Facebook'u tercih ederken, Y kuşağı en çok Instagram'ı tercih etmekte, Z kuşağı ise Instagram ve Youtube tercihlerinde yükseliş göstermektedir.

Bu çalışma, farklı kuşakların sosyal medya kullanım alışkanlıklarını ve tercihlerini ortaya koyarak önemli bir bilgi kaynağı sunmaktadır.

Mürütsoy, M. ve Toksarı, M. (2021) tarafından yapılan çalışma, "Sosyal Medya Reklamlarında Ünlü Sporcu Kullanımının Tüketicilerin Marka Tutumu, Pozitif E-Wom ve Satın Alma Davranışlarına Etkisi, X, Y ve Z Kuşağı Üzerine Niğde İlinde Bir Araştırma" başlığını taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, X, Y ve Z kuşağındaki tüketicilerin marka tutumu, pozitif elektronik ağızdan ağza pazarlama (pozitif E-WOM) davranışı ve satın alma niyeti üzerinde kendini ifade etme ve sosyal bağlanma ihtiyacı faktörlerinin etkisini incelemektir. Ayrıca, ünlü sporcuların sosyal medya reklamlarında nasıl etkili bir şekilde kullanılabileceğini belirlemek de bu çalışmanın bir diğer hedefidir. Araştırmanın verileri, 2019 yılı Ocak-Nisan ayları içinde X, Y ve Z kuşağına mensup 608 katılımcıdan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Bu verilerin analizinde Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, X kuşağı açısından kendini ifade etme faktörü sadece pozitif E-WOM davranışını etkilemektedir. Sosyal bağlanma ihtiyacı faktörünün ise marka tutumu, pozitif E-WOM davranışı ve satın alma niyeti üzerinde bir etkisi tespit edilmemiştir. Y ve Z kuşağı açısından ise kendini ifade etme faktörünün marka tutumu ve pozitif E-WOM davranışı üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, sosyal bağlanma ihtiyacı faktörü Y kuşağında marka tutumu, pozitif E-WOM davranışı ve satın alma niyetini etkilerken, Z kuşağında ise doğrudan satın alma niyetini etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, ünlü sporcuların sosyal medyadaki kişisel ve fan sayfalarında Y ve Z kuşağına duygu ve düşüncelerini rahatça ifade etme olanağı tanınması ve bunu teşvik etmeleri, bu kuşaktaki takipçileriyle sosyal medya üzerinde arkadaşça ilişkiler geliştirilmesi, ünlü sporcu kullanılan reklamların tüketici algısı üzerindeki olumlu etkisini artıracaktır.

Tunç Şahin, C., Turan, S. ve Karadeniz, O. (2021) tarafından yapılan çalışma, "X, Y ve Z Kuşaklarının Eğitim, Öğretmen, Öğrenci Algıları" başlığını taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, X, Y ve Z kuşağında yer alan bireylerin eğitim, öğretmen ve öğrenciye yönelik algılarını belirlemektir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır ve katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma için çalışma grubunu oluşturan X kuşağından 4, Y kuşağından 5 ve Z kuşağından 5 olmak üzere toplam 14 kişi ile yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Uzman görüşü alınarak hazırlanan görüşme formunda "Eğitim nedir?", "Bir öğrenciyi tarif eder misin?", "Sence öğrenci nasıl olmalıdır?" ve "Bir öğretmen nasıl olmalıdır?" soruları yer almıştır. Veriler, içerik analizi tekniğiyle işlenmiştir. Araştırma

sonucunda X, Y ve Z kuşağında yer alan katılımcıların eğitim, öğretmen ve öğrenciye yönelik algıları belirlenmiştir. Eğitim algısı incelendiğinde, X kuşağı eğitimi tecrübe ve deneyim olarak tanımlarken, Y kuşağı aile, okul ve arkadaş çevresinde öğrenilenler olarak algılamış ve Z kuşağı toplumdaki davranışlarımız olarak tanımlamıştır. Kuşakların öğretmen algısı incelendiğinde, X kuşağı öğretmeni disiplinli ve sorumlu olarak tanımlamış, Y kuşağı güvenilir ve sabırlı olarak nitelendirmiş ve Z kuşağı öğretmeni güvenilir, sabırlı ve sevecen olarak tanımlamıştır. Katılımcıların öğrenci algısı incelendiğinde, X kuşağı öğrenciyi çalışkan ve sorumlu olarak ifade etmiş, Y kuşağı öğrencinin istekli, terbiyeli, çalışkan ve duygulu olması gerektiğini ifade etmiş ve Z kuşağı öğrencinin saygılı ve disiplinli olması gerektiğini ifade etmiştir.

Demir, R. ve Aytaç, S.S. (2023) tarafından yapılan çalışma, "X, Y ve Z Kuşaklarının Çalışmanın Anlamı ve Endüstri 4.0'a Bakış Açıları Üzerine Bir İnceleme" başlığını taşımaktadır. Bu çalışma, literatürde çalışmanın anlamı ve kuşaklar üzerine birçok araştırmanın bulunduğunu, ancak Endüstri 4.0 kavramıyla etkilenen kuşaklar hakkında yeterli çalışmanın olmadığını belirtmektedir. Bu nedenle, çalışmanın amacı, farklı kuşaklara mensup bireylerin (X, Y ve Z kuşağı) çalışma hayatına yükledikleri anlamı ve Endüstri 4.0'a yönelik bakış açılarını incelemektir. Araştırmada, amaca yönelik 6 hipotez oluşturulmuştur ve bu hipotezlerin test edilmesi için demografik sorular ve üç ayrı ölçekten oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Toplamda 435 kişi, tabakalı örnekleme yöntemiyle çevrim içi ortamda ankete katılmıştır. Ayrıca, literatürde Endüstri 4.0 algısı ile ilgili bir ölçek bulunmadığından dolayı, bu konuda bir ölçek geliştirme çalışması da yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kuşaklar arasında işin anlamına atfedilen algıda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. X, Y ve Z kuşaklarındaki bireylerin iş hayatından beklentileri ve işe atfettikleri anlam açısından da bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak, Y kuşağının iş hayatından beklentileri ile işin anlamı arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir korelasyon bulunmuştur. Ayrıca, Endüstri 4.0 konusundaki bilginin kuşaklar arasında farklılık oluşturmadığı ancak robotik gelişmelerin X-Z kuşakları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma, Endüstri 4.0 kavramının kuşaklar üzerindeki etkisini ve çalışma hayatına olan bakış açılarını anlamak adına önemli bulgular sunmaktadır.

Katı, Y. ve Toptaş, A. (2021) tarafından yapılan çalışma, "Paternatlist Liderliğin İş Performansı ve Alt Boyutlarına Etkisi: X, Y Ve Z Kuşakları Üzerine Bir Araştırma" başlığını taşımaktadır. Bu çalışma, örgütlerdeki yönetim tarzları ve lider davranışlarının işgörenlerin performansını etkilediği önemli bir araştırma konusuna odaklanmaktadır. Aynı zamanda,

kuşaklar arasındaki farklılıkları anlamak için yapılan çalışmaların da önemini vurgulamaktadır. Çalışmanın temel amacı, paternalist liderliğin, çalışanların iş performansı ve alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkinin farklı kuşaklar arasında değişip değişmediğini belirlemektir. Paternalist liderlik, özellikle Doğu kültürlerinde kabul gören ve çalışanlara bir baba figürü gibi davranan liderlik tarzını ifade eder. Anket yöntemiyle Antalya, Balıkesir ve Çanakkale'deki turizm sektöründe çalışan X, Y ve Z kuşaklarına ait 306 kişiyle çalışma yürütülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre, paternalist liderliğin iş performansı ve alt boyutlarıyla (bağlamsal performans ve görev performansı) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, X ve Y kuşakları arasında paternalist liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, paternalist liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinin kuşaklar arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle X ve Y kuşakları arasında bu liderlik tarzının etkisinin farklı olduğu görülmüştür. Bu çalışma, liderlik ve iş performansı konularında yöneticilere ve örgütlerin insan kaynakları yönetimine önemli bilgiler sunmaktadır.

Solmaztürk, A. B. ve Gürer, A. (2020) tarafından yapılan "Kariyer Uyum Yeteneklerinin X, Y ve Z Kuşakları Bakımından İncelenmesi: Bir Alan Araştırması" başlıklı çalışma, kuşak kavramının bireylerin davranış tarzı ve eğilimlerini ifade eden önemli bir özellik olduğunu vurgulamaktadır. Geçmişten günümüze yapılan çalışmalar, kuşaksal özelliklerin zamanla değiştiğini göstermektedir. Bu nedenle, çalışanların kariyer uyumu, günümüz zorlu iş ortamında mutlu olmaları için önemlidir. Farklı kuşaktan bireylerin aynı kurumda çalıştığı durumlarda kuşak çatışmalarının ortaya çıkabileceği düşünülürken, bu konunun açıklanabilirliğine katkı sağlamak için kuşakların kariyer uyum yeteneklerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların artmasının önemli olduğu ifade edilmektedir. Bu araştırma, Türkiye genelinde gerçekleştirilen bir alan araştırmasıdır ve X, Y ve Z kuşağına mensup 626 bireyin kariyer uyum yetenekleri ölçülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından "kaygı" ve "kontrol" düzeylerinde kuşaklar arasında belirgin farklılıklar olduğu saptanmıştır. Y ve Z kuşaklarının kaygı düzeylerinin X kuşağına göre daha yüksek olduğu, kontrol düzeyi açısından ise Y kuşağının Z kuşağına göre daha fazla kontrol düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada, kariyer uyum yeteneklerinin diğer demografik özelliklere göre değişimi de incelenmiştir. Cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulunmazken, eğitim düzeyine göre kaygı ve kontrol düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. Lisansüstü eğitim alanların kaygı düzeyleri lisans mezunlarına göre yüksek çıkmış, kontrol düzeyleri ise

yine yüksek lisans eğitimi alanların önlisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Mezunların merak düzeyleri eğitimlerine devam etmekte olanlara göre yüksek çıkarken, öğrencilerin ve işte çalışmayanların kaygı düzeylerinin mezunlara ve çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, kuşaklar arası kariyer uyum yeteneklerindeki farklılıkları ve demografik özelliklerin etkisini anlamak için önemli bilgiler sunmaktadır.

Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016) tarafından yapılan "Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışma, sağlık sektöründe çalışanların performansının artırılmasının hem hizmet kalitesini yükseltme ve hasta memnuniyetini sağlama hem de örgütsel amaçlara ulaşma açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, psikolojik sermaye gibi pozitif örgütsel davranış alanlarının incelenmesi, çalışanların kişisel gelişimini ve performansını teşvik eden psikolojik kaynakları anlamak için önemlidir. Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması, onların verimliliklerini ve performanslarını artırmada etkili olabilir. Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada, Psikolojik Sermaye Ölçeği ile İşgören Performans Ölçeği kullanılarak bir kamu hastanesinin idari ve klinik birimlerinde çalışan 152 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin tüm alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile birlikte çalışan performansındaki değişimin % 47'sini açıkladığı görülmüştür. Bu sonuçlar, sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin önemli bir etkisi olduğunu ve bu kaynakların performanslarının artırılmasında kritik bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, sağlık sektöründe çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik stratejilerin benimsenmesi ve desteklenmesi, iş performansını ve dolayısıyla hizmet kalitesini artırma açısından önemlidir.

Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010) tarafından yapılan "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi" başlıklı çalışma, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan sessizliği ile çalışan performansı arasındaki etkisini tespit etmeyi hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda, altı Türk kamu kuruluşunda çalışan 353 kişiye literatür taraması sonucunda oluşturulan ölçekler uygulanmıştır. Elde edilen veriler faktör analizi, korelasyon, regresyon ve Cronbach alfa yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışan sessizliği ile çalışan performansı arasındaki ilişki, örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışan performansı arasındaki ilişki ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan sessizliği ile çalışan performansı arasındaki etkinin olduğu hipotezleri test edilmiş ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bulgular, mevcut literatürle karşılaştırılarak tartışılmıştır. Bu çalışma, Türk kamu kuruluşlarındaki çalışanların davranışları ve performansları arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Uzuntarla, Y., Ceyhan, S. ve Fırat, İ. (2017) tarafından yapılan "Çalışan Performansının İncelenmesi: Sağlık Sektörü Örneği" başlıklı çalışma, sağlık çalışanlarının performanslarını incelemeyi ve bazı sosyodemografik faktörlere göre farklılık olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, tanımlayıcı nitelikte olup, Bingöl ilindeki sağlık kurumlarında çalışan personel üzerinde uygulanmıştır ve 105 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların sosyodemografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 madde ve çalışan performansını belirlemeye yönelik 25 madde yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmış olup, frekans analizi, Bağımsız T testi ve Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların performansı anketi puan ortalaması $45,06 \pm 10,95$ olarak bulunmuş ve katılımcıların performansının ortalamanın altında olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca, sosyodemografik faktörlere göre çalışan performansı puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışma, sağlık sektöründe çalışanların performanslarını anlamak ve geliştirmek için önemli bir adım olup, sağlık yöneticilerinin konuyla ilgili farkındalığının artırılması ve çalışanların performansını yükseltmeye yönelik müdahalelerin yapılmasının olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Açıkgöz, M. S. (2019). İşletmelerde Ücretlendirme Sisteminin Çalışan Performansına Etkisi. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019, 1-119.

Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(19), 165-182.

Aka, B. (2018). Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kamu ve Özel Sektör Farklılıklarına Göre İncelenmesi: Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 9(20), 118-135.

Akgül, H. (2022). X, Y ve Z Kuşağı Bireylerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. IJES Uluslar Arası Eğitim Spektrumu Dergisi, 4(1),31-42.

Akın, A. (2013). “Y Kuşağını Anlamak”, (09.06.2013), Cumhuriyet Gazetesi, http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/diger/426778/Y_kusagini_anlamak_.html#, 27.11.2018.

Alan, B. (2022). Kuşakların Yönetimi. Güncel ve Teknolojik Gelişmeler Işığında İnsan Kaynakları Yönetimi, Editör: Doç. Dr. İlknur ÇEVİK TEKİN, Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Basım, Ekim 2022.

Almachi, S. (2019).Örgütsel Öğrenmenin Çalışan Performansına Etkisi: Gaziantep ve Kahramanmaraş Bölgesi Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, 2019, Isparta, 1-160.

Altunok, D. (2019). X ve Y Kuşak Farklılıklarının İşe Bağlılık ve Motive Eden Faktörler Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Akademik Dergisi, 2019, 2 (1), 1-21.

Arıcı, T.,Büyüksivaslıoğlu, N. M. ve Akberov, İ. (2019). Yapısal Eşitlik Modeli ile Hastanelerde Umut ve İş Doyumunun Çalışan Performansına Etkisinin İncelenmesi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 6 (6), 46-54.

Arslan, A. ve Staub, S. (2015). Kuşak Teorisi ve İç Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma. KAÜ İİBF Dergisi, 6(11), 1-24.

Avcı, N. (2019). İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. e-Journal of New Media / Yeni Medya Elektronik Dergi – eJNM, 3 (3), 213-225.

Avcı, S. (2020). Küçük Ölçekli Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde Sosyal Kaytarma Davranışı ve Çalışan Performansı Analizi: Balıkesir İlinde Bir Uygulama. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2020, 1-74.

Aydın, A. E. (2020). Kuşak Çalışmalarındaki Tartışmalı Konulara İlişkin Bir Değerlendirme. Yorum- Yönetim- Yöntem Uluslararası Yönetim- Ekonomi ve Felsefe Dergisi, 2020, 8(1), 17-34.

Aydın, G. Ç. ve Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı?.Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 4(4), 1-15.

Aydın, S. (2014). EFL writers' attitudes and perceptions toward F-portfolio use. TechTrends, 58(2), 59-77.

Badak, A. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye, Bilişsel Esneklik, Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı, Doktora Tezi, İstanbul, 2019, 1-201.

Bağcı, E.ve İçöz, O. (2019). Z ve Alfa Kuşağı ile Dijitalleşen Turizm. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi. 2019 Güz, 3(2), 232-256.

Balcı, C. (2020). BabyBoomers, X, Y ve Z Kuşaklarının Toplumsal Cinsiyet Algısının Sosyolojik Olarak İncelenmesi ve Karşılaştırılması. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı Sosyoloji Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, 1-81.

Balcıoğlu, Y. (2019). Kamu Yöneticilerinden Algılanan Mükemmeliyetçiliğin Çalışan Performansı ve Kişi- Örgüt Uyumuna Etkisi. T.C. Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bandırma, 2019, 1-104.

Balkaş Demir, S. (2020). Lider- Üye Etkileşiminin Çalışan Performansına Etkisinde Güç Kaynaklarının Aracılık Rolü. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, Ankara, 2020, 1-188.

Barrot, J. (2016). Using Facebook-based e-portfolio in ESL writing classrooms: impact and challenges. Language, Culture and Curriculum, 29(3), 286–301.

Bassiouni, D. ve Hackley, C.(2014). Generation Z Chideren's Adaptation toDigital Consumer Culture : A Critical LiteratureReview. Journal Of CustomerBehaviour, 13 (2), 113-133.

Başı, Z. (2019).Yönetici Eğitim Düzeyinin Çalışan Performansına Etkisi: Kahramanmaraş Tekstil Sanayi Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019, 1-95.

Başkol, E. N. (2021).Denizcilik İşletmelerinde Kurum Kültürü ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Ana Bilim Dalı Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021, 1-65.

Bayer, N., Gölbaşı, Z. ve Güleşen, G. (2021). X, Y, Z Kuşağı Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı ve Etkileyen Faktörler. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 4(2), 2021, 208-218.

Baykoz, E. (2021). Farklı Kuşakların Liderlik Davranışlarının ve Lidere Duydukları İhtiyacın Değerlendirilmesi: X, Y ve Z Kuşakları İle Bir Çalışma. Bahçeşehir Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2021, 1-110.

Beldona, S.,Nusair ve K., Demicco, F. (2009). Online travelpurchasebehavior of generationalcohorts: A longitudinalstudy. Journal of Hospitality Marketing and Management, 18(4), 406–420.

Benlisoy S. (2008). Mit ile Gerçeklik Arasında 68'i Hatırlamak, Mesele Kitap Dergisi, 24(1), 30-33.

Berkup, S.B. (2015). Sosyal Ağlarda Bireysel Mahremiyet Paylaşımı: X ve Y Kuşakları Arasında Karşılaştırmalı Bir Analiz. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir.

Bingöl, İ. ve Karaca, M. (2014). Küreselleşme, İletişim ve Haber Dengesizliği. Atatürk İletişim Dergisi, 7, 187- 203.

Bozboğa, T. (2019). Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansına Etkileri. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, 1-103.

Bulgan, G. ve Göktaş, P. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Engellilerinin Turizme Erişilebilirliğinin Karşılaştırılması. Ekonomi Yönetim ve Araştırmaları Dergisi, 5(1), 25-49.

Can, H. (2020). İş Tatmini ve Çalışan Performansı Üzerine İçsel Pazarlamanın Etkisi: Spor-Fitness Merkezleri Üzerine Bir Araştırma. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2020, 1-79.

Can, H. ve Eskiler, E. (2021). İş Tatmini ve Çalışan Performansı Üzerine İçsel Pazarlamanın Etkisi: Spor- Fitness Merkezleri Üzerine Bir Araştırma. SpormetreTheJournal of Physical Educationand Sport Sciences, 19(2), 185-198.

Castells, M. (1997). The Rise of Network Society, USA-UK: Blackwell Publishers.

Chen, H. (2010). AdvertisingAndGenerational Identity: A Theretical Model. American Academy of Advertising Conference Proceedings, 132-140.

Chuah, S. H., Marimuthu, M., Kandampully, J. ve Bilgihan, A. (2017). What Drives Gen Y Loyalty? Understanding the Mediated Moderating Roles of Switching Costs and Alternative Attractiveness in the Value-Satisfaction-Loyalty Chain, Journal of Retailing and Consumer Services, 36, 124-136, Erişim: 09.11.2018, www.elsevier.com/locate/jretconser.

Coffland, D. A. (2000). Factors related to teacher use of technology in secondary geometry instruction. Proceedings of Information Technology and Teacher Education International Conference, 1(3), 1048-1053.

Coşkun, A.ve Arslan, A. (2014). Moodling English language education. Education, 134(3), 275 – 281.

Cüre, F. ve Özden, N. (2008). Öğretmenlerin Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) Uygulama Başarıları ve BİT'e Yönelik Tutumları. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34, 41-53.

Çağlar, Y. (2019). Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri. T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2019, İstanbul, 1-115.

Çalık, D. ve Çınar, Ö.P. (2009). Geçmişten Günümüze Bilgi Yaklaşımları Bilgi Toplumu ve İnternet. XIV. Türkiye'de İnternet Konferansı, 12–13 Aralık 2009, Bilgi Üniversitesi, İstanbul (<http://inet-tr.org.tr/inetconf14/bildiri/72.pdf>, Erişim Tarihi: 11.01.2013).

Çankır, B. ve Semiz Çelik, D. (2018). Çalışan Performansı ve Mali Performans: Pozitif Ses Çıkarma, Psikolojik İyi –Oluş ve Çalışmaya Tutkunluk ile İlişkileri ve Otel İşletmeleri Örneği. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (2), 54-67.

Çelik, Ç. (2019). Öğretmenler Arasındaki Kuşaklararası Bilgi Paylaşımı Düzeyleri ile Kuşaklar Arası Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Hayat Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2019, 1-90.

Çelik, H. (2020). Cam Tavan Algısının Farklı Kuşaklar Açısından Değerlendirilmesi: X, Y ve Z Kuşakları ile Bir Çalışma. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı, İstanbul, 2020, Yüksek Lisans Tezi, 1-112.

Çepni Şener, B. ve Uğurhan, Y. Z. C. (2019). Reklam Etkililiği Açısından Geleneksel ve Yeni Medyada Yayınlanan Bir Reklamın X, Y ve Z Kuşakları Arasında Karşılaştırılması. İNİF E-DERGİSİ, 2019, 4 (1), 50-72.

Çetin, C. Ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 14(28), 157-197.

Çınar, Ö. ve Yeşil, S. (2016). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi. International Journal of Social Sciences and Education Research, 2 (1), 349-369.

Çiçek, B. ve Işık, M. (2019). Algılanan Çalışan Performansı ile İşletme Performansı Arasındaki İlişkide Yenilikçi İş Davranışının Düzenleyicilik Etkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (3), 699-712.

Davenport, T. ve Prusak, L. (2001). İş Dünyasında Bilgi Yönetimi (Çev. Günhan Günay). İstanbul, Rota Yayınları.

Day, U. A. (2019). Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Kurumsal ve Çalışan Performansı Etkisine Yönelik Bir Araştırma. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019, 1-91.

Demir, R. ve Aytaç, S. S. (2023). X, Y ve Z Kuşaklarının Çalışmanın Anlamı ve Endüstri 4.0'a Bakış Açıları Üzerine Bir İnceleme. İstanbul University Press, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 84, 77-89.

Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (1), 2008, 189-202.

Deniz, L. (2005). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Alan Öğretmenlerinin Bilgisayar Tutumları. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 4(4), 22.

Dicle, Ü. (1982). Yönetmel Başarının Değerlendirilmesi Ve Türkiye Uygulaması: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İdari İlimler Fakültesi.

Dilber, F. ve Akhan, O. (2019). Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri Düzeylerinin İncelenmesi. *Avrasya Uluslar Arası Araştırmalar Dergisi*, 7 (17), 473- 493.

Dikbaş, T. (2019). Otantik Liderliğin Çalışan Performansına Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 2019, 1-119.

Dikbaş, T. ve Büyükbeşe, T. (2020). Otantik Liderliğin Çalışan Performansına Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Kamu Kurumunda Bir Alan Çalışması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4), 1213-1224.

Doğan, S.G. (2021). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine ve Çalışan Performansına Etkisi. *Bahçeşehir Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2021, 1-83.

Doğan, S. ve Kır, A. (2018). Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Çalışan Performansı İlişkisi. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 1-14.

Doğu, D. Y. (2019). Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüte ve İşe Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Toplumsal Projeler Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, 1-81.

Douglas K, Gray S. (2020). Generational complexities present new challenges for nurse leaders. *NurseLeader*, 18(2), 126–129. doi:10.1016/j.mnl.2019.12.008

Duman, M. Ç. ve Akdemir, B.(2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *7(2)*, 29-52.

Duygulu, S. (2018). Yeni Medya Teknolojilerinin K-Kuşağının Ebeveynleriyle Olan İletişime Etkisi. *TRT Akademi*, 03(06), 632-652.

Düzgün, A. (2022). Kriz Yönetimi ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkide Paternalist Liderin Aracı Etkisi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20 (1), 243-260.

Düzgün Uysal, P. F. (2020). Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışan Performansı ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme MBA Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, 1-76.

Eceoğlu, S. (2020). Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, 1-66.

Erden Ayhün, S. (2013). Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar Ve Örgütsel Yansımaları. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 93-112.

Erer, B. (2020). Örgütsel Sessizlik Davranışının X, Y ve Z Kuşağı Açısından Değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2020, 23 (2), 577-589.

Erten, P. (2019). Z Kuşağının Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumları. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 10 (1): 190-202.

Etlican, G. (2012), X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. Bahçeşehir Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012,4.

Fındık, E. (2013). Y kuşağında mobbing algısı üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Galanouli, D., Murphy, C., ve Gardner, J. (2004). Teachers' perceptions of the effectiveness of ICT-competence training. Computers & Education, 43(1-2), 63-79.

Gelgez. Net (2023). Bilişimin Tarihçesi nedir? Bilgisayar ve İletişim Sektörleri Nasıl Gelişti? Erişim Adresi: <https://www.gelgez.net/bilisimin-tarihcesi-nedir/>.

Gelmez, M. ve Akça Ürtürk, E. (2019). Özel Bir Hastanede Liderlik Stillerinin ve Çalışan Performansının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi, 22 (1), 51-72.

George, D. ve Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update. Boston: Pearson.

Gıcır,B., Oruç, I., ve Özatlı, N. S. (2020). X, Y, Z Kuşaklarının Çevre Davranış Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Balıkesir Örneği. Gazi Üniversitesi Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi (JRES), 2020, 7(2), 491-516.

Gobel, P. & Kano, M. (2013). Implementing a year-long reading while listening program for Japanese University EFL students. Computer Assisted Language Learning, 27(4), 279-293.

Goodman, S.A., ve Svyantek, D.J. (1999). Person-organizaiton fit and contextual performance: Do shared values matter. Journal Of Vocational Behavior. 55 (2), 254-275.

Gökkaya Haberdar, A. (2019). Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansının Kişilik Özellikleri ile Olan İlişkisi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, 1-95.

Göktaş, P. (2017). Kuşakların Kariyer Yaklaşımları ile İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (16), 373-393.

Gözcü, H. (2019). Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı ile İlişkisi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2019 Eylül, 1-101.

Gönen, E. ve Hablemitoğlu, Ş. (1998). Teknoloji ve Etik. Standart Dergisi, 37 (439). Temmuz.

Grant, S. (2016). Peer review process completion rates and subsequent student perceptions within completely online versus blended modes of study. System, 62(1), 93-101.

Griffin, M.A., Neal, A. ve Parker, S.K. (2007). A new model of work role performance: Positivebehavior in uncertainandinterdependentcontexts. Academy of Management Journal, 50(2), 327-347.

Güçlü, N. ve Sotirofski, K. (2006). Bilgi Yönetimi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 4(4), 351-371.

Gül, E. Y. ve Karataş,K. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Bilgi İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 18 (2), 1025-1044

Güler, B. (2011). Psikolojik iklimin çalışan performansına etkisinde öğrenilmiş güçlülük ve işe adanmışlığın aracılık rolü üzerine bir araştırma. Kahramanmaraş Sütçüİmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi.

Güler, B. ve Taşlıyan, M. (2021). Öğrenilmiş Güçlülüğün Çalışan Performansı Üzerine Etkisi ve Sosyo- Demografik Özellikler Açısından Farklılıkların İncelenmesi. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 13 (24), 276-289.

Güler, B. ve Taşlıyan, M. (2022). Psikolojik İklimin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlık Boyutlarının Aracılık Rolü. Alanya Akademik Bakış Dergisi, 6 (1), 1605-1628.

Güler, B. (2019). Psikolojik İklimin Çalışan Performansına etkisinde Öğrenilmiş Güçlülük ve İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. T.C. Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, Kahraman Maraş, 2019,1-166.

Günay, T. (2020). Otel Çalışanlarında Kültür ve İş Performansı İlişkisinin Hofstede Modeliyle İncelenmesi: Türkiye- Avusturya Karşılaştırması. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 1-63.

Günbatar, M. S. (2014). Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Bir Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi.

Gündem, R. (2019). Lojistik Yetkinliklerinin Çalışan Performansına Etkisi: Üçüncü Parti Lojistik Sağlayıcıları Üzerine Bir Araştırma. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, 2019, 1-92.

Güney, S. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara, 274.

Günüç, S. (2011). Dijital Yerlilerde Çalışan Bellek ve Çoklu Görev.V. Uluslararası Bilgisayar ve Öğrenim Teknolojileri Sempozyumu, 22-24 September 2011, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Gürsoy, D., Maier, T.A., Chi, C.G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. International Journal of Hospitality Management, 27, 448-458.

Gürün, S. ve İkikat Tümer, E. (2021). Kuşaklar Arası E- Ticareti Etkileyen Faktörler. Türk Tarım ve Doğa Bilimleri Dergisi, 2021, 8(3), 883-890.

Hayati, A., Jalilifar, A., & Mashhadi, A. (2013). Using Short Message Service (SMS) to teach English idioms to EFL students. British Journal of Educational Technology, 44(1), 66-81.

Hart, K. A. (2006). Generations in the workplace: Finding common ground. *Lab Management*, October, 26-27.

Hawkins, I. D. & Mothersbaugh, D. L. (2010). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy*. NY: McGraw-Hill Irwin, 132.

Himmel, B. (2008). Different Strokes For Different Generations. *Rental Product News*, 30(7), 42.

Howe, N., Strauss, W. (2000). *The Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage Books.

Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F. ve Mushtaq, H. (2015). Factors Affecting the Employee's Performance: A Case Study of Banking Sector in Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4 (08), 309-318.

İcil Tuncer, A. (2014). İnternet Reklamlarının X, Y ve Z Kuşakları Üzerindeki Etkisi. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, 2014, 12, 119-136.

İçli, G. (2001). Eğitim, İstihdam ve Teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 65-71.

İlhan, Ü. D. (2019). Kuşaklar Arası Çalışma Değerleri Algısı ve Örgüte Duygusal Bağlılık: X ve Y Kuşakları Arasındaki Farklılıklar Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı Doktora Tezi*, İzmir, 2019, 1-240.

İnce, N. (2019). Liderlik Türlerinin Çalışan Performansı ve Motivasyonuna Etkisi: Ak Deniz Elektrik Dağıtım Anonim Şirketine Bir Uygulama. *Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Isparta, 2019, 1-104.

İraz, R. ve Akgün, Ö. (2014). Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14 (1-2), 201-224.

İzmirlioğlu, K. (2008). Konumlandırmada kuşak analizi yardımıyla tüketici algılarının tespiti: Türk otomotiv sektöründe bir uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Muğla Üniversitesi, Muğla.

Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14), 103-120.

Kaplan, D. (2020). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilimi, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 1-146.

Karademir, G. (2019). Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. T.C. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Sağlık Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019, 1-84.

Karaman, A. ve Haşiloğlu, S. B. (2006). Bilgi Kavramı ve Bilgiye Dayalı Organizasyonlarda Bilgi Sistemleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9 (1-2) , 81-94.

Karakuş, S. ve Öncel, M. (2021). Mesleki Tükenmişlik ve Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir İnceleme. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5 (3), 1147-1167.

Kasnaklı, B. (2002). Stratejiler ile performans göstergelerinin bütünlüğünü sağlayan bir model: dengeli puan kartı (Balanced Scorecard). *Verimlilik Dergisi*, 2. 131-152.

Katı, Y. ve Toptaş, A. (2021). Paternatlist Liderliğin İş Performansı ve Alt Boyutlarına Etkisi: X, Y ve Z Kuşakları Üzerine Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (46), 1073- 1092.

Kaya, K. (2020). Dijital Nesil: K Kuşağı. *Econharran Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2020, 4(6), 34-54.

Kazak, E. (2016). Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışları ile Okulda Kuşaklar Arası İklim ve Kuşaklar Arası Öğrenme Arasındaki İlişki. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Doktora Tezi*, Kocaeli, 2016, 1-209.

Ke, I. ve Cahyani, H. (2014). Learning to become users of English as a Lingua Franca (ELF): How ELF online communication affects Taiwanese learners' beliefs of English. *System*, 46(1), 28-38.

Keleş, G. (2021). Sağlık Kurumlarında İş Stresi, Çalışan Performansı ve Mobbing Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Ampirik Araştırma. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Sağlık Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021, 1-89.

Keleş, H.N. (2011). Y Kuşağı Çalışanların Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 129-139.

Kesen, M. (2015). Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (2), 535-562.

Koçak, D., (2020), Psikolojik Güvenlik Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Algılanan Örgütsel Engelin Aracı İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Etkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(1): 123-145.

Kon, B. (2017). Kuşakları Anlamak ve Yönetmek, Erişim Tarihi: 25.09.2017, <http://www.humanica.com.tr/kusaklari-anlamak-yonetmek/>.

Konyalılar, N. (2020). Entelektüel Sermaye ve İnovasyonun Çalışan Performansına Etkisi: Havacılık Sektörü Örneği. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 2020, 1-249.

Korkmazer, F. (2021). İş Yüklü Fazlalığı Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. OPUS Uluslar arası Toplum Araştırmaları Dergisi, 17 (36), 2767-2793.

Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19 (3), 271-281.

Kozak, M. (2015). Bilimsel araştırma: tasarım, yazım ve yayım teknikleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

Köksal, K., Gürsoy, A. ve Yapar, H. (2018). Özgecilik ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir İnceleme. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 22 (3), 783-796.

Küçük, Ö ve Çakıcı, A. (2018). İş Yeri Kalabalığının Çalışan Performansına Etkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (39), 365-385.

- Lado, M. ve Alonso, P. (2017). The Five-Factor Model and Job Performance in Low Complexity Jobs: A Quantitative Synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33 (3), 175-182.
- Lamm, E., Meeks, M. D. (2009). Workplace Fun: The Moderating Effects Of Generational Differences. *Employee Relations*, Volume: 31, Issue: 6.
- Leaver, D. and Schmidt, R. (2009). Before They Were Famous: Music-Based Tourism And A Musician's Hometown Roots. *Journal Of Place Management And Development*, 2(3), 220-229.
- Levickaitė, R. (2010). Generations X Y Z: How Social Networks Form the Concept of the World Without Borders the Case of Lithuania. *LIMES*, 2010, 3(2), 170-183.
- Levine, T., ve Donitsa-Schmidt, S. (1998). Computer use, confidence, attitudes, and knowledge: A causal analysis. *Computers in Human Behavior*, 14(1), 125-146.
- Malhotra, Y. (1997). Knowledge Management in Inquiring Organizations. *Proceedings of 3rd Americas Conference on Information Systems*, Indianapolis, August, 239-295.
- Mccrindle, M. (2011). An Excerpt From The ABC of XYZ: Understanding the global generations beyond z: meet generational alpha. *UNSW Press*, 198-212.
- McFarlane, T. A., Hoffman, E. R., ve Green, K. E. (1997, Mart). Teachers' attitudes toward Technology: psychometric Evaluation of the Technology Attitude Survey. *Annual Meeting of the American Educational Research Association toplantısında sunulmuştur*, Chicago, IL.
- Meral, F. (2020). Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Hizmet Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Van Yüzüncüyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi*, Van, 1-96.
- Mercan, N. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Kadınların Farklı Tüketim Alışkanlıklarının Modern Dünyada İnşa Edilmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, II. Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi: Kadın ve Yoksulluk, Kongre Bildirisi, 59-70.
- Metin, S. ve Kızıldağ, D. (2017). X ve Y Kuşaklarının Kariyer Beklentilerinin Farklılaşması: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017, 14(40), 340-363.
- Mikdan, Ş. (2020). <https://www.iienstitu.com/blog/x-y-ve-z-kusaklarini-taniyalim>. Son Erişim Tarihi: 10.02.2022.

Mittal, V. ve Kamakura, W. (2001). Satisfaction, repurchaseintent, and repurchase behavior: investigating the moderating effect of customer characteristic. *Journal of Marketing Research*, 38 (1), 131-142.

Moalim, M. A. (2020). Liderlik Tarzının Çalışan Performansına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa, 2020, 1-58.

Mutlu, G. N. (2020). Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi E- Ticaret Sektöründe Bir Uygulama. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, 1-110.

Mücevher, M. H. (2015). X ve Y kuşağının birbirlerine karşı özellik ve etkileşim algıları: SDÜ örneği (Doctoral dissertation, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Mürütsoy, M. ve Toksarı, M. (2021). Sosyal Medya Reklamlarında Ünlü Sporcu Kullanımının Tüketicilerin Marka Tutumu, Pozitif E- Wom ve Satın Alma Davranışlarına Etkisi: X, Y ve Z Kuşağı Üzerine Niğde İlinde Bir Araştırma. *Erciyes Akademi*, 35 (1), 44-60.

Öksüzoğlu, D. C., Karaarslan, E., Şengüllendi, M. F. ve Gürol, Y.D. (2018). İnsan Kaynakları Yetkinlikleri ile Çalışan Performansı İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 50-66.

Öner Şeker, E ve Büyükyılmaz, O. (2021). KOBİ Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışan Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (4), 1-14.

Özalp, E. (1992). Teknoloji ve Çevre. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, X(1-2), 381-417.

Özdemir Topa, T. (2019). Çalışan Performansını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi. Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2019, 1-158.

Özdemir, N. (2019). Kuşaklararasılık ve kültürel değişim. *Çocuk ve Medeniyet*, 4(7), 125-149.

Özer Ö. (2019). Hemşirelerde Hizmetkâr Liderlik ve Çalışan Performansının İncelenmesi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 6(1), 105-112.

Özkanlı, Ö. (1995). Personel Politikalarının Belirlenmesinde Performans Değerlemenin Yeri ve Ülkemiz Büyük Sanayi İşletmelerindeki Uygulama. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Özgen, H. ve Yalçın, A., İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Ankara, Akademisyen Kitabevi, 2015.

Özpehlivan, M. (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği, Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.

Öztürk, B. ve Türk, M. S. (2019). İletişim ve Sosyo – Ekonomik Denge. Milli Kültür Araştırmaları Dergisi (MİKAD), 3(2), 1-16.

Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, G. Ç. (2014). Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 43(2), 332-350.

Pinzaru, F., Vatamanescu, E.M., Mitan, A., Savulescu, R., Vitelar, A., Noaghea, C. ve Balan, M. (2016). Millennials at Work: Investigating the Specificity of Generation Y Versus Other Generations. Management Dynamics in the Knowledge Economy, 4(2), 173-192.

Pınar, N. (2020). Örgütsel Bağlılık ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, 1-94.

Polat, Y. (2021). X, Y, Z Kuşaklarının Yönetim Algılarındaki Farklılıkları ve Teknolojinin Bu Farklılıkların Oluşumuna Etkisi: Ankara Teknokent Uygulamaları. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021, 1-118.

Potosky, D., ve Bobko, Ph. (2001). A model for predicting computer experience from attitudes toward computers. Journal of Business and Psychology, 15(3), 391-404.

Rousseau, D.M. ve Mclean P.J. (1993). Research in organizational behavior, the contracts of individuals in organizations, JAI Press, Greenwich, Connecticut:

Rotundo M, Sackett P R (2002) The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal Of Applied Psychology* 87(1): 66-80.

Rozell, E. J. ve Gardner, W. L. (1999). Computer-related success and failure: A longitudinal field study of the factors influencing computer-related performance. *Computers in Human Behavior*, 15(1), 1-10.

Ruddick, G. E. (2009). Intergenerational leadership communication in the workplace. Unpublished Master Thesis, Clemson University, Ann Arbor, USA.

Sarı, Ş. (2020). Hizmet Sektöründe Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Kırıkkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2020, 1-97.

Sarı, E., ve Harta, G. (2018). Kuşakların Tüketim ve Satın Alma Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 968-980.

Sarıtaş, E. ve Barutçu, S. (2016). Tüketici Davranışlarının Analizinde Kuşaklar: Sosyal Medya Kullanımı Üzerinde Bir Araştırma. *Pamukkale Journal Of Eurasian Socioeconomic Studies (PJESS)*, 2016, 3 (2), 1-15.

Sarıtaş, E. ve Barutçu, S. (2017). Kuşaklar ve pazarlama iletişimi: Kuşakların dijital pazarlama unsurlarına yönelik tutumu, *International Journal of Social Science*, 62(1), 481-495.

Senbir, H. (2004). *Z Son İnsan Mı?*, “O” Kitaplar, 1. Baskı, Nisan, İstanbul.

Sezen, K.N. (2019). “İş Başarısında Kuşak Farkı”, Kişisel Gelişim Merkezi (KİGEM), www.kigem.com, (Erişim Tarihi: 02.08.2019).

Solmaztürk, A.B. ve Gürer, A. (2020). Kariyer uyum yeteneklerinin X, Y ve Z kuşakları bakımından incelenmesi: bir alan araştırması, *Turkish Studies - Social*, 15(3), 1471-1487.

Sonnentag, S. ve Frese, M., (2002), *Performance Concepts and Performance Theory*, S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance*, John Wiley and Sons, Ltd.

Srinivasan, V. (2012). Multi Generations in the Workforce: Building Collaboration. *Indian Institute of Management Bangalore Management Review*. 24: 48-66.

Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Quill William Morrow.

Szabo, K., Kelemen, A. ve Komives, P.M. (2017). Az Y generáció és az álláskereső Y generation and the job seeking. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2 (4), 490-501.

Şahin, E., Yavan, T., Demirhan, M., Aydın, M. ve Yeşilçınar, İ. (2020). Hemşirelik Öğrencilerinin Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumların Belirlenmesi. *KSBD*, 12 (22), 193-202.

Şalap, K. O. (2016). Çalışma yaşamında kuşaklar: Kuşakların iş ve öz yaşam dengesine ilişkin yaklaşımları. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 1-129.

Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.

Şimşek, A. (2020). Kişiler Arası Güven ve Psikolojik İyi Oluşun Çalışan Performansına Etkileri. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2020, 1-87.

Şimşek Evren, E. (2020). Kurumsallaşma, İkili Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Otel Mutfak Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Mersin, 1-154.

Şimşek, Ş. ve Öge, S. H. (2007). Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tabscott, D. (2009). *GrownUpDigital: How The Net Generation is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill Professional.

Tai, Y. (2012). Contextualizing a MALL: Practice design and evaluation. *Educational Technology & Society*, 15(2), 220–230.

Tanyıldızı, H. (2019). Psikolojik Güçlendirme'nin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sahipliğin Aracı Rolü. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, 1-109.

Taş, H. Y. ve Kaçar, S. (2019). X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği. *Uluslar Arası Toplum Araştırmaları Dergisi Opus*, 2019, 11 (18), 643-675.

Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., & Küçükoğlu, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi (OPUS)*, 1034.

Taşlıyan, M. ve Hırlak, B. (2016). Otantik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Akademik Bakış Dergisi*, 56, 92-115.

Tekin, E. (2018). Lider-Üye Etkileşiminin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (16), 343-363.

Tepe Küçükoğlu, M. (2018). Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Türkiye'deki Üniversiteler Geneline Bir Araştırma . *Verimlilik Dergisi* , (3) , 143-164.

Terkes, N., Celik, F., & Bektas, H. (2019). Determination of nursing students' attitudes towards the use of technology. *Japan Journal of Nursing Science*, 16(1), 17-24.

Toker, B. (2021). Algılanan Aşırı Niteliklilik ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir*, 1-140.

Tolbize A. (2008). Generational differences in the workplace. http://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf (Erişim tarihi: 13.07.2014).

Tor, H. ve Erden, O. (2004). İlköğretim öğrencilerinin bilgi teknolojilerinden yararlanma düzeyleri üzerine bir araştırma. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 3 (1), 120-130.

Tor Kadioğlu, C. (2020). Gösterişçi Tüketimin ve Motivasyonlarının Yaş Kuşakları Ekseninde İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, Mersin*, 2020, 1-118.

Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2019). Örgüt İklimi, İş Stresi ve Çalışan Performansı İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde Bir Uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7 (18), 349-367.

Torunay, H. (2011). Takım Roller Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırılmal Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Tufur, M. (2011). Türkiye'nin Y Kuşağı. MediaCat Özel Eki, Mayıs,2011,36.

Tunç şahin, C., Turan, S. ve Karadeniz, O. (2021). X, Y ve Z Kuşaklarının Eğitim, Öğretmen, Öğrenci Algıları. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11, 18 (43), 6295-6327.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2007). Örgütsel iklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (2), 195-218.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(2), 195-218.

Tutgun Ünal, A. ve Deniz, L. (2020). Sosyal Medya Kuşaklarının Sosyal Medya Kullanım Seviyeleri ve Tercihleri.OPUS Uluslar Arası Toplum Araştırmaları Dergisi,10, 15 (22), 1289-1319.

Türker, D. (2010). Enflasyon Paylaşımı, Bütçesel Katılım ve İş Memnuniyetinin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Ana Bilim Dalı, 1-73.

Türkiye Bilişim şurası. (2002). e-Devlet Çalışma Grubu Raporu, Erişim: www.tbd.org.tr/usr_img/cd/kamubib12/diger/SuraRaporu.DOC, Erişim Tarihi: 01.06.2015.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., ve Lance, C. E. (2010). Generational differences in workvalues: Leisure and extrinsic value sincreasing, social and intrinsic values decreasing. Journal of Management, 36(5), 1117-1142. Doi: 10.1177/0149206309352246.

Uçar, H. (2021).Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: İş Becerikliliğinin Aracı Rolü. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman, 1-120.

Ulucak, E. (2021). X, Y ve Z Kuşaklarında Sosyal Medya Bağımlılıklarının Sınıflandırılması: İstanbul Örneği. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 1-111.

Uzuntarla, Y., Ceyhan, S. ve Fırat, İ. (2017). Çalışan Performansının incelenmesi: Sağlık Sektörü Örneği. Gülhane Tıp Dergisi, 59, 16-20.

Ülbeği, İ. D., Dağtekin, H. ve Yalçın, A. (2021). Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışan Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 12 (32), 1040-1051.

Ülbeği, İ. D., İplik, E. ve Yalçın, A. (2019). Sosyal Baltalama ve Çalışan Performansı İlişkisinde İş Stresi ve Duygusal Tükenmişliğin Rolü. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (41), 1-15.

Üstün, B. (2005). Çünkü İletişim Çok Şeyi Değiştirir! Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 8(2), 88-94.

Viswesvaran, C., Ones, D. S. (2000). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. In A. Evers, N. Anderson and O. Voskuijl (Eds.), Handbook of Personnel Selection, Oxford.

Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance On The Company's Growth – A Managerial Perspective, Procedia Economics and Finance, Volume 3, 660-665.

Weingarten, R.M. (2009). Four Generations, One Workplace: A Gen X-Y Staff Nurse's View of Team Building in The Emergency Department. Journal of Emergency Nursing, Vol: 35, No:1, 27-30.

Williams, S. (2010). Welcome To Generation Z. B&T Magazine, Cilt: 60, Sayı: 2731.

Williams, D., Coles, L., Wilson, K., Richardson, A. ve Tuson, J. (2000). Teachers and ICT: Current use and future needs. British Journal of Educational Technology, 31(4), 307-320.

Winn, W. (2002). Current Trends in Educational Technology Research-The Study of Learning Environments. Educational Psychology Review. 14 (3), ss:331-350.

World Youth Report (2003). Youth and information and communication technologies (ICT). Erişim Adresi: <https://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/ch12.pdf> (Erişim Tarihi: 12.10.2020)

Yakın, M. (2021). Lider- Üye Etkileşiminin Çalışan Performansı ve Memnuniyeti Üzerindeki İlişkisinde İşe Tutulmanın Aracı Rolü. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gebze, 2021, 1-98.

Yalçın, M. (2019). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa ve Çalışan Performansına Etkileri. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, 1-146.

Yalçın Kayıkçı, M. ve Kutluk Bozkurt, A. (2018). Dijital Çağda Z ve Alpha Kuşağı, Yapay Zeka Uygulamaları ve Turizme Yansımaları. Sosyal Bilimler Metinleri Dergisi, 2018, 01, 54-64.

Yalçın, M. (2020). Yetenek yönetiminde kuşaklar ve iş tatmini. Ankara: İKSAD Publishing House. Nisan 2021 tarihinde <https://iksadyayinevi.com/> adresinden alındı

Yalçın,O., Sökmen, A.B. ve Kulak, H. (2013).Kuşakların Temel Özellikleri ve Harp Okulu Uygulamaları. Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları Dergisi, 2013/2, 12 (24), 133-179.

Yaman, U. (2020). Örgütsel Stres ve Kurum İçi İletişim Algılarının Çalışan Performansına Etkisi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı İletişim Araştırmaları Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2020, 1-98.

Yeşil, S ve Mavi, Y. (2021). Covid-19 Korkusu’nun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması.Journal of Yaşar University, 16 (63), 1078-1104.

Yeşilorman, M. ve Koç, F. (2014). Bilgi Toplununun Teknolojik Temelleri Üzerine Eleştirel Bir Bakış. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24 (1), Elazığ, 117-133.

Yetmen, A. N. ve Kişi, H. (2011).Kentsel Toplu Taşımacılıkta Kurumsal Performans ve Çalışan Memnuniyeti: İzmir’de Eshot Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 2011 (Kentsel Toplu Taşımacılıkta...),85-106.

Yıldırım, M. (2021).Liderlik Davranışı ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki.USBAD Uluslar arası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi, 3(5), 320-335.

Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. ve Çiçek, H. (2019).Yetkinlik Algısı ve Çalışan Performansı İlişkisinde Özsaygının Aracılık Etkisi. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (20), 128-153.

Yıldız, B., Aslan, H. ve Çiğdem, Ş. (2017). Örgütsel Yenilikçiliğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Bireysel Yenilikçiliğin Aracı Rolü. Researcher: SocialScienceStudies (RSSS), 5 (4), 129-145.

Yıldız, O., Dağdeviren, M., veÇetinyokuş, T. (2008). İşgören performansının değerlendirilmesi için bir karar destek sistemi ve uygulaması. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 23(1), 239-248.

Yılmaz, A. (2016). “Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.

Yılmaz, G. ve Yumuk Günay, G. (2020). Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. SocialSciencesResearchJournal, 9 (1), 91-106.

Yüksel, H., A. (2008). İletişimin Tanımı ve Temel Bileşenleri, U. Demiray (Ed.), Etkili İletişim (İçinde 2-41). Ankara: Pegem A Akademi.

Zemke, R.,Raines, C. AndFilipczak, R. (1999). Generations at work: managingtheclash of veterans, boomers, xers, andnexters in yourworkplace. New York: Amacom.

Zemke, R.,Raines, C. andFilipczak, B. (2013). Generations at Work: ManagingtheClash of Veterans, Boomers, XersandNexters in YourWorkplace, 2nd Ed.,Amacom, USA.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Damla (ASLAN) ÖZLÜ	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Fakülte	Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
Bölümü	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmenliği
Makale ve Bildiriler	
1.	