

**TEKNOLOJİ KABUL DÜZEYİ İLE KARIYER PLANLAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**
RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOLOGY ACCEPTANCE LEVEL AND CAREER
PLANNING: AN EMPIRICAL STUDY ON UNIVERSITY STUDENTS

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme, mustafatasliyan@hotmail.com,
Kahramanmaraş/TÜRKİYE

Tuba BIYIKBEYİ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme, tubabiyikbeyi@windowslive.com,
Kahramanmaraş/TÜRKİYE

Merve DEMİRBANKA

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme, merve_dmrbnka@hotmail.com,
Kahramanmaraş/TÜRKİYE

ÖZ

1970'li yıllardan beri giderek gelişen teknoloji ve teknolojik sistemlere adaptasyon gösterme sorunu, bireylerin teknoloji kullanımına yönelik tutum ve davranışlarının önemini ortaya çıkarmıştır. Teknoloji Kabul Modeli (TKM), kullanıcıların bilgisayar teknolojisini kabul etme ya da reddetme sebebini açıklama amaçlı geliştirilmiş bir modeldir. Kariyer kavramı, genellikle ilerleme ve yönetim basamaklarında yukarıya doğru yükselmeye elverişli işleri anlatmak için kullanılmaktadır. Kariyer planlama; bireylerin fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlayacak iş, eğitim ve diğer geliştirmeye yönelik faaliyetleri programlama süreci olarak tanımlanabilir. Gelişen teknoloji ve getirdiği yenilikler, farklı çalışma alanları yaratmaktadır. Bu alanlardan yararlanırken nasıl bir yöntemin izlenebileceği gibi konulara ve sistemlere bireylerin teknoloji kabul düzeyleri etki edebilmektedir. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki İşletme Bölümündeki toplam yaklaşık 1200 öğrenciden kolayda örneklem yolu ile seçilmiş 300 öğrenciye anket uygulanmış ve 296 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Bu çalışmanın amacı öğrencilerin teknoloji kabul düzeyleri ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak çeşitli analizlere tabi tutulmuş bunun sonucunda teknoloji kabul seviyesi ile öğrencilerin kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji Kabul Modeli, Kariyer, Kariyer Planlama.

ABSTRACT

The problem of adaptation to ever-evolving technology and technological systems since the 1970s has revealed the importance of individual attitudes and behaviors towards technology use. The Technology Acceptance Model (TAM) is a model developed to explain the reason why users accept or reject computer technology. The concept of career is often used to describe jobs that are suitable to rise up in the progress and management steps. Career planning can be defined as the process of programming jobs, training and other development activities that will enable individuals to recognize opportunities, options and outcomes, determine career goals, and determine direction and timing to achieve these goals. Developing technology and innovations create different working areas. Some subjects and systems such how a method can be followed can be affected by the level of technology acceptance of individuals. Questionnaires were conducted to 300 students randomly selected from an approximate 1200 students of Kahramanmaraş Sutcu Imam University, Department of Business in Faculty of Economics and Administrative Sciences. 296 surveys were returned. The aim of this study is to determine the relationship between technology acceptance levels and career planning of students. The data obtained from the questionnaires were subjected to various analyzes by using the SPSS program. As a result, significant relationship was determined between technology acceptance level and career planning.

Keywords: Technology Acceptance Model, Career, Career Planning.

1. GİRİŞ

Son zamanlarda kullanıcıların bilgi teknolojilerini kullanımı ve kabulü konusunda çok sayıda inceleme yapılmıştır. Bu çalışmaların önemli bir bölümü, genellikle bilgi sistemleri üzerine odaklanırken, birkaçı ise hem bireysel hem de grup seviyesinde bilgi teknolojisi kullanımı ve kabulü için yeni modeller ortaya koymaktadır (Lai ve Li, 2005). Teknoloji kabul modeli bireylerin teknolojiyi kabul etme derecelerini belirlemeye yönelik bir model olarak bu araştırmada temel değişken halinde yer edinmiştir.

Son yüzyılda bilgi teknolojilerinin kullananlar tarafından kabulünün gözlemlenmesi ve açıklanmasında önemli gelişmeler elde edilmiştir. Özellikle Teknoloji Kabul Modeli (TKM), bilgi teknolojisi için önemli teorik ve deneysel katkılar sağlamıştır (Davis ve diğerleri, 1989). Bu model, teknolojilerin kullanıldığı çoğu durumda, teknoloji ile uyumu açıklamada yeterli kabul edilmektedir (Vijayarathy, 2004).

Davis (1989)'in geliştirmiş olduğu Teknoloji Kabul Modelinin açıkladığı temel, bilişim sistemlerinin bireysel seviyede kullanımını belirleyen faktörlerdir. Literatür incelendiğinde Teknoloji Kabul Modeli farklı yönetim bilişim sistemlerine adaptasyon ve uyumun açıklanmasında ve bunun yanında kullanıcıların yeni sistemleri kabul etmesinin sebeplerinin ortaya çıkarılıp açıklanmasında oldukça yaygın bir kullanıma sahiptir (King ve He, 2006: 740).

Bilişim sistemleri, yöneticilerin ve profesyonel kullanıcıların verimliliğini iyileştirdiği halde ve diğer kullanıcıların da yaşantılarında birçok kolaylık sağladığı halde kullanmaya karşı bazı isteksiz davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Peki bilişim teknolojisini kullanımını reddetmelerine, buna karşı direnç göstermelerine ya da kabul etmelerine neler sebep olmaktadır? Bu soruların cevaplandırılması sayesinde performans artırılabilir, kullanımdan kaynaklı negatif etkiler minimize hale getirilebilir. Bireyler bu sistemler sayesinde kendi yetenek ve uzmanlık alanlarını seçiminde daha geniş bir vizyon edinebilirler.

Değişen ve gelişen rekabet ortamıyla beraber 20.yüzyılda, örgüt hedeflerine ulaşmak için modern yönetim anlayışlarının yanında planlama olgusu öne çıkmış, bireysel ve örgütsel kariyer planlama kullanılarak başarıya ulaşma yoluna gidilmeye başlanmıştır (Eryiğit, 2000: 2).

Örgüt ve çalışanların amaçlarının birleştirilmesine imkan tanıyan çağdaş yönetim tekniklerinden olan kariyer yönetimi, bireysel kariyer planlarına destek sağlayarak, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını ve verimli çalışma isteklerini yükselten bir etmen olabilmektedir. Örgütte insan kaynakları yönetimi uygulamaları içinde mevcut bulunan kariyer yönetimi, çalışanların kariyer geleceğine daha güvenli ve bilinçli bir şekilde bakmasına sebep olarak, işgörenlerin güdülenmesini ve örgütle özdeşleşmesine neden olmaktadır (Ölçer 1997: 88)

Kariyer planlamada bireylerin öncelikle kendinin, ardından çevresindeki fırsatların farkında olmaları gerekmektedir. Birey hangi alanlarda iyi olduğunu ve başarılı olabileceği uzmanlık alanını iyi bir şekilde analiz edebilmeli, ilgi alanına yönelik yararlanabileceği kaynak ve iş imkanlarını gözlemleyip planlama yapabilmelidir. Bu aşamada teknoloji kabul düzeyinin, bireylerin fırsatları, gelişmeleri ve yenilikleri daha yakından takip edebilmesi aracılığıyla kariyer planı yapmasına yönelik olumlu katkı sağlayacağı düşüncesi bu araştırmanın temel çıkış noktasını oluşturmuştur.

2. TEKNOLOJİ KABUL MODELİ

Küreselleşen dünyada yeni gelişmeleri takip etmek ve uygulayabilmek için hızla ilerleyen teknoloji hakkında bilgi sahibi olmak ve buna olabildiğince adaptasyon sağlamak gerekmektedir. Özellikle eski kuşakların teknolojiye uyumu ve kabullenme derecesi, günümüz dinamik çevre değişiklikleri içerisinde yaşantısını sürdüren yeni kuşaklara göre daha zor gerçekleşmektedir. Teknoloji Kabul Modeli (TKM), insanların teknoloji kullanımına olan direncini ölçmek, teknoloji kabulünün sebeplerini anlamak, kullanıcıların yenilik ve değişikliklere verecekleri cevapları tahmin etmek ve sistemdeki değişimle gerçek kullanımdaki gelişmeyi incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Davis,

1989; Adams ve diğerleri, 1992). Literatürde TKM' nin birçok alanda teknolojinin ya da sistemin kabulünü ortaya koymak için kullanılmıştır.

Keller (2005) algılanan faydanın, bir kullanıcının herhangi bir teknolojiyi kullanırken belli görevleri yapma ve sorunları çözme noktasında kendisine sağlayacağı performans artışı ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Algılanan fayda, kişinin belirli ürünü kullanarak fayda sağlayacağına inanma düzeyi olarak tanımlanabilir (Tzou, Lu, 2009). Davis (1989) ise algılanan faydayı, kişinin bir uygulamanın iş performansını iyileştirmeye yardımcı olacağına dair inanç düzeyi olarak tanımlarken, bu inanç düzeyinin kişinin o uygulamayı kullanmamasının belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir. Dnasky ve arkadaşlarına (1999) göre, son kullanıcının sistemi kabul davranışına yönlendirmek için, sistemi kuranların hem son kullanıcının ihtiyaçlarını hem de yapıyı doğru algılamaları gerekmektedir. Davis (1989) yaptığı çalışmada, algılanan faydanın kullanıma yönelik niyet açısından güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bilişim sistemleri, yöneticilerin ve profesyonel kullanıcıların verimliliğini iyileştirdiği halde, kullanmaya karşı neden isteksiz davranmaktadırlar? Bilişim teknolojisini kullanmayı reddetmelerine, negatif direnç göstermelerine veya kabul etmelerine neler sebep olmaktadır? Bu soruların cevaplandırılması sayesinde yeni sistemin verimliliği artırılabilir, kullanıcı tutumları düzenli veya kullanımdan oluşabilecek olumsuz etkiler minimize edilebilir. Örneğin Amerikan kamu kurumu tarafından vergi sürecini asitleştiren bilgisayar yazılımı sistemine dört milyon dolar yatırım yapıldığı fakat kullanıcıların sistemin kullanımını çok zor bulması nedeniyle bir yıl sonra manuel metoda geri dönüldüğü tecrübe edilmiştir (Venkatesh, 2000: 342-343). Dolayısıyla yeni sistemlerin kurulumunda karşılaşılan teknolojik sorunların toplam problemlerin dahilindeki nesnel olmayan payı %10'dan daha azdır. Buna karşın insan faktörü en önde gelen nedendir (Martinsons ve Chong, 1999: 126). Bilişim sistemlerinin tasarımı, uygulanması ve geliştirilmesinde temel yapıtaşı kullanıcıdır. Kullanıcı denildiğinde, iş birimlerinin kontrolü altında yönetsel sorumluluğa sahip, dataları giren, çıktı raporlarını hazırlayan, bilişim teknolojisini kullanan, sistemin çıktılarında fayda sağlayan kişi ya da kişiler anlaşılır (Doll ve Torkzadeh, 1988: 261; Whyte vd., 1997: 38). Kullanıcılar yeni sistemin işleri üzerindeki etkisiyle ilgilendiklerinden, kullanıcıların beklentilerini karşılayan sistem başarılıdır (Whyte vd., 1997: 38).

2.1. Davis (1989) Tarafından Geliştirilen Teknoloji Kabul Modeli'nin İşleyişi

Güncel bilişim sistemini kullanım davranışı dört aşamalı bir süreci içerir. İlk aşamada dışsal değişkenler bulunmaktadır. İkinci aşamayı algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan faydayı içeren inançlar oluşturur. Üçüncü aşama kullanıma yönelik tutumdur. Dördüncü ve son aşama ise davranış niyetidir. Bunlar güncel sistem kullanımına yol açmaktadırlar. Dışsal değişkenler; yönetimin kontrol edemediği değişkenlerdir (Al-Gahtani ve King, 1999: 278). Dışsal değişkenleri temsil eden bireyin demografik özellikleri ve çevresi, görev tanımı, sistemin teknik özellikleri (menü, masa üstü ikonlar, fare, dokunmatik ekran gibi), bireylerin karşılıklı güveni, organizasyonel faktörler, dokümantasyon, eğitim seviyesi, kişisel yetenek ve beceriler ile iş tecrübesidir (Davis, Bagozzi ve Warshaw, 1989: 987-988)

Dışsal değişkenler kullanıcı inanışlarını etkiler. İnanç; olana yönelik tutumdur (Gyampah ve Salam, 2004: 733). Algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda tutumları bir inançtır. Bireyin belirli bir sistemi kullanıma yönelik tutumunu önceden tahmin etmek için o nesneye karşı inançları kullanılabilir. İnançlar, performansla ilişkili (Carayannis ve Turner, 2006: 848) olduğundan bireyin tutumunu etkiler (Özer ve Yılmaz, 2010: 69). Enformasyon teknolojisi kullanımının esas belirleyicilerini, algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda oluşturur. Algılanan kullanım kolaylığı; şahsın ya da kullanıcının belirli bir sistemi kullanırken fiziksel ve zihinsel çabaya gerek duymadığını algılama süreci şeklinde tanımlanır (Davis, 1989: 320). Teknolojinin algılanan kullanım kolaylığı, hem algılanan faydayı ve hem de kullanıma yönelik inancı etkiler. Bireyler yeni teknolojinin kullanımını kolay şekilde kendilerine empoze ettiklerinde sistemi kullanmakta daha hevesli olacaktırlar (Saade ve Bahli, 2005: 318). Algılanan fayda terimi; kişinin belirli bir sistemi kullandığında iş verimliliğini artıracığına olan inancına işaret eder (Gyampah ve Salam, 2004: 733).

Sistemin kolay öğrenilmesinden dolayı kullanım daha verimli hale getirebilir (Venkatesh ve Davis, 2000: 187). Algılanan fayda doğrudan kullanıma yönelik tutumu ve kullanım için davranış insiyatifini etkiler (Davis vd., 1989: 987). Algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı birlikte sistemi kullanıma yönelik tutum üzerine baskı yapar. Kullanıma yönelik tutum; teknolojinin kullanımına yönelik beğenme veya beğenmeme, iyi veya kötü, sevme veya sevmeme gibi lehte veya aleyhte duygular (Taylor ve Todd, 1995: 148) şeklinde kesin bir tepkidir (Vijayarathy, 2004: 751). Algılanan fayda ve kullanıma yönelik tutum doğrudan sistemin kullanımı için davranış niyetini etkiler. Kullanım için davranış niyeti; kişinin belirli bir davranışı sergileme olasılığıdır (Al-Gahtani ve King, 1999: 278). Bireyin, davranışı gerçekleştirmeye ne kadar istekli olduğunu gösterir.

3. KARIYER PLANLAMA

Kariyer iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi olup; kişisel ve organizasyonel hedeflerle doğrudan ilişkili, kişinin yaşamı boyunca yaşayacağı, kısmen kontrol altında tutacağı iş tecrübesi ve aktivitesiyle bağlantılı bir süreçtir. Kariyer insanın iş hayatı süresince yer aldığı basamaksal mevkiiler yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren, örgüt içinde verilen iş rolüne bağlı beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile beraber örgütte ilerleyebilmesidir (Şimşek, 2004: 23).

Kariyer Planlama; çalışanın fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varması, kariyer ile ilgili hedefleri belirlemesi, bu kariyer hedeflerine ulaşmada yön tespit etmesi ve zaman planlaması yapmasını sağlayacak, iş, eğitim ve diğer gelişim faaliyetlerinin programlanması sürecidir (Erdoğan, 2003: 24). Kariyer planlaması, kariyer yönetiminin bir bileşenidir. Kariyer planlaması bir problem çözme ve karar verme işlemidir. Bireylerle ilgili bilgiler toplanır ve geribildirim verilir. Hedefler belirlenir, plan ve stratejiler geliştirilerek uygulamaya konur (Şimşek, 2004: 266). Kariyer planlamasının temel hedefi, yönetimin çalışanlara kariyerlerini geliştirmelerinde destek olmaktır.

Bireysel Kariyer Planlaması, bireyin öncelikli olarak kendini tanıması, üstünlük ve zayıflıklarının neler olduğunu bilmesi, yapmak istedikleri ve yapabileceklerinin farkına varması gerektiği üzerinde yoğunlaşır. Birey kendi kariyerini planlarken, kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını, yapmak istediklerini belirlemeli, iş yaşamı süresince kendini nerde görmek istediğine karar vermelidir. Kişinin yaşamı süresince çalışacağı işi ve yapacaklarını, gelecekte kendini görmek istediği yeri belirleme süreci Bireysel Kariyer Planlaması olarak adlandırılmaktadır (Barutçugil, 2002: 78). Bireysel Kariyer Planlamasında, birey geleceğinde yapmak istediklerini yetenekleri ve kişiliği ile uyumlu olarak belirler. Kişinin içinde bulunduğu andaki şartlar ne ise, kişi bu planlamayı o anın şartlarında göre yapacaktır. Bu da kişiye, gelecek ile ilgili kargaşaya düşmemesi yönünde avantaj sağlayacaktır.

Kendisini iyi tanıyan ve sınırlarını bilen birey, kariyer hedeflerini gerektiği şekilde yerine getirebilmek için ilk olarak kendisini geliştirmeli, kuvvetli olduğu yönleri, ilgi alanlarını ve beklentilerini iyi tanımlayarak, Kariyer Planlaması için ilk adımı atmalıdır.

3.1. Kişisel Kariyer Planlamanın Aşamaları

Kariyer planlama kişinin kendi çalışma hayatı ile ilgili yaptığı planları içerir. Bu kişinin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını belirlemesi ve uygun geliştirici faaliyetler planlaması aşamalarını kapsar. Bu aşamalar aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Beach, 1975, Aytaç, 2005).

Aşama 1. Kendi kendini değerlendirme

Kariyer planlama bireyin kendini tanımasıyla başlar. Birey önce kendini anlamaya ve kendisi için neyin önemli olduğuna, onu heyecanlandıran şeyin ne olduğuna, hangi becerilerinin kendisi açısından önemli olduğuna karar vermek zorundadır. Böylece birey kendisi için en doğru olan kariyer kararını verecektir.

Aşama 2. Fırsatları Değerlendirme

Bu aşamada birey kariyer alanlarının farklı şekillerini ortaya koyarak seçenekleri belirlemeye çalışır. Araştırma ya da seçenek belirleme olarak da adlandırılan bu aşama bireyin kariyer alternatiflerini ortaya koyması ve kendi ilgileri ve davranışlarına ilişkin iş olanaklarının daraltılmasını kapsar.

Bir kariyerin planlanmasındaki sorumluluk kişiye ait olmasına, belirli bir kariyeri belirleyen sadece kişinin davranışları değildir. İşletmenin de çalışanları için iş fırsatları yaratmak yoluyla oynaması gereken önemli rolü vardır. Kariyer planlamasının kişi ve işletme tarafından yapıldığında etkili olmasının sebebi budur.

Aşama 3. Hedefleri belirleme

Birey, kuvvetli ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını ve değerlerini değerlendirdikten sonra, kariyer hedefleri oluşturabilir. Kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlenmelidir. Büyümeye yönelik hedefler mücadeleye açık olmalıdır. Hedefler bireyin yeteneklerine göre olmalıdır. Bu aşamada bireyin kariyeri ile ilgili hedefler belirleyerek karar vermesi gerekli olacaktır. Eğer birey hem kendisi hem de ilgilendiği kariyer ile ilgili sağlıklı bilgi topladığı takdirde verdiği kariyer kararının kalitesi o ölçüde iyi olacaktır. Birey ulaşmak istediği hedefin kendi yeteneklerine göre, ilerlemeye açık olması halinde kariyer kararını verecektir.

Aşama 4. Planları hazırlama

Bu aşamada birey hedeflerine ulaşmak amacıyla planladığı kariyer kararını uygulamaya geçecektir. Bireyin verdiği karar yönünde kariyer planının uygulaması için ortamın uygun, destekleyici ve ümit verici olması gerekir. Hedeflere ulaşmaya çalışırken ihtiyaç duyulacak ölçüler ile ilgili, personel bölümünün sorumlu bir elemanından veya amirin tecrübelerinden faydalanmak gerekir. Bir diğer ifade ile bireyin kariyer kararıyla alakalı planın uygulanması için yönetim, çalışanlara bazı imkânlar sağlamalıdır. Örneğin, çalışanları yönlendirip destekleyerek kariyer gelişimine yardımcı olmak, başarılı bireylerin transferini sağlamak gibi yaklaşımlar bireyin planlarını uygulamasına imkân tanıyacaktır. Anlaşılacağı üzere bireysel kariyer planlamasından üç sonuç çıkmaktadır.

1. Bireyin kendi kapasitesi, ilgileri, yetenekleri ile tarafsız bir değerlendirmenin yapılacağı yaşam planlaması.
2. Bireyin gelecekte çalışacağı işi için hedefleri, gelişimsel aktiviteleri ve bir diğer gelecekteki kariyer kararının planlarını içeren geliştirme planlaması.
3. Bireyin belli amaç ve planları doğrultusunda ödül beklentisini de kapsayan performans planlaması.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, amacı, örnekleme ve veri toplamada kullanılan ölçekler ve alt boyutları incelenmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı teknoloji kabul düzeyi ile kariyer planlama arasındaki ilişkinin incelenmesi, buna yönelik gerekli analizlerin yapılması ve öneriler geliştirmektir.

4.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Teknoloji kabul düzeyi ile kariyer planlama arasındaki ilişkinin incelenmesine amacıyla yapılan bu araştırmanın evrenini Doğu Akdeniz Bölgesindeki bir üniversitedeki öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden 296 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerden 300 tanesi öğrencilere dağıtılmış, 296 tanesi analize tabi tutulmaya uygun bulunmuştur.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada Davis'in (1989) çalışmasından ve Başgöze'nin (2010) doktora tezinden faydalanarak oluşturulmuş olan Teknoloji Kabul Modeli ölçeği ve Erdoğan'ın (2009) çalışmasından faydalanarak oluşturulan Kariyer Planlama ölçeği kullanılmıştır. Teknoloji Kabul Modeli ölçeği, Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Algılanan Fayda olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır.

Kariyer planlama ölçeği de dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Bireyin Kendini Değerlendirmesi, Bireysel Fırsatların Tanımlanması, Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi, Bireysel Kariyer Planının oluşturulması'dır. Hazırlanan anket formu 3 bölüm ve 2 ölçek toplam 56 sorudan oluşmaktadır.

Birinci bölüm öğrencilerin demografik özellikleri hakkında tanıtıcı verilere yönelik soruları içermektedir. İkinci bölüm, teknoloji kabul modeli ölçeğinden, üçüncü bölüm ise kariyer planlama ölçeğinden oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular 5'li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Bu sisteme göre ifadeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)" ve Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde ölçeklendirilmiştir.

4.4. Hipotezler

H₁: Teknoloji kabul modeli ile kariyer planlama arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Bireysel kariyer planı oluşturma boyutu ile teknoloji kabul boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Gelir düzeyi ile teknoloji kabul düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçlarına, katılımcıların demografik özelliklerine, frekans, korelasyon ve çapraz tablo analizlerine ve yorumlarına yer verilmiştir.

5.1. Ankette Kullanılan Ölçek Değişkenlerine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Boyut	Faktör sayısı	Cronbach's Alpha
Teknoloji Kabul Düzeyi	Algılanan Fayda	6	0,873
	Algılanan Kullanım Kolaylığı	6	0,884
	Teknoloji Kabul Düzeyi	12	0,929
Kariyer Planlama	Bireysel Kariyer Planı Oluşturma	7	0,820
	Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi	5	0,731
	Bireysel Fırsatları Tanımlama	6	0,754
	Bireyin Kendini Değerlendirmesi	5	0,817
	Kariyer Planlama	23	0,891

Sosyal Bilimler alanında uygulanan testler için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0,70 ve daha yüksek olması analiz puanlarının güvenilirliği için yeterli görülmektedir. Bu çalışmanın anketinde kullanılan ölçek formlarının güvenilirlik (Cronbach's Alpha) değerlerine bakıldığı zaman ölçeklerin 0,70 barajının üzerinde oldukları ve oldukça güvenilir olduklarını söylenebilir (Seçer, 2013).

5.2. Ankete Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

Tablo 2: Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Sayı	%	Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet			Ailenizin ortalama aylık geliri		
Kadın	171	57,5	1400 ve altı	86	29,3
Erkek	125	42,2	1401-2400	93	31,6
			2401-3500	50	17,0
Kaçıncı sınıftasınız			İnterneti aktif olarak kullanır mısınız?		
1	58	19,7	Evet	272	92,8
2	38	12,9	Hayır	20	6,8
3	111	37,8			
4	86	28,1			
Doğduğunuz Yer			İnterneti ne sıklıkla kullanıyorsunuz?		
Köy	37	12,6	Her gün	260	88,4
Kasaba	3	1,0	Haftada 1-2gün	12	4,1
İlçe	75	25,5	Haftada 3-5gün	12	6,1
İl	95	32,3	Ayda 1-2 gün	1	0,3
Büyükşehir	82	22,7	Ayda 3-5gün	1	0,3
Yaşadığınız Yer			Aldığınız eğitimin hedefinizle ilgisi var mı?		
Köy	31	10,5	Evet	223	75,9
Kasaba	4	1,4	Hayır	64	21,8
İlçe	42	14,3			
İl	63	21,4			
Büyükşehir	152	51,7			

Ankete katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara göre demografik özelliklere bakılacak olursa; ankete katılan bireylerin %57,5'i kadın, %42,2'si erkektir.

Katılımcı öğrencilerin ailelerinin aylık ortalama gelirine bakıldığında 1400TL ve altı geliri olanlar %29,3, 1401-2400 arası olanlar %31,6, 2401-3500 olanlar %17 olmak üzere, katılımcıların çoğu düşük gelirli ailelerden gelen öğrencilerdir.

Ankete katılan öğrencilerin 1/3'ünden fazlası (%37,8'i) 3.sınıf öğrencileridir. Bunların %32,3'ünün doğum yeri il, %25,5'inin ilçe, %22,7'sinin büyükşehir olarak tespit edilmiştir.

Yaşadıkları yere bakılacak olduğunda ise çoğunluk yani %51,7 büyükşehir, %21,4 il, %14,3 ilçe, %10,5 köy, %1,4 kasaba cevapları elde edilmiştir.

İnterneti kullanım sıklığına bakıldığında %88,4'ünün her gün, %6,1'inin haftada 3-5gün, %4,1'inin haftada 1-2gün kullandığını ifade ettiği görülmüştür.

Katılımcıların aldığınız eğitimin hedefinizle ilgisi var mı sorusuna verdikleri cevaba bakıldığında ise, evet cevabını verenlerin %75,9, hayır cevabını verenlerin %21,8 olduğu belirlenmiştir.

5.3. Korelasyon Analizi

Tablo 3: Korelasyon Tablosu

			1	2	3	4	5	6
Kariyer Planlama	Bireyin Kendini Değerlendirmesi Boyutu	Pearson Corr. Sig (2-tailed)	1					
	Bireysel Fırsat Tanımla Boyutu	Pearson Corr. Sig (2-tailed)	,732** ,000	1				
	Bireysel Hedef Belirlenmesi Boyutu	Pearson Corr. Sig (2-tailed)	,623** ,000	,504** ,000	1			
	Bireysel Kariyer Planı Oluştur Boyutu	Pearson Corr. Sig (2-tailed)	,740** ,000	,747** ,000	,579** ,000	1		
	Teknoloji Kabul Düzeyi	Pearson Corr. Sig (2-tailed)	,604** ,000	,539** ,000	,398** ,000	,538** ,000	1	
	Kariyer Planlama	Pearson Corr. Sig (2-tailed)	,893** ,000	,836** ,000	,786** ,000	,861** ,000	,742** ,000	1

** p<0,01 değerinde anlamlı, * p<0,05 değerinde anlamlı.

Teknoloji Kabul Düzeyi ile Kariyer Planlama arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için bu kavramlar ve alt boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Kariyer planlama alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; “Bireyin Kendini Değerlendirmesi Boyutu” ile “Bireysel Fırsat Tanımla Boyutu” ($r=,732$, $p<,01$), “Bireysel Hedef Belirlenmesi Boyutu” ($r=,623$, $p<,01$), “Bireysel Kariyer Planı Oluştur Boyutu” ($r=,740$, $p<,01$), “Teknoloji Kabul Boyutu” ($r=,604$, $p<,01$) ve “Kariyer Boyutu” ($r=,893$, $p<,01$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer planlama alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; “Bireysel Fırsat Tanımla Boyutu” ile “Bireysel Hedef Belirlenmesi Boyutu” ($r=,504$, $p<,01$), “Bireysel Kariyer Planı Oluştur Boyutu” ($r=,747$, $p<,01$), “Teknoloji Kabul Boyutu” ($r=,539$, $p<,01$) ve “Kariyer Boyutu” ($r=,836$, $p<,01$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer planlama alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; “Bireysel Hedef Belirlenmesi Boyutu” ile “Bireysel Kariyer Planı Oluştur Boyutu” ($r=,579$, $p<,01$), “Teknoloji Kabul Boyutu” ($r=,398$, $p<,01$) ve “Kariyer Boyutu” ($r=,786$, $p<,01$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer planlama alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; “Bireysel Kariyer Planı Oluşturma Boyutu” ile “Teknoloji Kabul Boyutu” ($r=,538$, $p<,01$) ve “Kariyer Boyutu” ($r=,861$, $p<,01$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre H2 kabul görmüştür.

Sonuç olarak; “Teknoloji Kabul Modeli” ile “Kariyer Planlama” ($r=,742$, $p<,05$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani teknoloji kabul düzeyi arttıkça öğrencilerin kariyer planlama düzeyinin de artış gösterdiği söylenebilir. Buna göre H1 kabul görmüştür.

5.4. Ankete Katılan Bireylerin Verdikleri Cevaplara İlişkin Çapraz Tablo Analizleri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara ilişkin çapraz tablo analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan çapraz tablo analizleri sonucunda istatistiksel olarak aralarında anlamlı farklılık bulunan tablolar aşağıda gösterilip yorumlanmıştır.

Tablo 4: Dizüstü Bilgisayarda Usta Olmak Benim İçin Kolay Oldu İle Ailenizin Ortalama Aylık Geliri Önergeleri Arasındaki Çapraz Tablo Analizi

		Dizüstü bilgisayarda usta olmak benim için kolay oldu					Total
		1	2	3	4	5	
Ailenizin ortalama aylık geliri	1400 ve altı	5	11	26	32	12	86
	1401-2400	4	7	22	40	20	93
	2401-3500	2	4	16	20	8	50
	3501-4500	0	1	6	13	7	27
	4501-5500	0	1	1	4	4	10
	5501 ve üstü	1	3	5	8	10	27
Total		12	27	86	107	61	293

Araştırmaya dahil olan öğrencilerin yanıtladıkları “dizüstü bilgisayarda usta olmak benim için kolay oldu” ile “ailenizin ortalama aylık geliri” önermeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,006$). Bu farklılığa göre gelir düzeyi arttıkça öğrencilerin teknoloji kullanım düzeyi ve uyumları arttığı görülmüştür. Bunun sebebi gelir düzeyi yüksek olanların teknolojiye erişimlerinin daha erken yaşta ve kolay olmasından kaynaklanmasındır, denilebilir. Buna göre H3 kabul edilmiştir.

Tablo 5: Cinsiyet ile “Bireysel kariyer planlamada kullanılan özel teknik ve uygulamalar hakkında yeterli bilgiye sahibim” önermesi ilişkisinin çapraz tablo analizi

		Bireysel kariyer planlamada kullanılan özel teknik ve uygulamalar hakkında yeterli bilgiye sahibim					Total
		1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Kadın	7	16	57	75	14	169
	Erkek	8	12	31	42	31	124
Total		15	28	106	99	45	293

Araştırmaya dahil olan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Bireysel kariyer planlamada kullanılan özel teknik ve uygulamalar hakkında yeterli bilgiye sahibim” önermeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,004$). Bu farklılığa göre oransal olarak bakıldığında erkeklerin nispeten kadınlara göre kariyer planlamada kullanılan özel teknik ve uygulamalar hakkında daha çok yeterli bilgiye sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 6: Dizüstü bilgisayar kullanmayı öğrenmek benim için kolay oldu” ile “İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” önermeleri arasındaki çapraz tablo analizi

		Dizüstü bilgisayar kullanmayı öğrenmek benim için kolay oldu					Total
		1	2	3	4	5	
İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor.	1	4	0	0	1	1	6
	2	3	0	1	8	2	14
	3	5	3	7	27	13	55
	4	4	1	16	75	61	157
	5	1	1	2	13	44	61
Total		17	5	26	124	121	293

Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre “dizüstü bilgisayar kullanmayı öğrenmek benim için kolay oldu” ile “internet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” önermeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,000$). Bu farklılığa göre “internet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” önermesine “kesinlikle katılıyorum” yanıtını veren öğrenciler, “dizüstü bilgisayar kullanmayı öğrenmek benim için kolay oldu” önermesine de “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Yani dizüstü bilgisayarı kullanmayı kolay öğrenen öğrencilerin, internetin kariyer fırsatlarını değerlendirme konusunda kendilerine global bakış açısı sağladığını düşündükleri görülmüştür.

Tablo 7: “İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” ile “Kariyerimle ilgili planımı yaptım” önermeleri arasındaki çapraz tablo analizi

		Kariyerimle ilgili planımı yaptım					Total
		1	2	3	4	5	
İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor	1	2	1	1	0	2	6
	2	3	2	2	4	3	14
	3	4	4	18	24	5	55
	4	6	6	48	69	28	157
	5	4	2	11	19	25	61
Total		19	15	80	116	63	293

Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre “İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” ile “Kariyerimle ilgili planımı yaptım” önermeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,002$). Buna göre “İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” önermesine katılan öğrencilerin kariyerleri ile ilgili planı yaptıkları söylenebilir. Bu da gösteriyor ki internet ve teknolojiyi benimseme ile bireysel fırsatlarını tanımlayabilen öğrenciler, kariyer planlarını diğerlerine göre daha fazla yapmaktadırlar.

Tablo 8: “İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” ile “Bireysel kariyer planlama sürecimde ortaya çıkabilecek özel sorunların farkındayım” önermeleri arasındaki çapraz tablo analizi

		Bireysel kariyer planlama sürecimde ortaya çıkabilecek özel sorunların farkındayım					Total
		1	2	3	4	5	
İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor	1	0	2	3	0	1	6
	2	1	2	4	5	2	14
	3	2	3	18	24	8	55
	4	0	4	26	102	25	157
	5	2	3	10	16	30	61
Total		5	14	61	147	66	293

Katılımcıların cevaplarına göre “İnternet kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi konusunda global bir bakış açısı kazanmamı sağlıyor” ile “Bireysel kariyer planlama sürecimde ortaya çıkabilecek özel sorunların farkındayım” önermeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,000$). Bu farklılığa göre internetin kariyer fırsatlarını değerlendirme konusunda global bakış açısı sağladığını düşünenlerin, bireysel kariyer planlama sürecinde ortaya çıkabilecek özel sorunların daha çok farkında olduğu görülmüştür.

Tablo 9: “Kariyerimle ilgili planımı yaptım” ile “Dizüstü bilgisayarların kullanımına kolay uyum sağlanabilir” önermeleri arasındaki çapraz tablo analizi

		Kariyerimle ilgili planımı yaptım					Total
		1	2	3	4	5	
Dizüstü bilgisayarların kullanımına kolay uyum sağlanabilir	1	2	0	1	0	2	5
	2	4	2	1	2	3	12
	3	3	4	14	11	4	36
	4	5	7	42	70	27	151
	5	5	2	22	33	27	89
Total		19	15	80	116	63	293

Katılımcıların cevaplarına göre “Kariyerimle ilgili planımı yaptım” ile “Dizüstü bilgisayarların kullanımına kolay uyum sağlanabilir” önermeleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,001$). Yani dizüstü bilgisayar kullanımına kolay uyum sağlanabileceğini düşünen öğrencilerin diğerlerine oranla kariyerleri ile ilgili daha fazla plan yaptığı görülmüştür.

6. SONUÇ

Günümüzde yaşanan ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeler hem bireyleri hem de örgütleri etkisi altına almıştır. Bu durum küresel iletişimin hızlanmasına, bilgi alışverişinin artmasına neden olmuş ve gerek örgütsel gerekse bireysel değişimi beraberinde getirmiştir. Gerçekleşen bu hızlı değişim sonucu örgütlerin, insan kaynakları yönetimi uygulamalarına verdikleri önem giderek artmıştır. Dinamik çalışma ortamında bireylerin motivasyonlarını ve başarı güdülerini arttırarak doğru hedeflere yönlendirilmesi, örgütlerde performans yönetimi uygulamalarını zorunlu hale getirmiştir. Gerçekleşen bu uygulamalar bireylerin kariyerlerinin planlanması ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bireylerin değişen dünyaya ayak uydurması için eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının sistematik bir biçimde karşılanması gerekmektedir. Gelişen teknolojiyle birlikte yeni fırsatların gözlemlenebilmesi ve daha küresel bir bakış açısının geliştirilebilmesi gibi birçok avantaj meydana gelmiştir. Bireyin kariyer planlama esnasında bu avantajdan faydalanabilmesi onun teknoloji kabul düzeyiyle ilişkilendirilebilmektedir.

Bu çalışmada öğrencilerin teknoloji kabul düzeyi ile kariyer planlamaları arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Bu amaçla öncelikle ilgili alan yazım incelenip literatür kısmı oluşturulmuş, daha sonra toplanan veriler incelenip yorumlanmıştır. Veriler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İşletme Bölümü öğrencilerine anket uygulanarak toplanmış ve SPSS programı üzerinden çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre;

- ✓ Gelir düzeyi arttıkça öğrencilerin teknoloji kullanım düzeyi ve uyumları artmaktadır. Bunun sebebi gelir düzeyi yüksek olanların teknolojiye erişimlerinin daha erken yaşta ve kolay olmasından kaynaklanmaktadır, denilebilir.
- ✓ Erkeklerin kadınlara göre nispeten kariyer planlamada kullanılan özel teknik ve uygulamalar hakkında daha çok yeterli bilgiye sahip oldukları görülmüştür.
- ✓ Bilgisayar kullanmayı kolay öğrenen öğrencilerin, internetin kariyer fırsatlarını değerlendirme konusunda kendilerine daha pozitif global bakış açısı sağladığını düşündükleri görülmüştür.
- ✓ İnternet ve teknolojiyi benimseme ile bireysel fırsatlarını tanımlayabildiklerini söyleyen öğrenciler diğerlerine göre “kariyer planımı yaptım” önermesine daha fazla katılmaktadırlar.
- ✓ “İnternetin kariyer fırsatlarını değerlendirme konusunda global bakış açısı sağladığı” önermesine daha çok katılanların, bireysel kariyer planlama sürecinde ortaya çıkabilecek özel sorunların daha çok farkında olduğu görülmüştür.
- ✓ “Teknoloji Kabul Düzeyi” ile “Kariyer Planlama” ($r=,742$, $p<,05$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen tüm bulguların ve yapılan korelasyon analizinin verdiği genel sonuca bakıldığında öğrencilerin teknoloji kabul düzeyi, teknolojiyi benimseme ve algılama düzeyleri arttıkça öğrencilerin kariyer planlama düzeyinin de artış gösterdiği görülmüştür. Dolayısı ile öğrencilerin teknoloji kabul düzeylerini arttırmak için çeşitli etkinlik ya da faaliyetler gerçekleştirip teknoloji kullanımlarını sadece günlük sosyal medya kullanımı düzeyi ile sınırlı kalmasına engel olunması ve etkin teknoloji kullanımına yönlendirme yapılması gerekmektedir. Bu aktivite ve etkinliklerin eğitim programları ve seminerler düzenlenerek ya da bulunulan koşullara göre bu yöntemlerin çeşitlendirilerek oluşturulması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Barutçugil, İ., 2002. Performans Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul, 288s.

Beach, 1975. Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları, Çev: Aytaç, S., Ezgi Yayınevi, Bursa.

- Chau, P.Y.K., 1996. "An Empirical Assessment of a Modified Technology Acceptance Model.", *Journal of Management Information Systems*, Vol.13, s. 185-204
- Davis, F.D., 1989, "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology", *MIS Quarterly* Vol.13, s. 318–339.
- Davis, F.D., Bagozzi, R. ve Warshaw, P., 1989. "User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models", *Management Science*, 35(8), s. 982-1003.
- Erdoğan, N., 2003. *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınları, Ankara, 272s.
- Eryiğit, S., 2000. "Kariyer Yönetimi", *Kamu İş Dergisi*, 6(1).
- Hall, G. E., 1979. "The concerns-based approach to facilitating change". *Educational Horizons*, 57, 202–208.
- Hartwick, J. ve Barki, H., 1994. "Explaining the role of user participation in information system use". *Management Science*, 40, 440–465.
- Igbaria, M., Guimaraes, T., ve Davis, G. B., 1995. "Testing the determinants of microcomputer usage via a structural equation model". *Journal of Management Information Systems*, 11(4), 87-114.
- Karasar, N., 2003. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keller, C., 2005. "Virtual learning environments: three implementation perspectives", *Learning, Media and Technology*, Vol.30, s.299-311.
- King, W.R. ve HE, J., 2006. "A Meta Analysis of The Technology Acceptance Model", *Information & Management*, 43, 740-755.
- Lai, V.S. VE Li, H., 2005. "Technology Acceptance Model For Internet Banking: An Invariance Analysis", *Information & Management*, Vol.42, s. 373-386.
- Landau, S. ve Everitt, S. B., 2004. *A Handbook of Statistical Analyses using SPSS*. Florida: CRC Press.
- Ölçer, F., 1997. *İşletmelerde Kariyer Yönetimi*, *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4): 87-103.
- Seçer, İ., 2003. *SPSS ve LISREL İle Pratik Veri Analizi*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, M., Çelik, A., ve Akgemci, T., 2004. *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitapevi, Ankara, 439s.
- Vijayarathy, L.R., 2004. "Predicting Consumer Intentions To Use On-Line Shopping; The Case For Augmented Technology Acceptance Model", *Information & Management*, Vol.41, s.747-762.