ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 80, Ekim 2018, s. 422-435

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
20.09.2018

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
23.10.2018

Arş. Gör. Dr. Adviye Aslı DENİZLİ
Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
asli.denizli@marmara.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Zeynep TAÇGIN
Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, - Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
zeynep.tacgin@marmara.edu.tr

BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK TUTUMLAR İLE KARİYER UYUM YETENEKLERİ ARASINDAKI İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ*

Öz

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin bilgi ve iletişim teknolojilerine (BİT) yönelik tutumları ile kariyer uyum yetenekleri (KUY) arasındaki ilişkinin irdelenmesidir. Bu kapsamda, İstanbul'da öğrenim gören 153 önlisans öğrencisinden anket yoluyla veri toplanmıştır. Anket formu (1) demografik, (2) BİT tutum ölçeği ve (3) KUY ölçeği kullanılarak oluşturulmuştur. BİT tutum ölçeği (1) genel BİT eğilimi, (2) sanal ortamda bilgiye erişim, (3) donanım, (4) yazılım ve (5) sanal ortamda iletişim olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. KUY ölçeği ise (1) kaygı, (2) kontrol, (3) merak ve (4) güven alt boyutlarından oluşmaktadır. Elde edilen bulguların değerlendirilmesinde öncelikli olarak ölçeklerin Cronbach-Alfa katsayıları (BİT=.884, KUY=.914) hesaplanmıştır. Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişki ve yordama derecesinin ölçümlenmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular, öğrencilerin BİT tutumları ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi sonucunda ise, BİT'e yönelik tutumların KUY üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buradan hareketle, öğrencilerin BİT'e yönelik tu-

* IV. ASOS Uluslararası Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Sempozyumu'nda (Alanya, 3-5 Mayıs 2018) sunulan bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş tam metnidir.

tumlarında olan pozitif yönlü değişimin aynı zamanda kariyer uyum yeteneklerine katkı sağladığı ifade edilebilir.

Anahtar kelimeler: bilgi ve iletişim teknolojileri, kariyer uyum yeteneği, tutumlar

DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES ATTITUDES AND CAREER ADAPTABILITIES

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between information and communication technologies (ICT) attitudes and career adaptabilities (CA) o university students. In this context, data were gathered through questionnaires from 153 associate degree students in Istanbul. The questionnaire consists (1) demographic, (2) ICT attitude scale and (3) CA scale. ICT attitude scale consists of five sub-dimensions as (1) general ICT tendency, (2) information access in virtual environment, (3) hardware, (4) software and (5) communication in virtual environment. Initially, Cronbach-alpha coefficients of the scales (ICT = .884, CA = .914) were calculated in the evaluation of the findings obtained. Correlation and regression analyzes were performed to measure the relationship between the subscales of the scales and the degree of the predictions. Findings show that there is a positive correlation between ICT attitudes and career adaptabilities of students. The results of regression analysis conducted to measure the interrelation ratios of variables show that attitudes towards ICT have a significant effect on CA. From this point of view, it can be said that the positive change of the students' attitudes towards ICT also contributed to their career adaptation ability.

Keywords: information and communication technologies, career adaptability, attitudes.

Giriş

Kariyer kavramının ortaya çıkışı günümüzden çok öncelere dayansa da kavrama olan ilginin güncelliğini koruduğu ve giderek arttığı görülmektedir. Kariyer en yalın tanımıyla bireyin yaşamı boyunca üstlendiği görevleri ve bu görevlerde izlediği ilerlemeleri ifade etmektedir. Kariyer uyum yeteneği ise bireylerin üstlenmeleri öngörülen rollere hazırlıklı olmaları, öngörülemeyen iş ya da görev değişikliklerine karşı da bilgi, beceri ve donanım yönünden proaktif yaklaşmaları anlamını taşımaktadır. Günümüz iş dünyasının barındırdığı belirsizlikler, hızlı değişimler ve yoğun rekabet koşulları göz önüne alındığında bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada bireylerin kariyer uyum yetenekleri ile bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma aracılığıyla günümüz bilgi çağında bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisinin görünür kılınması amaçlanmaktadır.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1. Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer sözcüğünün kökeni; Latince “carrera” (yol), Fransızca “carriére” (koşu yolu, arena), İngilizce “career” (meslek, meslek yaşamı) sözcüklerinden gelmektedir. Kariyer kavramı-

nın öne sürülmesi oldukça eski zamanlara rastlamakla birlikte, kavramın işletme yönetimi ve insan kaynakları yönetimi yazınında 1970'lerden bu yana sıklıkla ele alındığı ve araştırmalar aracılığıyla irdelendiği görülmektedir (Dündar vd., 2015:268). Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işler ile iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri barındıran bir kavram olarak görülmektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında kariyer, bireyin yaşamı boyunca elde ettiği pozisyonların tümünü içermekte ve örgüt bakımından nesnel kariyer yaklaşımını ifade etmektedir. Konunun bireye bakan yönünü ele alan öznel kariyer yaklaşımında ise kariyerin; değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarını içerdiği, bireyin yaşça ilerlemesiyle ortaya çıktığı belirtilmektedir. Daha somut olarak kariyer; geleneksel biçimde bir çalışanın karar kıldığı çalışma çizgisinde yukarı yönlü hareketini ve bu yolla daha yüksek ücret ile daha fazla sorumluluk, statü ve prestij elde etmesini ifade etmektedir (Bingöl, 2016:335).

Kariyeri bir gelişim süreci olarak irdeleyen çalışmalar, kavramın belirli bir zaman aralığında bir kere seçilen bir olgu olmaktan çok, farklı aşamalar içeren ve zaman içerisinde değişim gösteren bir olgu olarak ele alınması gerektiğini savunmaktadırlar. Kariyer aşamalarının ise yetişkin gelişimi ile yakından ilintili olduğu belirtilmektedir (Erdoğmuş, 2003:20). Bireylerin kariyer gelişiminde yer alan evrelere ilişkin çeşitli yazarlar tarafından farklı sınıflandırmalar ortaya atılmıştır. Bireysel kariyer evrelerine yönelik ilk sınıflandırmalardan birini öneren Miller ve Form'un, bu evreleri 5 basamakta ele aldığı ve bunları; hazırlık (0-15 yaş), işe başlangıç (15-18 yaş), deneme (18-34 yaş), istikrar (34-60 yaş) ve emeklilik evresi (65 yaş üzeri) olarak adlandırdıkları görülmektedir (Erdoğmuş, 2003:21). İlgili yazında öne çıkan başka bir sınıflandırma ise Super tarafından önerilmiştir. Super (1980:295), bireysel kariyer evrelerinin; büyüme (0-14 yaş), keşif (15-24 yaş), kurma (25-44 yaş), sürdürme (45-64 yaş) ve düşüş (65 yaş üzeri) evrelerinden oluştuğunu ifade etmektedir.

Bu sınıflandırmalar haricinde, ilgili yazında bireylerin kariyer yaşam evrelerine dair birçok farklı sınıflandırmanın yer aldığı ve evrelerin farklı biçimlerde adlandırıldığı görülmekle beraber, genel olarak bireylerin kariyer evrelerini keşfetme, kurma ve orta kariyer evresi şeklinde ele alabilmek mümkündür. Keşfetme evresinde birey, kendini tanımaya çalışarak hangi işte daha başarılı olacağını araştırır ve bu yönde kendini geliştirmeye çalışır. Kurma aşamasında ise, bireyler artık çalışma yaşamında yer almakta ve kariyer amaçlarını belirledikten sonra bunları gerçekleştirmeye yönelik çaba harcamaktadırlar. Orta kariyer evresinde birey, kurma aşamasında gösterdiği çabalar aracılığıyla kariyerinde belirli bir noktaya ulaşmıştır. Bu evrede bireyin kariyeri açısından ileriye dönük 3 olasılık söz konusudur. Bunlar; bireyin, orta kariyer evresinden itibaren başarısını sürdürmesi halinde gelişmesi, kariyerinde yükselmenin durması halinde kariyer platosuna girmesi ya da sağlık sorunları, çeşitli psikolojik veya fizyolojik nedenlerle kariyerinde inişe geçmesi şeklinde gerçekleşebilmektedir (Dündar vd., 2015:273-275; Sabuncuoğlu, 2016:211-213).

Kariyer uyum yeteneği ise; bireylerin öngörülen görevlerine hazır olarak iş rollerine katılmalarını, iş koşullarında öngörülemeyen değişikliklere karşı da bilgi, beceri ve donanım yönünden hazırlıklı olmalarını ifade etmektedir (Savickas, 1997:254). Kariyer uyum yeteneği, bireyin iş bulma, farklı işler arasında geçiş yapma ve gerektiğinde tekrar iş edinmeye ilişkin özelliklerini vurgulamaktadır (Maggiori vd., 2013:439). Uyum yeteneği bireyin iç ve dış dünyasının kaynaşması sonucunda şekillenmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireye ilişkin özelliklerin yanı sıra bireyi kuşatan çevrenin koşullarından da etkilenmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012:663).

Kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer gelişimi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bireysel kariyer evreleri çerçevesinde değerlendirildiğinde özellikle kariyerinin keşfetme ve kurma evresindeki bireyler açısından kariyer uyum yeteneğinin daha da önemli hale geldiği düşünülmektedir.

Kariyer uyum yeteneği; kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 boyut altında ele alınmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012:663):

- Kaygı; bireylerin kendi yeteneklerinin ayırdında olarak mesleki gelecekleri için plan yapmaları ve hazırlanmalarını
- Kontrol; bireylerin mesleki geleceklerine ilişkin şimdiden karar verebilme ve kendilerini yönlendirebilmelerini
- Merak; bireyin çevresini araştırma ve analiz etme yönelimini
- Güven; bireylerin kariyer yollarında karşılaşabilecekleri sorunları çözebilmek ve bunların üstesinden gelmek için kendilerini yeterli görmelerini ifade etmektedir.

1.2. Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumlar

Teknolojideki hızlı değişim özellikle Web 2.0'ın yaygınlaşması ve son kullanıcıların sınırsız bilgi paylaşımı imkanı sağlaması ile sosyal hayat, alışkanlıklar, eğitim sistemi ve iş dünyası gibi yaşamın çoğu alanında değişim ve dönüşüm sağlamıştır. Genel olarak bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) olarak anılan bu oluşum verimli ve etkili kullanılması halinde bireylerin yeni becerileri öğrenmesini destekleyerek bireyleri önemli ölçüde değiştirmekte ve diğer bireylerle bilgileri paylaşarak birlikte çalışmayı kolaylaştırmaktadır (Güneş, 2010: 5).

Anlaşılacağı üzere, BİT'in tanımı endüstrinin sahip olduğu veri ve bilginin elektronik olarak elde edilmesi, görüntülenmesi ve aktarılmasına bağlıdır. Söz konusu endüstri ve yeni pazarların hem teknik ilerlemesi hemde sosyo-ekonomik etkilerini arttırmak için günümüzde organizasyonlar BİT'in sunduğu fırsatlardan faydalanmakta (Debande ve Ottersten, 2004) ve bireyler ise bu dönüşüme adapte almak durumunda kalmaktadır.

Günümüz çalışanlarının %33'ü bebek patlaması, %35'i X nesli ve %29'u Y nesli bireylerden oluşmaktadır. Z nesli bireyler ise henüz çalışma hayatına yeni giriş yapmaktadır. Çalışma ve karakteristik özellikleri farklı olan bu bireyler, BİT'e adaptasyonları bakımından dijital yerliler ve dijital göçmenler olarak iki kategoride toplanmaktadır. Waycott, Bennett, Kennedy, Dalgarno ve Gray (2010)'e göre, bilgisayarlarla ve internet ile büyümüş gençlerin (dijital yerliler) teknolojiyle doğal bir yakınlığa sahip oldukları ve görünüşte, dijital manzaradaki değişikliklere zahmetsizce adapte olabildiği ve adapte olabildiği düşünülmektedir. Dijital teknolojilerle sonradan tanışıp öğrenmek durumunda kalan dijital göçmenler ise, gençlere göre istenilen teknolojik okuryazarlık düzeyine sahip olmak için teknolojiyle daha fazla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum, bireylerin BİT'e yönelik tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Diğer yandan, BİT'e yönelik birey tutumlarını belirlemek için yapılan araştırma sonuçları kadınların erkeklere göre bilgisayar teknolojilerini kullanırken kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Bross, 2005).

2.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı; ön lisans öğrencilerinin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları (BİT) ile kariyer uyum yetenekleri (KUY) arasındaki ilişkinin irdelenmesidir. Bu amaç bağlamında öğrencilerin BİT ve KUY düzeylerinin belirlenmesi, BİT ile KUY arasındaki ilişkinin ortaya konması ve BİT'in KUY üzerindeki etkisinin saptanması hedeflenmiştir. Araş-

tırma aracılığıyla öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini biçimlendirme yolunda, bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların önemine ışık tutulması amaçlanmıştır. Ayrıca öğrencilerin demografik özelliklerine göre BİT'e yönelik tutumları ve KUY'lerinin farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

3.Araştırmanın Metodolojisi

3.1.Araştırmanın Ana kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini İstanbul'daki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören ön lisans öğrencileri oluşturmaktadır.

Araştırmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılması mümkün olmamış, 153 öğrenciden kolayda örnekleme yöntemiyle derlenen veriler araştırma kapsamında analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikler açısından dağılımlarına bakıldığında:

- %66,7'sinin (102) kız , %33,3'ünün (51) erkek olduğu
- %17,6'sının (27) bankacılık, %71,2'sinin (109) yönetim ve organizasyon , %11,1'inin (17) büro yönetimi bölümünde okudukları
- %45,8'inin (70) birinci sınıf, %54,2'sinin (83) ikinci sınıf öğrencisi oldukları
- Katılımcıların yaş ortalamasının 20,35 olduğu görülmüştür.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmada tesadüfî örnekleme yöntemlerinden yararlanılamamış olması ve kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmacıların ulaşabildiği katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmeye alınması araştırmanın başlıca kısıtıdır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar, örnekleme özgü olup ana kütleye genellenebilmesi söz konusu değildir.

Araştırmaya katılanların, ankette yer alan ifadeleri doğru bir biçimde anladıkları ve gerçeğe uygun olarak içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.3.Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin; geçerliliğini sınamak amacıyla faktör analizi yapılmış, güvenilirliğini test etmek için de Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, ortalama ve standart sapma değerleriyle sunulmuştur. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Öğrencilerin BİT ve KUY'lerinin, cinsiyetleri ve sınıfları bakımından farklılaşmasını incelemek amacıyla ise bağımsız iki örneklem t-testi kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu, 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örneklem grubunun demografik özellikleri ile ilgili sorular bulunmakta ikinci bölümde ise, Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Kanten (2012) tarafından yapılan, kariyer uyum yeteneği ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise Günbatar (2014) tarafından geliştirilen, bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutum ölçeği bulunmaktadır.

Ankette yer alan ifadelerin değerlendirilmesinde 5'li Likert tipi ölçek (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan kariyer uyum yetenekleri ölçeği ile bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlar ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğinin sınanması amacıyla faktör analizi ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa
Kariyer Uyum Yetenekleri	19	,829-,542	65,612	,908
Kaygı	3	,823-,625	21,651	,806
Kontrol	5	,829-,542	15,542	,803
Merak	5	,720-,596	14,847	,816
Güven	6	,823-,696	13,572	,885
KMO: ,844 Bartlett:1613,894 df: 171 p:,000				

Faktör analizinde örneklem yeterliliğinin belirlenmesinde KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) ölçütünden yararlanılmaktadır. 0,7'nin üzerindeki KMO değerleri, "iyi" olarak nitelendirilmektedir (Kalaycı, 2010:322). Kariyer uyum yeteneği ölçeği için hesaplanan KMO değerinin 0,844 olduğu görülmekte ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Barlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity) ise, korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmektedir. Test sonucunun anlamlı olması (p:0,000<0,05), değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:299).

Tablo 1'deki sonuçlara göre kariyer uyum yeteneği ölçeğine ilişkin ifadeler bu çalışmada da kaygı, kontrol, merak ve güven boyutları altında toplanmıştır. Bu boyutların açıkladıkları toplam varyans yüzdesinin ise %65,612 olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler alanında bu değerin %60'ın üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Hair vd., 2010:108).

Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yük değerlerinin ise 0,8 ile 0,5 aralığında olduğu görülmektedir. 100'ün üzerindeki örneklemlerde 0,5'in üzerindeki faktör yükleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak kabul edilmektedir (Coşkun vd., 2015:283).

Cronbach Alfa katsayısı, ölçekte yer alan tüm ifadelerin varyanslarının, genel ölçek toplam varyansına oranlanması yolu ile hesaplanmaktadır. Cronbach Alfa katsayısı, 0 ile 1 arasında bir değer alabilmekte ancak elde edilen verilerin güvenilir kabul edilebilmesi için katsayının değerinin, en az 0,70 olması beklenmektedir (Kurtuluş, 2010, s. 180). Bu doğrultuda Tablo 1'de yer alan sonuçlar incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ölçeği ve alt boyutlarına ait güvenilirliğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumlar Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa
Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumlar	23	,901-,529	64,360	,884
Genel BİT eğilimi	6	,799-,529	14,502	,837
Sanal Ortamda Bilgiye Erişim	5	,795-,675	13,778	,838
Bilgisayar Donanımı	4	,801-,628	13,579	,877
Yazılım Kullanımı	5	,906-,784	13,227	,822
Sanal Ortamda İletişim	3	,811-,646	9,273	,717
KMO: ,815 Bartlett:1732,813 df: 253 p:,000				

Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlar ölçeği için hesaplanan KMO değerinin 0,815 olduğu görülmekte ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Barlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olması (p:0,000<0,05) ise, veri setinin faktör analizi için uygunluğuna işaret etmektedir.

Tablo 2'deki sonuçlara göre bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlar ölçeğine ilişkin ifadeler bu çalışmada da genel BİT eğilimi, sanal ortamda bilgiye erişim, bilgisayar donanımı, yazılım kullanımı ve sanal ortamda iletişim boyutları altında toplanmıştır. Bu boyutların açıkladıkları toplam varyans yüzdesinin ise %64,360 olduğu ve yeterli kabul edilebileceği görülmektedir.

Tablo 2'de yer alan sonuçlar incelendiğinde bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlar ölçeği ile alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayısının 0,7'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçeğe ve alt boyutlarına ait güvenilirliğin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcıların yanıtları doğrultusunda araştırmanın değişkenlerine ilişkin hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

	N	Ortalama	Std. Sapma
Kariyer Uyum Yetenekleri	153	1,70	0,50
-Kaygı	153	1,94	0,77
-Kontrol	153	1,54	0,56
-Merak	153	1,91	0,67
-Güven	153	1,54	0,60
Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumlar	153	2,15	0,55
-Genel BİT eğilimi	153	1,99	0,70
-Sanal Ortamda Bilgiye Erişim	153	1,67	0,68
-Bilgisayar Donanımı	153	3,28	1,16
-Yazılım Kullanımı	153	2,22	0,86
-Sanal Ortamda İletişim	153	2,28	0,91

Tablo 3'deki değerlere göre araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine ilişkin ortalamanın (1,70) düşük olduğu görülmektedir. Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları

açısından bakıldığında öğrencilerin kariyerlerine ilişkin kaygı (1,94) ve merak (1,91) ortalamalarının, kontrol (1,54) ve güven (1,54) ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların ortalamasının (2,15) da yüksek olmadığı anlaşılmaktadır. Alt boyutlar açısından incelendiğinde en yüksek ortalama bilgisayar donanımı boyutunda (3,28), en düşük ortalama ise sanal ortamda bilgiye erişim boyutunda (1,67) izlenmektedir.

5. Araştırmanın Hipotezleri ve Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler ve bu hipotezlere ilişkin ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

H1: Öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1 hipotezini test etmek üzere korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

		BİT'e Yönelik Tutumlar	Kariyer Uyum Yetenekleri
BİT'e Yönelik Tutumlar	Pearson Korelasyonu	1	,512**
	İstatistiksel Anlamlılık (2 –yönlü)	-	,000
	N	153	153

***Korelasyon değerleri ; 0,01 hata düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).*

Korelasyon analizi sonuçlarına göre öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p:0,000<0,05). Korelasyon katsayısının yorumlanması, tam sayı değerleri haricinde güç olsa da 0,3-0,7 arasındaki değerlerin pozitif yönlü orta şiddette bir ilişkiyi işaret ettiği varsayılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:254). Bu doğrultuda bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

H2:Öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları, kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2 hipotezini sınamak üzere tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analizden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5. Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumların Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisine İlişkin Model Özeti Tablosu

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Std. Hata
1	,512[a]	,262	,257	,43184

a. Açıklayıcı: (Sabit), Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumlar

Model özeti tablosunda görüldüğü üzere öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki korelasyon değeri, %51,2 olarak belir-

lenmiştir. Öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları, kariyer uyum yetenekleri üzerinde %26,2 oranında bir değişimi açıklamaktadır.

Tablo 6. Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumların Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisine İlişkin ANOVA[a] Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	İstatistiksel Anlamlılık
1	Regresyon	10,002	1	10,002	53,634	,000[b]
	Hata	28,159	151	,186		
	Toplam	38,161	152			

a. Bağımlı Değişken: Kariyer Uyum Yeteneği

b. Açıklayıcı: (Sabit), Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumlar

Tablo 6'ya göre; öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini, bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarıyla açıklayan regresyon modelinin, anlamlı olduğu (F=53,634; p=0,000<0,05) görülmektedir. Öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının, kariyer uyum yeteneklerini pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumların Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisine İlişkin Katsayılar[a] Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	İstatistiksel Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	,710	,140		5,060	,000
	Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumlar	,462	,063	,512	7,324	,000

a.Bağımlı Değişken: Kariyer Uyum Yeteneği

Katsayılar tablosundaki sonuçlara göre öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarındaki 1 birimlik artış, kariyer uyum yetenekleri üzerinde 0,462 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Modele ilişkin tahmin sonucu ise:

Kariyer Uyum Yeteneği = 0,710 + (0,462 x Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumlar) şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan tekli regresyon analizi sonucunda öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının, kariyer uyum yeteneklerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları oluşturan alt boyutların, öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8. Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumların Boyutlarının Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisine İlişkin Model Özeti Tablosu

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Std. Hata
1	,607	,369	,348	,40474

a. Açıklayıcı: (Sabit), Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumlar

Model özeti tablosunda bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları oluşturan boyutların, kariyer uyum yetenekleri üzerinde %36,9 oranında bir değişimi açıkladığı görülmektedir.

Tablo 9. Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumların Boyutlarının Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisine İlişkin ANOVA[a] Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	İstatistiksel Anlamlılık
1	Regresyon	14,080	5	2,816	17,190	,000[b]
	Hata	24,081	147	,164		
	Toplam	38,161	152			

a.Bağımlı Değişken: Kariyer Uyum Yeteneği

b. Açıklayıcı: (Sabit), Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumlar

Tablo 9'a göre; öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini, bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının boyutlarıyla açıklayan regresyon modelinin, anlamlı olduğu (F=17,190; p=0,000<0,05) görülmektedir.

Tablo 10. Bilgi ve İletişim Teknolojisine Yönelik Tutumların Boyutlarının Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisine İlişkin Katsayılar[a] Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	İstatistiksel Anlamlılık	Doğrusal Bağlantı İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	,717	,133		5,393	,000		
	Genel BİT eğilimi	,099	,056	,140	1,773	,078	,688	1,453
	Sanal Ortamda Bilgiye Erişim	,284	,056	,390	5,112	,000	,738	1,354
	Bilgisayar Donanımı	-,016	,031	-,038	-,526	,600	,826	1,210
	Yazılım Kullanımı	,099	,046	,171	2,137	,034	,669	1,495
	Sanal Ortamda İletişim	,064	,042	,117	1,519	,131	,728	1,374

Çoklu regresyon analizinde; bağımsız değişkenler arasında, çoklu doğrusal bağlantının olmaması gerekmektedir. Bir değişkene ait VIF (Variance Inflation Factors) değerinin 1'e yakın olması, bu değişkenin diğer bağımsız değişkenlerle doğrusal ilişkisinin olmadığını göstermektedir (Orhunbilge, 2002:240-242). Tablo 10'daki VIF değerleri incelendiğinde, değişkenler arasında doğrusal bağlantı sorununun söz konusu olmadığı görülmektedir.

Değişkenlerle kariyer uyum yeteneği arasındaki etkiye bakıldığında; sanal ortamda bilgiye erişim (t=5,112; p=0,000<0,05) ve yazılım kullanımının (t=2,137; p=0,034<0,05), kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Beta değerleri incelendiğinde; sanal ortamda bilgiye erişime ilişkin değerin, yazılım kullanımına ilişkin değerden daha yüksek olduğu (0,390>0,171) görülmektedir. Bu durum sanal ortamda bilgiye erişimin göreli olarak, modelin açıklayıcılığına daha fazla katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

H3: Öğrencilerin BİT'e yönelik tutumları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H3 hipotezini sınamak üzere bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 11. Örnekleme (Cinsiyet) İlişkin İstatistikler

Cinsiyet	N	Ortalama	SS	SH
Kız	102	2,1445	,5143	,0509
Erkek	51	2,1714	,3645	,0888

Tablo 11'deki sonuçlara göre kız ve erkek öğrencilerin BİT'e yönelik tutum ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Bağımsız İki Örneklem t Testine (Cinsiyet) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		**t- test**	
		F	P	t	p
BİT'e Yönelik Tutumlar	Eşit Varyans	1,817	,180	-,281	,779
	Eşit Olmayan Varyans			-,262	,794

Bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre öğrencilerin BİT'e yönelik tutumlarının, cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (p:0,779>0,05).

H4: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H4 hipotezini sınamak üzere bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 13. Örnekleme (Cinsiyet) İlişkin İstatistikler

Cinsiyet	N	Ortalama	SS	SH
Kız	102	1,6481	,4853	,0480
Erkek	51	1,8173	,5176	,0724

Tablo 13'deki değerlere göre kız öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine ilişkin ortalamanın, erkek öğrencilerinkinden düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Bağımsız İki Örneklem t Testine (Cinsiyet) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		t- test	
		F	P	t	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Eşit Varyans	1,224	,270	-1,989	,049
	Eşit Olmayan Varyans			-1,946	,055

Bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin, cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir (p:0,049>0,05).

H5: Öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları sınıflarına göre farklılaşmaktadır.

H5 hipotezini sınamak üzere bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 15. Örnekleme (Sınıf) İlişkin İstatistikler

Sınıf	N	Ortalama	SS	SH
1	70	2,2596	,5481	,0655
2	83	2,0639	,5486	,0602

Tablo 15'deki sonuçlara göre 1. sınıftaki öğrencilerin BİT'e yönelik tutum ortalamalarının, 2. sınıftaki öğrencilerden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Bağımsız İki Örneklem t Testine (Sınıf) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		t- test	
		F	P	t	p
BİT'e Yönelik Tutumlar	Eşit Varyans	,267	,606	2,199	,029
	Eşit Olmayan Varyans			2,199	,029

Bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre öğrencilerin BİT'e yönelik tutumlarının, sınıflarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir (p:0,029>0,05).

H6: Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri sınıflarına göre farklılaşmaktadır.

H6 hipotezini sınamak üzere bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 17. Örnekleme (Sınıf) İlişkin İstatistikler

Sınıf	N	Ortalama	SS	SH
1	70	1,8135	,5067	,0605
2	83	1,6126	,4802	,0527

Tablo 17'deki değerlere göre 2. sınıftaki öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine ilişkin ortalamalarının, 1. sınıftaki öğrencilerinkinden düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Bağımsız İki Örneklem t Testine (Sınıf) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		t- test	
		F	P	t	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Eşit Varyans	,907	,342	2,515	,013
	Eşit Olmayan Varyans			2,503	,013

Bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin, sınıflarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir (p:0,013>0,05).

Sonuç

Araştırma sonucunda, öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra, bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların alt boyutları açısından ise sanal ortamda bilgiye erişim boyutu ile yazılım kullanımı boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Araştırmada ayrıca öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği, sınıflarına göre ise farklılaştığı belirlenmiştir. 1. sınıftaki öğrencilerin tutumlarının, 2. sınıftaki öğrencilere göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kariyer uyum yeteneği ise hem cinsiyet hem de sınıfa göre farklılaşmaktadır. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre, 1. sınıftaki öğrencilerin ise 2. sınıftaki öğrencilere göre kariyer uyum yeteneklerine ilişkin ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemlerinden yararlanılamamış olması nedeniyle araştırma bulguları örneklemle sınırlı olup genellenememektedir. Konunun daha kapsamlı örneklemler üzerinden aydınlatılması yararlı olabilecektir. Bununla birlikte öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarının kariyer uyum yetenekleri ile ilişkisini ele alan bu çalışmada elde edilen bulgular, iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumların, kariyer uyum yetenekleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu saptandığından, öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarını geliştirecek uygulamaların, kariyer uyum yeteneklerine katkı sağlayabileceği anlaşılmaktadır.

KAYNAKLAR

Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.

Broos, A. (2005). Gender and information and communication technologies (ICT) anxiety: Male self-assurance and female hesitation. CyberPsychology & Behavior, 8(1), 21-31.

Coşkun, Recai; Altunışık, Remzi; Bayraktaroğlu, Serkan; Yıldırım, Engin. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, 8. bs., Sakarya, Sakarya Kitabevi.

Debande, O., & Ottersten, E. K. (2004). Information and Communication Technologies. Higher Education Management and Policy, 16(2), 31-61.

Dündar, G. (2015). Kariyer Geliştirme. Ö. Sadullah vd. (Ed.). İnsan Kaynakları Yönetimi içinde. İstanbul: Beta Yayınları, 268-298.

Erdoğmuş, N. (2003). Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Günbakar, M.S. (2014). Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Bir Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi.15 (1),121-135.

Güneş, F. (2010). Öğrencilerde ekran okuma ve ekranik düşünme/Thinking based on screen and screen reading of students. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(14), 1-20.

Gürbüz, S. ve Şahin F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, Joseph F.; Black, William C.; Babin, Barry J.; Anderson, Rolph E. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, 7th Ed., Pearson.

Kalaycı Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 5. bs. Ankara, Asil Yayınları.

Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 16(2),191-205.

Kurtuluş, K. (2010). Araştırma yöntemleri. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K. ve Rossier, J. (2013). The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being. Journal of Vocational Behavior, 83 (3), 437-449.

Orhunbilge, N. (2002). Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi, 2. bs., İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life- Span, Life-Space Theory. The Career Development Quarterly. 45, 247-259.

Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. Journal of Vocational Behavior, 80 (3), 661-673.

Super, D.E. (1980). "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development". Journal of Vocational Behavior 16 (3), 282-298.

Sabuncuoğlu, Z. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa:Alfa Akademi Yayınları.

Waycott, J., Bennett, S., Kennedy, G., Dalgarno, B., & Gray, K. (2010). Digital divides? Student and staff perceptions of information and communication technologies. Computers & education, 54(4), 1202-1211.