

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
İŞLETME BİLİMDALI

ÜNİVERSİTE YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİNİN
KULLANIMINDA ÇOK BOYUTLU İŞ
MOTİVASYONUNUN TEKNOLOJİ KABUL MODELİNE
ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Yasin UĞRAŞ

İstanbul
Haziran-2025

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
İŞLETME BİLİMDALI

ÜNİVERSİTE YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİNİN
KULLANIMINDA ÇOK BOYUTLU İŞ MOTİVASYONUNUN
TEKNOLOJİ KABUL MODELİNE ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Yasin UĞRAŞ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Selim ZAİM

İstanbul
Haziran-2025

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof. Dr. Selim ZAİM

Üye Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

Üye. Doç. Dr. Gülçin KAZAN

Üye Dr. Öğr. Üyesi Fahrettin ÇAKIR

Üye Dr. Öğr. Üyesi Ömer GİZLİER

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Doktora tezi olarak hazırladığım “**Üniversite Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kullanımında Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji Kabul Modeline Etkisi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Yasin UĞRAŞ

ÖN SÖZ

Doktora tezi olarak hazırladığım zamana yayılmış bu tezin teşekkür borcu çoktur. Öncelikle araştırmaya destek olan akademik ve idari üniversite personelinin ilk sırada belirtmem gerekiyor. Verdikleri anket desteği olmadan bu araştırmanın verileri toplanamazdı. Çalışmalarına verdiği destek için Wadah KHANFAR'a, çok değerli aileme ve uzun süredir görüşme taleplerini geri çevirmek durumunda kaldığım yakın arkadaşlarıma sabırlarından dolayı teşekkür ederim.

Araştırma konumu belirlerken yola çıktığımız Doç Dr. Canser BİLİR'e, tezin her aşamasında zamanını ve desteğini esirgemeyen; yardımlarını eksik etmeyen çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Selim ZAİM'e, verdiği katkı ve dersler için Prof. Dr. Özgür KÖKALAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Onların sabrı ve katkısı olmadan bu tezin gerçekleşmesi mümkün olmazdı. Öğrettikleri her bir harf için hayatımın sonuna kadar kendilerine minnettar kalacağım. Savunma jürimdeki değerli hocalarıma da zaman ayırdıkları ve verdikleri destek teşekkür ederim. Ayrıca teknoloji kabul modeli konusundaki tecrübelerine başvurduğum Prof. Dr. Fethi ÇALIŞIR'ı da buraya eklemek istiyorum. Siz olmasaydınız bu tez sonuçlanmazdı.

Son olarak dua ve destekleri için anneme, babama, eşime ve göz aydınlığım evlatlarım Elif Leyal, Zeynep Neval, Birbey Osman ve Ali Cevdet'e şükranlarımı sunmak isterim. Her türlü fedakarlıklarına ve hayatımın merkezinde oluşlarına minnettarım. Tez ve araştırma süresince bana olan katkılarından ve değerli yorumlarından dolayı teşekkürlerimi sunmak isterim.

Bu araştırmamı ve tezimi iki yüzyıldır ezilen, hor görülen ancak geleceğin sahibi Şark'ın evlatlarına hediye ediyorum.

Yasin UĞRAŞ

ÖZET

ÜNİVERSİTE YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİNİN
KULLANIMINDA ÇOK BOYUTLU İŞ MOTİVASYONUNUN
TEKNOLOJİ KABUL MODELİNE ETKİSİ

Yasin UĞRAŞ

Doktora, İşletme

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Selim ZAIM

Haziran 2025-149+ xviii sayfa

Bu araştırmada Üniversite Yönetim Bilişim Sistemleri açısından Üniversite yazılımlarında akademik ve idari personelin çok boyutlu iş motivasyonlarının teknoloji kabul modeline etkisi çalışılmıştır. Yükseköğretim Kurumları temelinde iş motivasyonunun teknoloji kabul modeli üzerine etkisini ele alan bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Araştırmanın yapıldığı 2024 yılında, Türkiye’de yer alan vakıf ve ağırlıklı devlet üniversitelerinde çalışan 561 idari ve akademik personelden çevrimiçi anket yolu ile veri toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS, AMOS ve SmartPLS programında yapılmıştır. Araştırmada çok boyutlu iş motivasyonunun, teknoloji kabul modelinin çekirdeğini oluşturan algılanan fayda (AF) , algılanan kullanım kolaylığı (AKK), davranışsal niyet (DN) ve UBYS sistem kullanımı üzerine etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iş motivasyonu, algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan faydayı pozitif etkilerken, iş motivasyonunun davranışsal niyet üzerine doğrudan etkisi bulunamamıştır. Teknoloji kabulünde algılanan kullanım kolaylığının algılanan faydayı, algılanan faydanın da davranışsal niyeti, davranışsal niyetin, sistem kullanımını pozitif ve olumlu etkilemesi alanyazında olduğu gibi teyit edilmiştir. Diğer bir sonuca göre erkek personelin algılanan fayda, sistemini kullanım ve memnuniyet oranları daha yüksek çıkmıştır. Analiz sonuçlarına göre doktora mezunlarının lisans mezunlarına göre iş motivasyonları, ayrıca Dr. Öğretim üyeleri ve Doçentlerin idari personele göre fayda algıları daha yüksektir. Akademik personelin idari personele göre iş motivasyonları daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Çok Boyutlu İş Motivasyonu, Teknoloji Kabul Modeli, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet, Sistem Kullanımı, Bilgi Sistemleri, Öz Belirleme Kuramı, Motivasyonsuzluk, İçe Yansıtılan Düzenleme, Kişisel Düzenleme, Motivasyon, Yazılım Kabulü, Üniversite Bilgi Yönetim Sistemleri.



ABSTRACT

**THE EFFECT OF MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION
ON THE TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL IN THE USE
OF UNIVERSITY MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS**

Yasin UĞRAŞ

Ph.D. Dissertation, Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. Selim ZAIM

June 2025-149+ xviii pages

In this research, the effect of multidimensional work motivations of academic and administrative staff on technology acceptance model for university software was studied in terms of University Management Information Systems. No study addressing the effect of work motivation on technology acceptance model based on Higher Education Institutions was found in the literature. In 2024, when the research was conducted, data were collected from 561 administrative and academic staff working in foundation and mostly state universities in Türkiye through an online survey. Data analysis was calculated in SPSS, AMOS and SmartPLS programs. In this research the effects of multidimensional work motivation on perceived usefulness (PU), perceived ease of use (PEU), behavioral intention (BI) and UBYS system usage, which constitute the core of the technology acceptance model, were examined. According to the results obtained, while work motivation positively affects perceived ease of use and perceived usefulness, no direct effect of work motivation on behavioral intention was found. It was confirmed in the literature that perceived ease of use positively affects perceived usefulness in technology acceptance, perceived usefulness positively affects behavioral intention, and behavioral intention positively affects system usage. According to another result, the perceived usefulness, system usage and satisfaction rates of male personnel were higher. According to the analysis results, the work motivations of doctoral graduates were higher than those of undergraduate graduates, and the useful perceptions of Phd. Lecturers and Associate Professors were higher than those of administrative staff. The work motivations of academic staff were found to be higher than those of administrative staff.

Keywords: Multi-Dimensional Work Motivation, Technology Acceptance Model, Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, Behavioral Intention, System Usage, Information Systems, Self-Determination Theory, Amotivation, Introjected Regulation, Personal Regulation, Motivation, Software Acceptance, University Information Management Systems.



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR.....	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Tezin Konusu.....	1
1.2. Tezin Amacı.....	3
1.3. Araştırma Yöntemi	3
1.4. Tez Düzeni.....	4
1.5. Araştırmanın Kısıtları.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOK BOYUTLU İŞ MOTİVASYONU.....	6
2.1. Motivasyon.....	6
2.2. Motivasyon Kapsam Kuramları	7
2.2.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	7
2.2.2. McGregor ve X -Y Kuramı	10
2.2.3. Herzberg- Çift Faktör Kuramı.....	11
2.2.4. McClelland'ın İhtiyaç Kuramı	12
2.2.5. Alderfer ve ERG Kuramı	13
2.3. Motivasyon Süreç Kuramları	14

2.3.1. Pavlov-Thorndike-Skinner'in Koşullanma Kuramı.....	14
2.3.2. Vroom ve Beklenti Kuramı	16
2.3.3. Porter- Lawler Ve Beklenti-Değer Kuramı	17
2.3.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı	18
2.3.5. Locke'nin Amaç Belirleme Kuramı	19
2.4. Öz Belirleme Kuramı	20
2.4.1. Kavram ve Tanım	20
2.4.2. Öz Belirleme Kuram Kapsamı	21
2.4.2.1. Motive Olamama	21
2.4.2.2. Dışsal Düzenleme	21
2.4.2.3. İç Yansıtılan Düzenleme	22
2.4.2.4. Kişisel Düzenleme.....	22
2.4.2.5. Bütünleşmiş Düzenleme	22
2.4.2.6. İçsel Motivasyon	22
2.4.3. Bağlı Teoriler.....	23
2.4.3.1. Bilişsel Değerleme Teorisi.....	23
2.4.3.2 Ekolojik Bütünlük Kavramı	24
2.4.3.3. İlliyet Sebep Hareket.....	24
2.4.3.4. Asli Ruhsalbilimsel Gereksinimler	24
2.4.3.5. Hedef-İçerik Teorisi.....	25
2.4.3.6. Bağlantı Motivasyon Teorisi	25
2.4.4. İş Yaşamında Motivasyon Modeli Olarak Öz Belirleme Kuramı	25
2.5. Çok Boyutlu İş Motivasyonu	27
2.5.1. Kavram ve Boyutları	27
2.5.2. İş ve Motivasyon Araştırmaları	29
2.5.3. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Örnek Araştırmalar	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKNOLOJİ KABUL MODELİ.....	34
3.1. Gerekçeli Eylem Modeli	35
3.2. Teknoloji Kabul Modeli- I.....	36
3.3. Teknoloji Kabul Modeli- II	37
3.4. Teknoloji Kabul Modeli- III.....	38
3.5. Diğer Teknoloji Kabul Modelleri.....	41

3.5.1. Birleşik (Kombine) Teknoloji Kabul Modeli ve Planlı Davranış Teorisi: C-TAM-TPB	41
3.5.2. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli: UTAUT	43
3.5.3. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli 2: UTAUT 2	43
3.5.4. Tüketici Teknoloji Kabul Modeli	46
3.5.5. Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli 3	47
3.6. Teknoloji Kabulü, Kavram ve Literatür Taraması.....	49
3.6.1. Ana Modeller ve Kavramlar.....	49
3.6.2. Teknoloji Kabul Modeliyle İlgili Öne Çıkan Çalışmalar	53
3.6.3. Teknoloji Kabul Modeli ve Uygulama Alanları.....	54

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MOTİVASYON, TEKNOLOJİ KABULÜ VE ARAŞTIRMA MODELİ.....	58
4.1. Motivasyon ve Teknoloji Kabulü.....	58
4.2. Çok Boyutlu İş Motivasyonu ve Teknoloji Kabul Entegrasyonu	59
4.3. Araştırma Yöntemi	60
4.3.1. Araştırma Modeli	61
4.3.1.1. Araştırma Modeli ve ÜBYS	61
4.3.1.2. Araştırma Soruları ve Hipotezler.....	63
4.3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi	64
4.3.3. Veri Toplama Araçları	65
4.3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	66
4.3.3.2. Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği	67
4.3.3.3. Teknoloji Kabul Model Ölçeği	67
4.3.3.4. Veri İşleme Süreci.....	67
4.3.4. Verilerin Toplanması ve Analiz İçin Hazırlanması	67

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA SONUÇLARI	72
5.1. Değerlendirme ve Bulgular	72
5.1.1. Demografik Özellikler ve Sonuçlar	72
5.1.2. Tanımlayıcı İstatistikler.....	73
5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	75
5.2.1. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Değişkeni Ölçüm Modeli	75

5.2.2. Teknoloji Kabul Değişkeni Ölçüm Modeli	78
5.3. Modelin SmartPLS ile Yol Analizi	81
5.4. SmartPLS ile Güvenilirlik ve Geçerlilik	82
5.4.1. Güvenilirlik	82
5.4.2. Ayrışma Geçerliliği	84
5.4.2.1. Fornell-Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği	84
5.4.2.2. Araştırmadaki HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği.....	84
5.4.2.3. Çapraz Yükleme	85
5.5. Hipotez Testleri Yol Analizi ve Katsayıları	86
5.6. Modelde Yer Alan Boyutların Dolaylı Etkileri.....	88
5.7. İş Motivasyonu Algılanan Fayda Algılanan Kullanım Kolaylığı Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı için Demografik Analizler	89
5.7.1. Değişkenlerin Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi.....	89
5.7.1.1. Cinsiyet Bakımından Algılanan Fayda	89
5.7.1.2. Cinsiyet Bakımından Algılanan Kullanım Kolaylığı.....	90
5.7.1.3. Cinsiyet Bakımından Davranışsal Niyet.....	91
5.7.1.4. Cinsiyet Bakımından Sistem Kullanımı	92
5.7.1.5. Cinsiyet Bakımından İş Motivasyonu	93
5.7.2. Katılımcıların Görev Yerleri (Yerleşke) Bakımından Değerlendirilmesi..	94
5.7.3. Değişkenlerin Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi	96
5.7.3.1. İş Motivasyonunun Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi	96
5.7.3.2. Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi	97
5.7.4. Değişkenlerin Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi	98
5.7.4.1. İş Motivasyonunun Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi	99
5.7.4.2. Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi	100
5.7.5. Değişkenlerin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Değerlendirilmesi .	101

5.7.6. Değişkenlerin Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi.....	102
5.7.6.1. İş Motivasyonunun Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi	104
5.7.6.2. Algılanan Faydanın Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi	105
5.7.6.3. Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi	106
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	107
KAYNAKÇA.....	120
EKLER.....	140
ÖZGEÇMİŞ.....	145

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Herzberg'in Çift Faktör Kuramındaki Faktörlerin Özet Tablosu.....	11
Tablo 2.2: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Karşılaştırma Tablosu	12
Tablo 2.3: McClelland İhtiyaç Kuramı	13
Tablo 3.1: Teknoloji Kabul Araştırmalarında Örnek Modeller	34
Tablo 3.2: Teknoloji Kabulü Ana Modeller ve Kavramlar Hakkında Çıkan Yayın Sayıları	49
Tablo 3.3: WOS (Web of Science) Endeksine Göre Teknoloji Kabul Modeline İlişkin Yayınlar	52
Tablo 3.4: Teknoloji Kabul Model Araştırmalarının Yayımlandıkları Ülkelere Göre Dağılımları	52
Tablo 3.5: Teknoloji Kabul Model Araştırmaların Yayımlandıkları Kurumlara Göre Dağılımları	53
Tablo 4.1: Türkiye'de Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) Kullanan Üniversiteler	62
Tablo 4.2: Araştırmanın Hipotezleri.....	64
Tablo 4.3: Evren Büyüklüğü Hesaplama Tablosu	65
Tablo 4.4: Araştırma Ölçeği ve Soru Sayıları	66
Tablo 4.5: Anket Gönderilen Üniversite Personeli ve Ankete Erişim Oranları	69
Tablo 5.1: Demografik Özellikler ve Sonuçları	72
Tablo 5.2: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Tanımlayıcı İstatistikler	73
Tablo 5.3: Teknoloji Kabul Modeli Tanımlayıcı İstatistikler	74
Tablo 5.4: CBIM-Çok Boyutlu İş Motivasyonu İçin İlişki ve Katsayılar.....	77
Tablo 5.5: Teknoloji Kabulüyle İlgili Katsayılar ve İlişkiler	80
Tablo 5.6: Araştırmadaki Varyans Genişlik Faktör (VIF) Sonuçları.....	82
Tablo 5.7: Faktör Yükleri, Cronbach Alfa Katsayıları, Rho_A ve AVE Değerleri	83
Tablo 5.8: Fornell-Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği.....	84
Tablo 5.9: Heterotrait-Monotrait Ratio Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği.....	85
Tablo 5.10: Çapraz Yükleme.....	85
Tablo 5.11: Hipotez Testleri Yol Analizi ve Katsayıları.....	86
Tablo 5.12: Modelde Yer Alan Boyutların Dolaylı Etkileri	88
Tablo 5.13: Kadın ve Erkek Katılımcıların Algılanan Fayda Sonuçları	90
Tablo 5.14: Cinsiyet Bakımından Algılanan Kullanım Kolaylığı.....	91

Tablo 5.15: Cinsiyet Bakımından Davranışsal Niyet.....	91
Tablo 5.16: Cinsiyet Bakımından Sistem Kullanımı.....	92
Tablo 5.17: Cinsiyet Bakımından İş Motivasyonu.....	93
Tablo 5.18: Katılımcıların Yerleşkelerine Göre Değerlendirilmesi	94
Tablo 5.19: İş Motivasyonunun Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi ...	96
Tablo 5.20: Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi	98
Tablo 5.21: İş Motivasyonunun Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi	99
Tablo 5.22: Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi	100
Tablo 5.23: Değişkenlerin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Değerlendirilmesi	101
Tablo 5.24: İş Motivasyonunun Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi	103
Tablo 5.25: Algılanan Faydanın Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi	104
Tablo 5.26: Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi	106

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Maslow - Gereksinimler Hiyerarşisi Ehramı	8
Şekil 2.2: McGregor'un geliştirdiği X- Y Kuramı	10
Şekil 2.3: Alderfer'in Geliştirdiği ERG Kuramı	14
Şekil 2.4: Vroom'un Beklenti Kuramı	16
Şekil 2.5: Performans Değerlendirmesi ile İş Motivasyonu İlişkisi	17
Şekil 2.6: Lawler-Porter'in Beklenti-Değer Modeli	18
Şekil 2.7: Locke'nin Amaç Belirleme Kuramı	19
Şekil 2.8: Organizmik Bütünleşmeyle Tanımlanan Davranışın Öz-Belirleme ve Motivasyon Sürekliliği	23
Şekil 2.9: İş Yaşamında Öz-Belirleme Kuramı Modeli	26
Şekil 3.1: Gerekçeli Eylem Modeli	35
Şekil 3.2: Teknoloji Kabul Modeli- TAM	36
Şekil 3.3: Teknoloji Kabul Modeli- TAM 2	38
Şekil 3.4: Teknoloji Kabul Modeli- TAM 3	40
Şekil 3.5: Birleşik (Kombine) Teknoloji Kabul Modeli ve Planlı Davranış Teorisi ..	42
Şekil 3.6: Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli	43
Şekil 3.7: Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli 2	45
Şekil 3.8: Tüketici Teknoloji Kabul Modeli	46
Şekil 3.9: Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli 3	48
Şekil 3.10: Teknoloji Kabul Modeliyle İlgili Araştırmaların Yıllara Sair Dağılımı ..	50
Şekil 3.11: Teknoloji Kabul Modeli Araştırmalarının Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı	51
Şekil 3.12: Teknoloji Kabul Modeli Araştırmalarının Yayımlandıkları Dillerin Dağılımı	51
Şekil 4.1: Motivasyon Modeli	59

Şekil 4.2: TAM 3 ve CBIM Entegrasyonu	60
Şekil 4.3: Araştırma Modeli	62
Şekil 4.4: Hipotezlerin Model Üzerinde Gösterimi	64
Şekil 4.5: Anket Erişiminden Sonra Okunma Oranları	70
Şekil 4.6: Ankete Erişim Oranları	71
Şekil 5.1: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçüm Modeli	76
Şekil 5.2: CBIM-Çok Boyutlu İş Motivasyonu Nihai Ölçüm Modeli	77
Şekil 5.3: Teknoloji Kabulü Ölçüm Modeli	79
Şekil 5.4: Teknoloji Kabul Modeli Nihai Ölçüm Modeli.....	80
Şekil 5.5: Modelin SmartPLS İlk Hali	81
Şekil 5.6: Modelin (p) Değeri ve Katsayıları	87
Şekil 5.7: Modelin Analiz Sonrası Nihai Hali.....	87

KISALTMALAR LİSTESİ

ÜBYS	: Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi
TAM	: Teknoloji Kabul Modeli (Technology Acceptance Model)
CBIM	: Çok Boyutlu İş Motivasyonu (Multidimensional Work Motivation)
MDWM	: Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği (Multi-Dimensional Work Motivation Scale)
TRA	: Gerekçeli Eylem Modeli (Theory of Reasoned Action)
TPB	: Planlı Davranış Teorisi (Theory of Planned Behavior)
C-TAM-TPB	: Birleşik Teknoloji Kabul Modeli ve Planlı Davranış Teorisi (Combined Technology Acceptance Model and Theory of Planned Behavior)
IDT	: Yeniliğin Yayılımı Kuramı (Innovation Diffusion Theory)
SCT	: Sosyal Öğrenme Kuramı (Social Cognitive Theory)
DTPB	: Planlı Davranış Ayrıştırılmış Teori (Decomposed Theory of Planned Behavior)
TAM2	: Geliştirilmiş TAM (Extended Technology Acceptance Model)
UTAUT	: Birleştirilmiş (Birleşik) Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology)
MM	: Motivasyon Modeli (Motivation Model)
AKK	: Algılanan Kullanım Kolaylığı (Perceived Ease of Use)
AF	: Algılanan Fayda (Perceived Usefulness)
DN	: Davranışsal Niyet (Behavior Intention)
TA	: Teknoloji Kabulü (Technology Acceptance)
ERG	: Var olma Ait olma Gelişme (Existence Relatedness Growth)
WM	: İş Motivasyonu (Work Motivation)
MO	: Motive Olamama (Amotivation)
DDM	: Dışsal Düzenleme- Maddesel (External Regulation-Material)
DDS	: Dışsal Düzenleme- Sosyal (External Regulation-Social)
İYD	: İçe Yansıtılan Düzenleme (Introjected Regulation)
KD	: Kişisel Düzenleme (Identified Regulation)
İM	: İçsel Motivasyon (Intrinsic Motivation)
ÖBK	: Öz-Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory)

BDT	: Bilişsel Değerleme Teorisi (Cognitive Evaluation Theory)
OBT	: Organizmik Bütünleşme Teorisi, (Organismic Integration Theory)
NYT	: Nedensellik Yönelimi Teorisi (Causality Orientations Theory)
TPİT	: Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı (Basic Psychological Needs Theory)
HİT	: Hedef-İçerik Teorisi (Goal Contents Theory)
BMK	: Bağlantı Motivasyon Kuramı (Relationships Motivation Theory)
UTAUT	: Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology)
CAT	: Tüketicilerin Teknolojiyi Kabul Modeli (Consumer Acceptance of Technology)
PIWG	: Algılanan İçsel Empatik Gurur (Perceived Intrinsic Warm-Glow)
PEWG	: Algılanan Dışsal Empatik Gurur (Perceived Extrinsic Warm-Glow)
HAMC	: Yüksek Otonom ve Orta Kontrollü Motivasyon
MAMC	: Orta Otonom ve Orta Kontrollü Motivasyon
MALC	: Orta Otonom ve Düşük Kontrollü Motivasyon
HALC	: Yüksek Otonom ve Düşük Kontrollü Motivasyon
HTMT	: Heterotrait Monotrait Korelasyon Oranı (Heterotrait-Monotrait Ratio)
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
AMOS	: Moment Yapılarının Analizi (Analysis of Moment Structures)
SEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi (Structural Equation Modeling)
PLS	: Kısmi En Küçük Kareler (Partial Least Squares)
GFI	: Uyum İyiiliği Endeksi (Goodness of Fit Index)
RMSEA	: Tahminin Kök Hata Kareler Ortalaması (Root Mean Square Error of Approximation)
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiiliği Endeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)
VIF	: Varyans Genişlik Faktörü (Variance Inflation Factor)
AVE	: Açıklanan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted)
WOS	: Bilim Ağı (Web of Science)
İK	: İnsan Kaynakları
BT	: Bilişim Teknolojileri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bilişim yazılım ve teknolojileri iş süreçlerini iki türlü iyileştirir: Birincisi; halihazırda mevcut iş süreçlerinin işe katkısını arttırarak, ikincisi ise organizasyonu dönüştürecek kapasitede yenilikçi iş süreçleri bularak. (Laudon ve Laudon, 2016: 78) Bilişim sistemleri manuel olarak yapılan operasyonel işlemleri yazılım ve donanımlar aracılığıyla dijital olarak yapılmasına imkân sağlar. Günümüzde işletmelerin beklentileri daha çok artmıştır. Yapay zekâ, robotik işleme ve makine öğrenimiyle bilgi sistemlerinin akıllı iş işlemeye yardımcı olması beklenmektedir. Diğer taraftan yeni teknolojiler iş süreçlerini de değiştirmektedir. Mevcut olan süreçlerde daha iyi hale getirme, daha başarılı süreçlerle etkinlik ve verimliliği artırma şeklinde katma değer üretmektedir. Girişimci, teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan fırsatları üretimde ve işletme faaliyetlerinde kullanarak, kalkınmanın yayılmasına ve bilgi toplumunun gelişmesine katkıda bulunur (Koçak, 2009: 383).

Süreç değişikliklerinde en önemli etkenlerden birisi de çalışanların bu değişime olan adaptasyonudur. Teknoloji Kabul Modeli (TAM), çalışanların yeni yazılım veya teknolojik yeniliği ne şekilde içselleştirdiği ve uyguladığını ifade eden geniş alanlarda kullanılan özgün modeldir. TAM, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı alt boyutu olmak üzere iki faktörün kullanıcı kabulünün en önemli belirleyicileri olduğunu ileri sürmektedir (Lee, vd., 2003: 752).

Çok boyutlu iş motivasyonu (CBIM), insanları çalışmaya iten beş farklı motivasyon türü olduğunu öne süren bir teoridir: İçsel motivasyon, motive olamama, dışsal düzenleme, kişisel düzenleme, içe yansıtılan düzenleme (Gagné, vd. 2015: 185).

1.1. Tezin Konusu

Teknoloji insan etkileşiminde işin devamlılığı önem kazanmıştır. Sürdürülebilirlik esaslı çalışmalarda en önemli kaynak olan insan, iş yerinde çalıştığı süre boyunca motive olmalıdır. Eğitim alanında Yüksek Öğretim ise gelişimin ana kucağıdır. Üniversitelerde eğitimin sürdürülebilir olması kullanılan sistemlerin kurgulanması ve

etkin kullanılması önemlidir. Bu doğrultuda “Üniversite Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kullanımında Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji Kabul Modeline Etkisi” bu tezin çalışma konusu olarak belirlenmiştir.

Türkiye’deki yüksek öğretim kurumları da değişim ve dönüşümden etkilenmektedir. Hem gelişmelere ayak uydurabilmek hem de yarıştığı üniversitelerin önüne geçmek için uzaktan eğitim, dijital dönüşüm, robotik işleme, yapay zekâ ve diğer bilişim projeleriyle gündeme gelmektedir.

Yaşanan değişim doğrultusunda Üniversiteler rekabet avantajı elde etmek için neler yapmalıdır? Üniversiteler sürdürülebilir mi? Uzaktan eğitimle karma modellerin uygulanması giderek yaygınlaşırken Üniversitelerde çalışanların dijital dönüşüme ayak uydurması mümkün müdür? Kampüs Bilgi Sistemlerinin veya Üniversite Bilgi Yönetim Sistemlerinin (ÜBYS) uyarlanması ve kullanılmasında yaşanan sıkıntılar nelerdir? Problemler teknik sorunlar haricinde kullanıcılardan kaynaklanmış mıdır? Çalışanlar teknolojiyi mevcut işlerine ek bir yük olarak mı yoksa işlerini kolaylaştıracak bir araç olarak mı algılamaktadır? Yeni bir yazılıma geçiş nasıl sağlanmaktadır? Bu geçişler verimli ve etkin bir şekilde yönetilmekte midir? Öğrenci ve çalışanların ihtiyaçlarına hızlı yanıt verilmekte midir? Akademisyenlerin eğitim, öğretim ve akademik çalışmalarına Üniversite Yönetim Sistemi engel olmakta mıdır? Çalışmada çok boyutlu iş motivasyonunun akademik ve idari personelin teknoloji kabulüne etkileri incelenirken motivasyonun teknolojiyi kabullenmelerindeki rolü Ek1’deki anketle araştırılmıştır.

Türkiye’de 75’i Vakıf olmak üzere 204 Üniversite ve 4 Vakıf Meslek Yüksek Okulu bulunmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçların Yükseköğretim Kurumlarımızda bilgi sistemleri ve yazılım politikalarını etkileme olasılığının bulunması yapılacak araştırmanın önemini artırmaktadır. Çok boyutlu iş motivasyonu ve teknoloji kabulüne yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ancak Yükseköğretim Kurumları temelinde, neticesinde çok boyutlu iş motivasyonunun teknoloji kabul modeli üzerine etkisini ele alan bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışma özgün bir nitelik taşımaktadır.

1.2. Tezin Amacı

Teknoloji insan etkileşimi ve yaşanan değişimle ilgili problem ve sorulara bir önceki bölümde yer verilmiştir. Bu tezde Üniversitelerde bilgi yönetim sistemlerinin kullanımında çok boyutlu iş motivasyonunun teknoloji kabulü üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda:

- Üniversite çalışanlarının çok boyutlu iş motivasyon algılarıyla teknoloji kabulü arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı,
- Üniversite çalışanlarının çok boyutlu iş motivasyon algılarıyla algılanan fayda arasında pozitif ve anlamlı ilişki olup olmadığı,
- Üniversite çalışanlarının çok boyutlu iş motivasyon algılarıyla, (AKK) yani algılanan kullanım kolaylığı arasında pozitif ve anlamlı bağlantı olup olmadığı,
- Üniversitelerde teknoloji kabulünde algılanan kullanım kolaylığı (AKK) ve algılanan fayda (AF) arasında pozitif ve anlamlı ilişki olup olmadığı,
- Üniversitelerde teknoloji kabulünde algılanan kullanım kolaylığı (AKK) ve davranışsal niyet (DN) arasında pozitif ve anlamlı bağlantı olup olmadığı,
- Teknoloji kabulünde algılanan fayda (AF) ve davranışsal niyet (DN) arasında pozitif ve anlamlı ilişki olup olmadığı,
- Teknoloji kabulünde davranışsal niyet ve sistem kullanımı arasında pozitif ve anlamlı ilişki olup olmadığı,

tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma evreni Türkiye’de Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (UBYS) kullanan üniversitelerden oluşmaktadır. UBYS kullanan Üniversite isimleri Ek2’de verilmiştir.

1.3. Araştırma Yöntemi

Yöntem olarak yayın taranmasında nicel ve nitel araştırma yöntemleri, nicel araştırma tekniği açısından anket yöntemi uygulanacaktır. Katılımcıların demografik bilgileri için altı (6), çok boyutlu iş motivasyonu için on dokuz (19), teknoloji kabul modeli için on iki (12) soru, kontrol değişkeni olarak tecrübe ve kullanım ölçümü için bir (1) soru olmak üzere toplamda otuz sekiz (38) soruyla katılımcıların anketi cevaplamaları online formlar aracılığıyla talep edilmiştir.

Çok boyutlu iş motivasyonunda içsel motivasyon, içe yansıtılan düzenleme, kişisel düzenleme, motivasyonsuzluk yani motive olamama, harici düzenleme- maddesel, harici düzenleme- sosyal, alt boyutlarıyla ilgili sorular bulunmaktadır.

TAM-Teknoloji Kabul Modelinde, AF-Algılanan Fayda, AKK-Algılanan Kullanım Kolaylığı, DN-Davranışsal Niyet ve Kullanım alt boyutlarıyla ilgili sorular sorulmuştur.

Elde edilen veriler SPSS ve SmartPLS ile analiz edilmiş ve AMOS ile yine SmartPLS kullanılarak yapısal eşitlik modeli çıkartılmış ve veriler değerlendirilmiştir. Son olarak değişkenler arası ilişkilerin ortaya çıkarılmasıyla kurulan hipotezler sonuçlandırılmıştır.

1.4. Tez Düzeni

Tezin giriş kısmından sonraki ikinci bölümde motivasyon teorilerinden bahsedilerek, Öz Belirleme Kuramı, özellikleri ve motivasyon çeşitleri ele alındıktan sonra Çok Boyutlu İş Motivasyonu ve literatür araştırmasına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde Teknoloji Kabul Modeli ele alınmıştır. Modelin temelini oluşturan Gerekçeli Eylem Modeli (TRA) açıklanmıştır. Ardından Teknoloji Kabul Modeli (TAM) 3'ün ortaya çıkmasını sağlayan diğer modeller ele alınmıştır. TAM-3 ve alt boyutları açıklanarak diğer Teknoloji Kabul Modellerine yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde motivasyon ve teknoloji kabulü bir arada ele alınarak literatürdeki model ve çalışmalardan bahisle araştırma konusu ve araştırma modelinden bahsedilmiştir.

Beşinci bölümde araştırma modeli detaylıca yer aldıktan sonra araştırmanın amacı, kavramsal çerçeve ve yöntem detaylı olarak açıklanarak, veri toplama yöntemi, evren, kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine yer verildikten sonra, yapısal eşitlik modeliyle yapılan analizler ve sonuçları sunmuştur.

Tezin sonuç bölümünde araştırma ve analizler sonucundaki öneriler yer almaktadır.

1.5. Arařtırmanın Kısıtları

Çevrimiçi veri toplama yöntemi kullanılmış olmakla beraber, araştırma soruları yüz yüze görüşmeler sonucunda elde edilseydi daha hassas sonuçların olabileceği düşünülmektedir.

Arařtırmada demografik verilerin çalışanların özelliklerini ve Teknoloji Kabulünü açıklamada gereken bağlantıları kurmakta sınırlı olduğu düşünülmektedir.

Arařtırma, üniversitelerin yazılım ve bu yazılımların kullanımını ele almakla beraber Türkiye’deki üniversitelerin aynı sistemleri kullanmamaları ve farklı sistemlerin üniversitelerde yer alması nedeniyle sadece ÜBYS sistemi kullanan üniversitelerin çalışmaya konu edilmesi, arařtırmayı sınırlandırmaktadır.

Arařtırmada kullanılan google formlar, kişisel verileri koruma kanununa hilafen verilerin yurt dışında tutulması nedeniyle, bazı üniversite çalışanları tarafından anketin cevaplanması reddedilmiştir.

Arařtırmada tercih edilen ve kullanılan ölçme araçlarından ve anketlerden edinilen bilgiler, toplanan veriler üniversite personelinin bu anketlere verdiği içten cevaplarla ve ölçeklerin kapasite özellikleriyle sınırlıdır. Ayrıca gönderilen elektronik postaların ulařtıktan sonra açılması ve formun doldurulması çalışanların tercihine bırakılmıştır. Bu çalışma Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversiteleriyle sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOK BOYUTLU İŞ MOTİVASYONU

2.1. Motivasyon

Klasik yönetim yaklaşımındaki tekdüze, yeknesak ve tekrarlayan yönetim anlayışı insan ve davranışlarını mikro düzeyde ele almıştır. İktisat alanından Adam Smith'in iş bölümüne dayalı yeni örgüt yapılarına ilişkin önerilerinin ardından Taylor, Fayol ve Weber bilimsel yönetimin öncülüğünü yapmıştır. İş bölümü ve uzmanlaşmanın verimliliği artırması ve örgüt performansını yükseltmek hedeflenmiştir. Amaç iktisadi olarak etkin olmak ve organizasyonları verimli kılmaktır. Taylor'dan sonra insan ilişkilerine kadar yönetimin tarihi, insan odaklı gelişim değil, üretimin insan ve mekanik faktörlerin ve yönetiminin art arda yeniden tanımlanması ve yeniden düzenlenmesi tarihidir (Derksen, 2014: 149).

Günümüzde çalışanlar bir işletmenin en önemli bileşenlerinden sayılmaktadır. Organizasyonlarda insan ve motivasyon faktörü göz ardı edilmemelidir. Motivasyon organizasyonun hedeflerine ulaşması, çalışanların ihtiyaçlarının daha fazla karşılanarak örgütün ya da organizasyonun hedeflerine ulaşması için gerekli tüm arzu, çaba ve mücahedenin gösterilmesidir (Robbins ve Judge, 2023: 237).

Motivasyon Latince hareket anlamındaki “movere” kelimesinden gelmektedir. Steers vd. (2004: 379) Motivasyon terimi psikologların sözlüğüne ilk kez 1880'lerin başında girmiştir. (Forgas vd, 2005: 2) Cambridge sözlük Motivasyonu, bir şeyi yapma isteği olarak tanımlar. Motivasyon, psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi çeşitli alanlarda kapsamlı olarak incelenen karmaşık bir psikolojik kavramdır. Kendini kontrol etmek daha güçlü motivasyon anlamına gelir: İdare etmek için yeterli olmaktan ziyade en iyisini yapma arzudur (Drucker ve Maciariello, 2005: 347).

Motivasyon “davranışın altında yatan nedenleri” ifade etmektedir Guay vd. (2010:712). Diğer taraftan “bizi bir şeyi yapmaya ya da yapmamaya yönlendiren özellik” olarak genel anlamda tanımlanmaktadır. Broussard & Garrison (2004: 106).

Motivasyon, bir dizi inanç, fikir, değer, ilgi ve ilgili eylemlerdir. Bu nedenle, motivasyona yönelik alternatif yaklaşımlar bilişsel davranışlara veya düşüncelere, inançlar ve tutumlar gibi bilişsel olmayan faktörlere odaklanabilir. Her ikisine birden

odaklanması da söz konusudur. Örnek olarak akademik motivasyon, “ustalık yönelimi ile karakterize edilen okulda öğrenmenin keyfi; merak, sebat; görev aşkı için, zor ve yeni görevlerin öğrenilmesi” olarak tanımlanabilirken (Gottfried, 1990: 526) bilişsel katılıma benzer şekilde motivasyon da “dikkat, koordinasyon, plan yapma ve takip etme gibi üst düzey öz-disiplin öğrenme stratejilerinin normal kullanımı” olarak da tanımlanabilir (Turner, 1995: 413).

Motivasyon araştırmaları iki farklı grupta yer almıştır. İlk gruptaki Kuramlar insanın motive olmasının nedenlerini, dolayısıyla içeriğini araştıran kuramlardır. Kapsam teorileri güdülenmeyi meydana getiren koşulları, sebepleri ve insan ihtiyaçlarını araştırmaktadır. İkinci gruptaki motivasyon teorileri, güdülenmenin başlangıcını, aşamalarını araştıran süreç kuramlardır. Süreç teorileri, bir arzunun başlangıcından tatminine kadar görülebilen motivasyon sürecini tanımlamaya çalışır(Ergül, 2005:69).

2.2. Motivasyon Kapsam Kuramları

Motivasyon Kapsam Teorileri arasında, Maslow’un geliştirdiği İhtiyaçlar/ Gereksinimler Hiyerarşisi, McGregor’un ifade ettiği X ve Y Kuramı, Herzberg’in duyurduğu İki Faktör Modeli, McClelland’ın Gereksinim Kuramı, Alderfer’in ERG Kuramı yer almaktadır.

2.2.1. Maslow’un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Maslow motivasyon teorileri denilince akla ilk gelen isimlerden biri olup bu Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi kişisel ihtiyaçların piramit metaforunda beş basamaklı olduğunu ifade eder. Bunlar fiziksel ve biyolojik ihtiyaçlar, barınma/korunma ihtiyacı, ait olma/grubun parçası olma ve sevmeye/sevilme ihtiyacı, özsaygı, özgüven, başarı ve değer ihtiyacı ve nihai kerte kendini bulma/gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bu ihtiyaçlar kademeli ve basamak halinde olup, biri giderilmeden diğer ihtiyaç hissedilmemektedir. Maslow'un piramidal modeli bir dizi ihtiyacın karşılanmasını tanımlamış ve İnsanların, insan ihtiyaçlarının karşılanma yüzdelerinin azalmasına bağlı olarak psikolojik olarak ilerlediğini ifade etmiştir (Babula, 2023: 1834).

Maslow'un ihtiyalar hiyerarşisi kuramındaki beş talep seviyesi şunlardır (Champoux, 2016: 232):

İhtiyalar - Fiziksel: Fizyolojik ihtiyalar insan vücudunun temel gereksinimleridir: Yiyecek, su ve uyku gibi.

İhtiyalar - Güvenlik: Güvenlik ihtiyaları, kişinin fiziksel veya ekonomik zararlardan korunma arzusudur. Sağlıklı yetişkinler normalde tehlikelerden kaçınır ve güvenli bir ortam arar.

İhtiyalar – Sevgi ve Bağlılık: Ait olma ve sevgi ihtiyaları, şefkat verme ve alma arzusunu ve başkalarıyla birlikte olma arzusunu içerir. Buna sosyal veya bağlılık ihtiyacı da denir. Bu ihtiyaç insanların takım halinde çalışmasına yardımcı olur.

İhtiyalar - Özsaygı: Kişinin kendine olan güveni ve öz değer duygusuyla ilgilidir. Saygı ihtiyaları iki türdür. Başkalarının göstermiş oluđu saygı, bir kişinin başkalarından aldığı değerin değerlendirilmesidir. Benlik saygısı, kişinin nasıl bir birey olduğuna dair fikri, özgüveni ve kendilik duygusudur.

İhtiyalar - Kendini Gerçekleştirme: Bu ihtiyaç bireyin kendi kişilik ve karakterindeki imkanları ortaya koyma arzusunu tanımlar. Maslow için kendini gerçekleştirme; Kişinin gittikçe daha fazla olma arzusu, olabileceği her şey olma arzusudur (Maslow, 1943: 382).



Şekil 2.1: Maslow- Gereksinimler Hiyerarşisi Ehramı

Kaynak: Poston, 2009: 348

Maslow, teorisini beş kademedен oluşаn bir piramit olarak görmüştür. Piramidin en altında, insanın hayatta kalması için gerekli temel ihtiyaçları içeren fizyolojik düzey yer alır: Yiyecek, su ve barınak...vs. Teorideki temel önerme, bireyin temel bir ihtiyacı karşılanmadıkça, piramidin daha yüksek seviyelerinin hiçbir önemi olmadığıdır, çünkü hayatta kalmak en temel insani içgüdü ve gerekliliktir (Benson ve Dundis, 2003: 316).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi motivasyonun en iyi bilinen teorilerinden biridir, ancak eleştirilerle karşı karşıya kalmıştır.

Deneyisel Destek Eksikliği: En büyük eleştirilerden biri, Maslow'un teorisinin deneyisel kanıtlarla güçlü bir şekilde desteklenmemesidir. Birçok çalışma, ihtiyaçların genellikle farklı sıralarda veya aynı anda takip edilmesiyle, onun önerdiği hiyerarşik yapı için net bir destek bulmayı başaramamıştır.

Kültürel Önyargı: Maslow'un teorisi genellikle kültürel olarak önyargılı olduğu için eleştirilir. Batı değerlerine dayanarak geliştirilmiştir ve farklı ihtiyaçların farklı şekilde önceliklendirilebileceği diğer kültürel bağlamlarda geçerli olmayabilir. Örneğin, kolektivist kültürlerde, sosyal ihtiyaçlar kendini gerçekleştirmeye göre öncelik kazanabilir.

Katı Hiyerarşi: Katı hiyerarşik yapı da bir tartışma konusudur. Eleştirmenler, bireylerin ihtiyaçlar dizisini her zaman Maslow'un önerdiği kadar katı bir şekilde takip etmediğini savunurlar. İnsanlar, temel ihtiyaçları tam olarak karşılanmasa bile, genellikle saygı ve kendini gerçekleştirme gibi daha üst düzey ihtiyaçları takip ederler.

Bireysel Farklılıklar: Maslow'un teorisi, bireysel farklılıkların önemini göz ardı ederek insan motivasyonunu genelleştirme eğilimindedir. Her kişinin motivasyon öncelikleri, benzersiz koşulları, kişilik özellikleri ve yaşam deneyimlerinden etkilenecek önemli ölçüde farklılık gösterebilir.

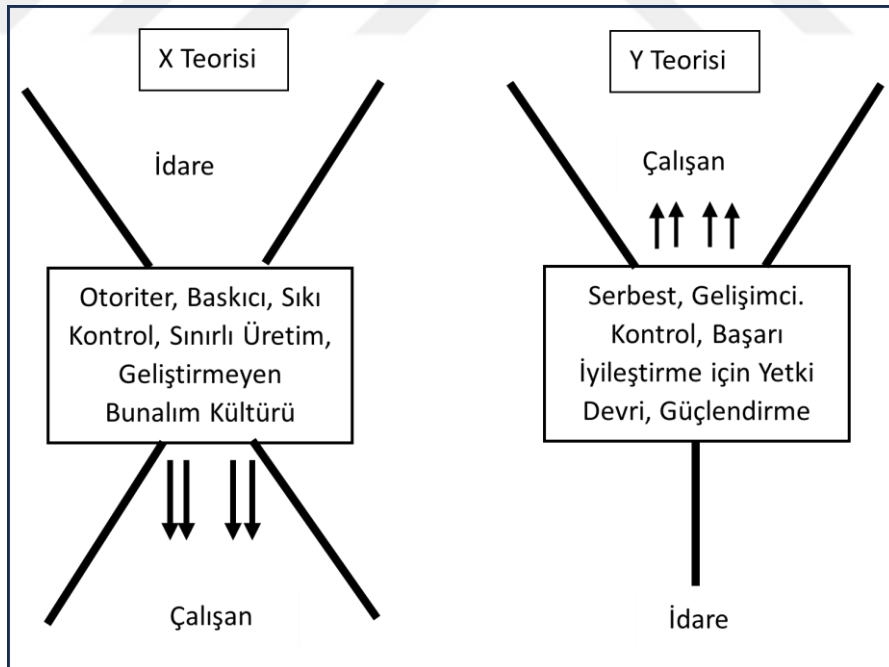
İnsan İhtiyaçlarının Basitleştirilmesi: Bazıları, teorisinin insan motivasyonunun karmaşık doğasını aşırı basitleştirdiğini savunuyor. İnsan ihtiyaçları ve arzuları çok yönlü ve dinamiktir, genellikle bağlam ve zamanla değişir ve Maslow'un modeli bunu yeterince yakalayamayabilir.

Maslow'un teorisi, insan motivasyonunu anlamak için yararlı bir çerçeve sağlamış olsa da bu eleştirileri dikkate almak ve motivasyonun karmaşık ve bireyselleştirilmiş bir olgu olduğunu kabul etmek önemlidir.

2.2.2. McGregor ve X -Y Kuramı

X-Y Kuramı temelde çalışanları iki kategoriye ayırmıştır. X grubundaki insanlar çalışmayı sevmezler ve gönülsüz iş yaparlar. Bu çalışanlara karşı otoriter bir yönetim anlayışı sergilemek gerekir. X grubundaki çalışanların işten kaçınmaya yönelik davranışları belirlenerek yönetim tarafından takip edilmek istenir ve gerekiyorsa yönetim tazminat, ceza gibi dışarıdan müdahalelere başvurulabilir (Moona vd., 2013: 716).

McGregor için Y tipi yöneticiler, çalıştıkları organizasyona değer veren, sorumluluk sahibi ve öz denetim yeteneğine sahip çalışanlara güvenen kişiler olarak tanımlamıştır. Nüfusun büyük bir kısmının yenilikçi ve yaratıcı olduğunu vurgulayarak, Y Teorisi'nin daha demokratik karar alma süreçlerini teşvik ettiğini ve bunun da organizasyona olumlu katkılar sağladığını savunmuştur (Arslan ve Staub, 2012: 104).



Şekil 2.2: McGregor'un geliştirdiği X- Y Kuramı

Kaynak: Desta, 2015: 19

X ve Y Kuramında her iki grup için eleştiriler söz konusu olmaktadır. X grubu baskı ve kontrol odaklı bulunurken Y grubunda ise suistimaller söz konusudur. Y teorisi

üzerine yapılan bir çalışmada performansın düşük olduğu, çalışma saatlerine uyulmadığı ve işle ilgili operasyonların sabotaja uğradığı belirlenmiştir (Graham, 1980: 79).

2.2.3. Herzberg- Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in çalışmaları, yaklaşık iki yüz beyaz yakalı çalışandan kendilerine iş tatmini ve tatminsizliği getiren faktörleri belirtmeleri talep ederek iş tatmini üzerine yoğunlaşmıştır. Literatürde birçok ileri çalışmanın ve yönetim teorisinin başlangıç noktası haline gelen Çift Faktör Kuramını diğer bir tanımla motivasyon-hijyen teorisini önermiştir. Herzberg'e göre motivasyonu sağlayan faktörler iş tatminini de sağlayacaktır. Ayrıca tatminsizliği azaltan, içsel motivasyon sağlamaya etkisi olmayan ancak örgütsel sağlığın, yapının ve istikrarın korunması için gerekli olan bazı faktörlere de değinmiştir. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, etkili olduğunu kabul edilmekle birlikte İş faktörlerinin (hijyen ve motivasyon açısından) ayrılması ilkesinin yalnızca bireysel kültürlerde olduğu gibi uygulanabileceği de ifade edilmiştir (Matei ve Abrudan, 2016: 96).

Herzberg, motivasyon faktörleri arasında kişisel faktörler gibi bireyi harekete geçiren dış etkenleri tanımlamış, ayrıca hijyen faktörleriyle de mesleki memnuniyetsizliği önleyen unsurlara dikkat çekmiştir. En önemli motivasyon faktörleri çalışmadaki başarı, bireyin kendini tanıması, işin kendisi, sorumluluk, gelişme ve büyümedir. Diğer taraftan en önemli hijyen faktörleri ise organizasyonun işlerini yönetmeye yönelik genel politikası, denetimin uygulanması, denetleyici otoritelerin ilişkileri, çalışma koşulları, maaş politikası, işyeri arkadaşlarıyla münasebetler, öz yaşam, astlarla ilişkiler, işteki fırsatlar ve iş güvenliğidir. Motivasyon faktörleri ile hijyen faktörleri arasındaki en büyük fark, motivasyon faktörlerinin olumlu tatmin getirmesi, hijyen faktörlerinin ise yalnızca çalışan memnuniyetsizliğini önlemesidir (Khoshnevis ve Tahmasebi, 2016: 215).

Tablo 2.1: Herzberg Kuramındaki Faktörlerin Özet Tablosu

Motivasyon Faktörleri	Hijyen Faktörleri
İlerleme	Kişilerarası ilişki
İşin Kendisi	Maaş
Gelişme Olasılığı	Politikalar ve Yönetim
Sorumluluk	Gözetim

Tanınma	Çalışma Koşulları
Başarı	

Kaynak: Alshmemri vd., 2017: 13

Tablo 2.2: Herzberg- Çift Faktör Kuramı Karşılaştırma Tablosu

	Motivasyon Faktörleri	Hijyen Faktörleri
Yok	Sonuç memnuniyet değil	Sonuç memnuniyetsizlik
Var	Sonuç memnuniyettir	Sonuç memnuniyetsizlik değildir
Herzberg Tanımlı	İşin Özünüyle ilgili İçsel	İş Harici, Dışsal
İş tatmini için Önemli	Güçlü	Zayıf

Kaynak: Alshmemri vd., 2017

Herzberg'e göre çalışan motivasyonunda iki faktör önemlidir: İşin içsel motivasyonu, çalışanın kendisinden kaynaklanan, ilgi ve olumlu çalışma tutumunu içeren motivasyondur. Yüksek ve pozitif çalışma ilgisinin varlığı, çalışanların en iyi performansı üretebilmeleri için daha iyi iş verimliliği sağlayacaktır. Dışsal motivasyonların da çalışanların performansı üzerinde etkisi vardır. Diğer çalışanlara göre daha iyi çalışma başarısına sahip çalışanları takdir etmek için statü, ikramiye ve ödenek şeklinde teşvik verilerek yapılır. Söz konusu teşvikler, çalışanların performansı üzerinde olumlu bir etki bırakacaktır (Herzberg vd., 1959).

2.2.4. McClelland'ın İhtiyaç Kuramı

McClelland organizasyon içindeki davranışlara yönelerek ihtiyaç aşama ve sıralamalarından ayrışmıştır. Bu teoriye göre insanlarda motivasyon sağlayan başlıca üç temel etken bulunmaktadır. Bunlar; başarı ihtiyacı, bağlılık veya ilişki kurma ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır (Schmidt ve Frieze, 1997: 429).

Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler hedeflerine ulaşabilmek amacıyla çalışırlar, işe ilgileri ve motivasyonları yüksektir. İkinci grup kişiler ise aidiyet ve sosyallik amacıyla bağlanma ihtiyacı hissederler. Eğer bu durum göz ardı edilirse bu kişilerin hissedebilecekleri dışlanma duygusu nedeniyle başarısız olmaları söz konusudur. Üçüncü ve son gruptaki kişiler ise çevreleri üzerinde tahakküm kurarak otoritelerini genişletmek, çevrelerindeki kişileri yönlendirmek isterler. McClelland'ın bu teorisine

göre üç faktör insan motivasyonunu olumlu yönde etkiler ve sonuç olarak harekete geçme gücünü ve verimliliğini artırır. Bu ihtiyaçlar yaşam boyu her an hissedilebilir olmaları nedeniyle diğer motivasyon kapsam teorilerinden ayrışır. Kişiler, hedefe ulaşmak için bütün bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanırlar. Bir işi tamamladıklarında pozitif anlamda etkilenirler. McClelland'a (1987) göre bir güdünün gücü, kişinin o güdüyle ilgili hedeflere yönelik genel olarak hissettiği ilginin derecesidir. (Schmidt ve Frieze, 1997: 429) McClelland'ın teorisinde baskın motivasyon araçları ve kişilik özellikleri Tablo 2.3'te belirtilmiştir.

Tablo 2.3: McClelland İhtiyaç Kuramı

Baskın Motivasyon Aracı	Kişilik Özellikleri
Başarma ihtiyacı (Achievement Needs)	Zor hedeflere yönelme ve bunların gerçekleşmesi için güçlü bir ihtiyaç duyar.
	Amaçlarına varabilmek için risklere girer.
	İlerleme ve başarılı sonuçları hakkında sürekli geri bildirim almayı sever.
	Çoğunlukla tek başına çalışmayı sever.
Bağlanma veya ilişki kurma ihtiyacı (Affiliation Needs)	Ekibin parçası olmak ve gruba girmek ister.
	Beğenilmek ister ve ekibin geri kalanıyla yapmak isteyebileceği her şeye sıklıkla katılır.
	Rekabet yerine iş birliğini tercih eder.
	Yüksek risk ve belirsizlikten hoşlanmaz.
Güçlü olma ihtiyacı (Power Needs)	Diğerlerini kontrol altında tutmak ve başkalarını etkilemek ister.
	Atışmaları kazanmayı sever.
	Rekabetten ve kazanmaktan zevk alır.
	Makamının ve tanınmanın tadını çıkarır.

Kaynak: Macpherson, 2019: 16

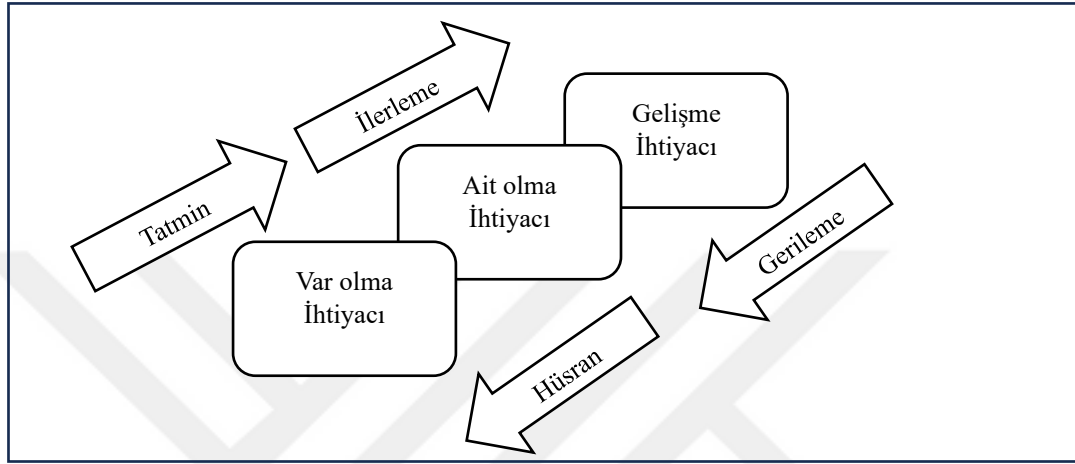
2.2.5. Alderfer ve ERG Kuramı

Alderfer (1969) Maslow'un ifade ettiği gereksinim hiyerarşisini üç düzeyde yeniden yapılandırmıştır: Varlık ihtiyacı, ait olma/grubun parçası olma ihtiyacı ve gelişme/ilerleme ihtiyacı. (Millar, 1976) Var olma ihtiyacı daha çok fizyolojik ve maddi kaygıların giderilmesini içerir. Ait olma ihtiyacı bağlılık ve sosyal olarak ilişki halinde olmayı ifade eder. Gelişme ihtiyacı ise beceri ve yetenekleri geliştirme ve kullanma amacıdır.

Alderfer ihtiyaçların hiyerarşisi konusunda Maslow'dan farklılaşır. Bu noktadaki tespiti, ihtiyaçlar arasında kesin bir hiyerarşik sıralamanın bulunamaması ve bir

ihtiyacın zamanla diğerine yeniden dönebilmesidir (Rauschenberger vd., 1980: 657). Ayrıca Maslow'un teorisinde yer almayan doyumsuzluk olgusunda, eğer birey doyuma ulaşamazsa, bunun gerileme, hayal kırıklığı, hüsrân ve motivasyon kaybıyla sonuçlanacağını belirtmiştir (Gibson J. vd., 2012: 132).

Alderfer'in geliştirdiği ERG Kuramı ve gereksinim hiyerarşisi Şekil 2.3'te gösterilmiştir.



Şekil 2.3: Alderfer'in Geliştirdiği ERG Modeli

Kaynak: Joy, 2018: 186

2.3. Motivasyon Süreç Kuramları

Süreç teorileri, bir arzunun başlangıcından tatminine kadar görülebilen motivasyon sürecini tanımlar. Öne çıkan motivasyon süreç kuramları arasında Pavlov-Thorndike-Skinner'in ifade ettiği Koşullanma Teorisi, Vroom'un geliştirdiği Beklenti Teorisi, Porter ve Lawler'in Beklenti-Değer Teorisi, Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi ve Locke'nin Amaç Belirleme Kuramıdır.

2.3.1. Pavlov-Thorndike-Skinner'in Koşullanma Kuramı

Motivasyon süreç kuramlarına en uygun örnek Koşullanma Kuramıdır. Klasik Koşullanma Kuramına Pavlov'un köpeklerle yapmış olduğu çalışmalar ve sonuçlarıyla ilgili değerlendirmeler etkili olmuştur. Ivan Pavlov, nötr bir uyarının, koşulsuz bir uyararla ilişkilendirilerek yanıtları ortaya çıkarma kapasitesini kazandığı Klasik Koşullanma teorisiyle tanınmıştır. Daha sonrasında ise Thorndike'nin Etki Yasası ve Skinner'in Edimsel Koşullanma olarak değerlendirilen çalışmaları

bulunmaktadır. Thorndike, mevcut davranışın sonuçlarının gelecekteki davranışı belirlemedeki rolünü vurgulayan Etki Yasasını geliştirmiş, Skinner ise davranış ve sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelemeye devam etmiştir (Hadi vd., 2023: 175).

19. ve 20. yüzyılda Pavlov ve meslektaşları öğrenim süreçleriyle fizyolojik özellikler arasında bağlantı keşfetmişlerdir. Köpeklerin sindirim sürecini incelediklerinde, tükürüğün zamanlaması ve hızında değişiklikler tespit edilmiştir. Yapılan deneylerin sonucunda Pavlov ve meslektaşları, öğrenmenin tükürük üretimi gibi önceden otomatik ve denetlenemez olarak görülen eylemler üzerine nasıl bir etkisi olabileceğini ortaya koymuştur. Deneylerde kullanılan araçlar, Pavlov ve meslektaşlarının deneylerdeki deneklerin tepkilerini nasıl yakından gözlemleyip ölçebildiklerini göstermiştir. Pavlov'un dikkatli gözlemle ölçüme vurgu yapması ve öğrenmenin çeşitli yönlerini sistematik olarak keşfetmesi, öğrenme bilimindeki ilerlemeye katkısı olmuştur (Gewirtz, 2001: 23).

Thorndike daha önceki çalışmalarında davranışı çevredeki uyaranlara verilen bir tepki olarak ele almıştır. Uyaranların tepkileri uyandırabileceği yönündeki bu görüş, Uyarıcı-Tepki teorisinin veya S-R teorisinin (Stimulus-Response Theory) başlangıç noktasıdır. Önceki davranış teorisyenleri gibi Thorndike de davranışı fiziksel reflekslerle ilişkilendirmiştir. Dize vurulduğunda bacağın aniden yukarı kaldırılması gibi bazı refleksler beyinde işlenmeden meydana gelir. Yapılan tüm davranışların da bilinçli veya bilinçsiz düşüncelerle değil, çevredeki uyaranlarla refleks olarak belirlendiği varsayılmaktadır. Thorndike, bazı deneylerinde kedileri kullanmıştır. Kediler, yiyeceğe ulaşmak için kutulardan çıkmak zorunda kalmış ve çıkışı sağlayan davranışları tekrar ederken etkisiz olanları terk ederek zamanla daha hızlı çıkmayı başarmıştır. Bu deneylerden sonra Thorndike, Etki Yasası olarak bilinen teorisini geliştirmiştir. Buna göre bir eylemin ardından ortamda dikkate değer olumlu bir değişiklik olması durumunda, eylemin benzer durumlarda tekrarlanma olasılığının artacağı öngörülmektedir. Ancak bir davranışın ardından ortamda yeteri kadar olumlu bir değişiklik meydana gelmezse, davranışın tekrarlanma olasılığı azalır. Yani kişinin belli bir andaki davranışı ve sonuçları, o kişinin bir sonraki davranışını belirlemede önemli rol oynar (Behlöl ve Dad, 2010: 232).

Pavlov genellikle belirli uyaranların ortaya çıkardığı davranışa odaklanmıştır. Ancak Skinner, bu tür davranışların tüm davranışların yalnızca küçük bir kısmını temsil ettiğini savunarak Edimsel Koşullanma adı verilen başka bir davranış sınıfı önermiştir.

Bu davranışlar, kişinin yiyecek gibi herhangi bir koşulsuz uyarının yokluğunda çevre üzerine odaklanmasıdır. Skinner'ın araştırmaları, davranış ile sonuçlar arasındaki bağı incelemektedir. Örnek olarak, birinin davranışının ardından anında hoş sonuçlar elde ediliyorsa, bu durumda o birey o davranışı daha fazla yapma eğiliminde olacaktır. Sonuçların kullanılarak davranışın değiştirilmesine Edimsel Koşullanma denir (Skinner, 2009;17-18).

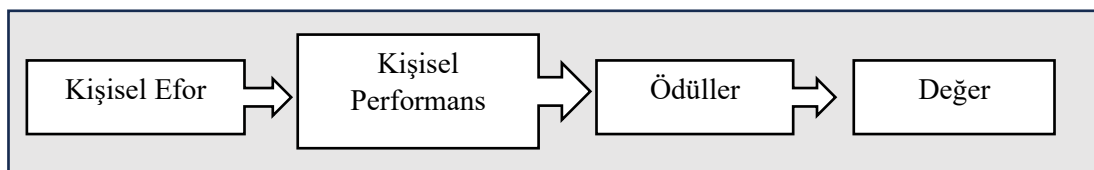
2.3.2. Vroom ve Beklenti Kuramı

Vroom için motivasyon, insanların farklı gönüllülük türleri arasındaki seçimlerine rehberlik eden bir süreçtir (Steers vd., 2004: 379). Bireyler davranışları hakkında algıladıkları temellere göre karar verirler. Bu davranışın sonuçlarıyla algıları, öncelikle çabanın performansa dönüşeceğine dair beklentilerinin gücünü oluşturur. Ayrıca bu performansın sonuçlarının ne kadar tatmin edici ve memnuniyet verici olduğuyla ilgilendirirler.

Beklenti kuramına göre, çalışanlar iyi bir performans değerlendirmesi alacaklarına inandıklarında daha yüksek düzeyde çaba göstermeye motive olurlar. Olumlu bir değerlendirmenin, maaş/ücret artışı veya içsel tatmin gibi kurumsal ödülleri beraberinde getireceği ve bu ödüllerin kişisel hedefleriyle örtüşeceği varsayılmaktadır (Vroom, 2003: 968).

Bireyler bir davranışa, o davranışın sonuçları hakkındaki algılarına göre karar verirler. Bu algıları öncelikle çabanın performansa dönüşeceğine dair beklentilerinin gücünü ve bu performansın sonuçlarının ne kadar cazip olduğunu oluşturur.

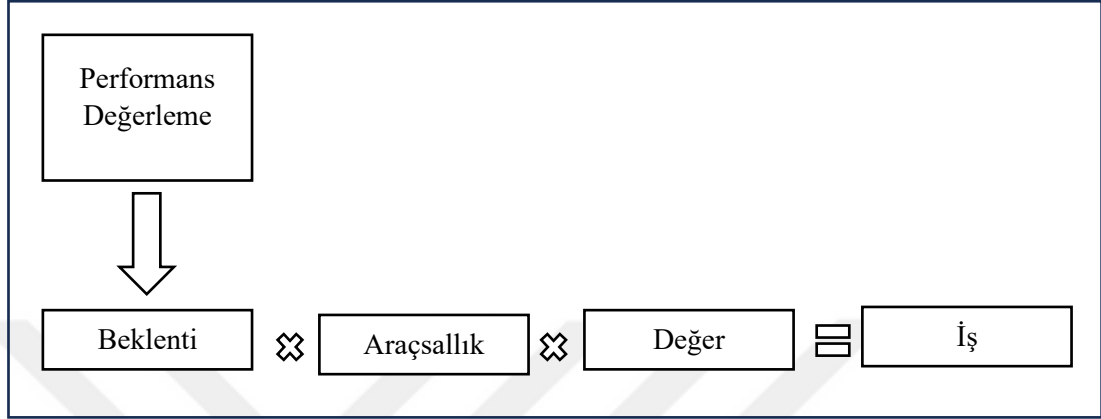
Süreç teorileri motivasyonun nasıl oluştuğunu, hangi faktörlerin onu etkilediğini ve bu faktörler arasındaki ilişkilerin neler olduğunu açıklamaya çalışmaktadır (Suciu vd., 2013: 192). Süreç Kuramlarına örnek olabilecek Vroom'ın Beklenti Kuramı aşağıdaki Şekil 2.4'te açıklanmıştır.



Şekil 2.4: Vroom'un Beklenti Kuramı

Kaynak: Harris vd., 2017: 56

Beklenti kuramında, kişilerden kaynaklanan farklılıkların ve fitratların güdülenme etkisi üzerinde durulur. Vroom'a göre üçü de önemlidir ve sonuç motivasyonudur. Bunlar; beklenti, araçsallık, değer'dir. Performans değerlendirmede beklenti, araçsallık ve değer'in, iş performansında belirleyici rol oynaması söz konusudur (Suciu vd., 2013: 191).



Şekil 2.5: Performans Değerlendirmesi ile İş Motivasyonu İlişkisi

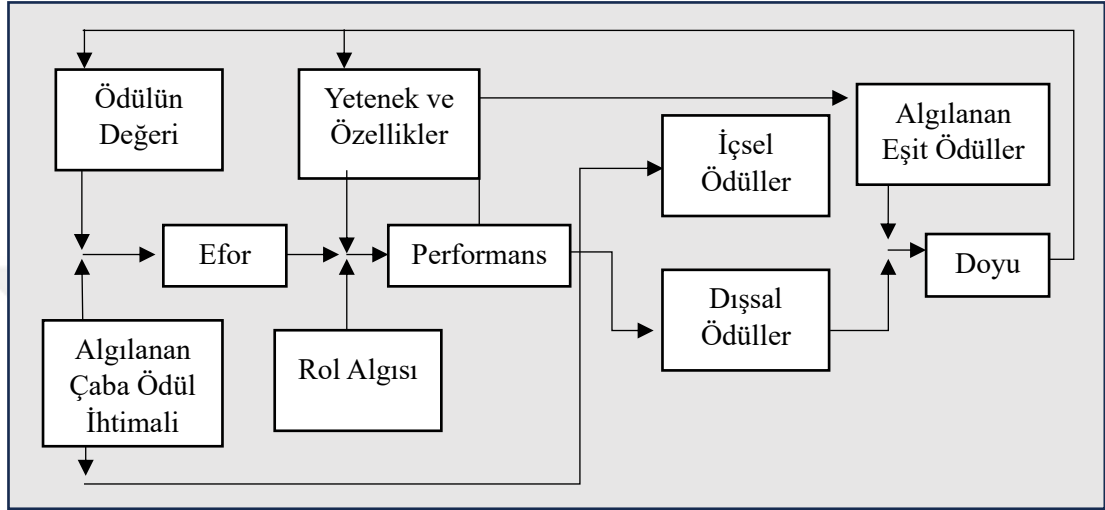
Kaynak: Suciu vd., 2013: 192

Beklentiden kasıt, kişilerin çaba sarf ettikleri takdirde o işle ilgili performansı gösterip gösteremeyeceğidir. Araçsallık kavramında ise işle ilgili beklenen performansın sağlanması halinde belli bir ödüle veya bir mevkiye sahip olunması gibi bir karşılık alınmasıdır. Değer ise tüm bu sonuçların etkili olup olmamasıyla ilgilidir. Eğer elde edilen ödül kişiye anlam katıyorsa motivasyon ortaya çıkar.

2.3.3. Porter- Lawler Ve Beklenti-Değer Kuramı

Porter ve Lawler, Vroom tarafından ortaya konulan Beklenti kuramını esas almış ve bazı eklemeler yaparak geliştirmiştir. Bu teorinin özünde, ödül ve sonuçların önemi, algılanan çaba düzeyi, ödül alma ihtimali, beceri ve başarı ödülü gibi unsurlar etkili olmaktadır. Bir kişi, yüksek düzeyde performansın ödüllendirici olacağını beklediği diğer sonuçların, örneğin ücret artışı gibi, elde edilmesinde etkili olduğuna inanıyor ve yüksek performans düzeyinin ödüllendirici olacağını düşündüğü diğer sonuçların elde edilmesinde etkili olacağına inanıyorsa, kaçınmak istediği diğer olumsuz sonuçlardan örneğin kovulma gibi durumlardan kaçınırsa, o zaman o kişi iyi performansa yüksek değer verecektir (Estes vd., 2012).

Kuramın en önemli konularından biri de ödüllerdir. Dışsal ödül olarak organizasyon tarafından verilen ödüller, performans açısından yönlendirici olmaktadır. Diğer taraftan bu ödüllerin eşit bir şekilde verilmesi de çalışanları motive eden en önemli unsurlardandır. Eşit işe eşit ödül sağlanması, benzer çalışan kademelerindeki kişilerin dikkatine mazhurdur. Ödüllerin adil bir şekilde dağıtıldığını görmek, iş motivasyonunu artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanı içsel olarak da tatmin eder.



Şekil 2.6: Lawler-Porter'in Beklenti-Değer Modeli

Kaynak: De Simone, 2015: 22

Vroom'un Beklenti Kuramından farklı olarak çalışanların yetenek ve özellikleri Beklenti-Değer Kuramında önem taşımaktadır. Bir çalışan sorumlu olduğu işte beklenen performansa ulaşmak için gereken yetenek, eğitim ve kapasiteye sahip değilse, uygun bir eğitim programına alınmalıdır. İşe alımda doğru işe doğru çalışanın yerleştirilmesine dikkat çekilmektedir. Şekil 2.6, Vroom tarafından önerilen ve Lawler ile Porter tarafından genişletilen kavramları göstermektedir.

2.3.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı

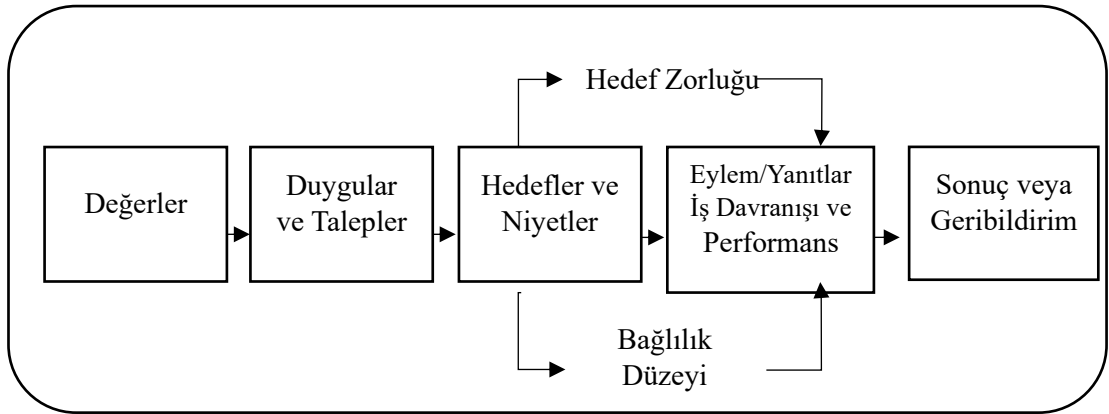
Eşitlik Kuramını Adams, organizasyonlardaki adalet ve adaletsizliği bulmak amacıyla geliştirmiştir. Eşitsizlik algısının işyerindeki motivasyon ve çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışan kendi performansı ile elde ettiği sonucu, aynı işyerinde çalıştığı kişilerle mukayese eder. Bunun sonucunda çeşitli ihtimaller ortaya çıkabilir. İlkinde kendi performansının yüksek ancak diğerlerine göre elde ettiği sonucun düşük olduğu, ikincisinde kendi performansına göre diğerlerinin performansları arasında bir fark olmayıp sonuçların benzer olduğu, son olarak kendi performansı düşük olmakla

beraber sonuçların yüksek olduğu algısına ulaşmaktadır. İlk durumda kişi hayal kırıklığı yaşamaktadır ancak diğer durumlarda ise organizasyona sempati duyarak motive olmaktadır. Kişi, şahsi çıktılarının girdilere oranıyla başkalarının çıktılarının girdilerine oranının eşit olmadığını fark ettiğinde, bu çalışan için eşitsizlik ortaya çıkar (Zawahreh ve Nayef, 2012: 159).

2.3.5. Locke'nin Amaç Belirleme Kuramı

Locke'nin Amaç Belirleme Kuramında çalışanların hedeflerinin önemli olduğu ileri sürülmüştür. Bireyler örgütsel motivasyonlarının temel belirleyicisi olan hedeflerden etkilenebilmektedir. Zor hedefler, motivasyon kaybına yol açabilir. Bunu önlemek için ilgili amirlerin desteği büyük önem taşır ve bunun önüne geçilebilmesi için ilgili amirlerin çalışana yardımcı stratejik derecede hayatiyet arz eder. Locke'ye göre motivasyon hedefe dönük davranışlar tanımlanır veya gözlemlenir.

Amaç Belirleme Kuramında, birçok hedefin problem teşkil edeceğini ileri sürmektedir. Amaç ve hedeflerin açıkça tanımlanması gerektiğini belirgin olarak ifade etmektedir. Belirsiz olan birçok hedef, insanların kendilerini baskı altında hissetmelerine ve hedeflerden sapmalarına neden olmaktadır. Bu durum sonucunda çalışanlar motivasyonlarını kaybederler (Mwita, 2002: 44).



Şekil 2.7: Locke'nin Amaç Belirleme Kuramı

Kaynak: Blaskova ve Grazulis, 2009: 189

Locke'nin Amaç Belirleme Kuramı Şekil 2.7'de gösterilmiştir. Değerler çalışanın duygu ve taleplerini doğurur, işyerindeki hedefler ve niyetler de eylemlerini oluşturur. Buradaki bağlılık düzeyi ve hedef zorluğu iş davranışlarını ve performansını doğrudan etkiler. En nihayetinde verilecek olan geribildirim ve işin sonuçlanması önemlidir.

Motivasyon Kapsam ve Süreç teorilerinden sonra Çok Boyutlu İş Motivasyonunun temelini oluşturan Öz Belirleme Kuramına bir sonraki bölümde yer verilecektir.

2.4. Öz Belirleme Kuramı

Maslow, McClelland ve diğer bilim insanları bireysel farklılıkların motivasyondaki rolüne odaklanırken Herzberg iş aktivitelerinin ve işin doğasının motivasyon ve performansı nasıl etkilediğini anlamaya çalışmıştır. Motivasyon-hijyen teorisinde Herzberg, iş motivasyonunun büyük ölçüde işin doğasının zorlayıcı olmasından ve tanınmayla pekiştirme fırsatları sağlamasından etkilendiğini savunmuştur. Herzberg, bir işi çevreleyen hijyen faktörleri olarak adlandırdığı bağlamın, tatmin ve gelecekteki motivasyonu sağlama açısından daha geçici olduğunu görmüştür. Herzberg, iş motivasyonu ve tutumlarında anahtar bir faktör olarak iş tasarımının, özellikle iş zenginleştirme rolünü tanıttığı için önemli katkı sağlamıştır. Daha sonraki çalışmalarda, diğerleri gibi Hackman ve Oldham da bu araştırma çizgisini iş tasarımı, motivasyon ve iş performansı ile ilgili olacak şekilde genişletmişlerdir.

Deci (1975; Ryan ve Deci, 2000) dahil olmak üzere diğer bilim insanları, motivasyondaki özellikle göreve dayalı içsel ve dışsal faktörlere odaklanan teoriler geliştirmişlerdir. Öz Belirleme Kuramı, (ÖBK) özerklik, içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve psikolojik iş ihtiyaçlarının tatmini ile ilgili iş motivasyona dair bir meta-teoridir (Robbins ve Judge, 2023: 688).

2.4.1. Kavram ve Tanım

Öz-belirleme, davranışların toplumdaki normlardan, çevre ve ekip baskısı gibi harici sebeplerden daha çok, insanın bireysel inanç ve kültür referanslarıyla gerçekleşmesi, kararları tek başına vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Budak, 2000).

Hem uygulamalı bilimsel araştırmalara hem de bu araştırmalardan kaynaklanan uygulamalara yansıyan ÖBK, kişisel gelişimi kolaylaştıran veya engelleyen sosyal faktörlere odaklanır. Bu teori biyolojik, kültürel ve sosyal süreçlerin hem genel hem de özel bağlamlarda insanın psikolojik gelişimini, katılımını ve refahını insanın doğasında olan kapasitesini nasıl güçlendirdiğini veya zayıflattığını incelemektedir. Bu nedenle ÖBK canlılığı, motivasyonu, sosyal entegrasyonu ve refahı kolaylaştıran

yalnızca bireysel gelişim ve sosyal bağlamlardaki faktörleri değil aynı zamanda alternatif olarak ümitsizliğe, yok olmaya, depresyona sebep olan faktörleri eleştirel bir şekilde inceler (Ryan ve Deci, 2017: 3).

2.4.2. Öz Belirleme Kuram Kapsamı

Öz Belirleme Kuramında, motivasyonun düşük düzeyden yükseğe doğru farklı seviyeleri bulunmaktadır. Bunlar; “Motive Olamama” (Motivasyonsuzluk), “Dışsal Düzenleme” (Motivasyona doğru ilk adım), “İç organizasyon” (İçsel Motivasyon ve Hedeflere odaklanma), “Öz yönetim” (Kişisel Düzenleme ve Yakıştırma) ve “İç motivasyon” dur (Heyecan duyma) (Gagné vd., 2022: 378-379).

2.4.2.1. Motive Olamama

Motivasyon, bireylerin belli bir yönde davranmasını sağlayan, odaklanarak belli bir davranışa yönlendiren, bir işi yapmaya istek duymalarını sağlayan içsel durumu ifade eder. Motivasyonsuzluk ise bunların eksikliğidir, bu durumda davranış önemini yitirmiş ve anlamını kaybetmiştir. Dışsal etkenler de davranışa dönük yönelim sağlamaz. Motive olamama durumunda kişiler harekete geçebilmek için gerekli olan enerjiyi kendilerinde bulamaz (Howard vd., 2020: 3-4).

2.4.2.2. Dışsal Düzenleme

Dışsal düzenlemede motivasyon faktörleri iki farklı şekilde ele alınmıştır. Maddesel ve Sosyal. İş yerlerinde dışsal düzenlemeler etkin olarak kullanılmaktadır. Maddesel dışsal düzenlemede çalışan işinde yeterli çaba gösterirse işveren, amir vb. gibi başkaları maddi olarak ödüllendirileceğini bekler. İşinde gerektiği şekilde çaba gösterirse başkalarının (İşveren, patron, müdür vb.) iş güvenliği konusunda destek olacağı bilir. İşinde yeterli çaba göstermezse işini kaybetme riski, motivasyonu güdülemektedir. Birçok kişi de kendini kanıtlamak, daha fazla saygı görmek, eleştirilerden kaçınmak ve amirlerinin onayını almak zorunda hissettiği için işinde çaba sarf etmektedir. Bu durum kontrollü bir motivasyon türü olarak değerlendirilmektedir (Howard vd., 2020: 3-4).

2.4.2.3. İe Yansıtılan Dzenleme

İe yansıtılan dzenlemeler kişinin kendisiyle iş arasındaki uyumundan kaynaklanmaktadır. İş yerlerinde işinde aba sarf edenler, bu davranışlarını yapmadıklarında kendilerini kötü hissederler. Dolayısıyla işlerinde aba sarf etmeleri, kendilerini mahcup hissetmemeleri içindir. Son olarak, alışanlar işlerinde aba sarf ederler ünkü bu işler, onların kendileriyle gurur duymalarını sağlar. Orta derecede kontroll bir motivasyon tr olarak deęerlendirilmektedir (Howard vd., 2020: 3-4).

2.4.2.4. Kişisel Dzenleme

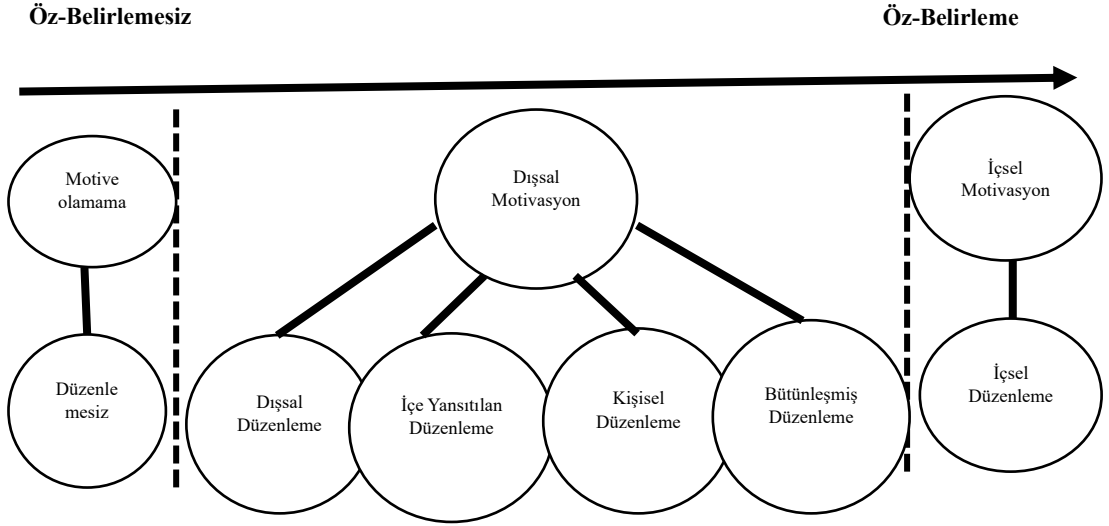
Kişisel dzenleme kavramı da iş bağlamında ele alındığında kişilerin iş yerleriyle kendilerini özdeşleştirdikleri ifade edilebilir. İşlerinde aba göstermenin kendilerine mstesna bir deęer kattığını düşünrler. Yapılan iş veya verilen görev, alışanların kişisel deęerleriyle uyumlu olduğunda, bu durum işlerinde daha fazla gayret göstermelerini sağlar. Bu işi yapmanın şahsi olarak deęerli olduğunu düşndükleri için yaptıkları işe önem verirler. Kişisel dzenleme orta derecede özerk bir motivasyon tr olarak deęerlendirilmektedir (Howard vd., 2020: 3-4).

2.4.2.5. Btnleşmiş Dzenleme

Btnleşmiş dzenlemeye sahip alışanlar için hedefler ve deęerler arasında tutarlılık vardır. Motivasyonun bu boyutu, özerk bir motivasyon olarak kabul edilmektedir (Howard vd., 2020: 3-4).

2.4.2.6. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyonu olan alışanlar önemli olduğu için işinde aba gösterirler. Heyecan verici olduğundan işini yaparken mutlu oldukları ve eğlendikleri için işinde aba sarf etmektedirler (Howard vd., 2020: 3-4).



Şekil 2.8: Organizmik Bütünleşmeyle Tanımlanan Davranışın Öz-Belirleme ve Motivasyon Sürekliliği

Kaynak: Wehmeyer vd., 2017: 50

Genel bir motivasyon kuramı olarak Öz-Belirleme Kuramı kapsamında altı alt teori geliştirilmiştir; Bilişsel Değerleme Teorisi (BDT), Ekolojik Bütünlük Kavramı (Organizmik Bütünleşme Teorisi-OBT), İliyet Sebep Hareket (Nedensellik Yönelimi Teorisi-NYT), Asli Ruhsal Gereksinimler (Temel Psikolojik İhtiyaçlar Teorisi-TPİT), Hedef-İçerik Teorisi (HİT) ve Bağlantı Motivasyon Teorisi (BMK) (Demir, 2022: 303-313).

2.4.3. Bağlı Teoriler

Öz Belirleme Kuramı saha araştırmalarından ortaya çıkan bir dizi motivasyona dayalı olguyu açıklamak için geliştirilen altı mini teoriden oluşur. Her biri motivasyonun veya kişilik işleyişinin bir yönünü ele alır (Ryan ve Deci, 2017: 20-22).

2.4.3.1. Bilişsel Değerleme Teorisi

Bilişsel Değerleme Kuramı (Cognitive Evaluation Theory-CET) düşüncenin uyarandan önce oluşmasını ifade etmektedir. Örneğin kayganlaşan yolda kaza yapma riskinin olduğu, araç kullanıcıları için önceden tecrübe ettikleri veya bildikleri bir durumdur. Bu kuram, özerklik veya otonomi, yetkinlik ve ilişkili olma olarak bilinen temel psikolojik ihtiyaçlar bağlamında oluşmuştur. Çevresiyle etkileşimi olan kişi,

etrafındaki olumlu olaylardan etkilenmektedir. Yaşanan bu durum sonucunda oluşan memnuniyet içsel motivasyonu artırmaktadır (Munusturlar vd., 2017: 19).

2.4.3.2 Ekolojik Bütünlük Kavramı

Ekolojik Bütünlük Kavramı (Organizmik Bütünleşme Kuramı, Organismic Integration Theory- OIT) entegrasyon süreci yoluyla dışsal motivasyonun geliştirilmesiyle ilgilenen ve böylece dışsal olarak motive edilen davranışların özerk hale geldiği araçları açıklayan bir kuramdır. Teori, bireylerin sosyal ve kültürel düzenlemeleri içselleştirme ve entegre etme eğilimlerinin yanı sıra, sosyal bağlamların söz konusu süreçleri teşvik eden veya engelleyen faktörleriyle de ilgilenmektedir. Örneğin rol model olabilecek anne baba öğretmen lider gibi kişiler, içsel motivasyonun tükendiği noktada dışsal bir etken olabilmektedir. Ödüllendirme veya cezalandırma uygulamaları da Organizmik bütünleşmeyi artırmaktadır (Orth vd., 2022).

2.4.3.3. İlliyet Sebepli Hareket

İlliyet sebepli hareket, (Nedensellik Yönelimi Kuramı, Causality Orientations Theory- COT) bir davranışın gerçekleştirilmesinde dışsal motivasyondan ziyade kişisel sebeplere odaklanmaktadır. Harici ödüllendirme veya cezalandırmalar yerine motivasyonu sağlayan kişisel faktörlerin neler olabileceği üzerine değerlendirmeler yapılmıştır. Bireysel farklılıklara odaklanan teoride, bireysel farklılıklar, kişinin sosyal çevreyle etkileşime geçmesinin zaman içinde ortaya çıkan gelişimsel bir sonucunu temsil etmektedir. Kişinin bu nispeten kalıcı özelliklerinin değerlendirilmesi, çeşitli anlamlı sonuçların tahmin edilmesine olanak sağlar (Yola, 2021: 760).

2.4.3.4. Asli Ruhbilimsel Gereksinimler

Asli Ruhbilimsel Gereksinimler (Temel veya Basit Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı, Basic Psychological Needs Theory- BPNT) üç evrensel ihtiyacı tanımlar. Birincisi, özerklik ihtiyacı insanları farkındalık ve uyum içinde faaliyetlere isteyerek katılmaya motive eder. İkincisi, yeterlilik ihtiyacı, insanları hedefe yönelik davranışlarını sürdürmek ve etkili sonuçlara ulaşmak için güçlerini kullanmaya motive eder. Üçüncüsü, ilişki

kurma ihtiyacı, insanları başkalarıyla bağlantı kurmaya ve kişilerarası ilişkilerde saygı duyulduğunu ve önemsendiğini hissetmeye motive eder (Turan, 2022).

2.4.3.5. Hedef-İçerik Teorisi

Hedef İçerik Kuramı (Goal Contents Theory- GCT) çalışana verilen hedeflerin niteliğinin motivasyon üzerine önemini işaret eder. Ayrıca içten veya dıştan gelen hedefler olmak üzere iki önemli faktörden bahseder (Yıldırım, 2022: 19). Kuram aynı zamanda ister dışsal ister içsel olsun, kişinin hedefinin içeriğiyle ilgilenmektedir. Dışsal hedef şunları içerir: Tanınma, zengin olma ve fiziksel görünüm. İçsel hedef şunları içerir: Topluma, insan sağlığına, kişisel gelişime ve ilişkilere katkıda bulunmak (Olsthorn, 2019: 93).

2.4.3.6. Bağıntı Motivasyon Teorisi

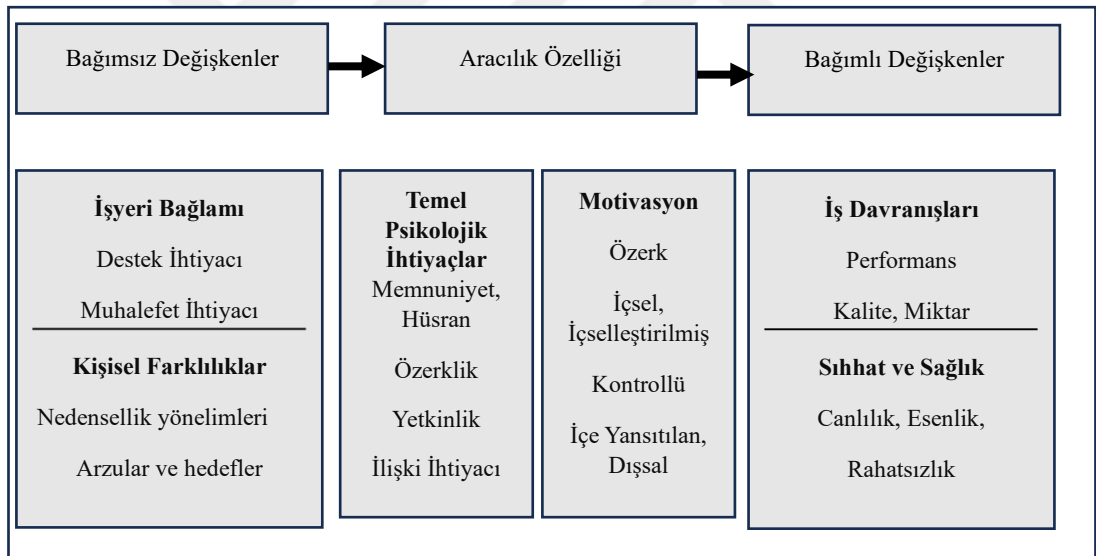
Bağıntı (İlişki) Motivasyon Kuramı, (Relationships Motivation Theory- RMT) özerklik ve özerklik desteğinin karşılıklı olmasının yüksek kaliteli ilişkilerin temel unsurlardan biri olduğunu öne sürmektedir. Ryan ve Deci (2017) yalnızca her iki tarafın da özerklik deneyimlediği ve diğerine özerklik desteği sağladığı ilişkilerin bu bağıntı ihtiyacını karşıladığını ve ilişki için özerk olarak motive olmanın yüksek kaliteli, güvenli bir bağıntı için bağlı ilişkilerin gerekli olduğunu belirtmektedir. (Ryan ve Deci, 2017: 316). Bu ilişkilerde üç temel psikolojik ihtiyacın tamamı karşılandığında, bu da hem kişilerin kendi içinde hem de kişiler arası refahına katkıda bulunur.

2.4.4. İş Yaşamında Motivasyon Modeli Olarak Öz-Belirleme Kuramı

İşletme ve organizasyonların varlığını sürdürebilmesi ve gelişim ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için etkili bir yönetime ihtiyacı vardır. Bireylerin elde ettiği iş tatmini, müşteri memnuniyetinden verimliliğe kadar kurumun tüm yönlerini etkilemektedir. İşyerinde başarılı olmaya yönelik bireysel motivasyon, algılanan iş tatminiyle ilişkilidir. Zira motivasyon iş davranışını ve performansını etkileyecektir. Motive olmuş bireyler iş tatminine ulaşacaktır. Buna karşılık bu iş tatmini performansı etkileyerek kuruma en uygun katkıyı sağlayabilecektir (Basalamah ve Ajmal, 2021).

İş motivasyonu teorilerini, iş performansını başarılı bir şekilde tahmin etme derecesine göre değerlendirmek ve karşılaştırmak yaygındır. Bununla birlikte, çoğu motivasyon teorisinin amacı performansı tahmin etmek değil, karar süreçlerini ve gönüllü davranışı tahmin etmektir (Kanfer, 1992: 6).

Gagné ve Deci'ye göre Öz-Belirleme Kuramı (ÖBK) mini teorilerinin organizasyonlar için geniş etkileri vardır ve iş organizasyonları içindeki ÖBK yapılarına ilişkin çok sayıda araştırma raporu son ampirik literatürde ortaya çıkmıştır. Burada önemli olanlardan bazıları gözden geçirilecektir. Şekil 2.9, genel ÖBK iş motivasyonu modelini tasvir ederek, bu kuramın temel unsurlarını iş alanına uygulandığı şekliyle göstermektedir. Bu model iki temel bağımsız değişken kümesiyle başlar: Sosyal, çevresel değişkenler ve bireysel farklılıklar. En önemli sosyal bağlam değişkenleri, çalışanların tanınma, yetkilendirme ve özerkliğe yönelik asli psikolojik ihtiyaçlarını engelleyen örgütsel desteklerdir ve liderlik stilleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Deci vd., 2017: 23).



Şekil 2.9: İş Yaşamında Öz-Belirleme Kuramı Modeli

Kaynak: Deci vd., 2017

Araştırmalarda sadece özerklik desteği incelenmiş olmasının yanında, üç ihtiyacın desteklenmesi daha çok görülmektedir. Özellikle özerkliğe yönelik örgütsel ve yönetsel destek olduğunda, genel düzeyde çalışanların üç temel psikolojik ihtiyacının desteklenmesi ve tatmini yakından ilgilidir. Bunun ilk nedeni, genel olarak özerkliği destekleyen otoritelerin diğer ihtiyaçlara uyum sağlar ve onları destekler, ikincisi; çalışanlar özerklik duygusuna sahip olduklarında diğer ihtiyaçları karşılamaya yollarını kendileri bulurlar. Bu nedenle, çalışanlar özerklik desteğini

deneyimlediğinde, birçok nedenlerden dolayı genellikle kendilerini kuruluşa daha bağlı ve daha etkili hissederler (Deci vd., 2017).

2.5. Çok Boyutlu İş Motivasyonu

2.5.1. Kavram ve Boyutları

Motivasyon iş performansını artırmaktadır (Blumberg ve Pringle, 1982: 561). İş motivasyonu işin önemli bir parçasıdır ve bir çalışanın bir kuruluşa zaman, para ve kaynak ayırmasıdır (Latham 2007: 3).

İş motivasyonu tariflerinde üç ortak bileşen vardır. Bunlar:

- Davranışa yön veren nedir?
- İnsan davranışının enerjisi nereden gelir?
- Zamanla davranışın sürekli olması nasıl sağlanır? (Woodard vd., 1998)

Bir çalışanın çalışma motivasyonu, onun bir hedefe ulaşmasını sağlayan bilinçli veya bilinçsiz tüm motivasyonlar, ihtiyaçlar, yetenekler ve etkiler tarafından belirlenir. Çalışan verimliliğini artırmak için yöneticilerin, onları daha iyi çalışmaya ve işlerinden keyif almaya motive eden unsurları anlamaları gerekir (Tınaz,2005: 16).

İş tatmini düşük olanların işten ayrılma oranının daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Bu durum iş yerlerinde işgören devir hızını arttırmaktadır. Performansı beklenenin altında olan çalışanlarda sosyal sıkıntı ve psikolojik sorunlar ortaya çıkmakta, tükenmişlik, görevler için başarı göstermeme ve tatminsizlik ortaya çıkmaktadır (Şimşir ve Seyran, 2020: 26).

Öz-Belirleme teorisine göre, dış motivasyonun bir parçası olan hedef, değer, amaç ve öz düzenleme kuralları zamanla bütünleşerek içsel motivasyonun unsurları haline gelir, kendine özgü bir dinamik oluşturur ve iç dinamiğin bir parçasını olurlar. Bu nedenle öz-belirleme teorisini temel alan iş motivasyonu ölçeği diğer motivasyon ölçeklerinden farklılık göstermektedir (Ayan ve Göksel, 2021).

Çok Boyutlu İş Motivasyonu (CBIM), insanları çalışmaya iten beş farklı motivasyon türü olduğunu öne süren bir teoridir: İçsel motivasyon, dışsal motivasyon hedefli düzenleme, içe yansıtılan düzeltme-düzenleme, kişisel düzeltme-düzenleme ve motivasyonsuzluk/motive olamama (Gagné, vd. 2015: 185).

Gagné vd., Öz Belirleme Kuramı ölçekleriyle karşılaştırıldığında, Çok Boyutlu İş Motivasyonunun dört yönde daha iyi olduğu ifade etmektedir: (1) İşin yerine getirilmesi için harcanan fiili ve amaçlanan çabaya odaklanan bir sebebin kullanılması; (2) Bir yandan yaklaşma ve kaçınma öğeleri ile öğeler arasındaki denge, diğer yanda dış maddi ve sosyal ödüllere atıfta bulunulması; (3) Diğer ilgili yapılardan yararlanmak yerine araştırmacıların ölçmeye çalıştığı yapıya odaklanan maddeler; (4) kültürel olarak çerçevelenmek yerine çoğu kültür için geçerli olacak şekilde yazılmış öğeler (Gagné vd., 2015).

Çok Boyutlu İş Motivasyon ölçeği beş alt boyut içerir. (1) Motivasyonsuzluk, dışsal motivasyona dayalı; (2) Dışsal düzenleme (maddesel ve sosyal); (3) İçe yansıtılan düzenleme (4) Kişisel düzenleme; (5) İçsel motivasyon (Dos Santos vd., 2022: 91).

Motivasyonsuzluk, (amotivation) motivasyonun olmaması, pasif davranma veya bir şeyler yapmaya niyetli olmama durumudur. Motivasyonsuzluk, kişinin işini başarmaya yönelik motivasyon eksikliği veya gönülsüz niyeti olarak tanımlanır. Bu durum, tam bir içselleştirme eksikliğini ifade ettiğinden, kendi geleceğini tayin etme eksikliğine dönüşmektedir (S. G. Trépanier vd., 2023).

Dışsal motivasyon, kişinin motivasyonunun dış dünyadan etkilenmesidir. Dışsal motivasyon, davranış değişikliğine sebep olan edimsel koşullanmanın bir türüdür. Belirli davranışların tekrarlanma olasılığını artırmak veya azaltmak için ödül veya cezalar kullanılır. Dışsal motivasyonun her zaman somut bir ödülü veya cezası olmayabilir. Yergi, utandırma, övgü ve takdir gibi soyut olarak da yapılabilir. Dışsal motivasyonun sosyal boyutu ilişkili olma, kabul görme ile ilgiliyken, organizasyonel boyutu ise işyerinin sunduğu prim, ek ücret, terfi vb. imkanlarla ilgilidir (Mottaz, 1985).

Dışsal düzenleme maddesel ve sosyal (Extrinsic regulation material and social) olmak üzere iki alt boyutta incelenmektedir. Maddesel boyutu ücret artışı, prim, daha iyi bir çalışma ofisi, araç gibi maddi katkılar içermektedir. Dışsal düzenlemede sosyal boyut ise soyut katkılar içermektedir. Örneğin çalışanlar başkalarının onayını almak, amir, meslektaş, aile gibi çevresel grupların daha fazla saygı duyması amacıyla veya çalışana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işinde çaba sarf ederler. Dış kuralların amacı, çalışanları ücret ve sosyal haklar karşılığında organizasyona bağlamaktır (Mowday vd., 1979).

İçe yansıtılan düzenleme (introjected regulation), dışsal düzenlemeye göre daha fazla içselleştirilmeyi ifade eder. Suçluluk, endişe ve utançtan kaçınmak veya egoyu, gururu veya değer duygularını geliştirmek için yapılan davranışlara dayanır (Zamarripa vd., 2018).

Kişisel düzenleme (identified regulation) bir davranışa, eylemin kişisel olarak önemli olduğu durumlarda kabul edilmesini sağlayacak şekilde bilinçli bir değer verilmesini içermektedir (Ryan ve Deci, 2000).

İçsel motivasyon (intrinsic motivation) çalışanın kendiliğinden bu görevi kabul ederek değer verilmesi ve algılanmasıdır (Brief ve Aldag, 1977).

Çok Boyutlu İş Motivasyonu, insanları çalışmaya iten beş farklı motivasyon türü olduğunu öne süren bir teoridir: İçsel motivasyon, kişisel düzenleme, içe yansıtılan düzenleme, dışsal düzenleme ve motive olamama. (Ryan ve Deci, 2000) Dışsal düzenleme ve içe yansıtılan düzenleme motivasyonları kontrollü motivasyonu ifade ederken, kişisel düzenleme ve içsel motivasyon ise özerk motivasyon temsil etmektedir. Amotivasyon veya demotivasyon olarak da ifade edilen motivasyonsuzluk, özerk ve kontrollü motivasyondan hariç olarak ele alınmaktadır. İçsel ve dışsal motivasyon araçları içerik bakımından farklılık gösterse de genel olarak her iki motivasyon aracı grubunun da çalışanlar üzerindeki motivasyonda olumlu bir faktör olduğu kabul edilebilir (Wiersma, 1992).

2.5.2. İş ve Motivasyon Araştırmaları

Motivasyon, isteklilik ve iradeyle karakterize edilen davranışın altında yatan nedenleri ifade etmiştir. Bu alandaki araştırmalar Hawthorne araştırmalarından sonra önemini kazanmaya başlamıştır. Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile beraber motivasyon alanındaki önemli araştırmalar ve uygulama örnekleri bir sonraki bölümde özetlenmiştir.

Vroom'un (1964) "Work and Motivation" adlı araştırması, firmalardaki bireylerin motivasyonunu etkileyen etkileri inceleyerek, işgörenlerin çalışmalarını yönlendiren temenniler, beklentiler ve ödüllendirmeler arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır.

Hackman ve Oldham (1976) çalışması iş tasarımının işe ve çalışana uygunluğunu, motivasyon üzerindeki etkilerini incelemektedir. İşyerinde görevlerin bazı

özelliklerinin işgörenlerin performansını ve doyumunu olumlu yönde etkileyeceğini ifade etmektedir.

Deci ve Ryan (1985) "İnsan Davranışında İçsel Motivasyon ve Öz Belirleme" adlı eserinde, davranışları olumlu etkileyerek insanı motive etmenin içsel ve dışsal sebepleri olduğunu tespit etmiştir.

Locke ve Latham'ın (1990) "Amaç Belirleme ve Görev Performansı" konulu çalışması, hedefleri netleştirmenin ve iş performansının çalışanı nasıl etkilediğini açıklamaktadır. Bu çalışmaya göre önceden belirlenen amaçlar ve odaklanmış hedefler performansı artırır.

Barrick ve Mount'un (1991) çalışması "Beş Büyük Kişilik Boyutu ve İş Performansı" adıyla çalışanın kişilik ve karakter yapısının performansı üzerine etkisini meta-analiz yoluyla incelemektedir. Ayrıca beş büyük kişilik boyutunun işyerindeki hedeflere ulaşmasını araştırmıştır.

Podsakoff vd. (2000) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" adıyla yaptığı araştırmada işyerinin benimsenmesi, işe sahip çıkılması ve davranışlardaki sebepleri incelemektedir. Buna göre çalışanların işyerine bağlılığının performans üzerindeki etkisini ortaya koymuştur.

Ryan ve Deci (2000) "Öz Belirleme Teorisi ÖBT ve İçsel Motivasyon, Sosyokültürel İlerleme ve Esenlik" adlı çalışmasında, öz-belirleme kuramını kullanarak, dış faktörlerden öte içsel motivasyonu artırmanın ve psikososyal büyümenin altını çizmektedir.

Gagné ve Deci (2005) "Öz-Belirleme Teorisi ve İş Motivasyonu" isimli araştırması, Öz-Belirleme Kuramını esas alarak, işgörenlerin beklentilerini karşılamanın iş hayatına motivasyonun nasıl olumlu katkı vereceğini ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemiştir.

Kanfer vd.(2008) "İş Motivasyonu: Geçmiş, Şimdi ve Gelecek" isimli çalışması, iş motivasyonu hakkında genel değerlendirme yapar ve tarihsel bir perspektifte konuyu ele alır.

2.5.3. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Örnek Araştırmalar

Chemolli ve Gagné'nin (2014) "Öz-Belirleme Teorisinden Geliştirilen Motivasyon Sınırlarının Altında Kalan Süreklilik Yapısına Karşı Kanıtlar" çalışmasında süreklilik, motivasyon puanları oluşturma aracı olarak göreceli özerklik endeksinin kullanılması için temel olarak kullanılmıştır. Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve Akademik Motivasyon Ölçeğinin süreklilik yapısını doğrulamak için Rasch analizi kullanılmıştır (Chemolli ve Gagné, 2014).

Ferraro vd.'nin (2018) "Bilgi Çalışanları için Kabul Edilebilir İş ve İş Motivasyonu: Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" konulu araştırmasında kabul edilebilir iş boyutu, gerçekleştirici ve üretken çalışma ile kişisel düzenleme ve içsel motivasyonla pozitif, motivasyonsuzlukla negatif olarak ilişkilidir (Ferraro vd., 2018).

Van Der Burgt vd.'nin (2018) "Tıp Uzmanlarının Yaşam Boyu Öğrenimine Yönelik Motivasyon Profilleri ve Motivasyon" konulu araştırmasında dört motivasyon profili belirlenmiştir: HAMC profili (Yüksek Otonom ve Orta Kontrollü motivasyon için), (2) MAMC profili (Orta Otonom ve Orta Kontrollü motivasyon için), MALC profili (Orta Otonom ve Düşük Kontrollü motivasyon için), ve HALC (Yüksek Otonom ve Düşük Kontrollü motivasyon için) profilidir (Van Der Burgt vd., 2018).

Shuck vd.'nin (2018) "Çalışanların İş Ortamına İlişkin Algıları, Motivasyon Görünümleri ve Çalışanların Çalışma Niyetleri: Bir İK Uygulayıcısının Rüyası mı, Kabusu mu?" başlıklı araştırması sonucunda en uygun motivasyon biçimlerinin, takviye odaklı teori ve pratiğin merkezinde yer alan dışsal motivasyon biçimlerinden ziyade, temel psikolojik ihtiyaçların içsel düzenlemesinden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Shuck vd., 2018).

Gerard'ın (2019) "Y Kuşağı Yöneticileri: Yeni Nesil Yetenekleri Keşfetmek" konulu araştırmasında sonuçlar, içsel motivasyon ile sektörün ödeme yapan tarafında olan finans ve BT fonksiyonlarında çalışma tercihleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Bulgular ayrıca olumlu sosyal motivasyon ile daha savunmasız sabırlı popülasyonlarıyla çalışma tercihleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Y kuşağının kültürel alt grupları arasında iş motivasyonundaki farklılıklar, farklı yetiştirilme tarzlarını veya alternatif olarak motivasyonel yapıların kültürel bağlılığını ortaya koymuştur (Gerard, 2019).

Breed vd.'nin (2020) Güney Afrika, Gauteng'deki özel bir hastane grubunda hemşire liderlerinin motivasyonunu etkileyen faktörleri incelediği çalışmada sonuçlar, lider hemşirelerin içsel olarak motive olduklarını göstermiştir. Motivasyonları destek, ilişkili olma, özerklik ve yetkinlikten etkilendiği ifade edilmiştir. Motivasyon ile yaş, yönetim pozisyonunda geçirilen süre, cinsiyet, nitelikler ve personel raporlama yapısı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Breed vd., 2020).

Mahmoud vd.'nin (2021) “Biz sizin ruhlarınızın göçü değiliz!” X, Y ve Z kuşaklarında işyeri motivasyonu hakkındaki araştırmasında, altı motivasyon faktörü çalışanların genel motivasyonuna göre farklı şekilde gerilemiştir. Z kuşağı, X ve Y kuşağı'na göre motivasyonsuzluğa daha duyarlıdır. Maddesel dışsal düzenleme, yalnızca Z kuşağı için genel iş motivasyonunun geçerli bir kaynağıdır. Yalnızca X kuşağı, çalışanların genel motivasyonunun kaynağı olarak sosyal dışsal düzenlemeye değer vermektedir. Y kuşağı tarafından içe yansıtılan düzenleme aynı belirtileri göstermektedir. Z kuşağının aksine, hem X kuşağı hem de Y kuşağı çalışanları, genel iş motivasyonunun bir kaynağı olarak tanımlanmış düzenlemeye değer vermektedir. Son olarak içsel motivasyon, Z kuşağı çalışanlarının genel iş motivasyonuna, X ve Y Kuşağına kıyasla daha fazla katkıda bulunmuştur (Mahmoud vd., 2021).

Ohly ve Schneijderberg'in (202) “Alman Profesörlerin Akreditasyon ve Değerlendirme Süreçlerinde Hakemlik Yapma Motivasyonu” konulu araştırma sonuçları, akreditasyon ve değerlendirme prosedürlerinde incelemeci olarak hareket etme konusunda içsel bir motivasyon bulunmadığını göstermektedir. Sosyalleşme etkilerinden dolayı, profesörler arasındaki kişiselleştirilmiş ve tanımlanmış motivasyon, içe yansıtılan motivasyona veya dışsal motivasyona kıyasla daha yüksektir (Ohly ve Schneijderberg, 2021).

Smokrović vd.'nin (2022) “Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Kavramsal Bir Model” konulu araştırmasına göre tatmin edici düzeyde iş doyumunu elde etmek için yöneticilerin olumlu algı ve desteğinin sağlanması, içsel motivasyonun sürdürülmesi ve motivasyonun daha da yüksek düzeyde teşvik edilmesi gerekmektedir (Smokrović vd., 2022).

Fridchay ve Abida'nın (2022) “Fırsatları Kaçırma Korkusu: Çalışanlar ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri” konusundaki araştırmasındaki sonuçlar, fırsatları

kaçırma korkusundaki bireysel farklılıkların nispeten düşük iş performansı seviyeleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Fridchay ve Reizer, 2022).

Sowunmi'nin (2022) "Ruh Sağlığı Çalışanlarında İş Tatmini, Kişilik Özellikleri ve Motivasyona Etkisi" konulu araştırması sonucunda işyerindeki düşük motivasyona çözüm sunmak için insan kaynakları departmanının uyumluluk, dürüstlük ve açıklık konularında yüksek puanlara sahip bireylere daha fazla odaklanması gerektiği ifade edilmiştir (Sowunmi, 2022).

Meyer vd.'nin (2022) "Motivasyonel Zihniyetlere Karşı Eylem Nedenleri": Öz-Belirleme teorisindeki boyutluluk tartışmasının sonuçlarına göre dışarıdan kontrol edilen düşünce yapılarına karşı özerklik ve motivasyon profilleri, dışsal nedenler etkili olsa bile, iç düzenleme kaynakları tarafından karakterize edildiğinde daha olumlu çıkmıştır (Meyer vd., 2022).

Semedo vd.'nin (2022) "Toksik Liderlik ve Güçlendirici Liderlik: İş Motivasyonu İlişkileri"nin incelediği çalışmada güçlendirici liderlik boyutlarında daha yüksek puanlara sahip profiller genel olarak özerk düzenlemeyle yani tanımlanmış düzenleme ve içsel motivasyonla ilişkili çıkmıştır. Daha yüksek toksik liderlik boyutlarına sahip profiller ise motivasyonsuzluk ve kontrollü düzenleme yani dışsal motivasyonla ile daha çok ilişkili bulunmuştur (Semedo vd., 2022).

Trépanier vd.'nin (2023) "Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Yeniden İncelenmesi" konulu araştırmasındaki sonuçlar Çok Boyutlu İş Motivasyonu tarafından ölçülen iş motivasyonunun en iyi şekilde özerk motivasyonu, içe yansıtılmış ve dışsal düzenlemeyi ve motivasyonsuzluğu yansıtan bir faktör yapısıyla temsil edildiğini göstermektedir (Trépanier vd., 2023).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKNOLOJİ KABUL MODELİ

Günümüzde işletmelerin beklentileri çok artmıştır. Yapay zekâ, robotik işleme ve makine öğrenimiyle bilgi sistemlerinin akıllı iş üretmeye yardımcı olması beklenmektedir. Diğer taraftan yeni teknolojiler iş süreçlerini de değiştirmektedir. Mevcut olan süreçleri daha iyi hale getirme, daha başarılı iş modelleriyle etkinlik ve verimliliği artırarak katma değer üretmektedir. Teknolojinin insan hayatını kolaylaştırması yanında, iş hayatına nasıl entegre edilebileceği araştırmalara sürekli konu olmuştur. Tablo 3.1 Teknoloji Kabul araştırmalarında temsili modelleri göstermektedir.

Tablo 3.1: Teknoloji Kabul Araştırmalarında Örnek Modeller

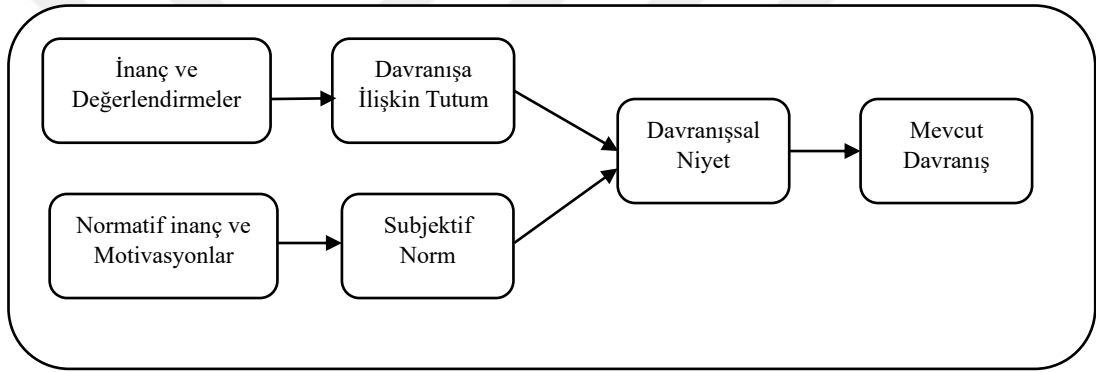
Kuram	Yazar(lar)
Gerekçeli Eylem Teorisi (Theory of Reasoned Action: TRA)	Fishbein ve Ajzen
Yeniliğin Yayılımı Kuramı (Innovation Diffusion Theory: IDT)	Rogers
Teknoloji Kabul Modeli (Technology Acceptance Model: TAM)	Davis
Sosyal Öğrenme Kuramı (Social Cognitive Theory: SCT)	Bandura
PC Kullanım Modeli (Model of PC Utilization: MPCU)	Thompson vd.
Planlı Davranış Teorisi (Theory of Planned Behavior: TPB)	Ajzen
Motivasyon Modeli (Motivation Model: MM)	Davis vd.
Planlı Davranış Ayrıştırılmış Teori (Decomposed Theory of Planned Behavior: DTPB)	Taylor ve Todd
Birleşik TAM ve TPB Teorisi (Combined TAM and TPB: C-TAM-TPB)	Taylor ve Todd
Geliştirilmiş TAM (Extended Technology Acceptance Model: TAM2)	Venkatesh ve Davis
Birleştirilmiş (Birleşik) Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT)	Venkatesh vd.
Birleştirilmiş (Birleşik) Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli 2 (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT 2)	Venkatesh ve Davis

Kaynak: Park vd., 2022: 579

Araştırmaya konu olan Teknoloji Kabul Model'inin temeli olarak Gerekçeli Eylem Modeli gösterilmektedir. Bir sonraki bölümde bu model incelenecektir.

3.1. Gerekçeli Eylem Modeli

Gerekçeli veya Mantıklı Eylem Teorisi olarak da literatürde ifade bulan Model, Fishbein ve Ajzen tarafından aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir. Teknoloji Kabul Modelinin temelini oluşturan Gerekçeli Eylem Modeli (Theory of Reasoned Action-TRA), insan davranışını açıklamada en esaslı ve yüksek seviyede etkisi olan teorilerindendir. Teoriye göre davranışsal niyet bir kişinin belli bir davranış göstermesindeki esas sebep olarak ifade edilmektedir. Davranışsal Niyet tutumlarla belirlenir, tutumlar ise inançlardan etkilenir (Zeren, 2014: 175).



Şekil 3.1: Gerekçeli Eylem Modeli

Kaynak: Yousafzai vd., 2010: 1174

Gerekçeli Eylem Teorisine göre insanların eylem niyetleri, davranışa ilişkin düşünceleri ve kişisel normlara dayanarak şekillenir. Tutumu etkileyen davranış, bireyin eylemlerinin belirli sonuçlar doğurduğu ve bu sonuçları olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirdiği düşüncesini yansıtmaktadır. Burada tutum ne kadar pozitif ise, davranışsal niyet o kadar kuvvetli hale gelir ve karşılıklı davranış ihtimali artar. (Ajzen, 1991: 188) Ayrıca subjektif norm, bireyin davranışını gerçekleştirme olasılığına dair anlayışı olarak tanımlanmaktadır. Subjektif norm, bireyin değer verdiği kişilerin hangi davranışların uygun olduğu konusunda sahip olduğu görüşleri anlaması ile ilişkilidir. Diğer taraftan bu kavram, bireyin bilinçli bir davranış göstermesinde anlamlı katkısı olan sosyal etki olarak da açıklanmaktadır.

Gerekçeli Eylem Teorisi insanların çoğunun davranışlarının iradeleri doğrultusunda kontrollerinde bulunduğunu ve insanların mantık, seçici, rasyonel olarak

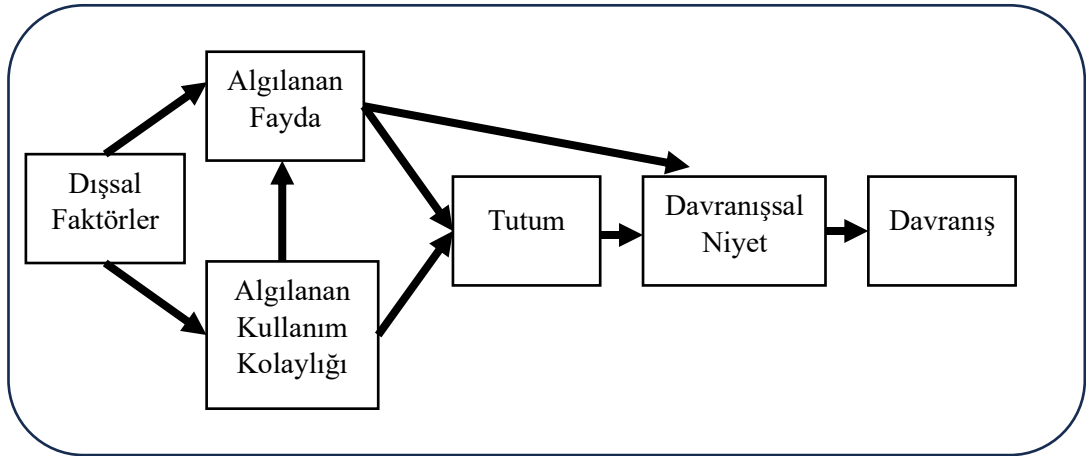
davrandıklarını varsaymaktadır. Başka bir ifadeyle insanların olası hareketlerinin sonuçlarını da dikkate aldıklarını ve bu nedenle eylemi yerine getirip getirmeme kararını verdiklerini varsaymaktadır.

Gerekçeli Eylem Modeli, alanyazında birçok davranışın açıklanması ve modellenmesinde kullanılmıştır. Teknoloji Kabul Modeli de bunlardan biri olmakla beraber, TAM subjektif norm değişkenine yer vermemektedir. Davranışa ilişkin tutumun subjektif norma dahil olduğu ifade edilmektedir.

3.2. Teknoloji Kabul Modeli- I

Teknoloji Kabulünde en çok kullanılan model olan TAM, Fred Davis tarafından Gerekçeli Eylem Teorisi kullanılarak geliştirilmiştir. Yeni teknolojileri kabul etme davranışları, bilgi teknolojisinin yararlılığı ve kullanım kolaylığı hakkındaki bireysel inançlarla açıklanabilir. Bununla birlikte, teknoloji kabulüyle ilgili diğer çalışmalar, özellikle de yeniliğin yayılması çalışmaları hem benimsemenin hem de sürekli kullanım davranışlarının öngörücüleri olarak daha kapsamlı bir inanç kümesini savunmaktadır (Karahanna vd., 2006: 782).

İnanç, tutum, davranışsal niyet ve çalışanların yepyeni bir teknolojik gelişmeyi nasıl kabullendiği konusu ve reel kullanım arasında teorik bağlantılar sağlamaktadır (An ve Hayman, 2007). Teknoloji Kabul Modeli Şekil 3.2’de gösterilmiştir.



Şekil 3.2: Teknoloji Kabul Modeli- TAM

Kaynak: Masrom, 2007: 3

Tutum bir olaya pozitif veya negatif davranış gösterme hali; niyet, çalışanın muhatap olduğu bir sistemi kullanmayı kabullenmesi veya kabul etmemesi; algılanan kullanım kolaylığı, kişinin belli bir teknolojiyi kullanmanın zahmetsizce gerçekleşeceğine

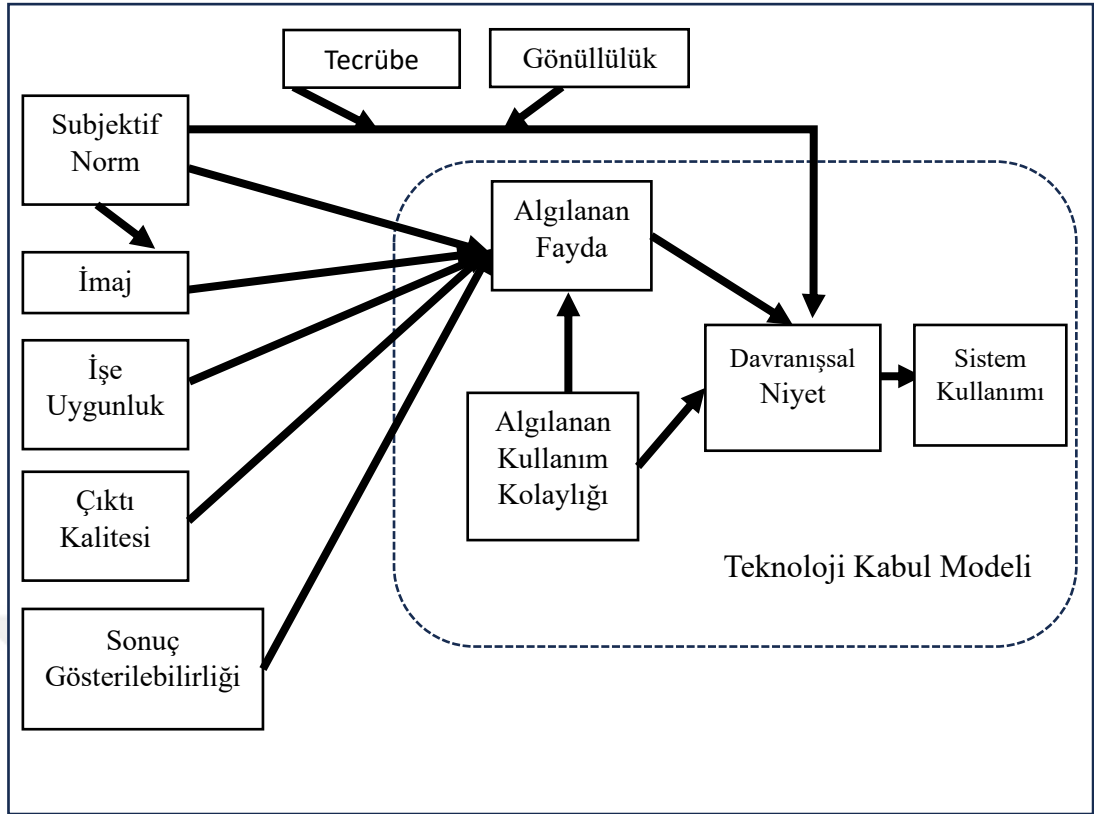
inanma düzeyi; algılanan fayda ise, bir çalışanın belirli bir teknolojiyi kullanarak kişisel performansını olumlu etkileyeceğine dair inanma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Davis,1989: 319).

3.3. Teknoloji Kabul Modeli- II

Teknoloji Kabul Modeli, bireylerin ve kullanıcıların yeni yazılım ile teknolojileri bilerek ve isteyerek kabul etme arzularını anlamak ve açıklığa kavuşturmak adına oluşturulmuştur. Zaman geçtikçe modelde kullanıcıların sadece algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığına odaklanarak sistem kullanımına odaklanması ve geliştirilmesi yönünde bir ihtiyaç hasıl olmuştur (Taylor ve Todd, 1995: 148).

Her ne kadar Teknoloji Kabul Modelinin (TAM) orijinal spesifikasyonu tutumu, inançlar ve niyetler arasında aracı olarak içerse de bir sonraki geliştirilen ve Venkatesh ve Davis tarafından TAM 2 olarak ortaya çıkarılan çalışma, inançları doğrudan kullanım niyetleriyle ilişkilendirir ve tutumu teorik argümanlarının dışında bırakır (Karahanna vd., 2006: 788).

Teknoloji Kabul Modelinin TAM 2 Modeli Şekil 3.3'te gösterilmiştir. TAM 2 modelinde belirlenen yeni kavramlar Tecrübe, Gönüllülük, Subjektif Norm, İmaj, İşe Uygunluk, Sonuç Gösterilebilirliği ve Çıktı Kalitesidir.



Şekil 3.3: Teknoloji Kabul Modeli- TAM 2

Kaynak: Venkatesh ve Davis, 2000

Subjektif Norm, çalışanın önemseydiği diğer kişilerin sistemin kullanımına ilişkin görüşlerinin benimsenmesidir. *İmaj* sosyal olarak çalışanın sistem kullanımıyla kazanabileceği yeni ve pozitif statüyü ifade eder. *İşe Uygunluk*, çalışanın sistemle işi arasındaki ilişkide, sistemin işe ne ölçüde uygun olduğuna dair inancıdır. *Çıktı Kalitesi*, çalışanın sistemin kendi işiyle ilgili görevlerini ve sorumluluklarını iyi bir şekilde yerine getirdiğine inanma düzeyidir. *Sonuç Gösterilebilirliği* de çalışanın sistemi kullanmasıyla oluşan sonuçlarının somut, gözlemlenebilir ve iletilebilir olduğuna inanma düzeyidir (Venkatesh ve Bala, 2008).

TAM 2 Algılanan Fayda üzerine etki eden faktörleri incelerken, Algılanan Kullanım Kolaylığına etki eden faktörlerin incelenmesiyle TAM 3 Modeli geliştirilmiştir (Chaudhry vd., 2023: 10).

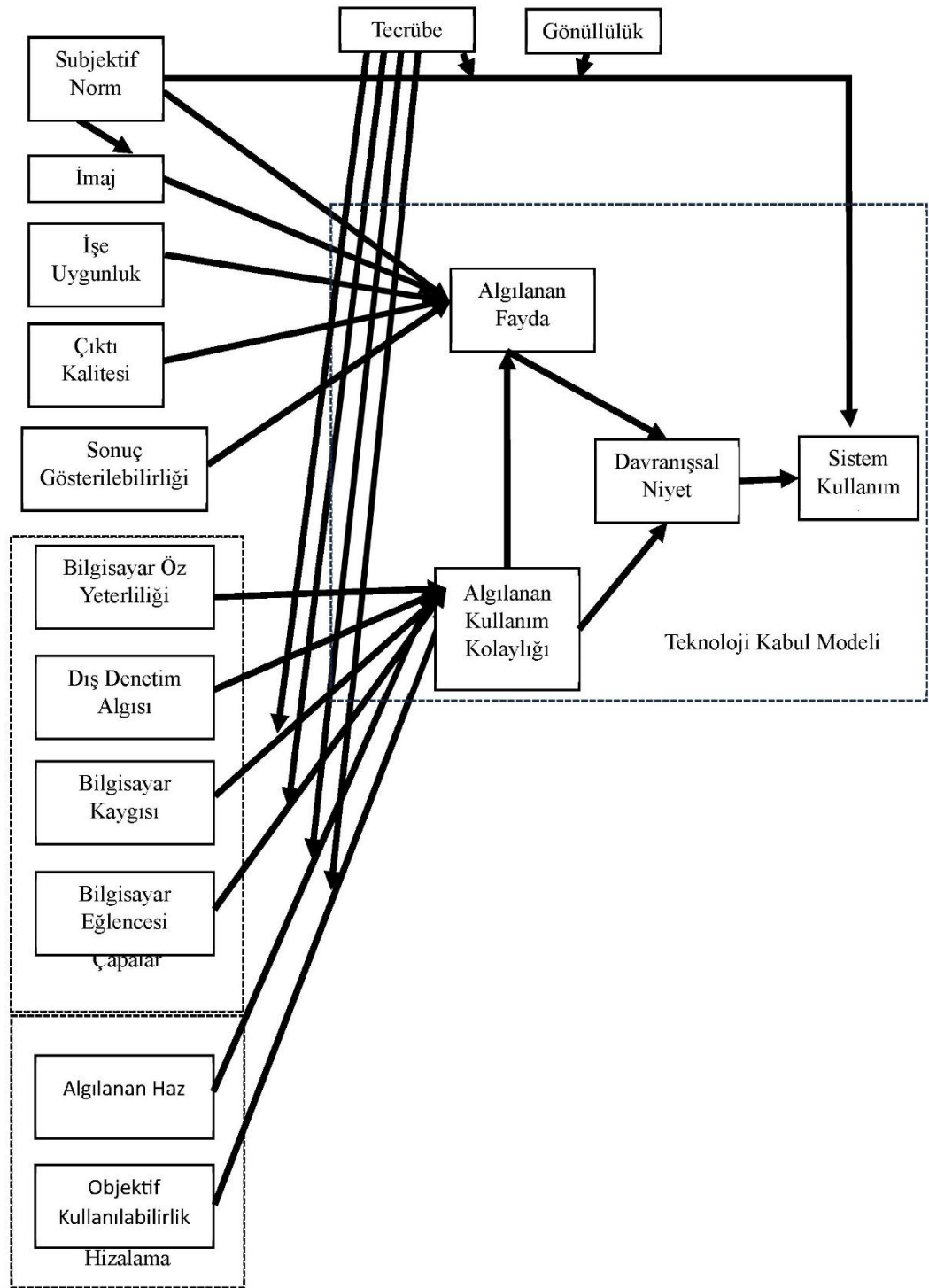
3.4. Teknoloji Kabul Modeli- III

TAM 3 Modelinde Algılanan Kullanım Kolaylığına etki eden iki başlıkta ele alınan faktörler öne çıkmaktadır: Dayanak noktası olan *Çapalar* ve Uyumlu ifade eden *Hizalama*.

Çapalar Bilgisayar Öz yeterliliği, Dış denetim algısı, Bilgisayar Kaygısı ve Bilgisayar Eğlencesi boyutlarını ele alır. Hizalama ise Algılanan Haz ve Objektif Kullanılabilirlik boyutlarından oluşmaktadır. Dayanak noktası ve Çapalar olarak adlandırılan değişkenler için kişisel farklılıklar önemli iken; Hizalama ve Uyum değişkenleri, kişi tecrübe kazandıktan sonra dikkate değer bir şekilde rol oynamaktadır. Model Şekil 3.4'te gösterilmiştir.

Venkatesh ve Bala, yeni bir teknolojinin organizasyona uyarlanmasında yönetici kararlarının önemli etkisi olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Çalışanlar yöneticilerin iradelerinden etkilenmekte olup müdahaleleri yeni bilişim sistemlerinin benimsenmesinde doğrudan dönüştürücü bir yönlendirme sağlamaktadır. Yine Venkatesh ve Bala'ya göre Model, bilgi teknolojilerinin kişisel kullanım ve teknolojiye adaptasyonunu tanımlayan bütüncül-nomolojik bir ağ yani genelleme kapsamına alınabilir ve yasalarla açıklanabilir halde sunmaktadır.

TAM 3 Modeli, TAM 1 ve TAM 2 modellerine göre daha geniş bir model olup, açıklama yeteneği daha fazladır. TAM 1 teknoloji kabul ve kullanım boyutlarını daha az faktörle açıklamakta olup, faktörleri açıklamada gereken özenin gösterilmediği ifade edilmektedir (Lee vd., 2003: 757). TAM 2, kullanım rahatlığını ve kolaylığını anlatmada yetersiz olduğu için tenkit edilebilmektedir. Modele Şekil 3.4'te yer verilmiştir.



Şekil 3.4: Teknoloji Kabul Modeli- TAM 3
Kaynak:Venkatesh ve Bala, 2008: 280

3.5. Diğer Teknoloji Kabul Modelleri

Kullanıcıların yeni teknolojileri kabul etme davranışlarına ilişkin çalışmalar 1980'den bu yana her dönem gündemde kendine yer bulmuştur. Bu konuyla ilgili araştırmalar aynı zamanda modern bilgi yönetimine ilişkin bilimsel derslerde en olgun araştırma alanlarından biri olarak da bilinmektedir. Dolayısıyla bu konuya odaklanılarak bilgi yönetimi bilimi, sosyoloji ve psikolojiden Gerekçeli Eylem Teorisi (TRA), Yeniliğin Yayılımı Kuramı (IDT) (Rogers, 2003) Planlı Davranış Teorisi (TPB) (Ajzen,1985), Teknoloji Kabul Modeli (TAM) (Davis, 1989), dahil olmak üzere çok sayıda model geliştirilmiştir. Bu teorilerinden biri de Birleştirilmiş TAM ve TPB teorisidir.

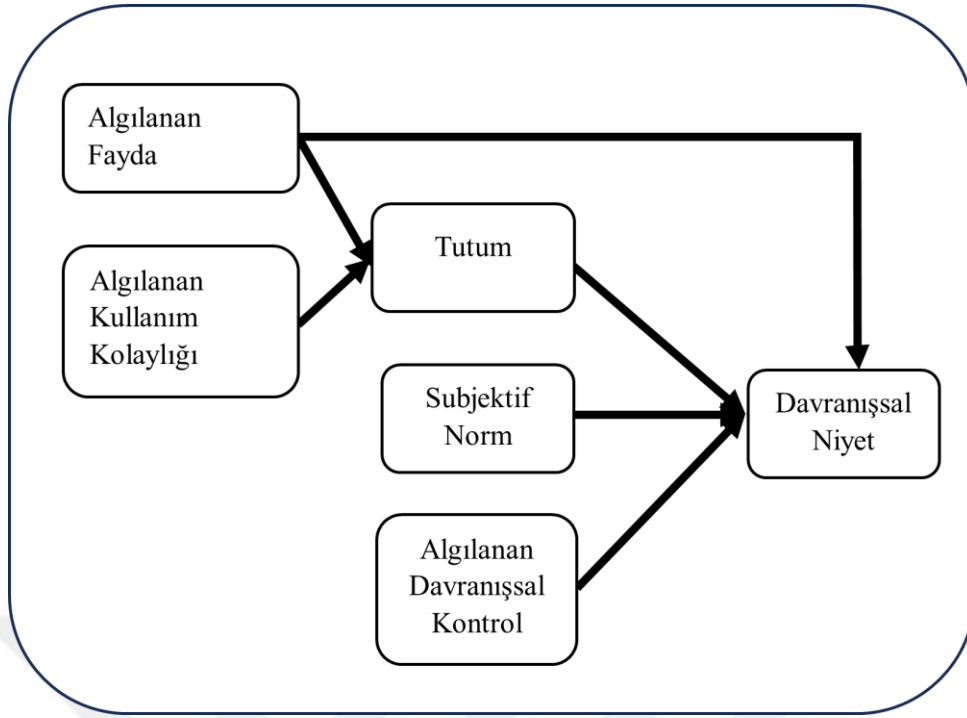
3.5.1. Birleşik (Kombine) Teknoloji Kabul Modeli ve Planlı Davranış Teorisi: (C-TAM-TPB)

Birleşik TAM ve TPB Teorisi (Combined TAM and TPB: C-TAM-TPB) Taylor ve Todd tarafından 1995'te oluşturulmuştur. Teknoloji Kabul Modeli ve Planlı Davranış Teorisinin ortak yönlerinden yola çıkarak, Planlı Davranışta Tutumun Algılanan Fayda ve Algılanan Kullanım Kolaylığından etkilendiği varsayılmakta, bu durum Davranışsal Niyeti etkilemektedir.

İnsan davranışı teorisinin geliştirilmesinde, Gerekçeli Eylem Modeline (TRA) algılanan davranışsal kontrol veya algılanan davranışsal kontrol gibi değişken bir yapı eklenerek geliştirilmiş olan Planlı Davranış Teorisi veya TPB olarak kısaltılabilen kişinin ilgi alanlarını ve davranışlarını etkileyecek yeni bir teori ortaya çıkmıştır (Ajzen, 1991: 179-211).

TPB konsept modelinde kişinin ilgisinin göstergesi olarak kullanılan üç faktör bulunmaktadır: TPB'nin göstergesi olarak kullanılan ilk faktör Tutumdur. İkinci faktör ise subjektif normlar veya kişinin sosyal faktörlerle ilgili subjektif normlarıdır. Burada kastedilen, bireyin davranışı gerçekleştirebilmesi veya gerçekleştirememesi için hissettiği sosyal müdahaledir. Üçüncü faktör, bireyin bir davranışı gerçekleştirmede algılanan kolaylığı veya zorluğu olan algılanan davranışsal kontrol veya davranışsal kontroldür (Triutomo vd., 2022: 309).

Birleşik TAM ve TPB Teorisinde, Teknoloji Kabulünde önemli değişkenlerden olan Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Algılanan Fayda, TPB modeliyle eklenmiş ve akademik kaynaklara girmiştir. Model Şekil 3.5'te gösterilmiştir.



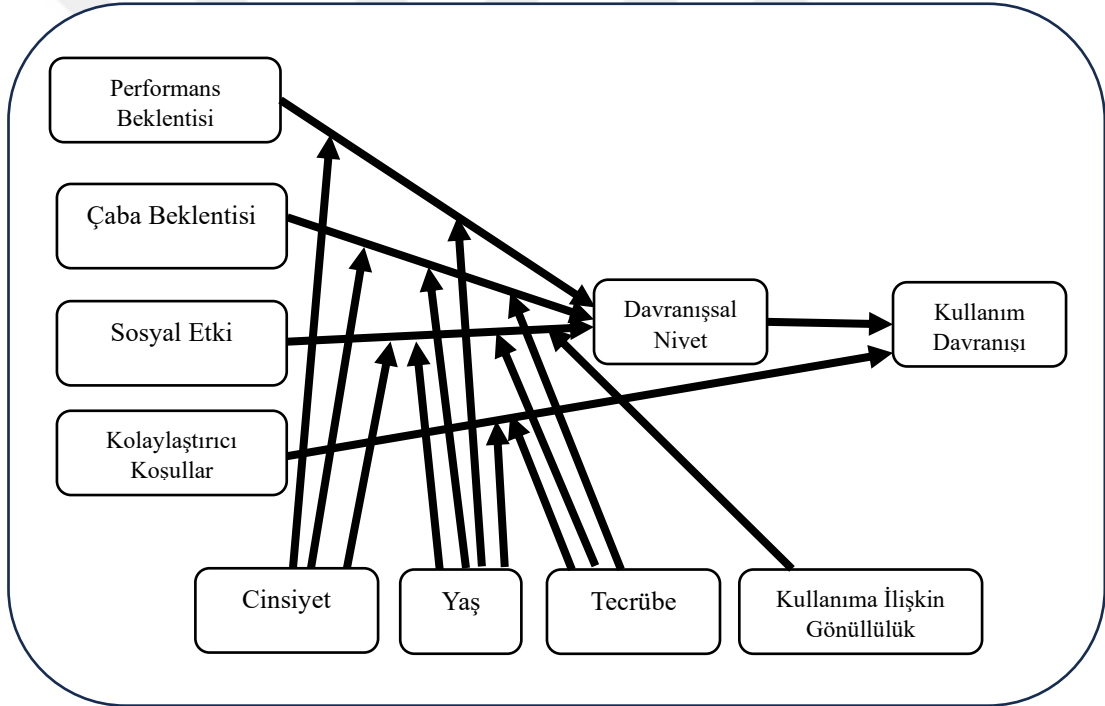
Şekil 3.5: Birleşik (Kombine) Teknoloji Kabul Modeli ve Planlı Davranış Teorisi
Kaynak: Triutomo vd., 2022: 309

1995 yılında Taylor ve Todd, TAM'ın kullanıcılar arasında teknoloji kullanımına ilişkin davranışsal niyeti ve teknoloji kullanım davranışına ilişkin davranışsal yeteneklerini tahmin etmenin bir yolu olduğunu iddia etmiştir. Bu model diğer birçok araştırmacı tarafından tanınmış ve desteklenmiş olmasına rağmen, sosyal ve kontrol etkenleri bu modele eklenmemiştir. Deneysel araştırma yapanlar ise bu iki unsurun teknoloji kullanıcılarının tutumları üzerinde ne denli etkili olduğunu kanıtlamış ve bu nedenle bunların TPB'deki ana değişkenler olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçla TAM'a TPB unsurunu ekleyerek iki değişkenin algılanan davranışı kontrol ettiği tutarlı bir model oluşturmuşlardır (Taylor ve Todd, 1995: 147).

TAM ve TPB'nin iki teorik kavramın birleşiminden, TAM modelini TPB modeliyle bütünleştiren yeni bir C-TAM-TPB modeli geliştirmiştir. Birçok araştırmacının mevcut teknolojileri kullanma davranışı üzerine yaptığı ampirik araştırmaların sonuçlarına dayanarak, algılanan kullanım kolaylığının algılanan fayda üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Kullanımın kolay olduğu ve sağladığı faydanın anlaşılması, tutumlar üzerinde olumlu bir etki göstermektedir. Tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol, teknoloji kullanım davranışı üzerinde olumlu etkilere vesile olmaktadır (Taylor ve Todd, 1995: 148).

3.5.2. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli: UTAUT

Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT) 2003'te Venkatesh vd. tarafından geliştirilmiştir. Model aşağıdaki şekilde gösterilen dört temel değişkenden oluşmaktadır. Performans beklentisi, Çaba beklentisi, Sosyal etki ve Kolaylaştırıcı koşullardır. Ayrıca, UTAUT esas değişkenleri cinsiyet, yaş, tecrübe ve gönüllülük faktörleriyle inceleyerek davranışsal niyet ve kullanım davranışı arasındaki ilişkiyi açıklanmıştır. Performans beklentisi, çaba beklentisi ve sosyal etki, yeni bir teknoloji veya yazılımı kullanma niyetini belirleyen bağımsız değişkenler olarak modelde yer alır. Davranışsal niyet ve kolaylaştırıcı koşullar ise kullanım davranışını belirleyen ana faktörlerdir. Yaş, cinsiyet, tecrübe ve gönüllü kullanım gibi bireysel farklılıklar modeldeki ilişkilerini mukayese etmek için kullanılmaktadır (Venkatesh vd., 2003: 446-447).



Şekil 3.6: Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli

Kaynak: Venkatesh vd., 2003: 447

3.5.3. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli 2: UTAUT 2

Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Venkatesh vd. tarafından geliştirildiğinde model değişkenleri Performans beklentisi, Çaba beklentisi, Sosyal etki ve Kolaylaştırıcı koşullar iken, diğer değişkenler cinsiyet, yaş, tecrübe ve gönüllülük faktörleriyle

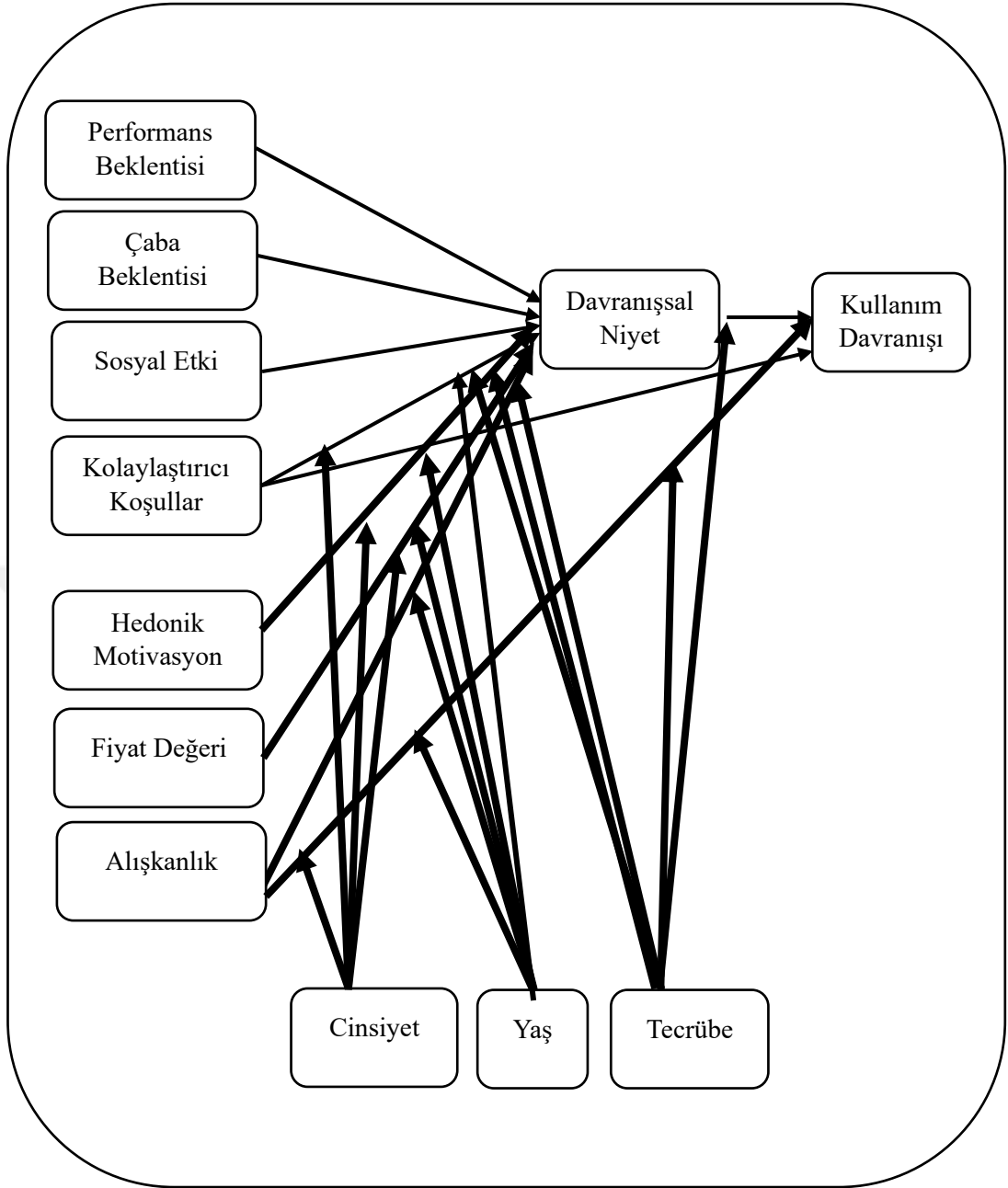
davranışsal niyet ve kullanım davranışı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Venkatesh, Thong ve Xu ile 2012’de Birleştirilmiş (Birleşik) Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli 2 (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT 2) geliştirmiştir. Yeni modelde hedonik motivasyon, alışkanlık ve fiyat değeri faktörleri eklenirken, gönüllülük faktörü çıkartılmıştır.

İlk olarak UTAUT modelinde, teknolojilerin kurumsal anlamda uygulanmasını ve kullanımını belirlemek amacıyla kurulduğunu ve müşteri kabul süreçleriyle ilgili olarak bu modelde bu boyutların kullanılmadığını kabul etmek gerekmektedir. UTAUT 2 ile hedonik motivasyon, alışkanlık ve fiyat değeri değişkenleri eklenince eksik kalan boyutlar eklenmiştir. Bu dönüşümdeki sebep müşteri önceliklerinin çalışan beklentilerinden önce gelmesidir.

Yapılan değişiklikler neticesinde sonuçlar ölçülerek aradaki fark ortaya çıkartılmak istenmiştir. İlk UTAUT modelinde yer alan davranışsal niyet tüketici kullanımı açısından %56 açıklanabiliyorken, yeni modelde bu oran %74’e çıkmıştır. Teknoloji Kullanım değişimi ilk modelde %40 iken, UTAUT 2’de bu oran %52 olarak tespit edilmiştir (Venkatesh vd., 2012: 157).

Modelde yer alan *Performans Beklentisi* çalışanların belli bir yazılım veya teknolojiyi kullanarak işlerindeki başarısını arttırmaya olan inanma veya güvenme derecesi olarak tanımlanmaktadır. *Çaba Beklentisi* ise kullanılan yazılım ya da teknolojinin kolaylık seviyesiyle ilgili olan inanç ve algının seviyesidir. *Sosyal Etki* çevredekilerin belirli bir teknolojiyi veya yazılımı çalışanın kullanması gerektiğine dair inançlarıyla ilgili algı seviyesi olarak tanımlanmaktadır. *Hedonik Motivasyon* çalışanın kullandığı yazılım ya da teknolojiyenin aldığı zevk, haz veya keyif olarak ifade edilmektedir. *Fiyat Değeri* teknolojiyi kullanma aşamasına karşılanan satınalma bedeli ile algılanan fayda arasındaki bağ olarak tanımlanmaktadır. *Alışkanlık* davranışları otomatik olarak icra etme temayülü olarak ifade edilmektedir. *Davranışsal Niyet* çalışanın verilen bir görevi yerine getirme niyeti olarak tanımlanır. Modelin çizimi Şekil 3.7’de yer almaktadır (Venkatesh vd., 2012: 161).

Model üzerinde koyu kalınlıkta işaretli olan ilişkiler, yeni belirlenen değişkenleri ve ilişkileri ifade etmektedir (Venkatesh vd., 2012: 161).

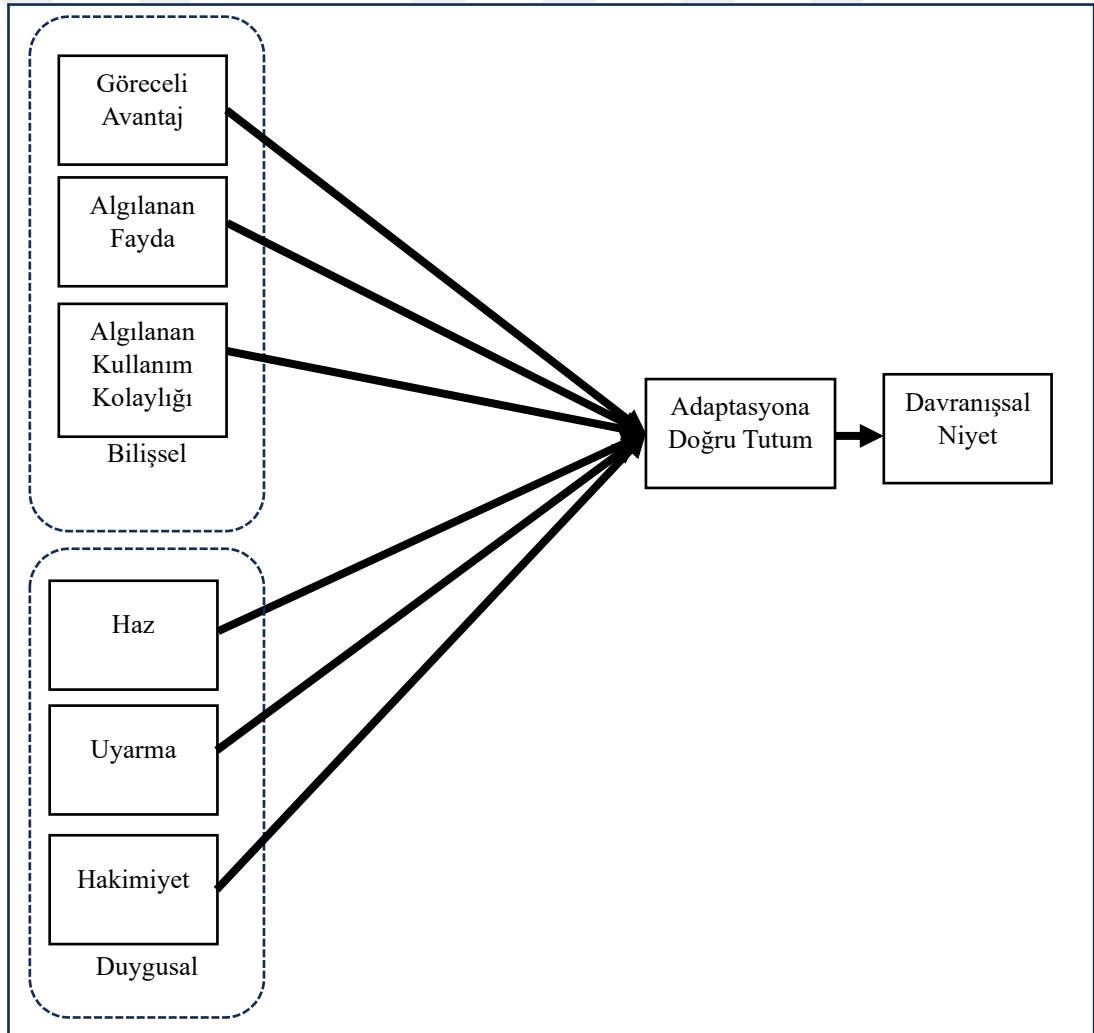


Şekil 3.7: Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli 2

Kaynak: Venkatesh vd., 2012: 161

3.5.4. Tüketici Teknoloji Kabul Modeli

Tüketici Teknoloji Kabul Modeli (Consumer Acceptance of Technology – CAT) Kulviwat vd. tarafından 2007’de geliştirilmiştir. Bu modelde Teknoloji Kabul Modeliyle Duygusal Durum Modeli ortak olarak aşağıdaki şekilde görüleceği üzere ele alınmıştır. (Kulviwat vd., 2014) Duygusal Durum Modelinde yer alan Haz, Uyarma, Hakimiyet (Pleasure, Arousal, Dominance- Emotional State Model) değişkenleri Tüketici Teknoloji Kabul Modelinde bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Duygusal Durum Modeli çevresel etkenlerden etkilenen birey psikolojisine dayanmakta ve modelin geliştiricileri Mehrabian ve Russell modele göre fiziksel ve sosyal dış dünyaya verilen tepkilerin üç duygu üzerinden yakalanabileceğini iddia etmektedir (Stuart, 1974: 257).



Şekil 3.8: Tüketici Teknoloji Kabul Modeli

Kaynak: Kulviwat vd., 2014: 1064

3.5.5. Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli 3

Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli 3 (Extended Technology Acceptance Model – E-TAM3) Saravanos vd. tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde Teknoloji Kabul Modeli 3, Empatik Gururu içerek biçimde genişletilmiştir. Empatik Gurur, psikolojide sıcak parıltı (Warm Glow) olarak karşılık bulan ve içerik bakımından da Empatik Gurur olarak ifade edilmiştir. Empatik Gurur bireylerin diğerlerine yaptıkları iyilik ve güzel işleri ifade etmekte, bunun sonucunda yaşadıkları tatmin hissi olarak ifade edilmektedir (Saravanos vd., 2022).

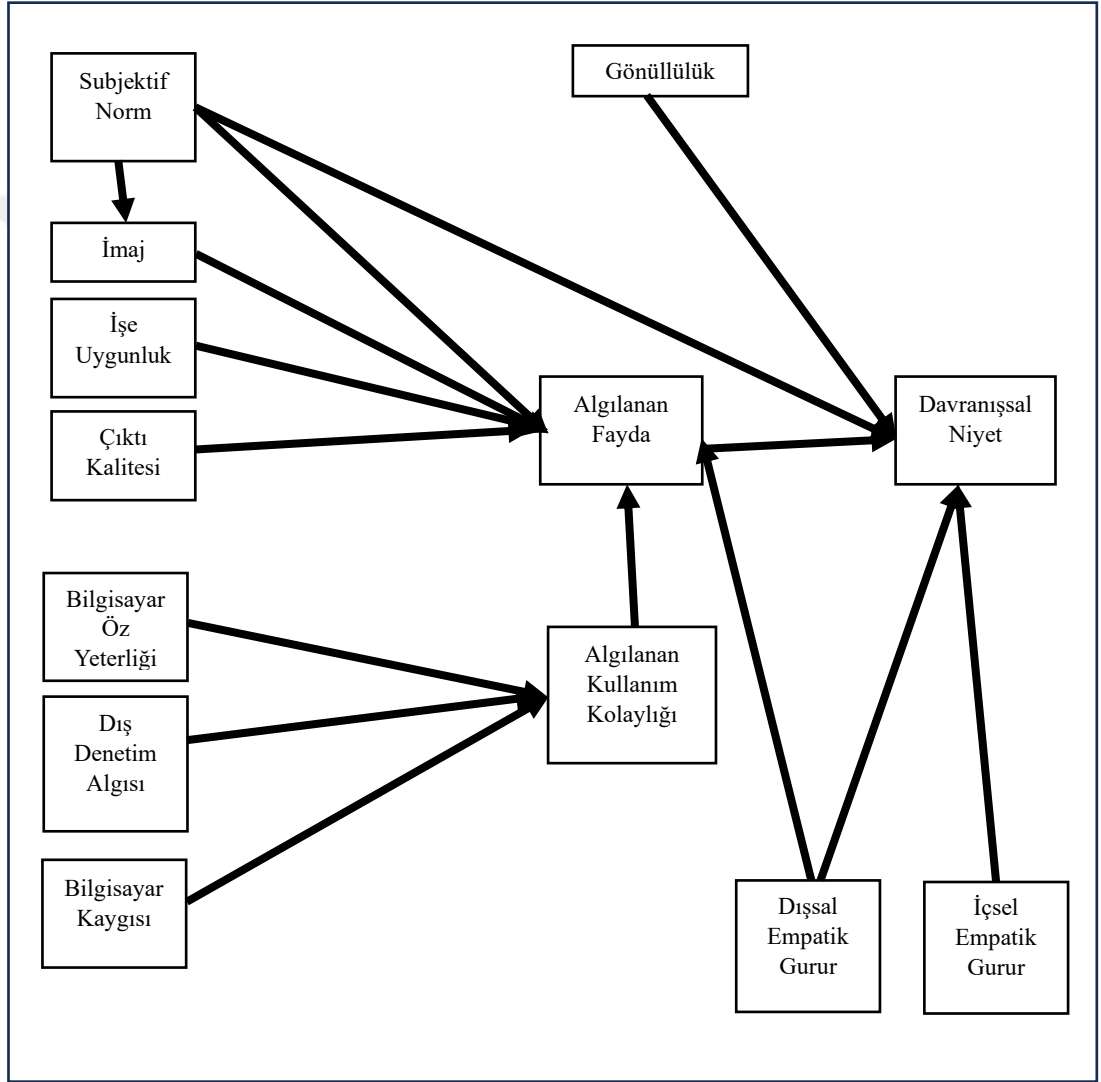
Kullanıcının deneyimlediği Empatik Gurur iki boyutu olarak ölçülmüştür. Algılanan Dışsal Empatik Gurur (PEWG) ve Algılanan İçsel Empatik Gurur (PIWG), TAM3 modeline dahil edilerek TAM3 artı WG olarak ifade edilen model oluşturulmuştur. Araştırmalar PEWG ve PIWG boyutlarının orijinal TAM3 modeli içerisinde benzersiz olduğu doğrulanmıştır. Modelde tüketici kararları üzerinde en büyük etkiye sahip faktörlerin Algılanan Fayda, Algılanan İçsel Empatik Gurur, Subjektif Norm ve Algılanan Dışsal Empatik Gurur olduğunu göstermektedir (Saravanos vd., 2022).

Şekilde 3.9’da gösterilen modelde daha yüksek bir biçimde Algılanan Dışsal Empatik Gurur, teknolojinin daha kullanışlı olarak algılanmasını sağlamıştır. Başka bir deyişle hem dışsal hem de içsel Empatik Gurur, kullanıcının belirli bir teknolojiyi benimseyip benimsememe konusundaki kararlarında önemli bir rol oynamaktadır. (Saravanos vd., 2022) Empatik Gurur böyle bir duyguyu daha sonra daha az şanslı olana bağışta bulunmak ve sonuç olarak tüketicilerin insanlık için "üzerlerine düşeni yapmak" olarak algılayabilecekleri bildirilmiştir (Andreoni, 1989).

Tüketici eyleminin motivasyonuna bağlı olan sıcak parlamanın iki boyutu vardır: Dışsal ve içsel. İçsel Empatik Gurur iyi bir insan olmanın getirdiği kendini iyi hissetmeye dair kişisel duygulardır. Dışsal Empatik Gurur ise sosyal sinyaller olarak işlev görmekte olup insanların başkalarına iyi olduğunu göstermek için tercih edilir. (Scharf ve Smith, 2016) Dışsal Empatik Gurur (EWG), tüketicilerin fedakâr olmayan bencil davranışlarda bulunmaları nedeniyle elde ettikleri duyguyu temsil etmektedir. (Scharf ve Smith, 2016) Bu durum "insanların vermekten hoşlandıklarını, belki de statü veya beğeni aldıkları" şeklinde açıklanabilmektedir (Andreoni, 1989).

İçsel Empatik Gurur (IWG) ise, tüketicilerin fedakâr davranışlarda bulunurken elde ettiği duyguyu temsil eder. Bu durum "kendi ihtiyacı olsa bile başkalarına fayda sağlama isteği" olarak tanımlanabilir (Saito, 2015).

Saravanos vd'nin (2022) önerdiği bu teknoloji kabul türü için karar verirken tüketicilerde bu duygunun uyandığını görebilmektedir. “İyi teknoloji” yani kullanıcılar tarafından “iyi” olarak algılanan ve buna bağlı olarak bu iyilik algısının onlarda bir Empatik Gurur uyandırdığı teknoloji ürünler, olarak sınıflandırmaktadır.



Şekil 3.9: Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli 3

Kaynak: Saravanos vd., 2022

3.6. Teknoloji Kabulü, Kavram ve Literatür Taraması

3.6.1. Ana Model ve Kavramlar

Araştırmada alanyazın taraması yöntemi olarak online veri tabanları araması tercih edilmiştir. Literatür taraması Şubat 2023-Mayıs 2024 tarihleri arasında yapılmıştır. Teknoloji Kabul Modelinin doğuşu, gelişimi ve genişlemesinin incelendiği bu araştırmada, modelin uygulanma alanları ve alanyazındaki yeri araştırmak amacıyla Web of Science (WoS) veri tabanlarına başvurulmuştur. Daha önce Web of Knowledge adıyla anılan WoS, saygın akademik dergilerden, konferans sunumlarından ve farklı formatlardaki akademik alanlardaki diğer belgelerden alıntı ve referans bilgileri sunan ve çeşitli veri tabanlarına erişim imkânı tanıyan bir ücretli platformdur.

Dergileri ve makaleleri aramak için yararlanılan WoS veri tabanlarında “Technology Acceptance Model”, “Unified Theory of Technology Acceptance and Use”, “Theory of Reasoned Action”, “Perceived Usefulness”, “Perceived Ease of Use” kelimeleri araştırılmıştır. Tarama neticesindeki veriler Tablo 3.2’de sunulmuştur:

Tablo 3.2: Teknoloji Kabulü Ana Modeller ve Kavramlar Hakkında Çıkan Yayın Sayıları

	Technology Acceptance Model	Unified Theory of Technology Acceptance and Use	Theory of Reasoned Action	Perceived Usefulness	Perceived Ease of Use
Makale	26.069	3.218	8.122	13.999	10.368
Bildiri	6.074	612	1.296	2.624	2.062
Literatür Tarama	1.212	227	421	490	368
Erken Erişim	1.064	113	135	488	330
Kitap Bölümü	460	32	201	141	121
Toplam	34.879	4.202	10.175	17.742	13.249

Kaynak: Web of Sciences, 2024

Araştırma alanımızın Teknoloji Kabul Modeline odaklanması nedeniyle Teknoloji Kabul Modeline ait araştırmalarla devam edilmiştir. Şekil 3.10, Teknoloji Kabul Modeli hakkında yıllara göre hazırlanmış yayın grafiğini göstermektedir.



Şekil 3.10: Teknoloji Kabul Modeliyle İlgili Araştırmaların Yıllara Sair Dağılımı
Kaynak: Web of Sciences, 2024

Teknoloji Kabul Modeli konusunda yapılan araştırmaların alanlarıyla ilgili ağaç-haritalama (treemap chart) grafiği aşağıdaki Şekil 3.11’de gösterilmiştir. En çok yayın Bilgisayar Bilimleri Bilgi Sistemleri, İşletme ve Yönetim alanlarında yapılmıştır.



Şekil 3.11: Teknoloji Kabul Modeli Araştırmalarının Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı

Kaynak: Web of Sciences, 2024

İlk on dile göre Teknoloji Kabul Modeli konusunda yapılan yayınların hangi dillerde olduğu hakkındaki grafik aşağıdadır. Şekil 3.12'ye göre yayınların çoğunluğu İngilizce dilinde yapılmış olup, Türkçe yayınlar sekizinci sıradadır.



Şekil 3.12: Teknoloji Kabul Modeli Araştırmalarının Yayımlandıkları Dillerin Dağılımı

Kaynak: Web of Sciences, 2024

Tablo 3.3: Web of Science Endeksine Göre Teknoloji Kabul Modeline İlişkin Yayınlar

Web of Science (WoS) Endeksi	%	Yayın
Social Sciences Citation Index (SSCI)	45.26	14.987
Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED)	36.73	12.163
Emerging Sources Citation Index (ESCI)	20.87	6.910
Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S)	15.57	5.155
Conference Proceedings Citation Index – Social Science ve Humanities (CPCI-SSH)	5.52	1.828
Book Citation Index – Social Sciences and Humanities (BKCI-SSH)	1.10	363
Book Citation Index – Science (BKCI-S)	0.70	232
Arts & Humanities Citation Index (A&HCI)	0.37	122

Kaynak: Web of Sciences, 2024

Teknoloji Kabul Modeline ilişkin yayınların Web of Science endekslerine göre sıralanışı Tablo 3.3’te belirtilmiştir. En çok yayın, Sosyal Bilimler Atıf Dizininde (SSCI) yayımlanmıştır.

Tablo 3.4: Teknoloji Kabul Model Araştırmalarının Yayımlandıkları Ülkelere Göre Dağılımları

Ülkeler	%	Yayın
ABD	19.33	6.403
Çin	15.64	5.181
Tayvan	7.21	2.386
Malezya	6.12	2.025
İngiltere	6.01	1.987
Almanya	5.79	1.916
Güney Kore	5.25	1.740
Hindistan	5.25	1.739
Avustralya	4.79	1.585
İspanya	4.34	1.437

Kaynak: Web of Sciences, 2024

Teknoloji Kabul Modeline ilişkin yayınların yapıldığı ülkelerden ilk on ülkenin listesi, yayın sayıları Tablo 3.4’te verilmiştir. En çok yayın yapılan ülkelerin başında ABD ve Çin bulunmaktadır. Teknoloji Kabul Modeline ilişkin yayınların yapıldığı Kurumların listesi, yayın sayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.5: Teknoloji Kabul Model Araştırmaların Yayımlandıkları Kurumlara Göre Dağılımları

Kurum Adı	%	Yayın
State University System of Florida	1.483	491
University System of Ohio	1.38	457
Chinese Academy of Sciences	0.93	307
Universiti Teknologi Malaysia	0.89	296
University of Texas System	0.89	294
University of California System	0.82	271
Universiti Sains Malaysia	0.78	258
University System of Georgia	0.76	253
California State University System	0.75	247
University of London	0.75	247
Indian Institute of Technology System	0.72	239
State University of New York Suny System	0.72	238
Hong Kong Polytechnic University	0.72	237
University of Wisconsin System	0.71	236
Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education	0.71	235
Helmholtz Association	0.68	225
United States Department of Energy Doe	0.65	216
Centre National De La Recherche Scientifique	0.64	213
Universiti Malaya	0.64	211
Tsinghua University	0.61	202
Indian Institute of Management	0.59	196
Egyptian Knowledge Bank	0.57	189
University of Science Technology of China	0.57	187
University of North Carolina	0.56	185
City University of Hong Kong	0.56	184

Kaynak: Web of Sciences, 2024

3.6.2. Teknoloji Kabul Modeliyle İlgili Öne Çıkan Çalışmalar

Davis’in 1985’te geliştirmeye başladığı Teknoloji Kabul Modelinin araştırmalar sonucunda değişimi ve genişlemesinin incelendiği bu çalışmada, modelin uygulanma alanı ve kırk yıla yakın serencamı araştırılmıştır. Özellikle Teknoloji Kabul Modeli 1, 2 ve 3 ile Birleştirilmiş Teknoloji Kullanım ve Kabul Modeliyle gelişmiş olması dikkat

çekmektedir. Teknoloji Kabul Modeliyle ilgili öne çıkan çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

- Davis'in (1986) Teknoloji Kabul Modelini içeren "Yeni Son Kullanıcı Bilgi Sistemlerinin Ampirik Olarak Testten Geçirilmesine Yönelik Bir Teknoloji Kabul Modeli" isimli araştırmasının yayımlaması.
- Davis'in (1989) makalesinde Teknoloji Kabul Modelini "Bilgi Teknolojilerinin Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Kullanıcının Kabulü" çalışmasıyla genişletmesi.
- Adams vd.'nin (1992) Algılanan Fayda, Kullanım Kolaylığı ve Bilgi Teknolojilerinin Kullanılması: Replikasyon" çalışmasıyla Teknoloji Kabul Modelini geliştirmesi.
- Venkatesh ve Davis'in (1996) TAM2 modelini "Algılanan Kullanım Kolaylığının Öncüllerine İlişkin Bir Model: Geliştirme ve Test" çalışmasıyla tanıtmaları.
- Venkatesh ve Davis'in (2000) TAM2 modelini "Teknoloji Kabul Modelinin Teorik Bir Genişlemesi: Dört Duyusal Alan Araştırması"yla detaylandırması.
- Venkatesh vd.'nin (2003) "Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Teorisi" başlıklı makalesinde Birleşik Teknoloji Kabulü ve Kullanımı Teorisi'ni (UTAUT) önermesi.
- Venkatesh vd. (2012) "Tüketici Kabulü ve Bilgi Teknolojisinin Kullanımı: Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanımı Teorisinin Genişletilmesi" makalesiyle UTAUT2 modelini tanıtmaları.

3.6.3. Teknoloji Kabul Modeli ve Uygulama Alanları

Teknoloji Kabul Modeli yayınlandıktan sonra çeşitli saha uygulamalarına konu olduğu araştırma neticesinde saptanmıştır. Bu çalışmalardan örneklem yoluyla elde edilen bazı araştırmalarda, modelin gelişmeye devam etmekte olduğunu ve farklı alanlarda uygulandığı gözlemlenmiştir. Uygulamalara örnek olabilecek bazı araştırmalara ileren satırlarda yer verilmiştir.

Hsu ve Lu'nun (2004) İnsanlar neden çevrimiçi oyunlar oynuyor? Sosyal etkileri ve akış deneyimini içeren genişletilmiş bir Teknoloji Kabul Modeli isimli araştırmasının sonuçları, sosyal normların, tutumların ve akış deneyiminin oyun oynamanın yaklaşık %80'ini açıklamıştır (C. L. Hsu ve Lu, 2004).

Park vd. (2012) Üniversite Öğrencilerinin Mobil Öğrenmeyi Kullanmaya Yönelik Davranışsal Niyetleri: Teknoloji Kabul Modelinin Değerlendirmesi, başlıklı çalışmayla Güney Kore'deki öğrencilerin mobil öğretim uygulamasına yaklaşımlarını ölçmüştür. Araştırma Teknoloji Kabul modelinden yola çıkarak taşınabilir cihazlarla öğrenim, öz yeterlilik, öğrenci bölüm uyuşması, sistem ulaşılabilirliği, öznel norm algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, tutum ve davranışsal niyeti içermektedir. Çalışma sonucunda öğrencilerin mobil öğrenme kabulü, modelle teyit edilmiştir (Park vd., 2012).

Lai PC'nin (2016) Tasarım ve Güvenliğin tüketicilerin tek platformlu E-ödeme kullanma niyeti üzerindeki etkisi adındaki çalışmasında, Güneydoğu Asya ülkelerindeki tüketicilerin kart, internet ve mobil teknolojileri kapsayan entegre, tek platformlu bir ödeme sistemini benimsemelerine katkıda bulunan yeni tasarım ve güvenliğe ilişkin keşifsel bir çalışmayı özetlemektedir. Nicel analizden elde edilen ampirik sonuçlar, tasarımın, güvenliğin, algılanan faydanın yanı sıra algılanan kullanım kolaylığının, tüketicilerin tek platformlu ödeme sistemini kullanma niyetine katkıda bulunan önemli faktörler olduğunu göstermektedir (P. C. Lai, 2016).

Yang ve Lee'nin (2018) Akıslı Medya Araçlarında kullanıcı kabulünün incelenmesi isimli çalışmasındaki sonuçlar, iki aracı değişken olan akış ve algılanan faydanın kullanım niyetinde önemli bir tesire sahip olduğunu göstermiştir (Yang ve Lee, 2018).

Norita ve Hamda'nın (2019) Akış Deneyimi ve Kişilik Tipinin Sanal Dünyayı Kullanma Niyetine Etkisi, başlıklı çalışmasında sanal dünya ile olumlu akış deneyimi, sanal dünyaya yönelik tutumu ve dolayısıyla sanal dünyanın kullanma niyetini etkilemiştir. (Norita ve Hamda, 2019).

Granić ve Marangunić'in (2019) Eğitim bağlamında teknoloji kabul modeli sistematik literatür inceleme çalışması sonucunda, eğitim bağlamında Teknoloji Kabul Çalışmalarının daha iyi anlaşılmasını sağlayarak bu alandaki bilginin ilerletilmesi için sağlam bir temel oluşturmuştur (Granić ve Marangunić, 2019).

Gimpel vd.'nin (2020) Bireylerin akıllı enerji teknolojisi kabulüne yönelik kapsamlı bir model çalışmasında, Tutum ve Performans Beklentisinin bireylerin akıllı enerji teknolojisini benimsemelerinin temel belirleyicileri olduğu ve çevresel kaygının diğer tüm belirleyicileri etkilediğini göstermiştir (Gimpel vd., 2020).

Al-Qaysi vd. (2020) Eğitim ve Bilgi Sistem Teorileri ve Modellerinin Perspektifinden Sosyal Medya Kabulünün Sistematik Bir İncelemesi isimli çalışmasının sonucunda, Teknoloji Kabul Modeli ve Birleştirilmiş Teknoloji Kabul Ve Kullanım Teorilerinin, sosyal medya kabulü ve benimsenmesinin incelenmesinde en yaygın kullanılan bilgi sistemleri modeli olarak kabul edilmiştir (Al-Qaysi vd., 2020).

Nurqamarani vd.'nin (2021) Küçük-Orta Ölçekli İşletmelerde Teknoloji Kabul Modeli baz alınarak teknolojinin benimsenmesi hakkındaki çalışmasında KOBİ'lerde bilgi teknolojilerinin kullanılmasına ilişkin önceki çalışmalardaki temel eğilimleri vurgulamış, araştırmacıların ve geliştiricilerin, bu alanda kullanıcı kabulünü belirlemede en ilgili faktörleri Teknoloji Kabul modeliyle anlamalarına yardımcı olmuştur (Nurqamarani vd., 2021).

Kaye vd.'nin (2021) özel otonom araçlarda kullanıcı kabulünün, Sistematik inceleme ve meta-analizden elde edilen bulgular, kullanıcıların özel otonom araçları kabul etmesinin anlaşılmasına yardımcı olacak psikososyal modellere destek sağlamıştır (Kaye vd., 2021).

Al-Emran vd.'nin (2022) Giyilebilir teknolojilerle öğrenmeyi neler etkiler? Entegre bir teorik model konusundaki araştırması, algılanan keyifin önemli ölçüde algılanan fayda ile ilişkide olduğu sonucuna ulaşmıştır (Al-Emran vd., 2022).

Michels vd.'nin (2023) Dronların ormanlarda uçuşu: Teknoloji kabul modelini uygulayarak, Alman orman yöneticileri için "ağaç"la ilgili potansiyel ve "ahşap"la ilgili zorlukları ortaya çıkarma isimli çalışmasında niyetlerindeki çeşitliliğin %43'ünü açıklayarak, karar verme sürecini yakalamadaki etkinliğini göstermiştir (Michels vd., 2023).

Ala'a ve Ramayah'ın (2023) Elektronik Sağlık Kayıtlarında Teknoloji Kabul Modelinin İncelenmesi isimli araştırmasında, Modelin çeşitli ortamlardaki kullanışlılığı vurgulanarak Model sağlık sektörünün özel taleplerini karşılayacak şekilde uyarlanmış ve genişletilmiştir (Ala'a Al-Momani ve Ramayah, 2023).

Norzelan vd.'nin (2024) Hizmet alanındaki mali işler müdürlerinin yapay zekanın (AI) teknoloji kabulü isimli araştırmasında, performans beklentisi, tutum, beceri ve teknik yeteneğin yapay zekâ teknolojisinin kabulü üzerinde büyük etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Norzellan vd., 2024).

Grabowski vd.'nin (2024) İnsan-bilgisayar arayüzünün, tipik atış poligonu ile karşılaştırmalı olarak VR tabanlı atış eğitiminin kullanılabilirliği ve teknoloji kabulü üzerindeki etkisi üzerine yaptıkları çalışmada, sanal ortamın karmaşıklığı arttıkça kullanılabilirlik ve kullanma niyeti azalmıştır (Grabowski vd., 2024).

Mukred vd.'nin (2024) Yüksek öğretim kurumlarında karar almayı geliştirmek için öğrenme analitiği araçlarının benimsenmesi ve kullanılması: Teknoloji kabul modelinin bir uzantısı, konulu araştırması sonucunda Öğrenme Analitik Araçlarının algılanan faydası, araçların benimsenmesinde belirleyici olarak önemli bir rol oynamaktadır (Mukred vd., 2024).

Ma vd.'nin (2024) Konaklama ve turizmde tüketici teknolojisi deneyiminin ortak yollarının çözümü: Bir meta-analiz isimli çalışmada, Niteliksel tematik analizler ve niceliksel meta-analiz birlikte konaklama ve turizm alanında yirmi yıllık teknolojiyle ilgili araştırmaları kapsamlı bir şekilde incelenmiştir (C. Ma vd., 2024).

Förster'in (2024) Teknoloji kabul modelinin genişletilmesi ve kavramsallaştırılmış tüketim malları kabul modelinin ampirik olarak test edilmesi isimli araştırmasında değer odaklı bulguların algılanan fayda boyutunda en tesirli etkiyi gösterdiğini ve fonksiyonel bileşenlerin yüksek potansiyelini vurgulamıştır (Förster, 2024).

Yang ve Lou'nun (2024) Çin'de Çince öğrenen denizaşırı öğrenciler için mobil öğrenmede psikolojik belirleyiciler ve teknoloji kabulü: Öz Belirleme teorisi perspektifi çalışmasında bulgular, mobil öğrenmenin etkinliğini arttırmada sosyal etkileşimin, kültürel alışverişin ve kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimlerinin kritik rolünü vurgulamıştır (J. Yang ve Lou, 2024).

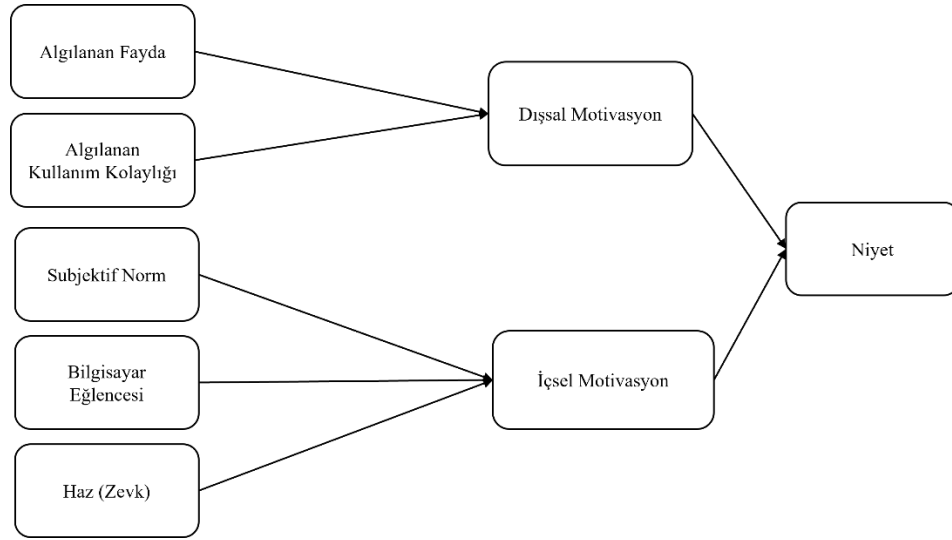
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MOTİVASYON, TEKNOLOJİ KABULÜ VE ARAŞTIRMA MODELİ

4.1. Motivasyon ve Teknoloji Kabulü

Teknoloji kabul modelinin eleştirel bir incelemesi (Legris vd., 2003) sonucunda, yazılım ve teknolojilerin benimsenmesini görünümünü genişletmek ve daha iyi ifade etmek için diğer bileşenlerin dikkate alınması gerektiği ortaya koyulmuş, insan ve sosyal değişim süreçleriyle ilgili faktörlerin dahil edilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır (Lee vd., 2005). Örneğin, Davis vd. motivasyonel perspektifleri uyarlayarak ve algılanan keyfi eklemiştir. Teknoloji uygulamalarının kabulünü hem dışsal hem de içsel motivasyonel perspektiflerden açıklamıştır. Venkatesh vd. de TAM'ı motivasyonel bir çerçeve içinde yeniden tanımlamıştır. Ortaya çıkan sonraki modeller kullanım niyetinin öncülleri olarak hem dışsal hem de içsel motivasyonları içermektedir (Lee vd., 2005).

Motivasyon odağında insanlar hem içsel hem de dışsal nedenlerle bir bilgi teknolojisini kullanmak için çaba gösterirler (Davis vd., 1992). Dışsal motivasyon, belirli ve değerli sonuçlara yol açtığı algılandığı için bir aktiviteyi gerçekleştirme arzusunu ifade ederken içsel motivasyon, onu gerçekleştirme sürecinden başka bir neden olmaksızın bir aktiviteye katılma arzusunu ifade eder. Motivasyon açısından, teknoloji kullanımını ve insan tutumlarını birbirine bağlayan en önemli model Davis'in aşağıdaki Şekil 4.1'de gösterilen (MM) Motivasyonel Modelidir.



Şekil 4.1: Motivasyon Modeli

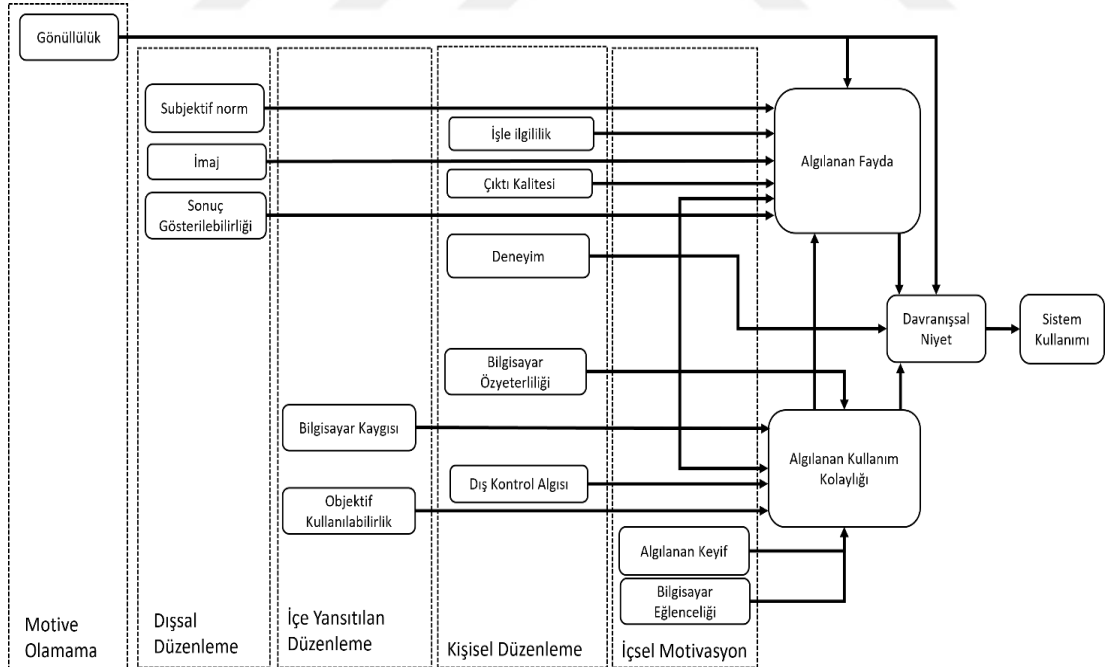
Kaynak: Baharudin ve Khodari, 2022

Davis vd.'nin araştırmasında işyerinde bilgisayar kullanımına yönelik niyetlerin kullanışlılık algısı olarak nitelendirilebilen bilgisayarların iş performansını ne ölçüde geliştirdiği ve ikincil olarak, bilgisayar kullanımına yönelik niyetlerin bilgisayar kullanımından alınan keyif (zevk) tarafından etkilendiği bulunmuştur. Bu çalışmada biri kelime işlemci kullanımında, diğeri grafik yazılımı kullanımında tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Davis vd.'nin araştırmasında Kullanışlılık algısı her iki çalışmada da daha büyük ve anlamlı bir etki gösterirken, Zevk ise daha küçük ama yine de anlamlı bir etkiye sahip olmuştur. Sonuç olarak, keyif artırıcı sistemlerin kabul edilebilirlik üzerindeki etkisinin faydalı sistemler için güçlü olduğu, ancak kullanışsız sistemler için daha sınırlı olduğu vurgulanmıştır. Bulgular, kullanışlı ve keyifli sistemlerin kullanıcılar tarafından daha çok benimsendiğini ortaya koymuştur (F. D. Davis vd., 1992).

Kullanıcıların dışsal motivasyonu ile ilgilenen (Deci ve Ryan, 1985) (Teo vd., 1999) faydayla karşılaştırıldığında, (F. D. Davis vd., 1992) (Venkatesh vd., 2003) teknoloji akış deneyimi içsel bir motivasyon olarak görülebilir. Bir sonraki bölümde iş motivasyonu ile teknoloji kabul modeli arasındaki ilişkiler ele alınarak tez araştırmasına konu olan araştırma modelinin öncü modeline yer verilecektir.

4.2. Çok Boyutlu İş Motivasyonu ve Teknoloji Kabul Entegrasyonu

Teknoloji kabul modellerinden en yaygın model TAM3 ile çok boyutlu iş motivasyon boyutları arasında tespit edilen ilişkiler vardır. Örneğin algılanan keyif, "Belirli bir sistemin kullanımının etkinliği, sistemin kullanımına bağlı ortaya çıkan performans sonuçlarından bağımsız olarak, o sistemin kendi başına keyifli olma ölçüsü" olarak tanımlanır (Venkatesh ve Davis, 2000). İçsel bir motivasyon olarak algılanan keyfin, özellikle hedonik sistemler için bir teknoloji kabul kararı konusunda önemli bir etki oluşturduğu saptanmıştır (Davis vd., 1992) (Koufaris, 2002). Bir teknolojiyi kullanmak eğlence ve zevk getirebildiğinde, kullanıcılar onu benimsemek için içsel olarak motive olacaklardır. Yukarıda belirtildiği gibi, teknoloji genellikle birçok eğlenceli etkileşimli işleve sahiptir ve kullanıcılar bu tür sistemleri kullanırken genellikle büyük keyif alabilirler. Bu nedenle, algılanan keyfin teknoloji kullanımına yönelik duygusal tutumlarını iyileştireceğini ve kabul niyetlerini artıracaklarını beklenir. Literatürde yer alan mevcut araştırmalardan yola çıkarak TAM3 ve CBIM entegrasyonu Şekil 4.2’de gösterilmiştir. Bu entegrasyon sadeleşerek tezdeki araştırma modelini oluşturmaktadır.



Şekil 4.2: TAM 3 ve CBIM Entegrasyonu

Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

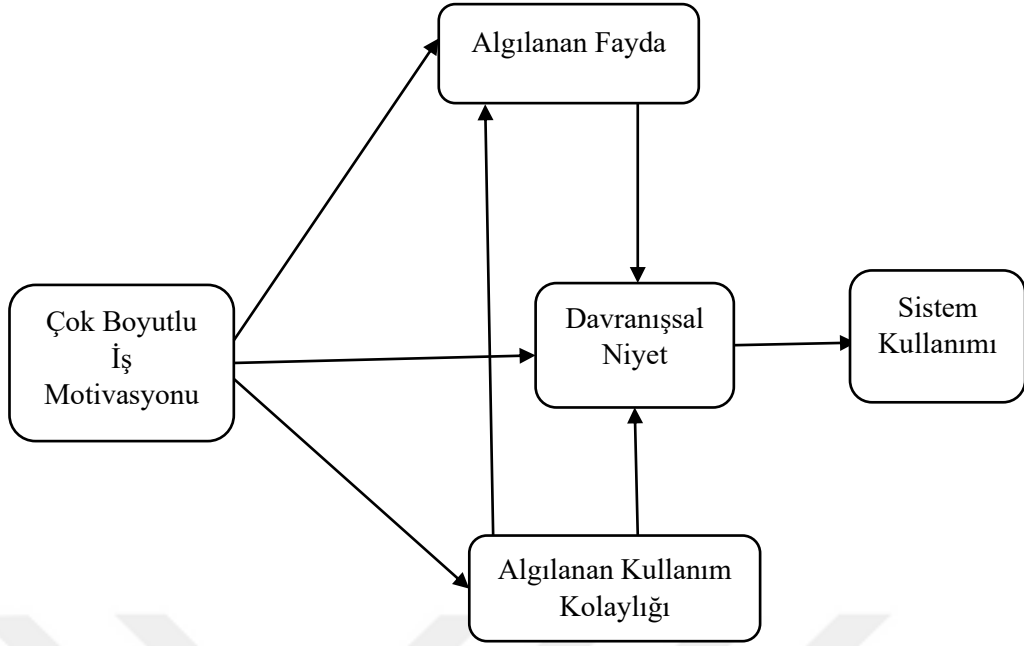
4.3. Araştırma Yöntemi

Bir organizasyonun yaşama ve gelişme ihtiyaçlarını karşılama konusunda iyi bir yönetime ihtiyacı vardır. Üniversite eğitim hizmeti sağlayıcı bir kurumdur. Fakülte ve öğretim üyeleri ve çeşitli eğitim programları, insan kaynaklarını doğru, hassas ve en iyi şekilde yönetme zorunluluğundan kaçamaz. Hizmet sektörüyle uğraşan bir kurum olarak dahi insan kaynaklarının merkezi rolü önemli bir rol oynamaktadır. Bu araştırmada Üniversite Bilgi Yönetim Sistemlerinin kullanımında Motivasyonun Teknoloji Kabulü üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Anketler üzerinden toplanan veriler nicel analizlerle değerlendirilmiş, sonuçların literatüre katkı sağlaması amacıyla diğer araştırmacılara sunulmuştur. Bu bölümde araştırmanın amacı, literatürdeki önemi, hipotez ve kullanılan ölçekler, araştırma evreni, kullanılan örneklem, veri toplama süreci ve yapılan analiz açıklanmıştır.

4.3.1. Araştırma Modeli

4.3.1.1. Araştırma Modeli ve ÜBYS

Teknoloji kabul modellerinde Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Davranışsal Niyet temel olarak tüm modellerde yer alan temel boyutlardır. Bu nedenle araştırma modeline esas olarak temel boyutlar esas alınmıştır. Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji Kabulü üzerine etkisi için Motivasyon boyutları olan İçsel Motivasyon, Kişiselleştirilmiş düzenleme, İçerik yansıtılmış düzenleme, Dışsal maddi düzenleme, Dışsal sosyal düzenleme ve motivasyonsuzluk faktörlerinin Algılanan Fayda Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Davranışsal Niyete etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma modeli Şekil 4.3'te gösterilmiştir.



Şekil 4.3: Araştırma Modeli

Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Bu model Şekil 4.2'den yola çıkarak Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji kabulündeki temel ve orijinal boyutlarına etkileri araştırılmak amaçlanmıştır.

Çok Boyutlu İş Motivasyonunda İçsel Motivasyon, Dışsal maddi düzenleme, Dışsal düzenleme sosyal, İçe yansıtılan düzenleme, Kişiselleştirilmiş düzenleme ve motivasyonsuzluk alt boyut olarak ana boyutun içerisinde incelenmiştir.

Modelde incelenen sistem, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi tarafından geliştirilen ÜBYS sistemi olup, bu sistemi kullanan üniversitelerin listesi tabloda belirtilmiştir:

Tablo 4.1: Türkiye’de Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) Kullanan Üniversiteler

Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) Kullanan Üniversiteler	
1.	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
2.	Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi
3.	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
4.	İzmir Bakırçay Üniversitesi
5.	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü (IZTECH)
6.	Eskişehir Teknik Üniversitesi
7.	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

8.	Kastamonu Üniversitesi
9.	Tunceli Munzur Üniversitesi
10.	Yalova Üniversitesi
11.	Trabzon Üniversitesi
12.	Gaziantep İslam Bilim Teknoloji Üniversitesi
13.	Ardahan Üniversitesi
14.	Erzurum Teknik Üniversitesi
15.	Bartın Üniversitesi
16.	On Dokuz Mayıs Üniversitesi
17.	Sivas Bilim Teknoloji Üniversitesi
18.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
19.	Hitit Üniversitesi
20.	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Kaynak: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, 2024

ÜBYS'yi 19 devlet ve 1 vakıf üniversitesinin kullanması nedeniyle çoğunlukla devlet üniversitelerinin sistemi kullandığı belirlenmiştir. İzmir Tınaztepe Üniversitesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Ostim Teknik Üniversitesi ve Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitelerinin de sistemi kullanma hazırlığında oldukları ve görüşmeler yapıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca ÜBYS'nin geliştirilmesi esnasında Kalkınma Bakanlığının 42 milyon TL destek verdiği, Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi ile Maliye Bakanlığının proje paydaşlarından olduğu ve destek verdikleri anlaşılmıştır.

4.3.1.2. Araştırma Soruları ve Hipotezler

ÜBYS kullanımının araştırıldığı çalışmamızın temelinde Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile Teknoloji Kabulü arasındaki ilişki incelenmiştir. Tezde cevabı aranacak sorular şunlardır:

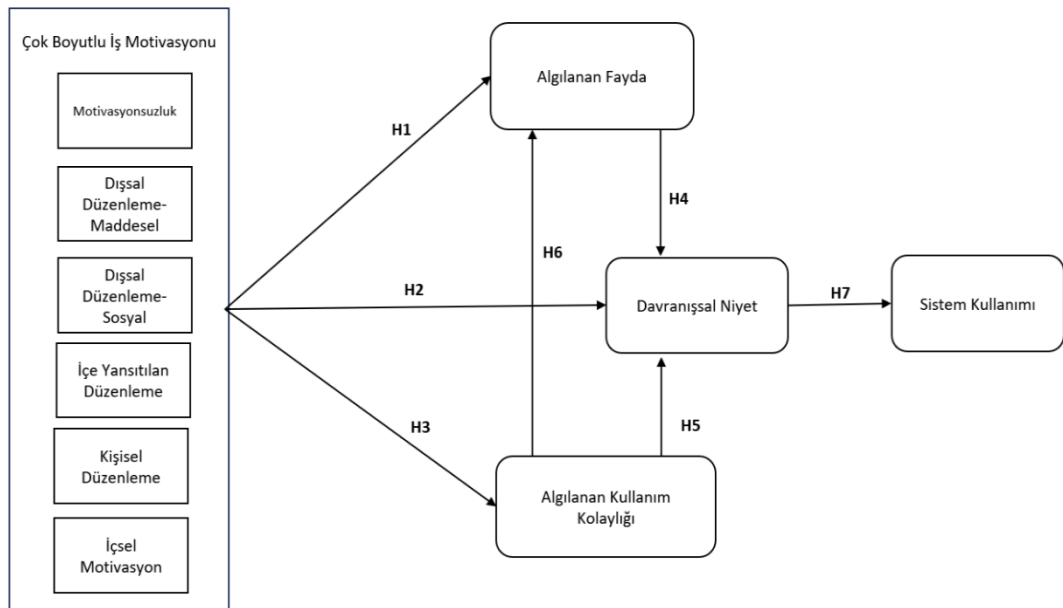
- Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji Kabulüne etkisi var mıdır?
- Motive olmayan çalışanlar yeni Teknolojileri kabul eder mi?

- Algılanan Fayda ve Algılanan Kullanım Kolaylığı hangi motivasyon faktörlerinden etkilenir?

Oluşturulan modele göre test edilecek hipotezler Tablo 4.2’de, hipotezlerin model üzerinde gösterimi Şekil 4.3’tedir.

Tablo 4.2: Araştırmanın Hipotezleri

No	Hipotez
H1	Çalışanların Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile Teknoloji Kabulü Algılanan Fayda boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.
H2	Çalışanların Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile Teknoloji Kabulü Davranışsal Niyet boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.
H3	Çalışanların Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile Teknoloji Kabulü Algılanan Kullanım Kolaylığı boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.
H4	Çalışanların Teknoloji Kabulü Algılanan Fayda ve Davranışsal Niyet boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.
H5	Çalışanların Teknoloji Kabulü Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Davranışsal Niyet boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.
H6	Çalışanların Teknoloji Kabulünde Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Algılanan Fayda arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.
H7	Teknoloji Kabulünde Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.



Şekil 4.4: Hipotezlerin Model Üzerinde Gösterimi

Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

4.3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

ÜBYS'yi 19 devlet ve 1 vakıf üniversitesinin kullanmasından yola çıkarak çoğunlukla devlet üniversitelerinin sistemi kullandığı belirlenmiştir. Bu araştırmanın evrenini Türkiye'deki Üniversitelerde bulunan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Türkiye'de 75'i Vakıf olmak üzere 204 Üniversite ve 4 Vakıf Meslek Yüksek Okulu bulunmaktadır. YÖK Üniversite İzleme ve Değerlendirme 2024 Raporuna verilere göre üniversitelerde 184.566 akademik ve 237.464 idari personel olmak üzere toplam 392.445 görev yapmaktadır (Yükseköğretim Bilgi ve Yönetim Sistemi, 2024).

Araştırmanın seçilen evrenin büyüklüğüne göre, çalışma evreninin 1.000.000 olması durumunda 383 katılımcı sayısına ulaşmanın yüzde beş hata payıyla yeterli olacağı hesaplanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Örneklem büyüklüğü olarak Türkiye'de ÜBYS kullanan 20 Üniversitedeki akademik ve idari çalışanlara Ekim 2023 ile Eylül 2024 ayları arasında bir yıl süresince bu anketler Türkçe ve İngilizce olarak gönderilmiş, toplamda 559 Türkçe, 2 İngilizce ankete cevap alınmıştır. Aşağıdaki tablo ve 561 birimden oluşan örneklem araştırmanın örneklemi oluşturmak için yeterli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.3: Evren Büyüklüğü Hesaplama Tablosu

Evren Büyüklüğü	+-0.03 örnekleme hatası (d)			+-0.05 örnekleme hatası (d)			+-0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q=0.2	q=0.7	q=0.5	q=0.2	q=0.7	q=0.5	q=0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1.000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1.000.000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100.000.000	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004

Tabloda yer alan p değeri araştırılan olayın meydana gelme ihtimali, q değeri (1-p) ise araştırılan olayın meydana gelmeme ihtimalidir.

4.3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında uygulanacak EK-1'deki anket belirlenmiş ve EK-3'teki etik kurulun onayı alındıktan sonra google formu olarak 03/10/2023 tarihinde hazırlanmıştır. Araştırma kapsamına giren üniversitelere göndermek için, Üniversite Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne başvuru yaparak, araştırmayı konu alan bir yazının EK-2'deki Üniversitelere gönderimi sağlanmıştır.

Araştırma yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmakla beraber, ankette kullanılan ölçek ve soru sayıları ve dağılımları aşağıdaki Tablo 4.4'te belirlenmiştir.

Tablo 4.4: Araştırma Ölçeği ve Soru Sayıları

	Alt Boyut	Soru Sayısı	
Demografik Sorular: Kişisel bilgileri içeren sorular araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.	<i>Cinsiyet, Yaş grupları, Eğitim durumu, görev yeri, çalışma süresi, Üniversitedeki görevi</i>	6	6
Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği: Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği (Multi-Dimensional Work Motivation Scale-MDWM) Mottaz'ın (1985) motivasyon envanteri olarak geliştirdiği çalışmadan yedi dile uyarlanmış, Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Mortin ve Malorni'nin (2010) geliştirdiği ve on dokuz maddeden oluşan model Çivilidağ ve Şekercioğlu tarafından (2017) endüstri ve örgüt psikolojisi alanına uyarlanmış olan ölçekteki sorular sorulmuştur.	<i>İçsel Motivasyon (Intrinsic)</i>	3	19
	<i>Kişisel Düzenleme (Identified)</i>	3	
	<i>İçe Yansıtılan Düzenleme (Introjected)</i>	3	
	<i>Dışsal Düzenleme-Sosyal</i>	3	
	<i>Dışsal Düzenleme-Maddesel</i>	4	
	<i>Motive Olamama</i>	3	
Teknoloji Kabul Model Ölçeği: Venkatesh ve Bala (2008) tarafından geliştirilen (Technology Acceptance Model 3- TAM3) Teknoloji Kabul Modeli 3 ölçeği Hamutoğlu tarafından Türkçe uyarlama çalışmaları yapılmıştır. (Hamutoğlu, 2018). TAM3'ten (Technology Acceptance Model 3) yola çıkarak Modelde on iki maddede dört boyut ölçülmüştür: Algılanan fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı boyutlarıdır.	<i>Algılanan Fayda (Perceived Usefulness)</i>	4	12
	<i>Algılanan Kullanım Kolaylığı (Perceived Ease of Use)</i>	4	
	<i>Davranışsal Niyet (Intention to Use)</i>	3	
	<i>Kullanım Davranışı (Usage Behavior)</i>	1	

Kullanım ve Kontrol Değişkeni: Önceki sistem kullanımına dair tecrübe ve Kontrol değişkeni olarak “Daha önce kullandığınız sistemi kaç yıl kullandınız?” Kontrol değişkeni araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.	(0-6 ay / 6-12 ay / 1-2 yıl / 2-3 yıl / 3 yıldan fazla)	1	1
Toplam: 38			

Araştırma kapsamında iki farklı ölçekten yararlanılmakta olup, araştırma konusu doğrultusunda “Çok Boyutlu İş Motivasyon” ölçeği tam olarak, “Teknoloji Kabul Modeli-3” ölçeğinin ise Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet, Sistem Kullanımı alt boyutlarına ilişkin sorular sorulmuştur. Kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler yukarıdaki tabloda özetlenmektedir.

4.3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Anketinin ilk kısmında yer alan kişisel bilgileri içeren bölümde katılımcının cinsiyetini, yaş grubunu, eğitim durumunu, merkez kampüs veya diğer yerleşkeyi ifade eden görev yerini, çalışma süresini, akademik veya idari olarak üniversitedeki görevini belirlemeye dönük toplamda altı (6) demografik soru bulunmaktadır. Sorular araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

4.3.3.2. Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği

Anketinin ikinci kısmını oluşturan Çok Boyutlu Motivasyon ölçeği toplamda ondokuz (19) sorudan oluşmaktadır. Alt boyutlardan İçsel Motivasyon için üç (3), Dışsal maddi düzenleme için dört (4), Dışsal düzenleme sosyal için üç (3), İçer yansıtılan düzenleme için üç (3), Kişiselleştirilmiş düzenleme için üç (3) ve motivasyonsuzluk alt boyutu için üç (3) soru bulunmaktadır. Mottaz’ın (1985) motivasyon envanterinden yola çıkarak Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Mortin ve Malorni tarafından (2010) geliştirilen ve on dokuz maddeden oluşan model, Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından endüstri ve örgüt psikolojisi alanına uyarlanmış olan ölçekteki sorulardan oluşmaktadır.

4.3.3.3. Teknoloji Kabul Model Ölçeği

Teknoloji Kabul Modeli 3'ten yola çıkarak Hamutoğlu (2018) tarafından Türkçe uyarlama çalışmaları yapılan modelde on iki (12) maddede dört boyut ölçülmüştür: Algılanan fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı. Algılanan fayda ve Algılanan Kullanım Kolaylığı için dört (4), Davranışsal Niyet için üç (3), Sistem Kullanımı için bir (1) olmak üzere on iki soru sorulmuştur. Araştırmada kontrol ve kullanım değişkeni olarak “Daha önce kullandığınız sistemi kaç yıl kullandınız?” sorusu yer almaktadır. Kontrol ve kullanım değişkeni araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

4.3.3.4. Veri İşleme Süreci

Anket aracılığıyla toplanan yanıtlar SPSS programı kullanılarak incelenmiş, AMOS ardından SmartPLS kullanılarak yapısal eşitlik modeli çıkartılarak veriler değerlendirilmiştir. Ardından değişkenler arası ilişkilerin ortaya çıkarılmasıyla kurulan hipotezler sonuçlandırılmıştır. Son olarak demografik veriler analizinde SPSS kullanılarak Bağımsız örnek t testi, homojen dağılım için Levene testi ve Anova testi ile analiz edilmiştir.

4.3.4. Verilerin Toplanması ve Analiz İçin Hazırlanması

Araştırma için veri toplamaya başlamadan önce İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kuruluna başvurulmuş ve 7.7.2023 tarihli Etik Kurulu'nun 2023/06 sayılı toplantısında uygunluk verilmiştir. Onay sonrasında Lisansüstü Enstitüsünden araştırma kapsamına giren yirmi (20) Üniversiteye 1.12.2023 tarihinde ve 30.11.2023 tarihinde Sabahattin Zaim Üniversitesinde kurum çalışanlarına hitaben anket bağlantısını içeren araştırma yazıları yazılmıştır.

Anket araştırmasında için ilk altı aylık sürenin sonunda ortak varyans hatasının azaltabilmek ve çıkan sonuçların güvenilirliğini arttırmak amacıyla araştırmaya Mart 2024 ve Mayıs 2024 tarihleri arasında 42 gün ara verilmiştir. Akabinde ilgili Üniversitelerin çalışanlarına Brevo (sendinblue) toplu email programıyla anket daveti yaklaşık yirmibin (19.361) kullanıcıya gönderilmiştir. Çalışan eposta adreslerine

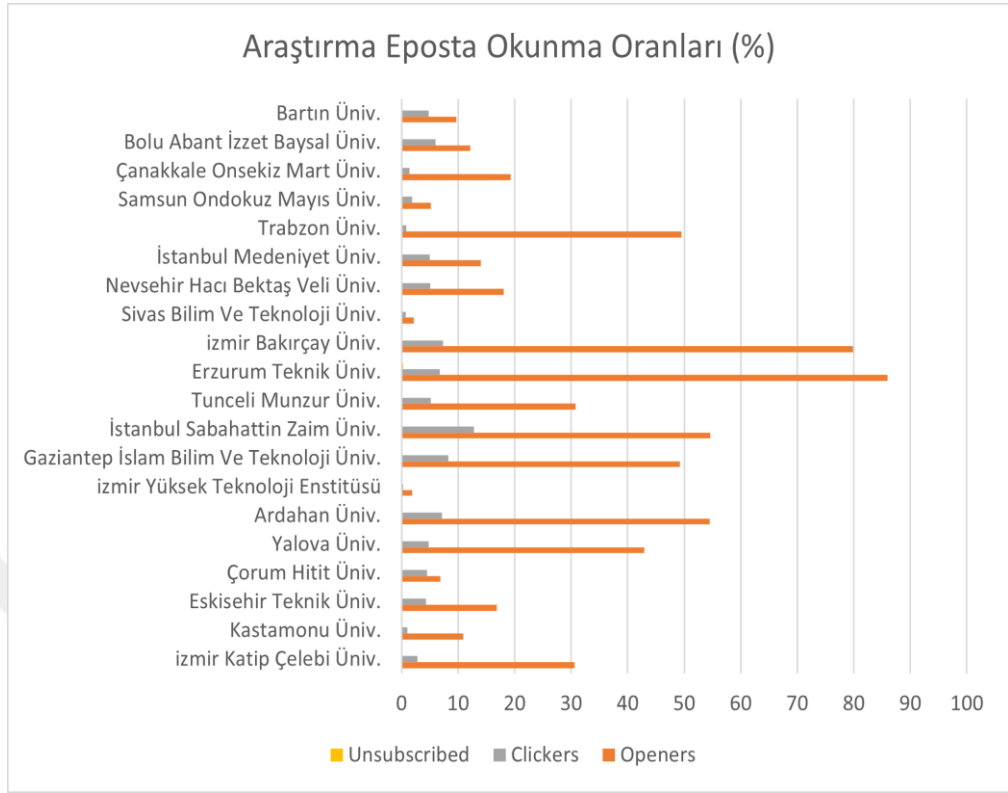
duyulan ihtiyacı gidermek için Üniversitelerin web siteleri, telefon rehber uygulamaları, Avesis akademik personel veritabanları ve Yüksek Öğretim Akademik Arama (<https://akademik.yok.gov.tr>) adreslerine başvurulmuştur.

Brevo elektronik posta programıyla 17.7.2024 ile 30.9.2024 tarihleri arasında anketler katılımcılara gönderilerek toplam 561 cevap alınmış ve alınan bu cevaplar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anketler için gönderilen epostalara erişim, ankete ulaşma ve anket araştırmasından ayrılma taleplerini gösteren tablo ve oranlar aşağıdadır:

Tablo 4.5: Anket Gönderilen Üniversite Personeli ve Ankete Erişim Oranları

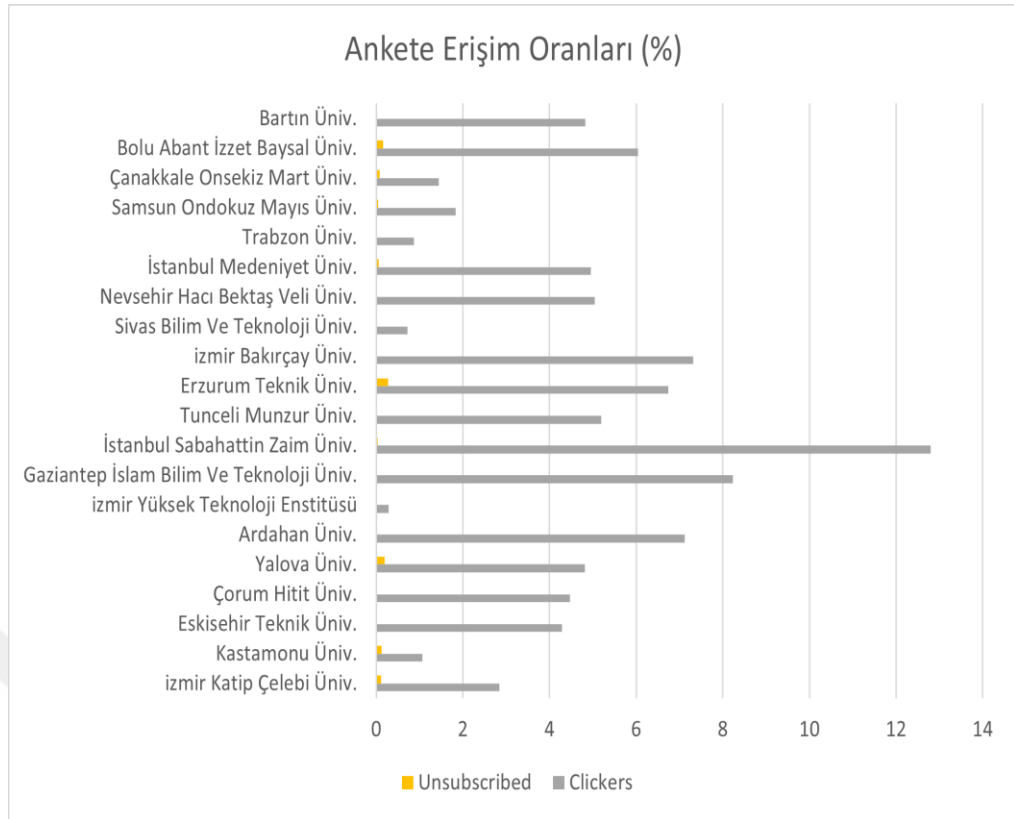
Üniversite	Eposta Ulaşanlar	Ankete Erişim	Araştırmadan Ayrılanlar
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	30.57	2.84	0.11
Kastamonu Üniversitesi	10.92	1.06	0.12
Eskişehir Teknik Üniversitesi	16.84	4.29	0.00
Çorum Hitit Üniversitesi	6.83	4.47	0.00
Yalova Üniversitesi	42.92	4.82	0.19
Ardahan Üniversitesi	54.51	7.12	0.00
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	1.88	0.29	0.00
Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	49.28	8.23	0.00
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	54.60	12.80	0.03
Tunceli Munzur Üniversitesi	30.81	5.19	0.00
Erzurum Teknik Üniversitesi	85.94	6.74	0.27
İzmir Bakırçay Üniversitesi	79.84	7.31	0.00
Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	2.19	0.72	0.00
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	18.07	5.05	0.00
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	14.04	4.95	0.06
Trabzon Üniversitesi	49.56	0.87	0.00
Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi	5.20	1.83	0.04
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	19.27	1.44	0.08
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	12.14	6.04	0.16
Bartın Üniversitesi	9.66	4.83	0.01
Ortalama	29.75	4.54	

Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.



Şekil 4.5: Anket Erişiminden Sonra Okunma Oranları
Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Bu araştırma neticesinde elde edilen ortalama % 4,5 ankete katılma oranı, bundan sonraki bilimsel çalışmalarını üniversite personeliyle yapmak isteyen diğer araştırmacılar için bir gösterge niteliği taşımaktadır.



Şekil 4.6: Ankete Erişim Oranları

Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Yukarıdaki tablolardan yola çıkarak teslim edilebilen araştırma anket elektronik postasının %29,75 oranında Üniversite personeli tarafından okunduğunu, %4,54 kişi tarafından anket bağlantısına erişim sağlandığı tespit edilmiştir. Nihai olarak 561 kişiden geri dönüş alınmıştır.

Yapılan araştırma ve sonucunda ortaya çıkan veriler üzerinde Ibm SPSS 25, AMOS ve SmartPLS 4 ile analiz yapılmıştır. Bu analizlerde verilerin normal dağılımları kontrol edilmiş, istatistiki açıdan tanımlayıcı özellikleri ortaya çıkartılmıştır. Sonrasında Cronbach Alpha değerleri güvenilirlik testini tespit etmek için incelenmiştir. IBM SPSS AMOS 25 programı kullanılarak öncelikle modeli ve kullanılan ölçekleri doğrulayabilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve yapısal eşitlik modeli çıkartılarak veriler değerlendirilmiştir. Ardından SmartPLS ile yol analizi yapılmıştır. Son olarak değişkenler arası ilişkilerin ortaya çıkarılmasıyla kurulan hipotezler sonuçlandırılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

5.1. Değerlendirme ve Bulgular

Nicel araştırmayla toplanan verilere, verilerin analizi neticesinde elde edilen bulgulara ve değerlendirmelere bu bölümde yer verilmiştir. İlk olarak demografik bulgular ve verilere ilişkin betimleyici istatistikler yer almaktadır. Akabinde faktör analizleri ve güvenilirlik testlerine ilişkin sonuçlar bulunmaktadır. Son olarak yapısal eşitlik modellemesiyle yapılan yol analizleriyle araştırmanın başında yer alan hipotezlerin durumu değerlendirilmiştir.

5.1.1. Demografik Özellikler ve Sonuçlar

Bu araştırmada Türkiye’deki 20 üniversite çalışanlarına uygulanan anketten 561 yanıt alınmıştır. Araştırmadan elde edilen ilk sonuçlar, demografik veriler üzerine olup aşağıdaki tabloda frekans ve yüzdelikleri özetlenmiştir.

Tablo 5.1: Demografik Özellikler ve Sonuçları

Özellik	Frekans	Yüzde %	Özellik	Frekans	Yüzde %
Eğitim Düzeyi			Üniversitedeki Görevi		
Lise	9	1.6	İdari Personel	137	24.4
Ön lisans	10	1.8	Öğretim veya Araştırma Görevlisi	185	33.0
Üniversite	71	12.7	Dr. Öğretim Üyesi	108	19.3
Yüksek Lisans	127	22.6	Doçent	71	12.7
Doktora	344	61.3	Profesör	60	10.7
Toplam	561	100	Toplam	561	100
Cinsiyet			Görev Yeri		
Kadın	284	50.6	Merkez Kampüs	458	81.6
Erkek	277	49.4	Diğer Yerleşke	103	18.4
Toplam	561	100	Toplam	561	100
Katılımcıların Yaşı			Çalışma Süreleri		
18-24 Arası	5	0.9	0- 1 Yıl	40	7.1
25-35 Arası	177	31.6	1- 3 Yıl	84	15.0

36-45 Arası	214	38.1	3- 6 Yıl	115	20.5
46-55 Arası	120	21.4	6- 10 Yıl	115	20.5
56 Yaş ve Üzeri	45	8.0	10 yıl ve üzeri	207	36.9
Toplam	561	100	Toplam	561	100

Katılımcılar demografik açıdan ele alındığında yukarıdaki tablodan anlaşılabacağı üzere kadın (%50,6) ve erkek (%49,4) katılımcı sayılarının birbirlerine yakın ve çoğunluğun 36-45 yaş kesitinde oldukları belirlenmiştir. Çalışanların yine çoğunluğunun merkez kampüste (%81,6), mevcut üniversitelerinde 10 yıl ve üzeri süredir (%36,9) görev yaptıkları anlaşılmıştır. Katılımcıların Üniversitedeki akademik unvanlarının Profesör (%10,7), Doçent (%12,7) Doktor Öğretim Üyesi (%19,3) ve çoğunluğunun araştırma görevlisi/öğretim görevlisi (%33), İdari personel oranının %24,4 olduğu, Eğitim düzeyi açısından yarıdan fazlasının doktora mezunu (%61,3) olduğu belirlenmiştir.

5.1.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistik verilerini bulabilmek için SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılımı parametrik testler için önemlidir. Ölçek sorularına verilen 561 yanıtı ait ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Sosyal bilimler alanındaki literatürde son dönemde Kolmogorov-Smirnov normallik testi tercih edilmeyip, verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar verilmektedir. Kline'a (2011)göre araştırmalardaki veri setlerinde çarpıklık değeri -3/+3 aralığında ve basıklık değeri -10/+10 değerleri arasındaysa araştırmadaki verilerin normal dağılıma sahip oldukları kabul edilir.

Tablo 5.2: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Tanımlayıcı İstatistikler

Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
WM1	1.45	0.789	2.316	6.282
WM2	1.44	0.761	2.177	5.447
WM3	1.46	0.795	2.039	4.388
WM4	1.82	1.007	1.213	0.811
WM5	2.22	1.177	0.650	-0.725
WM6	2.69	1.228	0.172	-1.155

WM7	2.32	1.195	0.677	-0.621
WM8	1.91	0.984	1.055	0.440
WM9	2.30	1.206	0.560	-0.927
WM10	2.24	1.228	0.718	-0.683
WM11	4.25	0.833	-1.682	3.909
WM12	4.02	0.974	-1.321	1.579
WM13	4.04	1.035	-1.137	0.682
WM14	4.13	0.941	-1.248	1.445
WM15	4.12	0.968	-1.292	1.458
WM16	4.18	0.849	-1.428	2.700
WM17	2.80	1.193	0.239	-1.003
WM18	3.19	1.254	-0.207	-1.135
WM19	3.48	1.176	-0.475	-0.733
ORTALAMA	2.85	1.031	0.159	1.166

Araştırmadaki Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğine ait maddelerde en küçük çarpıklık değerinin 0,172 olduğu, en yüksek çarpıklık değerinin 2,326 olduğu ve en küçük basıklık değerinin 0,440 olduğu, en yüksek basıklık değerinin 6,282 olduğu görülmektedir. Çarpıklık değeri -3/+3 aralığında ve basıklık değeri -10/+10 değerleri arasındadır. Ayrıca değişkenlerin ortalama çarpıklık ve basıklık ölçülerinin -1,5/+1,5 arasında tespit edilmesine istinaden Çok Boyutlu İş Motivasyonu verilerinin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca merkezi limit teoremine göre verilerin normal dağıldığı söylenebilir.

Tablo 5.3: Teknoloji Kabul Modeli Tanımlayıcı İstatistikler

Teknoloji Kabulü	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
TA1	3.22	1.208	-0.445	-0.852
TA2	3.11	1.224	-0.261	-1.024
TA3	3.19	1.208	-0.378	-0.899
TA4	3.35	1.168	-0.591	-0.483
TA5	3.24	1.113	-0.630	-0.475
TA6	3.37	1.049	-0.623	-0.456
TA7	3.39	1.070	-0.726	-0.193
TA8	3.16	1.047	-0.417	-0.496

TA9	3.54	0.997	-0.885	0.498
TA10	3.77	0.940	-1.214	1.586
TA11	3.65	0.994	-1.072	0.950
TA12	2.98	0.995	-0.229	0.018
ORTALAMA	3.33	1.08	-0.62	-0.15

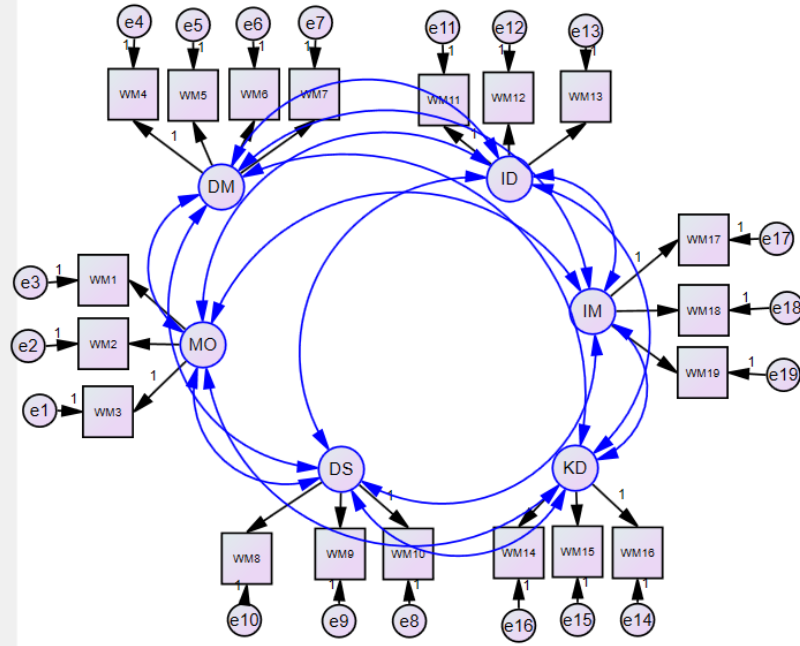
Araştırmadaki Teknoloji Kabul ölçeğine ait maddelerde en küçük çarpıklık değerinin -0,229 olduğu, en yüksek çarpıklık değerinin 1,214 olduğu ve en küçük basıklık değerinin -0,018 olduğu, en yüksek basıklık değerinin 1,586 olduğu görülmektedir. Çarpıklık değeri -3/+3 aralığında ve basıklık değeri -10/+10 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ayrıca değişkenlerin ortalama çarpıklık ve basıklık ölçülerinin -1,5/+1,5 arasında değiştiği için Teknoloji Kabul verilerinin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca merkezi limit teoremine göre verilerin normal dağıldığı söylenebilir.

5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör analizi değişkenlerin toplanan verilerle uyumunu göstermektedir. Amos programıyla yapılan analizde Çok Boyutlu İş Motivasyonu ve Teknoloji Kabul Model ölçekleri doğrulanmıştır.

5.2.1. CBIM-Çok Boyutlu İş Motivasyonu Değişkeni Ölçüm Modeli

Çok Boyutlu İş Motivasyonu (CBIM) ölçeğinde 19 değişken yer alır. İç güvenilirlik (Cronbach's Alpha) analizi neticesinde, örtük yani gizli değişkenlerin iç güvenilirliği 0,76 olarak tespit edilmiştir. İç güvenilirliğin 0,70'ten fazla olması çalışmanın iyi derecede güvenilir olduğunu ifade eder. Güriş (2014: 306) Şekil 5.1'te gösterilen Çok Boyutlu İş Motivasyon modeli, AMOS paket programında oluşturulmuş ve teste tabi tutulmuştur. Modelde İç Yansıtılan düzenlemeye ait bir değişken (WM12) çıkartılmıştır.



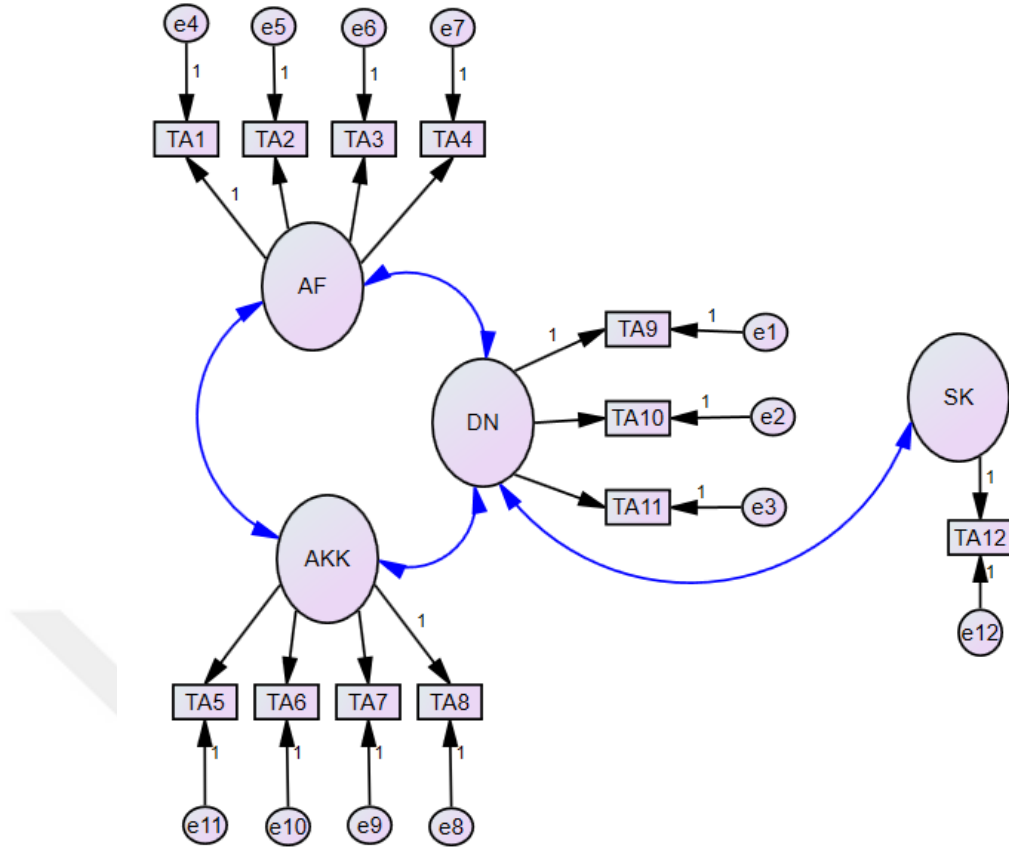
Şekil 5.1: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçüm Modeli

Yapılan analiz neticesinde, $\chi^2/df = 5.000$ RMSEA = 0.085, CFI = 0.892, AGFI = 0.841, GFI = 0.885 bulunmuştur. Bu sonuçlara göre CFI ve χ^2/df değeri kabul edilebilir sınırların altında kalmıştır. Modelin uyumlaştırılması konusunda sırasıyla en düşük değer olduğu için **WM12** çıkartılarak **model değiştirilmiştir**. Modifikasyon ve değişiklikler sonucu modelin temel uyum endeksi için sonuçlar, χ^2/df (Kikare/dif.): 3,734; RMSEA: 0,070; CFI: 0,931; GFI: 0,914; AGFI: 0,878 olmak üzere tespit edilmiştir. Sonuç olarak hesaplanan endeksler ölçüm modelinin iyi uyum gösterdiğini ifade eder.

WM13 <--- İçsel Düzenleme	2.569	.324	7.919	***
WM16 <--- Kişisel Düzenleme	1.000			
WM15 <--- Kişisel Düzenleme	1.245	.058	21.611	***
WM14 <--- Kişisel Düzenleme	1.13	.056	20.05	***
WM17<--- İçsel Motivasyon	1.000			
WM18<--- İçsel Motivasyon	1.333	.068	19.544	***
WM18<--- İçsel Motivasyon	1.023	.058	17.688	***

5.2.2. Teknoloji Kabul Değişkeni Ölçüm Modeli

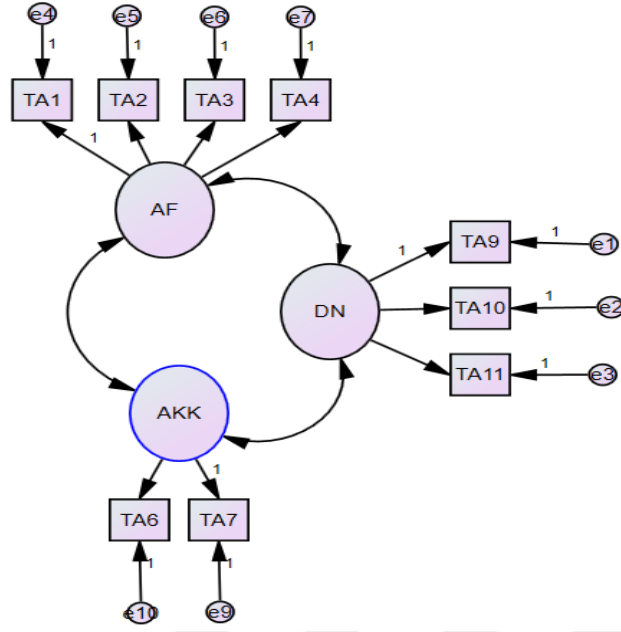
Teknoloji Kabul ölçeğinde 12 değişken ve soru yer alır. Analizde iç güvenirlilik (Cronbach's Alpha) sonucu gizil değişkenler için iç güvenirlilik 0,921 olarak tespit edilmiştir. İç güvenirliğin 0,90'dan daha fazla bulunması çalışma güvenirliğinin yüksek düzeyde olmasını ifade eder. Güriş (2014) Şekil 5.3'te yer verilen Teknoloji Kabul ölçeğinin ölçme modeli, AMOS paket programında oluşturularak maksimum olabilirlik metoduyla teste tabi tutulmuştur. İlk ölçümlerde modelden değişken çıkarılmamıştır. Ancak Sistem Kullanımı tek soruyla ölçüldüğü için model doğrulamasından çıkarılmıştır. Teknoloji Kabul Modeli nihai ölçümünde Algılanan Kullanım Kolaylığına ait iki değişken (TA5 ve TA8) çıkartılmıştır.



Şekil 5.3: Teknoloji Kabulü Ölçüm Modeli

Modele için elde edilen uyum endeks sonucu ilk olarak denendiğinde, χ^2/df : 6,288; RMSEA:0,095; CFI: 0,955; GFI:0,920 ve AGFI: 0,872 olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuçlara göre χ^2/df değeri kabul edilebilir sınırların altında kalmıştır. Modelin uyumlaştırılması konusunda sırasıyla en düşük değer olduğu için **TA5 ve TA8** sırayla **çıkartılarak modelde modifikasyon yapılmıştır.**

AKK boyutu altında TA5 ve TA8 değişkenleri çıkartıldığında χ^2/df : 4,030; RMSEA: 0,074; CFI: 0,982; GFI: 0,964 ve AGFI: 0,932 olmuş ve bulunan endeksler için ölçüm modelinin iyi uyum sonucuna ulaşıldığı ifade edilebilir. Modelde tek sorudan oluşan Sistem Kullanımı boyutu olmadan uyum sağlanmıştır. Modelin nihai ölçüm modeli Şekil 5.4'tedir.



Şekil 5.4: Teknoloji Kabul Modeli Nihai Ölçüm Modeli

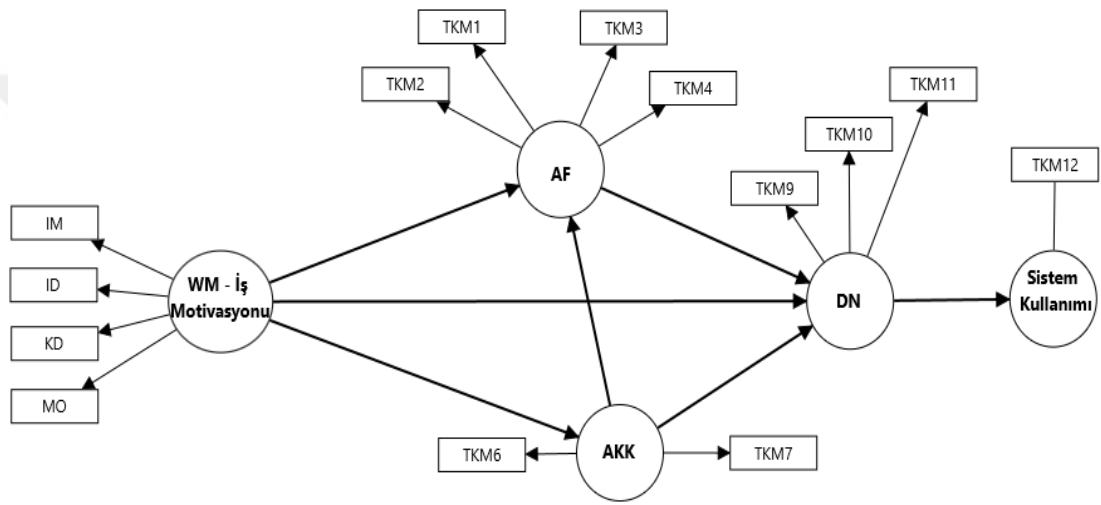
Teknoloji Kabulüyle ilgili katsayılar ve ilişkiler Tablo 5.5'te yer almaktadır.

Tablo 5.5: Teknoloji Kabulüyle İlgili Katsayılar ve İlişkiler

Regresyon Ağırlıkları	Tahmin	Standart Tahmin	C.R.	P
TA9 <--- Davranışsal Niyet	1.000			
TA10 <--- Davranışsal Niyet	.910	.049	18.612	***
TA11 <--- Davranışsal Niyet	.940	.052	18.243	***
TA1<--- Algılanan Fayda	1.000			
TA2<--- Algılanan Fayda	1.042	.023	45.577	***
TA3<--- Algılanan Fayda	1.013	.024	43.101	***
TA4<--- Algılanan Fayda	.880	.028	31.154	***
TA7<--- Algılanan Kullanım Kolaylığı	1.000			
TA6<--- Algılanan Kullanım Kolaylığı	.664	.056	11.751	***

5.3. Modelin SmartPLS ile Yol Analizi

Bu bölüme kadar yapılan analizler IBM SPSS AMOS programıyla yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör analizinde çıkan sonuçların analizi Smart PLS 4.1.0.9 ile yapılmıştır. Buradaki temel sebep AMOS yazılımının kovaryans temelli çalışırken Smart PLS programının varyans temelli çalışmasıdır. Böylelikle Bağımsız değişkenin varyansı maksimize edilirken, hata varyansı ise minimize edilmeye çalışılmıştır. Diğer taraftan SmartPLS normal dağılımı temel almadan yeni nesil bir yapısal eşitlik model analiz imkânı sağlamaktadır. Modelin Smart PLS ile ilk gösterimi Şekil 5.5'tedir.



Şekil 5.5: Modelin SmartPLS İlk Hali

Çok Boyutlu İş Motivasyonu altında Motive Olamama (MO), İçe Yansıtılan Düzenleme (ID), Kişisel Düzenleme (KD) ve İçsel Motivasyon (IM) alt boyutları bulunmaktadır. Dışsal Düzenleme-Sosyal ve Dışsal Düzenleme-Maddesel anlamlı çıkmadığı için modelden elimine edilmiştir ($p>0,05$). Ayrıca Motive Olamama negatif etkilediği için hesaplamalarda ters olarak kodlanmıştır. Araştırmadaki varyans genişlik faktörlerinin (Variance Inflation Factor-VIF) sınır değeri 10'dan daha az çıktığı tespit edilerek çoklu doğrusallığın (multicollinearity) bulunmadığı belirlenmiştir (Figueiredo Filho vd., 2016). VIF değerleri Tablo 5.6'da yer almaktadır.

Tablo 5.6: Araştırmadaki Varyans Genişlik Faktör (VIF) Sonuçları:

VIF	Varyans Genişlik Faktörleri
ID- İçe Yansıtılan Düzenleme	1.799
IM- İçsel Motivasyon	1.397
KD- Kişisel Düzenleme	2.269
MO- Motive Olamama	1.320
TKM1	5.789
TKM10	2.042
TKM11	1.805
TKM12	1.000
TKM2	7.722
TKM3	6.552
TKM4	3.203
TKM6	2.085
TKM7	2.085
TKM9	2.018

5.4. SmartPLS ile Güvenilirlik ve Geçerlilik

5.4.1. Güvenilirlik

Araştırmanın sonuçlarını istatistiksel olarak test etmek amacıyla ikinci nesil çok değişkenli veri analizi yöntemi olarak da bilinen PLS-SEM (2024) sistemi kullanılmıştır. Bu yöntemin istatistiksel temelleri, ekonometri uzmanı Herman O. A. Wold tarafından atılmıştır (Polat ve Günay, 2009). Hair vd.'nin (2009) çalışmasına göre, Kısmi En Küçük Kareler (PLS-Partial Least Square) olarak isimlendirilen PLS-SEM bir yol modeli olarak kabul edilmekte olup çok sayıda yapı ve ögeyi, küçük örneklem grupları ile analiz etme kapasitesine sahiptir. Keşifsel ve doğrulayıcı araştırmalar için de etkili bir yöntem olan PLS-SEM (Cifci vd., 2023), farklı ölçme

biçimlerinin birlikte değerlendirilmesini gerektiren karmaşık modelleri test edebilmesi (Yıldız ve Koçoğlu Sazkaya, 2021) sebebiyle bu çalışmada tercih edilmiştir. Smart PLS ile elde edilen analiz sonuçları Tablo 5.7’dir.

Tablo 5.7: Faktör Yükleri, Cronbach Alfa Katsayıları, Rho_A ve AVE Değerleri

	Faktör Yükleri	P Değeri	Cronbach Alfa	rho_A	AVE
ID <- WM - İş_Motivasyonu	0.760	0.000	0.770	0.831	0.582
IM <- WM - İş_Motivasyonu	0.628	0.000			
KD <- WM - İş_Motivasyonu	0.841	0.000			
MO <- WM - İş_Motivasyonu	0.807	0.000			
TKM2 <- AF	0.955	0.000	0.954	0.956	0.883
TKM3 <- AF	0.950	0.000			
TKM4 <- AF	0.906	0.000			
TKM1 <- AF	0.947	0.000			
TKM6 <- AKK	0.897	0.000	0.838	0.924	0.857
TKM7 <- AKK	0.953	0.000			
TKM10 <- DN	0.855	0.000	0.835	0.847	0.750
TKM11 <- DN	0.874	0.000			
TKM9 <- DN	0.869	0.000			
TKM12 <- Sistem_Kullanımı	1.000	n/a	1.000	1.000	1.000

Analizler sonucunda faktör yükleri başta olmak üzere SmartPLS’ de iç tutarlılık güvenilirliğini doğrulayan Cronbach Alfa katsayıları, Rho_A ve AVE değerleri tespit edilmiştir. Rho_A değeri veri tutarlılığını gösterebilmek için hesaplanmış olan bir katsayıdır. %70’ten büyük olması içsel tutarlılık güvenilirliklerinin sağlandığını gösterir. AVE açıklanan ortalama varyans’tır. Bir örtük değişkene ait göstergelerin (faktör yüklerinin) kare toplamalarının gösterge adetine bölünmesiyle bulunur. %50’den büyük olması beklenir. Elde edilen tüm Rho_A değerinin 0,7’den ve Cronbach Alfa değerinin 0,6’dan büyük olması içsel tutarlılık güvenilirliklerinin sağlandığına, dolayısıyla modelin güvenilirliğine işaret eden bir göstergedir (Cifci vd., 2023).

Benzer şekilde, ortak varyansı ifade eden AVE değeri, Bagozzi ve Yi’nin (1988) çalışmasına göre 0,50’den büyük olduğu takdirde model geçerli kabul edilir. Nitekim Tablo 5.6’da görüldüğü üzere bu çalışmada tüm AVE değerleri bu şartı sağlamaktadır. Field, (2024) maddelerin faktör yükleri hesaplanırken anlamlı bir sonuç elde etmek için 0,40’ın altındaki değerlerin analize katılmaması gerektiğini ifade eder.

Çalışmamızdaki tüm faktör yükleri belirtilen değerden büyük olduğundan analize dahil edilmiş, elde edilen en düşük faktör yükünün 0,628 olduğu görülmüştür.

5.4.2. Ayrışma Geçerliliği

Araştırmanın geçerliliği (Discriminant Validity) için çapraz yükleme, Fornell-Larcker ve HTMT kriterlerine bakılmıştır. Bu ölçüm değerleri faktörlerin göstergeleri ile birbirlerinden ne kadar ayrıldığı göstermektedir.

5.4.2.1. Fornell-Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği

Ayrışma Geçerliliğinde Fornell-Larcker Kriteri açısından ilgili değişkenin AVE karekök değerinin diğer korelasyon değerler ve sonuçlarından daha büyük olması gerekir. Smart PLS ile elde edilen Fornell-Larcker analiz sonuçları Tablo 5.8’de dir.

Tablo 5.8: Fornell-Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği

	AF	AKK	DN	Sistem Kullanımı	WM - İş Motivasyonu
AF	0.940				
AKK	0.383	0.926			
DN	0.536	0.447	0.866		
Sistem Kullanımı	0.584	0.573	0.506	1.000	
WM - İş Motivasyonu	0.148	0.126	0.172	0.135	0.763

Tablo 5.8 incelendiğinde, koyu renkte hesaplanan AVE karekökünün diğer korelasyon değerlerinden büyük olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla değerlendirilen Fornell-Larcker kriterlerine göre analiz sonuçlarının da uygun değerlere sahip olduğu görülmektedir.

5.4.2.2. Araştırmadaki HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği

Faktörler arası çapraz yükleme hakkındaki değerlendirme ve ifadelerde, Fornell ve Larcker (1981) kriterlerinin varyans temelli yapısal eşitlik modellemesinde kullanıcı ölçümlerinin ayırt edici geçerlilik kriterinin yetersiz olabileceği eleştirisi göz önünde bulundurularak, Henseler vd. (2015) önerdikleri heterotrait-monotrait

(HTMT) korelasyon oranı analizi de değerlendirilmiştir. Smart PLS ile ulaşılan HTMT korelasyon oranı analiz değerleri Tablo 5.9’dadır.

Tablo 5.9: Heterotrait-Monotrait Ratio Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği

	Orijinal Örnek (O)	Örnek Ortalama (M)	2.5%	97.5%
AKK <-> AF	0.411	0.411	0.320	0.500
DN <-> AF	0.591	0.591	0.505	0.671
DN <-> AKK	0.519	0.520	0.419	0.614
Sistem_Kullanımı <-> AF	0.596	0.597	0.530	0.658
Sistem_Kullanımı <-> AKK	0.610	0.609	0.536	0.675
Sistem_Kullanımı <-> DN	0.543	0.542	0.451	0.622
WM - İş_Motivasyonu <-> AF	0.159	0.162	0.078	0.255
WM - İş_Motivasyonu <-> AKK	0.132	0.141	0.059	0.246
WM - İş_Motivasyonu <-> DN	0.205	0.209	0.104	0.324
WM - İş_Motivasyonu <-> Sistem_Kullanımı	0.137	0.142	0.064	0.236

Yıldız’a (2021) göre, HTMT analiz sonuçlarının teorik olarak benzer değişkenler için 0,90 altında; farklı değişkenler için ise 0,85’in altında olması beklenmektedir. Tablo 5.9’da gösterildiği üzere çalışmanın HTMT değerleri belirtilen koşulları sağlamaktadır.

5.4.2.3. Çapraz Yükleme

Faktörlerle bağlantılı olan değişkendeki faktör yükü, diğer değişkenlerden daha fazla olmalıdır. Çapraz Yüklemeyle ilgili sonuçlar tablo 5.10’dadır. Faktörlerin ilgili olduğu değişkenin faktör yükleri koyu olarak belirtilmiştir.

Tablo 5.10: Çapraz Yükleme

	AF	AKK	DN	Sistem Kullanımı	WM - İş Motivasyonu
ID	0.075	0.058	0.144	0.043	0.760
IM	0.075	0.032	0.085	0.062	0.628
KD	0.105	0.074	0.132	0.105	0.841
MO	0.162	0.166	0.149	0.160	0.807
TKM1	0.947	0.360	0.515	0.536	0.139
TKM2	0.955	0.340	0.471	0.526	0.155
TKM3	0.950	0.363	0.488	0.550	0.147
TKM4	0.906	0.376	0.536	0.578	0.116
TKM6	0.262	0.897	0.340	0.437	0.102
TKM7	0.421	0.953	0.468	0.599	0.128
TKM9	0.478	0.378	0.869	0.404	0.153
TKM10	0.383	0.384	0.855	0.347	0.129
TKM11	0.519	0.398	0.874	0.537	0.162
TKM12	0.584	0.573	0.506	1.000	0.135

Tablo 5.10 incelendiğinde, faktörlerin ilgili olduğu değişkenin faktör yükü diğer değişkenlerden daha yüksektir. Örneğin İçe Yansıtılan Düzenleme (ID), İçsel Motivasyon (IM), Kişisel Düzenleme (KD) ve Motive Olamama (MO), alt boyutlarındaki İş Motivasyonu faktör yükleri diğerlerinden daha büyüktür. Dolayısıyla değerlendirilen çapraz yükleme göre analiz sonuçlarının da uygun değerlere sahip olduğu görülmektedir.

5.5. Hipotez Testleri Yol Analizi ve Katsayıları

Modelde örneklem sayısı 561 olmakla beraber SmartPLS'te türev / yeniden örnekleme (bootstrapping) yoluyla örneklem sayısı (5000) arttırılmıştır. Modelin standart sapma değerleri, katsayıları ve anlam düzeyleri Tablo 5.11'de gösterilmiştir.

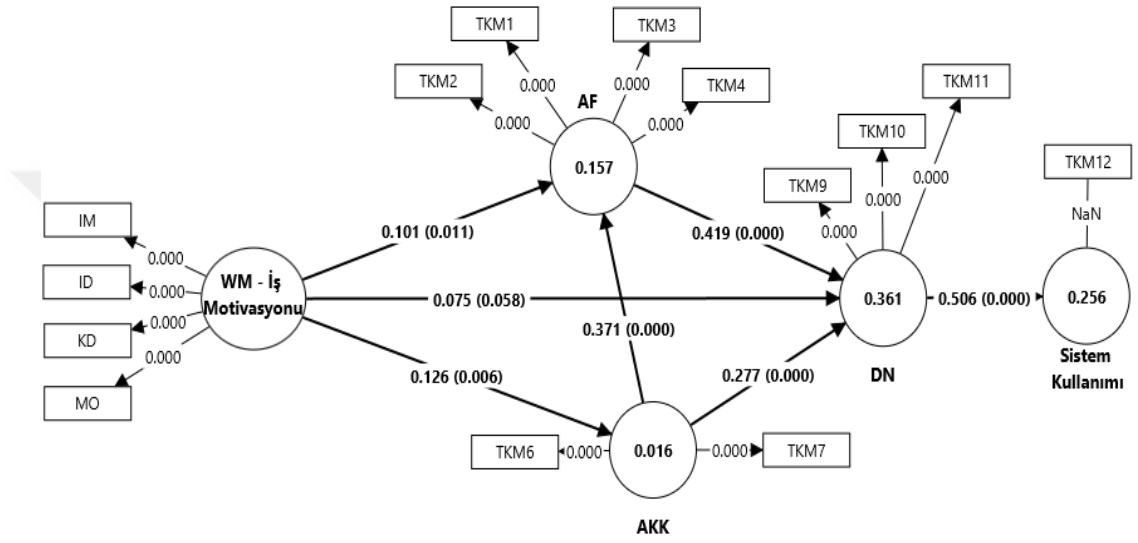
Tablo 5.11: Hipotez Testleri Yol Analizi ve Katsayıları

	Orijinal Örnek (O)	Örnek Ortalaması (M)	Standart Sapma (STDEV)	T değerleri (O/STDEV)	P değerleri
AF -> DN	0.419	0.417	0.038	10.969	0.000
AKK -> AF	0.371	0.371	0.040	9.222	0.000
AKK -> DN	0.277	0.277	0.038	7.370	0.000
DN -> Sistem_Kullanımı	0.506	0.506	0.040	12.733	0.000
WM - İş_Motivasyonu -> AF	0.101	0.106	0.040	2.529	0.011
WM - İş_Motivasyonu -> AKK	0.126	0.132	0.046	2.726	0.006
WM - İş_Motivasyonu -> DN	0.075	0.078	0.040	1.893	0.058

Tabloya göre İş Motivasyonundan Davranışsal Niyet'e giden yol anlamlı değildir. ($p > 0,05$) Ortaya çıkan sonuçlara göre Hipotezlerin değerlendirmeleri aşağıdadır:

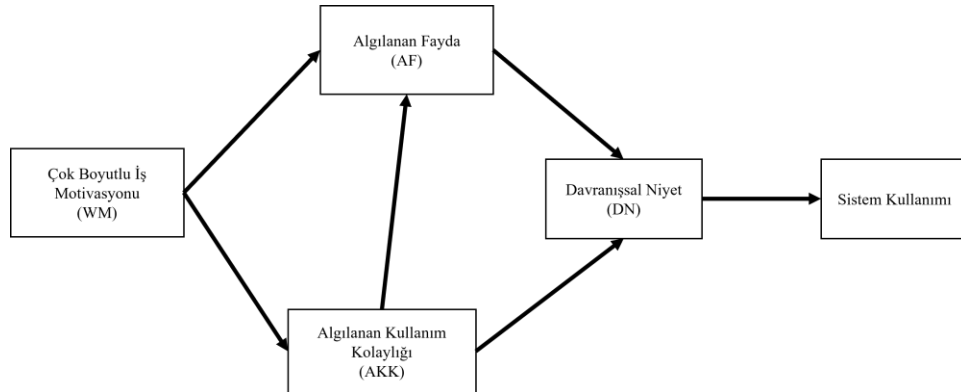
- H1: Çalışanların Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile Teknoloji Kabulü Algılanan Fayda boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. (KABUL)
- H2: Çalışanların Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile Teknoloji Kabulü Davranışsal Niyet boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. (RED)
- H3: Çalışanların Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile Teknoloji Kabulü Algılanan Kullanım Kolaylığı boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. (KABUL)
- H4: Çalışanların Teknoloji Kabulü Algılanan Fayda ve Davranışsal Niyet boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. (KABUL)

- H5: Çalışanların Teknoloji Kabulü Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Davranışsal Niyet boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. (KABUL)
- H6: Çalışanların Teknoloji Kabulünde Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Algılanan Fayda arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. (KABUL)
- H7: Teknoloji Kabulünde Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. (KABUL)



Şekil 5.6: Modelin (p) Değeri ve Katsayıları

Modelin nihai hali p değeri ve katsayılarla Şekil 5.6’da gösterilmiştir. Modelin analiz sonrası nihai hali Şekil 5.7’de gösterilmiştir. Analizler sonucunda İş Motivasyonundan Davranışsal Niyete giden yol anlamsız çıktığı için modelden çıkartılmıştır.



Şekil 5.7: Modelin Analiz Sonrası Nihai Hali

5.6. Modelde Yer Alan Boyutların Dolaylı Etkileri

Modelin standart sapma değerleri, katsayıları ve anlam düzeyleri Tablo 5.12’de gösterilmiştir. T değerleri İş Motivasyonundan Davranışsal Niyete ve ardından Sistem Kullanımı 1,96’dan küçüktür. Bu dolaylı etkiye ait yol katsayısı istatistiksel olarak sıfırdan önemli derecede farklı değildir. Diğer tüm yol katsayılarında T değeri 1,96’dan büyüktür. Modelin özel dolaylı etkilerini içeren tablo aşağıdadır:

Tablo 5.12: Modelde Yer Alan Boyutların Dolaylı Etkileri

	Orijinal Örnek (O)	Örnek Ortalaması (M)	Standart Sapma (STDEV)	T değerleri (O/STDEV)	P değerleri
AF -> DN -> Sistem_Kullanımı	0.212	0.212	0.031	6.855	0.000
WM - İş_Motivasyonu -> AKK -> DN -> Sistem_Kullanımı	0.018	0.019	0.008	2.324	0.020
AKK -> DN -> Sistem_Kullanımı	0.140	0.141	0.024	5.777	0.000
WM - İş_Motivasyonu -> AF -> DN -> Sistem_Kullanımı	0.021	0.022	0.009	2.364	0.018
AKK -> AF -> DN	0.155	0.155	0.021	7.285	0.000
WM - İş_Motivasyonu -> AKK -> AF	0.047	0.049	0.018	2.581	0.010
WM - İş_Motivasyonu -> AKK -> DN	0.035	0.037	0.014	2.467	0.014
WM - İş_Motivasyonu -> DN -> Sistem_Kullanımı	0.038	0.040	0.021	1.854	0.064
WM - İş_Motivasyonu -> AF -> DN	0.042	0.040	0.017	2.493	0.013
WM - İş_Motivasyonu -> AKK -> AF -> DN -> Sistem_Kullanımı	0.010	0.010	0.004	2.303	0.021
AKK -> AF -> DN -> Sistem_Kullanımı	0.079	0.079	0.015	5.274	0.000
WM - İş_Motivasyonu -> AKK -> AF -> DN	0.020	0.021	0.008	2.500	0.012

Modelde yer alan İş Motivasyonundan Davranışsal Niyete ve ardından Kullanım yolu (WM -> DN -> Kullanım) anlamlı değildir ($p>0,05$). Diğer dolaylı sonuçlar aşağıda ifade edilmiştir:

- İş Motivasyonu Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Davranışsal Niyet üzerinden Sistem Kullanımını dolaylı olarak etkilemektedir.
- Algılanan Fayda, Davranışsal Niyet üzerinden Sistem Kullanımını dolaylı olarak etkilemektedir.
- Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet üzerinden Sistem Kullanımını dolaylı olarak etkilemektedir.
- İş Motivasyonu, Algılanan Fayda ve Davranışsal Niyet üzerinden Sistem Kullanımını dolaylı olarak etkilemektedir.
- Algılanan Kullanım Kolaylığı, Algılanan Fayda üzerinden Davranışsal Niyeti dolaylı olarak etkilemektedir.
- İş Motivasyonu, Algılanan Kullanım Kolaylığı üzerinden Algılanan Faydayı dolaylı olarak etkilemektedir.

- İş Motivasyonu, Algılanan Kullanım Kolaylığı üzerinden Davranışsal Niyeti dolaylı olarak etkilemektedir.
- İş Motivasyonu, Algılanan Fayda üzerinden Davranışsal Niyeti dolaylı olarak etkilemektedir.
- İş Motivasyonu, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Algılanan Fayda, Davranışsal Niyet üzerinden Sistem Kullanımını dolaylı olarak etkilemektedir.
- Algılanan Kullanım Kolaylığı, Algılanan Fayda ve Davranışsal Niyet üzerinden Sistem Kullanımını dolaylı olarak etkilemektedir.
- İş Motivasyonu, Algılanan Kullanım Kolaylığı ve Algılanan Fayda üzerinden Davranışsal Niyeti dolaylı olarak etkilemektedir.

5.7. İş Motivasyonu Algılanan Fayda Algılanan Kullanım Kolaylığı Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı için Demografik Analizler

Araştırmada elde edilen 561 veri için SmartPLS faktör analizinden elde edilen gizli değişkenler (latent variables) SPSS'e aktarılarak normallik analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen verilerden Z skorları 1,96'nın üzerinde olanlar elimine edilerek geriye kalan 420 veriyle beş gizli değişken için demografik analizler yapılmıştır. Bu değişkenler; İş Motivasyonu, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımıdır.

5.7.1. Değişkenlerin Katılımcıların Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesi

Ankete katılanların cinsiyetlerine göre İş Motivasyonu, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı puan ortalamalarında anlamlı bir fark olup olmadığı Bağımsız örnek t testi ile analiz edilmiştir.

5.7.1.1. Cinsiyet Bakımından Algılanan Fayda

Kadın ve erkek katılımcıların Algılanan Fayda sonuçlarının homojen dağılıp dağılmadığına Levene testiyle bakılmış, analize ilişkin sonuçlar Tablo 5.13'te verilmiştir.

Tablo 5.13: Kadın ve Erkek Katılımcıların Algılanan Fayda Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	
AF	Kadın	220	.08979	.846175	.057049	
	Erkek	200	.26672	.744416	.052638	
		Levene Testi		Eşitlik için t-Testi		
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)
AF	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	7.009	.008	-2.266	418	.024
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			-2.279	417.559	.023

Levene sonucunda p değerinin 0,05'ten az olmasına bağlı olarak kadınlarla erkekler arasında Algılan Fayda sonuçları homojen değildir. Sonuç tablosunda $p=0,023<0,05$ değeri kadınlarla erkekler arasında AF puanları arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Tablo 11 tekrar incelendiğinde ortalamalar erkeklerin algılanan faydalarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumda erkeklerin fayda algıları daha yüksektir.

5.7.1.2. Cinsiyet Bakımından Algılanan Kullanım Kolaylığı

Kadın ve erkek katılımcıların Algılanan Kullanım Kolaylığı sonuçlarının homojen dağılıp dağılmadığına Levene testiyle bakılmış, analize ilişkin sonuçlar Tablo 5.14'te verilmiştir.

Tablo 5.14: Cinsiyet Bakımından Algılanan Kullanım Kolaylığı

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	
AKK	Kadın	220	.16133	.770443	.051943	
	Erkek	200	.11553	.800214	.056584	
		Levene Testi		Eşitlik için t-Testi		
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)
AKK	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	.190	.663	.597	418	.551
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			.596	410.696	.551

Levene sonucunda p değeri 0,05'in üzerinde olduğu için kadınlarla erkekler arasında Algılan Kullanım Kolaylığı sonuçları homojendir. Sonuç tablosunda $p=0,551>0,05$ değeri kadınlarla erkekler arasında AKK puanları arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir.

5.7.1.3. Cinsiyet Bakımından Davranışsal Niyet

Kadın ve erkek katılımcıların Davranışsal Niyet sonuçlarının homojen dağılıp dağılmadığına Levene testiyle bakılmıştır. Analize ilişkin değerler Tablo 5.15'te yer almaktadır.

Tablo 5.15: Cinsiyet Bakımından Davranışsal Niyet

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	
DN	Kadın	220	.18478	.753963	.050832	
	Erkek	200	.24272	.680112	.048091	

		Levene Testi		Eşitlik için t-Testi		
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)
DN	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	1.107	.293	-.824	418	.410
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			-.828	417.976	.408

Levene testinde p sonucu 0,05'ten daha az bulunduğu için kadınlarla erkekler arasında Davranışsal Niyet sonuçları homojendir. Bu durumda sonuç tablosunda $p=0,410>0,05$ değeri kadınlarla erkekler arasında Davranışsal Niyet puanları arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir.

5.7.1.4. Cinsiyet Bakımından Sistem Kullanımı

Kadın ve erkek katılımcıların Sistem Kullanımı sonuçlarının homojen dağılıp dağılmadığına Levene testiyle bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 5.16'dadır.

Tablo 5.16: Cinsiyet Bakımından Sistem Kullanımı

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	
Kullanım	Kadın	220	.08016	.588888	.039703	
	Erkek	200	.22235	.647874	.045812	
		Levene Testi				Eşitlik için t-Testi
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)

Kullanım	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	12.499	.000	-2.356	418	.019
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			-2.346	403.40 5	.019

Levene testi sonucunda p, 0,05'ten daha az bulunduğu için kadınlarla erkekler arasında Sistem Kullanım sonuçları homojen değildir. Sonuç tablosunda $p=0,019<0,05$ değeri kadınlarla erkekler arasında sistem kullanım ve memnuniyet puanları arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.16 tekrar incelendiğinde ortalamalara göre erkeklerin Sistem Kullanım puanlarının daha fazla olduğunu görülmektedir. Bu durumda erkeklerin UBYS sistemini kullanım ve memnuniyet oranları daha yüksektir.

5.7.1.5. Cinsiyet Bakımından İş Motivasyonu

Kadın ve erkek katılımcıların İş Motivasyonu sonuçlarının homojen dağılıp dağılmadığına Levene testiyle bakılmış, analize ilişkin değerler Tablo 5.17'de yer almaktadır.

Tablo 5.17: Cinsiyet Bakımından İş Motivasyonu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	
WM	Kadın	220	.10854	.762900	.051435	
	Erkek	200	.14486	.771103	.054525	
		Levene Testi		Eşitlik için t-Testi		
		F	Significance	t	df	Sig(2- tailed)

WM	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	.292	.589	-.485	418	.628
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			-.485	413.334	.628

Levene sonucunda p değeri 0,05'in üzerinde olduğu için kadınlarla erkekler arasında İş Motivasyonları homojendir. Sonuç tablosunda $p=0,628>0,05$ değeri kadınlarla erkekler arasında İş Motivasyon puanları arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir.

5.7.2. Katılımcıların Görev Yerleri (Yerleşke) Bakımından Değerlendirilmesi

Katılımcıların Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet, Sistem Kullanımı ve İş Motivasyon sonuçları Bağımsız örnek t testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca homojen dağılıp dağılmadığına Levene testiyle incelenmiş, analize ilişkin neticeye Tablo 5.18'de yer verilmiştir.

Tablo 5.18: Katılımcıların Yerleşkelerine Göre Değerlendirilmesi

	Görev Yeri	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
WM	Merkez Kampüs	343	.13123	.736039	.039742
	Diğer Yerleşke	77	.10181	.892887	.101754
AF	Merkez Kampüs	343	.16602	.819760	.044263
	Diğer Yerleşke	77	.20979	.729243	.083105
AKK	Merkez Kampüs	343	.14089	.764147	.041260
	Diğer Yerleşke	77	.13342	.873126	.099502
DN	Merkez Kampüs	343	.21353	.733161	.039587
	Diğer Yerleşke	77	.20719	.659511	.075158
Kullanım	Merkez Kampüs	343	.13932	.626761	.033842
	Diğer Yerleşke	77	.18595	.597242	.068062

		Levene Testi		Eşitlik için t-Testi		
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)
WM	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	6.111	.014	.304	418	.761
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			.269	100.436	.788
AF	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	2.944	.087	-.432	418	.666
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			-.465	123.035	.643
AKK	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	1.446	.230	.075	418	.940
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			.069	103.702	.945
DN	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	.303	.582	.070	418	.944
	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)			.075	121.933	.941
Kullanım	Eşit Varsayılan Değişkenler (Equal variances)	.019	.891	-.595	418	.552

	Eşit Varsayılmayan Değişkenler (Not Equal variances)				-.613	116.640	.541
--	--	--	--	--	-------	---------	------

Sonuç tablosunda $p > 0,05$ değeri görev yerleri bakımından Katılımcıların Algılanan Fayda (AF), Algılanan Kullanım Kolaylığı (AKK), Davranışsal Niyet (DN), Sistem Kullanımı ve İş Motivasyonu (WM), sonuçları arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir.

5.7.3. Değişkenlerin Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların yaş gruplarına göre analizi için öncelikle tek yön Anova testi yapılmıştır. P değerinin 0,05'ten yüksek bulunması araştırmaya katılanların yaşlarına göre o değişkende anlamlı farklılık olmadığını ifade etmektedir. P sonucunun 0,05'ten daha az bulunması durumunda anlamlı farklılık oluştuğunu ifade ettiğinden bu farklılığın açıklanabilmesi için Post-Hoc testi yapılmıştır. Bu durumda varyans homojenlik testine ve katılımcı sayılarının da eşit olmamaları nedeniyle Post Hoc testinde Scheffe kullanılmıştır.

5.7.3.1. İş Motivasyonunun Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tek yön Anova testine göre katılımcıların yaşlarına göre iş motivasyonlarında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. ($p = 0,025 < 0,050$) Varyans homojenlik testi ve katılımcı sayıları eşit olmadığı için Scheffe testi tatbik edilmiş ve neticeler aşağıdaki Tablo 5.19'da ifade edilmiştir.

Tablo 5.19: İş Motivasyonunun Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Bağılı Değişken: İş Motivasyonu (WM)				
Scheffe Testi				
(I) Yaş	(J) Yaşınız?	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık Seviyesi

18-24	25-35	-1.530411	.541050	.094
	36-45	-1.540058	.540518	.089
	46-55	-1.684082*	.542956	.049
	56 ve üzeri	-1.604306	.551803	.078
25-35	18-24	1.530411	.541050	.094
	36-45	-.009647	.089284	1.000
	46-55	-.153671	.103021	.695
	56 ve üzeri	-.073894	.142475	.992
36-45	18-24	1.540058	.540518	.089
	25-35	.009647	.089284	1.000
	46-55	-.144025	.100190	.724
	56 ve üzeri	-.064248	.140442	.995
46-55	18-24	1.684082*	.542956	.049
	25-35	.153671	.103021	.695
	36-45	.144025	.100190	.724
	56 ve üzeri	.079777	.149551	.991
56 ve üzeri	18-24	1.604306	.551803	.078
	25-35	.073894	.142475	.992
	36-45	.064248	.140442	.995
	46-55	-.079777	.149551	.991

Scheffe testi sonuçlarına göre 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların 18-24 yaş aralığındakilere göre İş Motivasyonları daha yüksektir.

5.7.3.2. Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların yaşlarına göre Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım boyutlarında anlamlı ayrışimler çıkıp çıkmayacağını

anlamak amacıyla tek yön Anova testine bakılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablo 5.20’dedir.

Tablo 5.20: Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi

		Kareler Testi	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık Seviyesi
Algılanan Fayda AF	Kümeler Arası	3.207	4	.802	1.246	.291
	Küme İçi	267.156	415	.644		
	Toplam	270.363	419			
Algılanan Kullanım Kolaylığı AKK	Kümeler Arası	3.184	4	.796	1.298	.270
	Küme İçi	254.459	415	.613		
	Toplam	257.643	419			
Davranışsal Niyet DN	Kümeler Arası	2.980	4	.745	1.446	.218
	Küme İçi	213.912	415	.515		
	Toplam	216.892	419			
Kullanım	Kümeler Arası	1.723	4	.431	1.118	.347
	Küme İçi	159.870	415	.385		
	Toplam	161.594	419			

Tek yön Anova testine göre (AF) Algılanan Fayda, (AKK) Algılanan Kullanım Kolaylığı, (DN) Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı boyutlarının katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılıklar yoktur. ($p>0,05$)

5.7.4. Değişkenlerin Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların eğitim seviyelerine gruplarına göre analizi için öncelikle tek yön Anova testi yapılmıştır. P değerinin 0,05’ten yüksek bulunması araştırmaya katılanların eğitim seviyelerine göre o değişkende anlamlı farklılık olmadığını ifade etmektedir. P

sonucunun 0,05'ten daha az bulunması durumunda anlamlı farklılık ortaya çıkmasını ifade edeceği için bu farklılığın açıklanabilmesi için Post-Hoc testi yapılmıştır. Bu durumda varyans homojenlik testine ve katılımcı sayılarının da eşit olmamaları nedeniyle Post Hoc testinde Scheffe kullanılmıştır.

5.7.4.1. İş Motivasyonunun Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi

Tek yön Anova testine istinaden katılımcıların eğitim seviyelerine göre iş motivasyonlarında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. ($p=0,000<0,05$) Varyans homojenlik testi ve katılımcı sayıları eşit olmaması nedeniyle Scheffe analizi uygulanmış ve sonuçlarına aşağıdaki Tablo 5.21'de yer verilmiştir.

Tablo 5.21: İş Motivasyonunun Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi

Bağılı Değişken: İş Motivasyonu (WM)				
Scheffe Testi				
(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumunuz	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık Seviyesi
Lise mezunu	Önlisans	.636292	.405372	.651
	Lisans	.303590	.323629	.927
	Yüksek Lisans	-.002382	.316163	1.000
	Doktora	-.131711	.309935	.996
Önlisans	Lise mezunu	-.636292	.405372	.651
	Lisans	-.332702	.285062	.851
	Yüksek Lisans	-.638673	.276557	.257
	Doktora	-.768002	.269415	.089
Lisans	Lise mezunu	-.303590	.323629	.927

	Önlisans	.332702	.285062	.851
	Yüksek Lisans	-.305971	.129973	.238
	Doktora	-.435300*	.113988	.006
Yüksek Lisans	Lise mezunu	.002382	.316163	1.000
	Önlisans	.638673	.276557	.257
	Lisans	.305971	.129973	.238
	Doktora	-.129329	.090646	.729
Doktora	Lise mezunu	.131711	.309935	.996
	Önlisans	.768002	.269415	.089
	Lisans	.435300*	.113988	.006
	Yüksek Lisans	.129329	.090646	.729

Scheffe testi sonuçlarına göre Doktora mezunlarının Lisans mezunlarına göre İş Motivasyonları daha yüksektir.

5.7.4.2. Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını anlamak için tek yön Anova testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tabloda 5.22’dedir.

Tablo 5.22: Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Değerlendirilmesi

		Kareler Testi	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık Seviyesi
Algılanan Fayda	Kümeler Arası	5.817	4	1.454	2.281	.060
	Küme İçi	264.546	415	.637		

AF	Toplam	270.363	419			
Algılanan Kullanım Kolaylığı AKK	Kümeler Arası	4.187	4	1.047	1.714	.146
	Küme İçi	253.456	415	.611		
	Toplam	257.643	419			
Davranışsal Niyet DN	Kümeler Arası	1.482	4	.371	.714	.583
	Küme İçi	215.410	415	.519		
	Toplam	216.892	419			
Kullanım	Kümeler Arası	.575	4	.144	.370	.830
	Küme İçi	161.019	415	.388		
	Toplam	161.594	419			

Tek yön Anova testine göre (AF) Algılanan Fayda, (AKK) Algılanan Kullanım Kolaylığı, (DN) Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı boyutlarında katılımcıların eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılıklar yoktur. ($p>0,05$)

5.7.5. Değişkenlerin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların çalışma süreleri ankette (0-1 Yıl), (1-3 Yıl), (3-6 Yıl), (6-10 Yıl), (10 yıl ve üzeri) olarak belirtilmiştir. Katılımcıların iş tecrübelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını anlamak için tek yön Anova testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 5.23'tedir.

Tablo 5.23: Değişkenlerin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Değerlendirilmesi

		Kareler Testi	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık Seviyesi
Algılanan Fayda	Kümeler Arası	3.935	4	.984	1.532	.192
AF	Küme İçi	266.428	415	.642		

	Toplam	270.363	419			
Algılanan Kullanım Kolaylığı AKK	Kümeler Arası	5.621	4	1.405	2.314	.057
	Küme İçi	252.021	415	.607		
	Toplam	257.643	419			
Davranışsal Niyet DN	Kümeler Arası	3.883	4	.971	1.891	.111
	Küme İçi	213.010	415	.513		
	Toplam	216.892	419			
Kullanım	Kümeler Arası	1.095	4	.274	.708	.587
	Küme İçi	160.499	415	.387		
	Toplam	161.594	419			
İş Motivasyonu WM	Kümeler Arası	.383	4	.096	.162	.958
	Küme İçi	245.543	415	.592		
	Toplam	245.925	419			

Tek yön Anova testine göre İş Motivasyonu, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım boyutlarının katılımcıların iş tecrübelerine göre anlamlı farklılıklar yoktur. ($p>0,05$)

5.7.6. Değişkenlerin Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların kurumlarındaki görevleri akademik (Profesör, Doçent, Dr. Öğretim Üyesi, Öğretim veya Arş. Görevlisi) veya idari çalışan olarak ankette belirtilmiştir. Katılımcıların asli görevlerine göre analizi için öncelikle tek yön Anova testi yapılmıştır. P değerinin 0,05'ten yüksek bulunması araştırmaya katılanların eğitim seviyelerine göre o değişkende anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir. P değerinin 0,05'ten küçük olması durumunda anlamlı farklılık olduğunu ifade edeceği için bu farklılığın açıklanabilmesi için Post-Hoc testi yapılmıştır. Bu durumda varyans

homojenlik testine ve katılımcı sayılarının da eşit olmamaları nedeniyle Post Hoc testinde Scheffe kullanılmıştır.

5.7.6.1. İş Motivasyonunun Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

Tek yön Anova testine göre katılımcıların üniversitedeki görevlerine göre anlamlı farklılıklar çıkmıştır. ($p=0,000<0,05$) Varyans homojenlik testi ve katılımcı sayıları eşit olmadığı için Scheffe testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 5.24'te ifade edilmiştir.

Tablo 5.24: İş Motivasyonunun Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

Bağlı Değişken: İş Motivasyonu (WM)				
Scheffe Testi				
(I) Üniversitenizde asli göreviniz?	(J) Üniversitenizde asli göreviniz?	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık Seviyesi
İdari Personel	Öğretim veya Arş. Görevlisi	-.363042*	.098547	.010
	Dr. Öğretim Üyesi	-.511342*	.109995	.000
	Doçent	-.512853*	.125353	.002
	Profesör	-.529167*	.133947	.004
Öğretim veya Arş. Görevlisi	İdari Personel	.363042*	.098547	.010
	Dr. Öğretim Üyesi	-.148300	.102170	.716
	Doçent	-.149811	.118547	.809
	Profesör	-.166124	.127600	.792
Dr. Öğretim Üyesi	İdari Personel	.511342*	.109995	.000
	Öğretim veya Arş. Görevlisi	.148300	.102170	.716

	Doçent	-.001511	.128221	1.000
	Profesör	-.017825	.136635	1.000
Doçent	İdari Personel	.512853*	.125353	.002
	Öğretim veya Arş. Görevlisi	.149811	.118547	.809
	Dr. Öğretim Üyesi	.001511	.128221	1.000
	Profesör	-.016313	.149277	1.000
Profesör	İdari Personel	.529167*	.133947	.004
	Öğretim veya Arş. Görevlisi	.166124	.127600	.792
	Dr. Öğretim Üyesi	.017825	.136635	1.000
	Doçent	.016313	.149277	1.000

Scheffe testi sonuçlarına göre akademik personelin idari personele göre İş Motivasyonları daha yüksektir.

5.7.6.2. Algılanan Faydanın Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

Tek yön Anova testine göre katılımcıların fayda algılarında üniversitedeki görevlerine göre anlamlı farklılıklar çıkmıştır. ($p=0,002<0,050$) Varyans homojenlik testi ve katılımcı sayıları eşit olmadığı için Scheffe testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 5.25'te ifade edilmiştir.

Tablo 5.25: Algılanan Faydanın Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

Bağlı Değişken: Algılanan Fayda (AF)
Scheffe Testi

(I) Üniversitede asli görevi	(J) Üniversitenizde asli göreviniz?	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık Seviyesi
İdari Personel	Öğretim veya Arş. Görevlisi	.322701	.104958	.053
	Dr. Öğretim Üyesi	.376003*	.117151	.037
	Doçent	.463374*	.133509	.018
	Profesör	.352101	.142662	.195
Öğretim veya Arş. Görevlisi	İdari Personel	-.322701	.104958	.053
	Dr. Öğretim Üyesi	.053302	.108817	.993
	Doçent	.140673	.126260	.871
	Profesör	.029400	.135902	1.000
Dr. Öğretim Üyesi	İdari Personel	-.376003*	.117151	.037
	Öğretim veya Arş. Görevlisi	-.053302	.108817	.993
	Doçent	.087370	.136563	.982
	Profesör	-.023902	.145524	1.000
Doçent	İdari Personel	-.463374*	.133509	.018
	Öğretim veya Arş. Görevlisi	-.140673	.126260	.871
	Dr. Öğretim Üyesi	-.087370	.136563	.982
	Profesör	-.111273	.158989	.974
Profesör	İdari Personel	-.352101	.142662	.195
	Öğretim veya Arş. Görevlisi	-.029400	.135902	1.000
	Dr. Öğretim Üyesi	.023902	.145524	1.000
	Doçent	.111273	.158989	.974

Scheffe testi sonuçlarına istinaden Dr. Öğretim Üyeleri ve Doçentlerin idari personele göre fayda algıları daha yüksektir.

5.7.6.3. Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların üniversitedeki görevlerine göre (AKK) Algılanan Kullanım Kolaylığı, (DN) Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı Boyutlarında anlamlı farklılıklar olup olmadığını anlamak için tek yön Anova testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 5.26’dadır.

Tablo 5.26: Algılanan Kullanım Kolaylığı, Davranışsal Niyet ve Kullanım Boyutlarının Katılımcıların Üniversitedeki Görevlerine Göre Değerlendirilmesi

		Kareler Testi	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık Seviyesi
Algılanan Kullanım Kolaylığı AKK	Kümeler Arası	5.207	4	1.302	2.140	.075
	Küme İçi	252.436	415	.608		
	Toplam	257.643	419			
Davranışsal Niyet DN	Kümeler Arası	2.697	4	.674	1.306	.267
	Küme İçi	214.195	415	.516		
	Toplam	216.892	419			
Kullanım	Kümeler Arası	.887	4	.222	.572	.683
	Küme İçi	160.707	415	.387		
	Toplam	161.594	419			

Tek yön Anova testine sonuçlarına istinaden katılımcıların üniversitedeki görevlerine göre (AKK) Algılanan Kullanım Kolaylığı, (DN) Davranışsal Niyet ve Sistem Kullanımı boyutlarında anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının iş motivasyonu ile algılanan fayda (AF) arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Alan yazında motivasyon ve algılanan fayda konusunda çalışmalar yapılmış ve bu çalışmaya benzer olduğu kadar farklılıkları olan araştırmalar mevcuttur. Davis, Bagozzi ve Warshaw (1992), Igbaria, Parasuraman ve Baroudi (1995), Teo, Lim ve Lai (1999), Venkatesh (1999), Venkatesh ve Speier (1999), Agarwal ve Karahanna (2000), Shang, Chen ve Shen'in (2005) yaptıkları araştırmalarda motivasyonun algılanan fayda üzerine pozitif etkisinin bulunduğunu ifade etmektedirler. Bu araştırmada da üniversite çalışanlarının iş motivasyonu ile Algılanan Fayda (AF) arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin literatürde yapılmış çalışmalarla örtüştüğü ifade edilebilir. Akademisyenler Webster ve Martocchio (1992), Compeau ve Higgins (1995), Venkatesh ve Davis (1996), Liu ve Arnett (2000), Agarwal, Sambamurthy ve Stair (2000), Chau (2001), Moon ve Kim (2001), Hsu ve Chiu (2004), içsel motivasyonun öz yeterlilikle beraber bazı etkenlerin kullanıcıların davranışsal niyetini ve gerçek kullanımını belirlemede önemli roller oynadığını ifade etmektedirler. Bu araştırmaların üniversite çalışanlarının iş motivasyonu ile Algılanan Fayda (AF) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiyle benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Roca ve Gagné'nin (2008) e-öğrenme sistemlerinin iş yerinde sürekli kullanım niyetini açıklamak amacıyla öz-belirleme kuramı (ÖBK) ve teknoloji kabul modeli (TAM) temelli araştırmasında TAM modelini ÖBK ile birleştirerek, e-öğrenme sistemlerinin sürekli kullanım niyetini açıklamaya çalışmıştır. Makale, ÖBK'nin temelinde yer alan ilişki kurma ihtiyacı, özerklik ve yetkinlik gibi psikolojik ihtiyaçların, bireylerin e-öğrenme sistemlerini kullanma niyetini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Birleşmiş Milletlerde çalışan 166 kişinin çevrimiçi anket yanıtlarından elde edilen sonuçlara göre özerklik desteği üzerinden motivasyon algılanan faydayı olumlu etkilemektedir. Roca ve Gagné'nin (2008) araştırması bu çalışmadan elde edilen iş motivasyonu ile algılanan fayda (AF) arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulgusuyla paralellik arz etmektedir.

Bitrian, Buil ve Catalán (2021) kişisel finans yönetimi uygulamalarında oyunlaştırmanın kullanıcı motivasyonunu ve uygulamayı kullanma niyetini nasıl artırdığını araştırmışlardır. Mint uygulamasını kullanan 208 kişiyle yapılan araştırmada Öz-Belirleme Teorisi (ÖBK) ile Teknoloji Kabul Modeli (TAM) birlikte kullanılmıştır. Mint uygulamasındaki oyunlaştırma özelliğiyle kullanıcıların özerklik ve yeterlik ihtiyaçlarını karşılandığında, kullanıcıların motivasyonu artmakta yani uygulamayı içsel bir istekle kullanmak istemektedirler. Artan özerk motivasyon böylece uygulamanın fayda algısını arttırmakta ve sonuç olarak uygulamaya dönük daha etkili bir davranış geliştirilmesini sağlamaktadır. Bitrián vd. (2021) Bitrian, Buil ve Catalán araştırması bu çalışmadan elde edilen iş motivasyonu ile algılanan fayda (AF) arasında pozitif ilişkiyle tutarlılık göstermektedir.

Lai vd.'nin (2023) yaptıkları araştırmada üniversite öğrencilerinin ChatGPT'yi aktif öğrenme aracı olarak kullanma niyetlerini etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırmada teknoloji kabul modeli (TAM) genişletilerek, içsel motivasyon da modele dâhil edilmiştir. Hong Kong'daki 8 üniversiteden 473 lisans öğrencisine uygulanan anket sonuçlarına göre motivasyon, uygulamayı kullanım niyetinin en güçlü belirleyicisi olarak tespit edilmiştir.

Fan'ın (2023) araştırmasında Çinli üniversite öğrencilerinin İngilizce öğrenimi amacıyla yerel sosyal medya platformlarını (WeChat ve Bilibili) kullanma niyetlerini anlamayı amaçlamaktadır. Teknoloji Kabul Modeli (TAM) ve İngilizce öğrenme motivasyonu teorisine dayalı olarak, bu niyeti etkileyen faktörler analiz edilmiştir. 834 üniversite öğrencisinden toplanan anket verileriyle gerçekleştirilen araştırmada İngilizce öğrenme motivasyonu, uygulamaların fayda algısını negatif etkilemiş olmakla beraber algılanan fayda İngilizce öğrenme motivasyonu ile kullanım niyeti arasındaki ilişkide pozitif bir sonuç göstermiştir. Bu açıdan son yıllardaki yapılan bazı araştırmalarla bu araştırmanın farklılaştığı ancak genel olarak benzer sonuçların elde edildiği ifade edilebilir.

Analizler sonucu araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının iş motivasyonu ile davranışsal niyet (DN) arasında doğrudan bir bağ yoktur, fakat dolaylı bir ilişki vardır. Literatürde benzer olduğu kadar farklılıkları olan araştırmalar da yer almaktadır. Brown ve Venkatesh (2005), davranışsal niyetin üç önemli öncüsü olduğunu ve bunların tutuma dayalı inanç, normatif inanç ve kontrol inancı olarak motivasyon temelinde davranışsal niyet

üzerine dolaylı etkileri bulunmaktadır. Straub (2009) kişisel faktörler, yeniliğin özellikleri ve bireyin bağlamının etkileri, nihai kararı ve teknolojiyle ilgili ısrarı şekillendireceğini, Liu (2020) ise teknolojiyi benimsemenin, öğrenme teknolojisi, akademisyenler, bağlam ve stratejilerden etkilenen karmaşık bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Yoo vd.'ne (2012) göre içsel motivasyonlar (çaba beklentisi, tutumlar ve kaygı) çalışanların iş yerinde e-öğrenmeyi kullanma niyetlerini dışsal motivasyonlardan (performans beklentisi, sosyal etki ve kolaylaştırıcı koşullar) daha güçlü bir şekilde etkilemektedir. Buabeng-Andoh ve Baah'a (2020) göre tutum ve sosyal etki teknolojiyi kullanma davranışsal niyeti üzerinde etkili olmuştur. Bu araştırmada iş motivasyonu ile davranışsal niyet arasındaki sonucun da literatürdeki araştırmalarla benzeştiği söylenebilir.

Diğer taraftan literatürde iş motivasyonu ile davranışsal niyet (DN) arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair araştırma sonuçları da mevcuttur. Bu bakımdan, bu araştırmadaki sonuçlarla farklılaştığı ifade edilebilir. Gefen vd. (2003) motivasyona etki eden güveni davranışsal niyetlerin doğrudan bir öngörücüsü olarak incelemiş ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Granic'e (2008) göre programlama öğrenme motivasyonunun, sistemle etkileşim yoluyla edinilen bilgi edinme isteği ve niyeti konusunda istatistiksel açıdan anlamlı bir etki bulunmaktadır. Wu vd.'ne (2007) göre beşerî sermayeyi artırma ve kişisel ihtiyaçları karşılama motivasyonunun devam niyeti üzerinde doğrudan ve istatistiksel olarak anlamlı etkiler gösterdiği görülmüştür. Lai vd. (2023) ChatGPT kullanım amacı için en güçlü motivasyonun içsel motivasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Gan vd. (2023) motivasyonun davranışsal niyetleri önemli ölçüde olumlu bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Tam (2024) ise içsel ve dışsal motivasyonun çalışan verimliliğine önemli ölçüde ve olumlu katkıda bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

Analizler sonucu araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının iş motivasyonu ile algılanan kullanım kolaylığı (AKK) arasında pozitif ve anlamlı bir bağ vardır. Nitekim Literatürde de benzer sonuçlar ifade edilmektedir. Venkatesh (2000) kontrol, içsel motivasyon ve duygunun kullanıcıların yeni bir sistem hakkında algılanan kullanım kolaylığını oluşturmada kullandıkları çapalar olarak belirleyici olduğunu belirlemiştir.

Roca ve Gagné'nin (2008) e-öğrenme sistemlerinin iş yerinde sürekli kullanım niyetini açıklamak amacıyla öz-belirleme kuramı (ÖBK) ve teknoloji kabul modeli (TAM)

temelli arařtırmasında ÖBK'nın temelinde bulunan iliřki kurma ihtiyaçı, özerklik ve yetkinlik gibi psikolojik ihtiyaçların, bireylerin e-öğrenme sistemlerini kullanırken algıladıėı kullanım kolaylıėını etkilediėini tespit etmiřtir. Sonuçlara göre motivasyon temelinde yer alan yeterlilik, algılanan fayda, algılanan eğlence ve algılanan kullanım kolaylıėı ile pozitif yönde iliřkilidir. Kim'in (2012) TAM perspektifleri ačíında sosyal yazılım kullanımını etkileyen faktörler bařlıklı arařtırmasındaki bulgular, içsel motivasyon ve iletiřimin sosyal yazılımların kullanım kolaylıėında önemli faktörler olduėunu göstermiřtir. Bitrian vd. (2021) arařtırmalarında kiřisel finans yönetimi uygulamalarında oyunlařtırmanın kullanıcı motivasyonunu ve algılanan kullanım kolaylıėını pozitif yönde etkilediėini ifade etmiřtir. Ursavař (2022) arařtırmasında kullanıcı motivasyonunda yer alan bilgisayar öz-yeterliliėi, dıř kontrol algısı ve bilgisayar kaygısının algılanan kullanım kolaylıėını pozitif etkilediėini ifade etmektedir. Bu arařtırmada iř motivasyonu ile algılanan kullanım kolaylıėı arasındaki sonucun da literatürdeki arařtırmalarla benzeřtiėi ifade edilebilir.

Analizler sonucu arařtırmada elde edilen diėer bir sonuca göre arařtırmaya katılan üniversite çalıřanlarının teknoloji kabulü algılanan fayda (AF) algıları ile davranıřsal niyet (DN) arasında pozitif ve anlamlı iliřki vardır. Davis (1989) algılanan faydanın kullanım niyeti için kullanım davranıřını yönlendirmede olumlu yönde etkilediėini bulmuřtur. Yine Davis vd. Faydalılıėın kullanım niyetleri üzerinde güçlü bir etkisinin olduėunu tespit etmiřlerdir. Ma vd.'nin (2005) arařtırması sonucunda bilgisayar teknolojisi algılanan faydasının, onu kullanma niyetleri üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisi olmuřtur. Roca ve Gagné (2008) arařtırma sonuçlarına göre algılanan fayda, e-öğrenme devamlılık niyetinin önemli bir etkeni olarak ortaya çıkmıřtır. Zhang, Zhao ve Tan'a göre (2008) algılanan fayda, davranıřsal niyet üzerinde önemli bir doğrudan etkisi bulunmuřtur. Çalıřır vd.'nin (2009) Kurumsal kaynak planlama sistemlerini kullanmaya yönelik davranıřsal niyeti tahmin etme konusundaki arařtırmalarında algılanan faydanın davranıřsal niyeti etkileyerek pozitif katkısı bulunmuřtur. Say Leng vd. (2011) yaptıkları arařtırmada algılanan faydanın sosyal aė sitelerinin kullanım niyetine iliřkin tahminlerinde desteklendiėi görölmüřtür. Cheng'in (2011) arařtırma sonuçları, çalıřanların fayda algılarının e-öğrenme sistemini kullanmaya yönelik tutumu ve niyeti olumlu yönde etkilemiřtir. Çalıřır vd.'nin (2014) arařtırmalarında algılanan fayda, web tabanlı bir öğrenme sistemini kullanma davranıřsal niyetinin en güçlü belirleyicisidir. Ünal ve Uzun (2021) Edmodo teknoloji kabul modelinin

kullanarak, 218 üniversite öğrencisiyle yaptığı araştırmada algılanan faydanın davranışsal niyet üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Kasilingam'ın (2020) yapmış olduğu araştırmada akıllı sohbet robotlarındaki algılanan faydanın alışveriş niyeti için kullanımında olumlu tesirler bulunamamış olmasına rağmen, algılanan fayda tutum üzerinden niyeti dolaylı olarak desteklemiştir. Wang vd.'nin (2022) araştırmasına göre algılanan fayda, dil öğrenme uygulamalarına yönelik devamlılık niyetiyle pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Alaa ve El Said'in (2022) Y ve Z jenerasyonu için yaptıkları araştırmada algılanan fayda, mobil sağlık öneri sistemini kullanması konusunda davranışsal niyet üzerine ihmal edilemeyecek bir pozitif etkisi bulunduğu ifade edilmiştir. Huang vd.'nin (2024) bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı, destek, algılanan fayda, kullanım niyeti ve öğrenme motivasyonu arasındaki yapısal ilişkileri keşfetme konulu araştırmasında öğrencilerin okul ve ev ortamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin faydasına ilişkin algıları aynı teknolojileri kullanma niyetlerini etkilemektedir. Teknoloji kabulü konusunda literatürdeki araştırmaların bu araştırmadaki üniversite çalışanlarının algılanan fayda (AF) ile davranışsal niyet (DN) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiyi desteklediği söylenebilir.

Analizler sonucu araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının teknoloji kabulü algılanan kullanım kolaylığıyla (AKK) davranışsal niyet (DN) arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Davis (1989) algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve kullanıcıların bilgi teknolojilerini kabulü konulu araştırmasında algılanan faydanın kullanım niyeti için kullanım davranışını yönlendirmede olumlu yönde etkilediğini gibi algılanan kullanım kolaylığının da kullanım niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Moon ve Kim (2001) dünya çapında ağ (world wide web) bağlamı için TAM'ın genişletilmesi konulu araştırmasında algılanan fayda ile WWW'in kullanımına yönelik davranışsal niyet arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ma vd. (2005) bilgisayar teknolojisinin kullanıcı tarafından kabulünün incelenmesi: Öğretmenler üzerinde yapılan deneysel bir çalışmada öğretmenlerin algıladıkları kullanım kolaylığının kullanım niyeti üzerinde dolaylı olarak önemli bir etkisi olmuştur. Schepers ve Wetzels'in (2007) teknoloji kabul modelinin bir meta-analizi: Özne norm ve moderasyon etkileri konulu araştırmasında Algılanan kullanım kolaylığı değişkeninin davranışsal niyet üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yine Roca ve Gagné'nin (2008) araştırmalarında bireylerin e-öğrenme sistemlerini kullanırken algıladığı kullanım

kolaylığının davranışsal niyeti olumlu etkilediği ifade edilmiştir. Hsu ve Lin'in (2008) blog kullanımının kabulü: Teknoloji kabulünün, sosyal etkinin ve bilgi paylaşımı motivasyonunun rolleri konusundaki araştırmalarında algılanan kullanım kolaylığının blog yazmaya yönelik tutumla olumlu bir ilişkisi bulunmuştur. Zhang, Zhao ve Tan'ın (2008) çevrimiçi öğrenme sistemleri için TAM'ı genişletmek: İçsel bir motivasyon perspektifi konulu araştırmalarında algılanan kullanım kolaylığı, davranışsal niyet üzerinde önemli, olumlu etkiler göstermiştir. Say Leng vd. (2011) yaptıkları araştırmada algılanan kullanım kolaylığının sosyal ağ sitelerinin kullanım niyetine ilişkin tahminlerinde desteklendiği görülmüştür. Çalışır vd.'nin (2015) yaptıkları araştırmada PDA sistemini kullanmaya yönelik davranışsal niyet hem algılanan fayda hem de algılanan kullanım kolaylığı ile açıklanmaktadır. Yine Kasilingam'ın (2020) yapmış olduğu araştırmada algılanan kullanım kolaylığının alışveriş niyetine olumlu tesirler bulunamamış olmasına rağmen, algılanan kullanım kolaylığı tutum üzerinden davranışsal niyeti dolaylı olarak pozitif etkilemiştir. Literatürdeki araştırmaların bu araştırmadaki üniversite çalışanlarının algılanan kullanım kolaylığı (AKK) ile davranışsal niyet (DN) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiyi desteklediği söylenebilir.

Analizler sonucu araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının teknoloji kabulü algılanan kullanım kolaylığıyla (AKK) algılanan fayda (AF) arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Literatürde yapılan araştırmalar bu araştırmadaki sonuçları teyit etmektedir. Teknoloji kabul modelinin kurucusu Davis'in (1989) araştırmasındaki regresyon analizleri, algılanan kullanım kolaylığının aslında algılanan faydanın nedensel bir öncülü olabileceğini, sistem kullanımının paralel, doğrudan bir belirleyicisi olmadığını öne sürmektedir. Davis, Bagozzi ve Warshaw'ın (1992) işyerinde bilgisayar kullanmaya yönelik dışsal ve içsel motivasyon konulu araştırması Kullanım kolaylığının hem fayda hem de keyif üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Zhang, Zhao ve Tan'ın (2008) araştırmasında algılanan kullanım kolaylığının algılanan fayda üzerinde önemli, olumlu etkiler göstermektedir. Çalışır vd.'nin (2019) araştırmalarında ERP kullanıcıların sistemin yararlılığını algılamaları için kullanım kolaylığının önemli olduğu ve algılanan kullanım kolaylığının algılanan faydayı olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Say Leng vd.'nin (2011) araştırmalarında algılanan kullanım kolaylığı, sosyal ağ sitelerinin kullanımındaki fayda algısını olumlu yönde etkilemiştir. Çalışır vd.'nin (2015) PDA kullanımı üzerine yaptıkları diğer bir araştırmada algılanan

kullanım kolaylığının algılanan fayda üzerinde olumlu etkileri bulunmuştur. Ünal ve Uzun'un (2021) araştırmalarında Algılanan kullanım kolaylığı, algılanan faydayı doğrudan tahmin ederek desteklemiştir. Vanduhe, Nat ve Hasan'ın (2020) araştırmalarında algılanan kullanım kolaylığı algılanan faydayı pozitif etkilemiştir. Ursavaş'a (2022) göre algılanan kullanım kolaylığı değişkeninin, algılanan fayda üzerine pozitif ve önemli bir etkisi bulunmaktadır. Mouchine'nin (2021) araştırmasına göre algılanan kullanım kolaylığı algılanan fayda etkilemektedir. Alaa ve El Said'in (2022) araştırmalarında algılanan kullanım kolaylığı, algılanan fayda üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak literatürdeki bu araştırmaların üniversite çalışanlarının algılanan kullanım kolaylığı (AKK) ve algılanan fayda (AF) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiyle benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Analizler sonucu araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının teknoloji kabulü davranışsal niyet ve sistem kullanımı arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Morris ve Dillon'un (1997) Netscape kullanımını konusunda yaptıkları araştırmada davranışsal niyet uygulama kullanımını pozitif etkilemiştir. Limayem, Hirt ve Chin'in (2001) yapmış olduğu araştırmada davranışsal niyetin uygulama kullanımını pozitif etkilediği ancak alışkanlıkların buna ket vurabileceği tespit edilmiştir. Zhang, Zhao ve Tan'ın (2008) araştırmasında davranışsal niyet ile gerçek kullanım arasında pozitif, güçlü bir bağ bulunmuştur. Tao (2009) araştırmasında davranış niyetinin gerçek kullanım üzerinde önemli bir etkisi olmadığını ve niyet ile davranış arasında düşük korelasyonlar olduğunu bulmuştur. Ancak kullanıcıların davranış inançları, davranış niyetleri ve gerçek kullanım hakkındaki algıları ile teknoloji uygulama sürecinin farklı zamanlarında nesnel ölçümler arasındaki ilişkiler, TAM'ın tahmin gücünü artırmak için daha fazla araştırılmaya değer olduğunu ifade etmektedir. Say Leng vd. (2011) araştırmasında ise davranışsal niyet sistem kullanımı üzerinde önemli, olumlu etkiler göstermektedir. Hossain vd.'nin (2017) araştırmasında davranışsal niyet kullanım davranışını pozitif etkilemiştir. Raman vd.'nin (2022) moodle platformlarında içsel motivasyonun davranışsal niyet ve teknolojinin gerçek kullanımı üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmada moodle kullanma niyeti geçerli kullanım davranışında pozitif rol oynamıştır. Efendi vd.'nin (2024) dijital cüzdan müşterilerinin gerçek kullanımında davranışsal niyetin, algılanan kullanım kolaylığının ve algılanan faydalılığın etkisinin

analizinde davranışı deęiřtirme niyetinin fiili kullanım üzerinde etkisi bulunmuřtur. Literatürdeki arařtırmaların bu tezde yer alan sonuçlarla örtüřtüęü söylenebilir.

Analizler sonucu arařtırmada elde edilen dięer bir sonuca göre arařtırmaya katılan erkek üniversite çalışanlarının UBYS sistemi fayda algıları daha yüksektir. Bir dięer sonuç da erkeklerin ortalama sistem kullanım puanlarının daha fazla olduęunu göstermektedir. Bu durumda erkeklerin UBYS sistemini kullanım ve memnuniyet oranları daha yüksektir. Literatürde Gefen ve Straub (1997) teknoloji kabul modelinin bir uzantısı olarak e-postanın algılanması ve kullanımındaki cinsiyet farklılıklarını arařtırmıřlardır. Arařtırmaya göre kadınların e-postanın daha yüksek bir sosyal varlıęını ve yararlılıęını algıladıkları için cinsiyetin e-posta kullanımı üzerinde doğrudan bir etkisi olacaęını öngörmüřtür. Gefen ve Straub'un arařtırmada, kadınların algıları, sosyal varlık medyanın bilgi zenginlięiyle ve fayda algılarıyla kanıtlandıęı üzere, erkek iř arkadaşlarından farklıdır. Gefen ve Straub'a göre bu sonuçlar Deaux'nun (1984) cinsiyet farklılıkları açısından tek farkın "bařlangıçtaki performans beklentilerinde" yattıęı sonucunu desteklemektedir. Dięer taraftan Zhang ve Prybutok'un (2003) arařtırmalarında erkekler ve kadınlar arasındaki farkları anlamanın uygulayıcılara tüketicilerin web üzerindeki davranıřlarını daha iyi anlama olanaęı saęladıęını ve daha iyi pazarlama stratejilerinin geliřtirilmesine olanak tanıdıęını ifade etmektedirler. Arařtırmanın sonucunda erkekler, faydayı kadınlardan daha önemli olarak algılamıřlardır. Pal ve Patra'nın (2021) arařtırmalarındaki sonuçlar, cinsiyet durumunda algılanan faydanın gerçek kullanıma iliřkin yol katsayısının erkekler için kadınlara kıyasla önemli ölçüde daha yüksek olduęunu ve iki grup arasındaki yol katsayılarındaki farklılıkların da önemli olduęunu göstermektedir. Benzer řekilde, cinsiyet için görev-teknoloji uyumu ve algılanan fayda arasındaki fark da desteklenmektedir, bu da etkinin erkek öęrenciler için daha büyük olduęu anlamına gelir. Ursavaş'ın (2022) teknolojinin kabulü ve kullanımının birleřik teorisi model arařtırması, erkek öęretmenlerin teknoloji kullanımıyla performans artıřına olan inancının kadın öęretmenlerinkinin neredeyse iki katı olduęunu göstermiřtir. Literatürdeki ulařılan arařtırma sonuçlarının bu arařtırmadaki erkek üniversite çalışanlarının fayda algılarının daha yüksek çıkmasıyla benzeřtięi ifade edilebilir.

Arařtırmada ortaya çıkan bir dięer sonuç ise katılımcılarda 46-55 yař aralıęındakilerin 18-24 yař aralıęındakilere göre iř motivasyonlarının daha yüksek olmasıdır. Yazılım

yaygınlaştırma projelerinde yaş olarak daha olgun çalışanların gençlere göre daha fazla sorumluluk almalarının proje başarısına pozitif anlamda katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Genç çalışanların yazılımı doğru ve eksiksiz kullanabilmeleri için sıkı takip ve özenli çalışmalarını teşvik edecek özel ilgi gösterilmelidir. Genç personelin dikkat kaybı, önceliklerin farklı olması ve performanslarının düşük olması sorumluluk sahibi olmalarını etkileyebilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre doktora mezunlarının lisans mezunlarına göre iş motivasyonları daha yüksektir. Yine analiz sonuçlarına istinaden Dr. Öğretim Üyeleri ve Doçentlerin, İdari personele göre fayda algıları daha yüksektir. Diğer bir sonuca göre akademik personelin idari personele göre İş Motivasyonları daha yüksektir. Eğitim seviyesi yükseldikçe iş motivasyonu ve fayda algısı artmaktadır. Bu durum idari personelin fayda algılarının yakından takip edilmesi ve dikkat dağıtıcı unsurların titizlikle negatif algıya sebep olmadan bertaraf edilmesini gerektirir.

Araştırmada tespit edilen diğer bir sonuç ise dışsal düzenlemenin etkisiz olmasıdır. Maddesel veya sosyal dışsal düzenlemeyle personel üzerinde harici bir etkiyle yazılımın kullanılmasına dair çabalar sonuçsuz kalmaktadır. Bu önemli etkinin üniversite personeline sonuçsuz kalması proje yöneticileri için yürütücüleri seçerken içsel motivasyonu olan, kişisel düzenleme ve içe yansıtılan düzenlemesi olan kişilerden seçilmesini önemli hale getirmiştir. Aksine örneğin prim, terfi veya sosyal olarak onurlandırmak suretiyle teşvik edilmesi düşünülen kişilerin teknoloji kabulü sonuçsuz kalabilir. Bunun yerine canlı, enerjisi yüksek, yazılımın katkısını anlayarak hedefe odaklanmış personelin proje ekine katkısı diğer personele göre daha yüksek olacaktır.

Çok boyutlu iş motivasyonu altında Motive Olamama (MO), İçe Yansıtılan Düzenleme (ID), Kişisel Düzenleme (KD) ve İçsel Motivasyon (IM) alt boyutları anlamlı çıkmıştır. Motivasyonsuzluk karşısında üç temel motivasyon boyutu etkili olmuştur. Güçlüden zayıfa doğru içsel motivasyon, kişisel düzenleme ve içe yansıtılan düzenleme sistem kullanımına dolaylı etkide bulunmuştur. Motivasyonsuzluk boyutu etkin olan çalışanlara özel ilgi gösterilerek bu davranışın sebepleri ortaya çıkartılabilir. Eğer makul mantıklı ve rasyonel bir maruzatı olmayan çalışanların yazılımın uyarlanmasıyla işlerinin kesintiye uğrayıp uğramayacağı, varsa rahatsızlıklarının sebebi ortaya çıkarılmalıdır. Aksi durumda bu tür çalışanların kendi menfaatlerini kurumun menfaatlerinden üstün tuttuğu ifade edilebilir. McGregor'un X-Y Kuramında

bir boyut olan Y grubu çalışanlara tanınan serbestlik sonucunda performansın düşük olduğu, çalışma saatlerine uyulmadığı ve işle ilgili operasyonların sabotaja uğradığı belirlenmiştir. Proje yürütücülerinin ivedilikle bu tür olumsuz tavır takınan personeli etkisiz hale getirmesi önerilmektedir.

Araştırma Türkiye'deki yükseköğretim alanında istatistiksel bir sonucu da ortaya çıkarmıştır. Anket çalışması yapılan akademik ve idari personelden toplamda %4,5 geri dönüş alınmıştır. Öğrencilerin kapsama dahil olmadıkları dikkat edilirse bundan sonra üniversite personeli için araştırma yapmak isteyen diğer araştırmacı ve bilim insanları için hedef kitlede analizi için yeterli sayıya ulaşabilme konusunda somut bir veri sağlanmıştır. Gelecekteki araştırmalarda teknoloji kabul modeli ve çok boyutlu iş motivasyonu ile başka konular eklenerek araştırma genişletilebilir: Lider üye etkileşimi, örgütsel bağlılık, sinizm, örgütsel çatışma, kurum kültürü, etkileşimci liderlik, pozitif psikoloji, örgütsel sessizlik, duygusal emek, tükenmişlik sendromu, üretim karşıtı iş davranışı, kişilik gibi. Araştırmaya katılan personelin %24,4'ü idari personel olmasından yola çıkılarak bundan sonra idari personel özelinde çok boyutlu iş motivasyonunun teknoloji kabulüne ilişkin yeni bir araştırma yapılabilir.

Teknoloji modern yaşamın her alanında bir değişime sebep olurken, insan etkileşimi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler gösterdiği gözlemlenmektedir. İletişim, alışveriş, sosyal ilişkiler ve hatta duygusal bağlar teknolojinin sağladığı araçlar ve platformlar aracılığıyla yeniden inşa edilmiştir. Teknoloji, insanların birbirlerine ulaşmasını her zamankinden çok daha kolay hale getirmiştir. Sosyal medya, mesajlaşma uygulamaları ve video konferans platformları, fiziksel mesafeleri aşarak bireyler arasında güçlü bir bağ kurulmasını sağlamaktadır. Örneğin, anlık mesajlaşma uygulamaları sayesinde insanlar artık dünyanın dört bir yanındaki sevdikleriyle kolaylıkla iletişim kurabilmektedir. Bunun yanı sıra, eğitim ve iş dünyası gibi alanlarda teknolojinin etkisi oldukça fazladır. Uzaktan eğitim sistemleri ve dijital iş birliği araçları, insanların bilgiye daha kolay erişmesini sağlamış ve küresel iş birliğini teşvik etmiştir. Ancak teknoloji, insan etkileşiminde bazı zorlukları da beraberinde getirmiştir. Özellikle yüz yüze iletişimdeki azalma, sosyal becerilerin zayıflamasına ve yalnızlık hissinin artmasına yol açabilmektedir. Sosyal medya platformlarında sıkça karşılaştığımız sanal bağlar, gerçek duygusal ilişkilerin yerini alamaz ve bu da yüzeysel iletişimin artmasına neden olabilmektedir. Teknolojinin etik ve mahremiyet yönleri de ele alınması gereken bir başka önemli meseledir. Veri güvenliği ve

bireylerin özel hayatlarının korunması, dijital çağda giderek artan endişelerin başında gelmektedir. Teknoloji ile insan etkileşimi, daimî olarak değişen ve evrilen dinamik bir ilişki sunar. İnsanlar, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanarak sosyal bağlarını ve profesyonel yaşamlarını geliştirebilirler. Ancak, bu süreçte bilinçli ve dengeli bir yaklaşım benimsemek, teknolojinin olumsuz etkilerinden korunmanın en önemli yoludur.

Teknoloji insan etkileşiminde işin devamlılığı önem kazanmıştır. Sürdürülebilirlik esaslı çalışmalarda en önemli kaynak olan insan, iş yerinde çalıştığı süre boyunca motive olmalıdır. Eğitim alanında Yüksek Öğretim ise gelişimin ana kucağıdır. Üniversitelerde eğitimin sürdürülebilir olması kullanılan sistemlerin kurgulanması ve etkin kullanılması önemlidir. Literatürde hem çok boyutlu iş motivasyonu ve hem de teknoloji kabul modeli üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Ancak Yükseköğretim Kurumları temelinde, neticesinde çok boyutlu iş motivasyonunun teknoloji kabul modeli üzerine etkisini ele alan bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışma özgün bir nitelik taşımaktadır.

Mevcut araştırma Ekim 2023 ile Eylül 2024 tarihleri arasında bir yıl süresince online anket yoluyla ulaşılan 561 akademisyen ve idari üniversite personelin katılımıyla yapılmıştır. Çok boyutlu iş motivasyonunun teknoloji kabul modeline etkisinin incelendiği bu çalışmada; iş motivasyonunun teknoloji kabulü algılanan faydaya pozitif etkisinin olduğu ve iş motivasyonunun teknoloji kabulü algılanan kullanım kolaylığına da pozitif etkisinin olduğu ancak iş motivasyonunun davranışsal niyet üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca teknoloji kabul modelinin özünde var olan etkiler kanıtlanmıştır. Bunlar; algılanan faydanın davranışsal niyeti, algılanan kullanım kolaylığının da hem algılanan faydayı hem de davranışsal niyeti, davranışsal niyetin de kullanımı pozitif etkilemesidir. Ayrıca dolaylı olarak etkiler de tespit edilmiştir. Bunlar; algılanan fayda davranışsal niyet üzerinden sistem kullanımını, iş motivasyonu önce algılanan fayda sonra davranışsal niyet üzerinden sistem kullanımını, algılanan kullanım kolaylığı davranışsal niyet üzerinden kullanımı, iş motivasyonu önce algılanan fayda sonra davranışsal niyet üzerinden kullanımı, algılanan kullanım kolaylığı algılanan fayda üzerinden davranışsal niyeti, iş motivasyonu algılanan kullanım kolaylığı üzerinden algılanan faydayı, iş motivasyonunun algılanan kullanım kolaylığı üzerinden davranışsal niyeti, iş motivasyonunun algılanan fayda üzerinden davranışsal niyeti, yine iş motivasyonunun

sırasıyla algılanan kullanım kolaylığı, algılanan fayda ve davranışsal niyet üzerinden sistem kullanımını, algılanan kullanım kolaylığının algılanan fayda ve davranışsal niyet üzerinden sistem kullanımını, iş motivasyonunun algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda üzerinden davranışsal niyeti dolaylı yoldan etkilemesidir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlarla üniversite yöneticilerine iş motivasyonunun temelinde yer alan Öz Belirleme Kuramındaki çalışanlara daha fazla özerklik tavsiye edilmektedir. Çalışanların kendilerini yeterli hissetmesini desteklemeli, ekip içi ilişkileri güçlendirmelidir. Eğitim teknolojisi tasarımcılarına bazı öneriler sunulabilir. Sistemler fayda temelli ve kullanıcı dostu olmalı hem eğlenceli hem faydalı olmalıdır. Mümkün olduğu takdirde kullanıcılara hedef belirleme, bütçe oluşturma, görsel izleme, geribildirim, kişiselleştirme gibi oyunlaştırılmış özellikler sunabilmelidir. Bu tasarımlar kullanıcıda hem özerklik hissi hem de başarı duygusuna vesile olmalıdır. Algılanan kolaylık özellikle yeni bir sistemin yaygınlaştırılmasında etkili olmaktadır. Sistemin kolay kullanım ve gerçek fayda ön planda tutulmalıdır. Eğlenceli ve kişisel hale getiren özelliklerin geliştirilmesi çalışanların içsel motivasyonunu artırabilir. Ayrıca yeni teknolojilerden de istifade edilebilir. Üniversiteler, yapay zekânın nasıl aktif öğrenmede kullanılabileceğine dair çalışanlarına uygulamalı eğitimler düzenlemelidir. Artık teknoloji ve internet çağında doğan yeni nesil için yeni teknolojilere uyum sağlamak daha kolaydır. Bu nedenle kullanım kolaylığı bazı durumlarda artık önemli bir faktör olmaktan çıkmış olabilir; kullanıcılar teknolojiyi doğal ve hızlı uyarlamaktadır.

Bu araştırmada yer alan sonuçlardan yola çıkarak bilgi işlem daire başkanları ve üniversitelerde BT proje yürütücülerinin anahtar kullanıcı rollerinde erkek çalışanları tercih etmeleri daha faydalı olabilir. Teknoloji projelerinin belgelendirme ve eğitim boyutlarına önem vermek, uyarlama esnasında problem çözümü ve sorunların giderilmesinde katkı sağlayabilir. En önemli konulardan biri de teknolojiyi yaygınlaştırmak için bir uyarlama politikası belirlenmelidir. Kullanıcılardan eski alışkanlıkları devam ettirmek isteyenler çıkacaktır. Yeni yazılımın kendi işlerine az, kurumun işleyişine çok faydası olacağının farkına varamayanlar olabilir. Bu gibi sebeplerden dolayı yeni teknoloji için çalışanlar cesaretlendirilmeli, ek iş çıkartmayacağı aksine işleri kolaylaştıracağı açıkça ifade edilmelidir. Üniversitedeki bilgi sisteminin UBYS gibi otuz beşten fazla modülü içeren yazılımlar gibi kökten

değişikliklerin söz konusu olduğunda bu değişim ve dönüşüm projesi her türlü üniversite içi siyasetten uzak olmalı, Rektörlükçe üst düzeyde sahiplenilmelidir.

Yazılım ve yeni teknolojilerin uyarlanması ve kurumsal kabulü oldukça önemlidir. Başarısız örneklerin fazlalığı, finansal kaynaklarını israf etmesi sonucunu doğurur. Örnek olarak hatalı bilgi teknolojisi planlamaları nedeniyle Hewlett-Packard 2004 yılında 160 milyon dolar, Nike ise 100 milyon dolar kaybetmiştir. (Koch, 2004) Endüstri şirketlerinde yanlış teknoloji uyarlaması üretim durma süresi ve gecikmeler operasyonel verimsizlikler ve artan maliyetler uyumluluk ve düzenleyici riskler müşteri hizmetleri kesintileri veri bütünlüğü sorunları ve raporlama hatalarına sebep olabilir. 30 ülkede ve çeşitli sektörlerde 200 şirketten 10.640 projeyi inceleyen Pricewaterhouse Coopers tarafından yapılan bir çalışma, şirketlerin yalnızca %2,5'inin projelerinin %100'ünü başarıyla tamamladığını bulmuştur. Harvard Business Review'da yayınlanan ve 1.471 BT projesini inceleyen bir çalışma, ortalama aşımın %27 olduğunu, ancak altı projeden birinin ortalama %200 maliyet aşımı ve neredeyse %70 program aşımı olduğunu bulmuştur. (Benoit Hardy-Vallee, 2012) Maliyet ve zaman aşımının ulusal ekonomiler üzerinde de derin bir etkisi vardır. BT arıza oranlarına ilişkin bir tahmin %5 ile %15 arasındadır ve bu da Amerika Birleşik Devletleri'nde yılda 50 ila 150 milyar dolarlık bir kayba işaret etmektedir. Başka bir çalışma, BT proje arızalarının Avrupa Birliği'ne 2004 yılında 142 milyar avroya mal olduğunu tahmin etmiştir. (Benoit Hardy-Vallee, 2012) Bu nedenle yazılım uyarlama projeleri ciddiyle ele alınmasında fayda vardır.

Son olarak Üniversitelerde bu tür yazılımların geliştiricileri için de uyarlamanın yapıldığı üniversitelerde sosyal ve teknik sorunların ivedilikle üzerine gidilmelidir. Her üniversitenin kendine has iş yürütme süreçleri olabileceği için ÜBYS tarafında adaptasyonlar hızlı olması, ön analizlerin çok iyi yapılması, fakülte ve enstitüler, personel daire, mali ve idari işler, öğrenci işleri daire başkanlıkları gibi birimlerde yedekli birer anahtar kullanıcı belirlenmesi kritik derecede önem arz etmektedir. Bu tür geniş ölçekli projeleri yürüten üniversitelerde teknoloji lideri atanması yapılması, bütün değişiklikler lider tarafından onaylandıktan sonra kodlama ve uyarlamaya geçilmesi uygun olabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, D. A., Nelson, R., Todd, P. A. (1992). Perceived Usefulness, Ease of Use, and Usage of Information Technology: A Replication. *MIS Quarterly* (C. 16, 2), 227-247.
- Agarwal, R. & Karahanna, E. (2000). Time Flies When You're Having Fun: Cognitive Absorption and Beliefs about Information Technology Usage, *MIS Quarterly*, (C. 24, 4), 665-694.
- Agarwal, R., Sambamurthy, V., Stair, R. M. (2000). Research Report: The Evolving Relationship between General and Specific Computer Self-Efficacy - An Empirical Assessment. *Information Systems Research*, 11 (4), 418-430.
- Ala'a Al-Momani, & Ramayah, T. (2023). A Review of the Technology Acceptance Model in Electronic Health Records. *International Journal of Business and Technology Management*, 5(2), 8-19.
- Alaa, G., El Said, G. R. (2022). Generation Z & Y preferences of user acceptance of mobile health recommender systems. *The Business and Management Review* (C. 13,2), 220-229
- Alamgir Hossain, M., vd. (2017). Predicting User Acceptance and Continuance Behaviour Towards Location-based Services: The Moderating Effect of Facilitating Conditions on Behavioural Intention and Actual Use. *Australasian Journal of Information Systems Hossain* (C. 21), 1-22.
- Al-Emran, M., vd. (2022). What impacts learning with wearables? An integrated theoretical model. *Interactive Learning Environments*, 30(10), 1897-1917.
- Al-Qaysi, N., Mohamad-Nordin, N., & Al-Emran, M. (2020). A Systematic Review of Social Media Acceptance from the Perspective of Educational and Information Systems Theories and Models. *Journal of Educational Computing Research*, 57(8), 2085-2109.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.

- An, J.-Y., & Hayman, L. L. (2007). Theory Development in Nursing and Healthcare Informatics A Model Explaining and Predicting Information and Communication Technology Acceptance by Healthcare Consumers. *Advances in Nursing Science* (C. 30, 3), E37-49.
- Andreoni, J. (1989). Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence. *Journal of Political Economy*, 97(6), 1447-1457.
- Arslan, A., & Staub, S. (2012). Theory X and Theory Y Type Leadership Behavior and its Impact on Organizational Performance: Small Business Owners in the Şişhane Lighting and Chandelier District. *SSRN Electronic Journal*, (75), 102-111.
- Ayan, B., & Göksel, A. (2021). Kamu ve Özel Sektörde İş Motivasyonu Uygulaması: Çok Boyutlu Bir Analiz (Work Motivation Practice in Public and Private Sector: A Multidimensional Analysis). *Journal of Business Research - Turk*, 13(3), 2174-2187.
- Babula, M. (2023). The Association of Prayer Frequency and Maslow's Hierarchy of Needs: A Comparative Study of the USA, India and Turkey. *Journal of Religion and Health*, 62(3), 1832-1852.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Baharudin, H., & Khodari, S. N. T. (2022). The Use of YouTube Motivates Students in Improving their Arabic Listening Skills. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(6).
- Basalamah, M. S. A., & Ajmal, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Behlol, M. D., & Dad, H. (2010). Concept of Learning. *International Journal of Psychological Studies* (C. 2, 2), 231-239.
- Benoit Hardy-Vallee. (2012). The Cost of Bad Project Management. *Business Journal*, 7.2. 2012. <https://news.gallup.com/businessjournal/152429/cost-bad-project-management.aspx> [Nisan,2025]

- Benson, S. G., & Dundis, S. P. (2003). Understanding and Motivating Health Care Employees: Integrating Maslow's Hierarchy of Needs, Training and Technology Challenges in the Health Care Sector, *Journal of Nursing Management* 11(5), 315-320.
- Bitrián, P., Buil, I., & Catalán, S. (2021). Making Finance Fun: The Gamification of Personal Financial Management Apps. *International Journal of Bank Marketing*, 39(7), 1310-1332.
- Blaskova, M., & Grazulis, V. (2009). Goal Theory, Motivation of Human Potential: Theory and Practice, Mykolas Romeris University Zilina University, Vilnius, 189.
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *Review* (C. 7, 4), 560-569.
- Breed, M., Downing, C., & Ally, H. (2020). Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. *Curationis*, 43(1), 1-9.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1977). The Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity. *Source: The Academy of Management Review* (C. 2, 3), 496-500.
- Broussard, S. C., & Garrison, M. E. B. (2004). The Relationship Between Classroom Motivation and Academic Achievement in Elementary School Aged Children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 106-120.
- Brown, S. A., & Venkatesh, V. (2005). Model of Adoption of Technology in Households: A Baseline Model Test and Extension Incorporating Household Life Cycle. *MIS Quarterly*, 29(3), 399-426.
- Buabeng-Andoh, C., & Baah, C. (2020). Pre-service teachers' intention to use learning management system: an integration of UTAUT and TAM. *Interactive Technology and Smart Education*, 17(4), 455-474.
- Calisir F. (2019). Factors Affecting Intention to Use Big Data Tools: An Extended Technology Acceptance Model, Calisir F., Cevikcan, E., Camgoz Akdag, H.

(Ed.) *Industrial Engineering in the Big Data Era*, Switzerland AG Springer Nature, 401-416.

- Calisir, F., Altin-Gumusoy, C., Bayraktaroglu, A. E., & Karaali, D. (2014). Predicting the intention to use a web-based learning system: Perceived content quality, anxiety, perceived system quality, image, and the technology acceptance model. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 24(5), 515-531.
- Calisir, F., Altin-Gumusoy, C., & Bayram, A. (2009). Predicting the behavioral intention to use enterprise resource planning systems: An exploratory extension of the technology acceptance model. *Management Research News*, 32 (7), 597-613.
- Calisir, F., Basak, E., & Altin-Gumusoy, C. (2015). Examining the Factors Affecting PDA Acceptance among Physicians: An Extended Technology Acceptance Model. *Journal of Healthcare Engineering*, 6, 399-418.
- Chaudhry, B. M., Shafeie, S., & Mohamed, M. (2023). Theoretical Models for Acceptance of Human Implantable Technologies: A Narrative Review. *Informatics*, 10(3).
- Chemolli, E., & Gagné, M. (2014). Evidence against the continuum structure underlying motivation measures derived from self-determination theory. *Psychological Assessment*, 26(2), 575-585.
- Cheng, Y. M. (2011). Antecedents and consequences of e-learning acceptance. *Information Systems Journal*, 21(3), 269-299.
- Cifci, I., vd. (2023). Demystifying meal-sharing experiences through a combination of PLS-SEM and fsQCA. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 32(7), 843-869.
- Compeau, D. R., & Higgins, C. A. (1995). Computer Self-Efficacy: Development of a Measure and Initial Test. *MIS Quarterly*, 19(2), 189-211.
- Davis, F. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Davis, F. D. (1986). *A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Results*. Massachusetts Institute of Technology, Sloan School of Management, Massachusetts, 1-233.

- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). Extrinsic and Intrinsic Motivation to Use Computers in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology* (C. 22), 1111-1132.
- De Simone, S. (2015). Expectancy Value Theory: Motivating Healthcare Workers. *American International Journal of Contemporary Research* (C. 5, 2), 19-23.
- Deaux, K. (1984). From Individual Differences to Social Categories Analysis of a Decade's Research on Gender, *American Psychologist*, 39(2), 105–116,
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science Business Media, New York, 3-9.
- Derksen, M. (2014). Turning Men into Machines? Scientific Management, Industrial Psychology, and the “Human Factor”, *Journal of The History of Behavioral Sciences*, Spring 2014, Volume 50, Issue 2, 148-165,
- Demir, Y. (2022). Öğrenme Sürecinde Motivasyon. Y. Barut, K.Ozcan (Ed.), *Eğitim Psikolojisi*, Lisans Yayıncılık, İstanbul, 303-313.
- Desta, N. G. (2015). *Span of control and Labor turnover: Evidence from Indian manufacturing firms*, Thesis, University of Trento, Department of Economics and Management, Trento, 1-61.
- Dos Santos, N. R., Mónico, L., Pais, L., Gagné, M., Forest, J., Cabral, P. M. F., & Ferraro, T. (2022). The Multidimensional Work Motivation Scale: Psychometric Studies in Portugal and Brazil. *Management Research*, 20(2), 89-110.
- Drucker, P. F., M. J. A. (2005). *Daily Drucker, 366 days of insight and motivation for getting the right things done*, Elsevier Butterworth Heinemann, 1-397.
- Efendi, B., vd. (2024). Analysis of the Influence of Behavioral Intention, Perceived Ease of Use and Perceived Usefulness on Actual Usage of Digital Wallet Customers. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 209-214.

- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (Güz), 67-79.
- Estes, B., Polnick, B., (2012). *Examining Motivation Theory in Higher Education: An Expectancy Theory Analysis of Tenured Faculty Productivity* (C. 15, 1), 1-7.
- Fan, C. (2023). English learning motivation with TAM: Undergraduates' behavioral intention to use Chinese indigenous social media platforms for English learning. *Cogent Social Sciences*, 9(2). 1-20.
- Ferraro, T., vd. (2018). Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: The Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501-523.
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications Ltd.
- Filho, F. D., vd. (2016). How to get away with multicollinearity: A users' guide, *Revista Política Hoje* (C. 25, 2), 161-174.
- Forgas, J. P., Williams, K. D., & Laham, S. M. (2005). *Social Motivation: Conscious and Unconscious Processes*, 1-17.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research* (C. 18, 1), 39-50.
- Förster, K. (2024). Extending the Technology Acceptance Model and Empirically Testing the Conceptualised Consumer Goods Acceptance Model. *Heliyon*, 10(6), 1-13.
- Fridchay, J., & Reizer, A. (2022). Fear of Missing out (FOMO): Implications for Employees and Job Performance. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 156(4), 257-277.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.

- Gagné, M., vd. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine Countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24:2, 178-196.
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rochelleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378-392.
- Gan, T., Zheng, J., Li, W., Li, J., & Shen, J. (2023). Health and Wellness Tourists' Motivation and Behavior Intention: The Role of Perceived Value. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20 (5), 1-16.
- Gefen, D., Karahanna, E., & Straub, D. W. (2003). Trust and TAM in Online Shopping: An Integrated Model. *MIS Quarterly*, 27(1), 51-90.
- Gefen, D., & Straub, D. W. (1997). Gender Differences in the Perception and Use of E-Mail: An Extension to the Technology Acceptance Model. *MIS Quarterly*, 21(4), 389-400.
- Gerard, N. (2019). Millennial managers: exploring the next generation of talent. *Leadership in Health Services*, 32(3), 364-386.
- Gewirtz, J. (2001). J. B. Watson's Approach to Learning: Why Pavlov? Why Not Thorndike? *APA Behavioral Development Bulletin*, 10(1), 23–25.
- Gibson J., vd. (2012). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, (14th Ed.) McGraw-Hill Irwin, New York, 132-152.
- Gimpel, H., Graf, V., & Graf-Drasch, V. (2020). A Comprehensive Model for Individuals' Acceptance of Smart Energy Technology – A meta-analysis. *Energy Policy*, 138.
- Gottfried, A. E. (1990). Academic Intrinsic Motivation in Young Elementary School Children. *Journal of Educational Psychology* (C. 82, 3), 525-538.
- Grabowski, A., vd. (2024). The Influence of Human-Computer Interface on Usability and Technology Acceptance of VR-Based Shooting Training with a Comparison with Typical Shooting Range. *Displays*, (81). 1-12.

- Graham, R. J. (1980). On the Death of Theory Y. *The Institute of Management Science*, 10 (3), 76-79.
- Granić, A. (2008). Intelligent Interfaces for Technology-Enhanced Learning, Pinder, S. (Ed.). *Advances in Human-Computer Interaction*, In-The, Croatia, 143.
- Granić, A., & Marangunić, N. (2019). Technology Acceptance Model in Educational Context: A systematic literature review. *British Journal of Educational Technology*, 50 (5) 1-22.
- Guay, F., vd. (2010). Intrinsic, Identified, And Controlled Types of Motivation for School Subjects in Young Elementary School Children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711-735.
- Güriş, S., (2014). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*. Der Yayınları, İstanbul, 306.
- Hadi, S., Setiyatna, H., Sutiyono, A. (2023). *Learning Behavior Theory According to Ivan Pavlov, Thorndike, Skinner and Albert Bandura*. Novateur Publications, (1), 175–184.
- Hair, J. F., vd. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Prentice Hall, New Jersey.
- Hamutoğlu, N. B., & Horzum, M. B. (2018). Bulut Bilişim Teknolojileri Kabul Modeli 3: Ölçek Uyarlama Çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 8, 8-25.
- Harris, K. J., Hanks, L., Line, N. D., & McGinley, S. (2017). Understanding responses to posted restaurant food safety scores: An information processing and regulatory focus perspective, *International Journal of Hospitality Management*, 60, 67-76.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Syderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work: C. Routledge* (Routledge). John Wiley & Sons, Inc, London, 1-140.

- Howard, J.L., Gagné, M., Morin, A.J.S. (2020). Putting the Pieces Together: Reviewing the Structural Conceptualization of Motivation within SDT. *Motivation & Emotion*, 1-23, Early view: <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09838-2>
- Hsu, C. L., & Lu, H. P. (2004). Why do people play on-line games? An extended TAM with social influences and flow experience. *Information and Management*, 41(7), 853-868.
- Hsu, M. H., & Chiu, C. M. (2004). Internet Self-efficacy and Electronic Service Acceptance. *Decision Support Systems*, 38(3), 369-381.
- Huang, X., vd. (2024). Context Matters: Exploring the Structural Relationships Between ICT Usage, Support, Perceived Usefulness, Intention to Use, and Learning Motivation. *Asia-Pacific Education Researcher*. 1-10.
- Igbaria, M., Iivari, J., & Maragahh, H. (1995). Why do individuals use computer technology? A Finnish case study. *Information & Management (C. 29)*, 227-238.
- Champoux, J. E. (2016). *Organizational Behavior Integrating Individuals, Groups, and Organizations*, Routledge, New York, 232.
- Joy, M. M. (2018). *Organizational Behaviour*, Kalyani Publishers, New Delhi, 186.
- Kanfer, R. (1992). Work Motivation: New Directions in Theory and Research, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (7), 1-53.
- Karahanna, E., Agarwal, R., & Angst, C. M. (2006). *Reconceptualizing Compatibility Beliefs in Technology Acceptance Research (C. 30, 4)*. 788.
- Kasilingam, D. L. (2020). Understanding the Attitude and Intention to Use Smartphone Chatbots for Shopping. *Technology in Society*, 62. 1-15.
- Kaye, S. A., Somoray, K., Rodwell, D., & Lewis, I. (2021). Users' Acceptance of Private Automated Vehicles: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Safety Research*, 79, 352-367.
- Khoshnevis, H., & Tahmasebi, A. (2016). The Motivation System in a Governmental Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 212-218.

- Kim, S. (2012). Factors affecting the use of social software: TAM perspectives. *Electronic Library*, 30(5), 690-706.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, The Guilford Press, New York, 1-366.
- Koçak, O. (2009). Bilgi Teknolojilerini Kullanan Yeni Girişimcilik Modelinin İş Yaratma Etkisi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(57), 381-405.
- Koch, C. (2004). Enterprise-resource-planning-nike-rebounds-how-nike-recovered-from-its-supply-chain-disaster. *CIO*, 17(17), 56-63.
- Koufaris, M. (2002). Applying the Technology Acceptance Model and flow theory to online Consumer Behavior. *Information Systems Research*, 13(2), 205-223.
- Kulviwat, S., Bruner, G. C., & Neelankavil, J. P. (2014). Self-efficacy as an antecedent of cognition and affect in technology acceptance. *Journal of Consumer Marketing*, 31(3), 190-199.
- Lai, C. Y., Cheung, K. Y., & Chan, C. S. (2023). Exploring the role of intrinsic motivation in ChatGPT adoption to support active learning: An extension of the technology acceptance model. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 5.
- Lai, P. C. (2016). Design and Security impact on consumers' intention to use single platform E-payment. *Interdisciplinary Information Sciences*, 22(1), 111-122.
- Latham G. P. (2007). *Work Motivation History, Theory, Research and Practice*, SAGE Publications, Inc, New York, 3.
- Laudon, C.K.-Laudon, J.P., (2016), How Information Technology Improves Business Process, *Management Information Systems, Managing the Digital Firm*, , (14. ed.), Pearson, UK, 78.
- Lee, M. K. O., Cheung, C. M. K., & Chen, Z. (2005). Acceptance of Internet-based learning medium: The role of extrinsic and intrinsic motivation. *Information and Management*, 42(8), 1095-1104.
- Lee, Y., Kozar, K. A., & Larsen, K. R. T. (2003). The Technology Acceptance Model: Past, Present, and Future. *Communications of the Association for Information Systems*, 12(50), 752-780.

- Legrís, P., Ingham, J., & Colletette, P. (2003). Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model, *Information & Management* (40), 191–204.
- Limayem, M., Sabine, G. H., & Chin, W. W. (2001). Intention does not always Matter: The Contingent Role of Habit in IT Usage Behaviour. *Global Co-Operation in the New Millennium The 9th European Conference on Information Systems*, 274-286.
- Liu, C., & Arnett, K. P. (2000). *Exploring the Factors Associated with Website Success in the Context of Electronic Commerce*. *Information & Management*, 38 (1), 23-33.
- Liu, Q., Geertshuis, S., & Grainger, R. (2020). Understanding academics' adoption of learning technologies: A systematic review. *Computers and Education*, 151, 1-19.
- Ma, C., Fan, A., & Mattila, A. S. (2024). Decoding the shared pathways of consumer technology experience in hospitality and tourism: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 118. 1-14.
- Ma, W. W. K., Andersson, R., & Streith, K.O. (2005). Examining User Acceptance of Computer Technology: An Empirical Study of Student Teachers. *Journal of Computer Assisted Learning* (C. 21, 6). 387-395.
- Macpherson, A. (2019). *Motivating Millennials: The Journey to Project Success*, Thesis for: Master of Science, University of the West of Scotland, 16.
- Mahmoud, A. B., vd. (2021). “We aren’t your Reincarnation!” Workplace Motivation Across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Masrom, M. (2007). *The Technology Acceptance Model and the E-learning*, 12th International Conference on Education, 21-24 May 2007, Brunei Darussalam: Universiti Brunei Darussalam, 1-10.

- Matei, M.-C., & Abrudan, M.-M. (2016). Adapting Herzberg's Two Factor Theory to the Cultural Context of Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 95-104.
- Meyer, J. P., Espinoza, J. A., Vaters, C., Anderson, B. K., & Beletski, L. V. (2022). Motivational mindsets versus reasons for action: implications for the dimensionality debate in self-determination theory. *Motivation and Emotion*, 46(4), 486-507.
- Michels, M., Wever, H., & Musshoff, O. (2023). Drones take flight in forests: Uncovering the 'tree'-mendous potential and 'timber'-rific challenges for German forest managers by applying the technology acceptance model. *Forest Policy and Economics*, 157.
- Millar, J. (1976). Motivational Aspects of Job Enrichment. *Management International Review*, 16(2), 37-46.
- Moon, J.-W., & Kim, Y.-G. (2001). Extending the TAM for a World-Wide-Web Context, *Information & Management*, 38 (4), 217-230
- Moona, R. K., vd. (2013). The Relationship between McGregor's X-Y Theory Management Style and Fulfillment of Psychological Contract: A Literature Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (C. 3, 5). 716.
- Morris, M. G., & Dillon, A. (1997). The Influence of User Perceptions on Software Utilization: Application and Evaluation of a Theoretical Model of Technology Acceptance. *IEEE Software* (C. 14). 58.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mouchine, H. B. (2021). *The Role of User Satisfaction in Continuance Intention to Use Chatbots within the Technology Acceptance Model*. Thesis, Marmara University Social Sciences Institute, İstanbul, 1-65.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., Stone, E., Van, J., Spencer, M. D., Mcdade, T., & Krackhart, D. (1979). The

- Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* (C. 14).
- Mukred, M., vd. (2024). The adoption and use of learning analytics tools to improve decision making in higher learning institutions: An extension of technology acceptance model. *Heliyon*, 10(4). 1-19.
- Munusturlar, S., vd. (2017). Boş Zaman Davranışını Açıklamaya Işık Tutan Kuramsal Yaklaşımlar. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi* 1(1), 1-19.
- Mwita, J. I. (2002). *The Role of Motivation in Performance Management: The Case of Performance-related-pay Schemes in British Local Authorities*, Phd Thesis, The University of Birmingham, School of Public Policy, 1-336.
- Norita, A., & Hamda, Abdulkarim. (2019). The Impact of Flow Experience and Personality Type on the Intention to Use Virtual World. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(12), 1074-1085.
- Norzelan, N. A., Mohamed, I. S., & Mohamad, M. (2024). Technology acceptance of artificial intelligence (AI) among heads of finance and accounting units in the shared service industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 198.
- Nurqamarani, A. S., Sogiarto, E., & Nurlaeli, N. (2021). Technology Adoption in Small-Medium Enterprises based on Technology Acceptance Model: A Critical Review. *Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence*, 7(2), 162.
- Ohly, S., & Schneiderberg, C. (2021). German Professors' Motivation to Act as Peer Reviewers in Accreditation and Evaluation Procedures. *Minerva*, 59(2), 217-236.
- Olsthoorn, A. (2019). *An examination of the career aspirations of Irish children within the framework of goal contents theory*, Thesis, Mary Immaculate College, Ireland, 1-111.
- Orth, C. de O., Marrone, D. D., & Macagnan, C. B. (2022). Accounting Fraud in Light of Organismic Integration Theory. *Journal of Financial Crime*. 30 (5), 1323-1341.

- Pal, D., & Patra, S. (2021). University Students' Perception of Video-Based Learning in Times of COVID-19: A TAM/TTF Perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 37(10), 903-921.
- Park, I., Kim, D., Moon, J., Kim, S., Kang, Y., & Bae, S. (2022). Searching for New Technology Acceptance Model under Social Context: Analyzing the Determinants of Acceptance of Intelligent Information Technology in Digital Transformation and Implications for the Requisites of Digital Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1).
- Park, S. Y., Nam, M. W., & Cha, S. B. (2012). University students' behavioral intention to use mobile learning: Evaluating the technology acceptance model. *British Journal of Educational Technology*, 43(4), 592-605.
- Polat, E., & Günay, S. (2009). *Bir Ayarlama Yöntemi Olarak Kısmi En Küçük Kareler Regresyonu*. 6. İstatistik Kongresi, İstatistikçiler Derneği & Türk İstatistik Derneği, Antalya, 153-168.
- Poston, B. (2009). *An Exercise in Personal Exploration: Maslow's Hierarchy of Needs*, Association of Surgical Technologists, August, 41, 347-353.
- Raman, A., Thannimalai, R., Rathakrishnan, M., & Ismail, S. N. (2022). Investigating the influence of intrinsic motivation on behavioral intention and actual use of technology in moodle platforms. *International Journal of Instruction*, 15(1), 1003-1024.
- Rauschenberger, J., Schmitt, N., & Hunter, J. E. (1980). A Test of the Need Hierarchy Concept by a Markov Model of Change in Need Strength. *MIS Quarterly*, 25(4), 654-670.
- Ringle, C. M., W. S., and B. J.-M. (2024). "SmartPLS 4." Bönningstedt: SmartPLS, <https://www.smartpls.com>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited, United Kingdom, 237-688.
- Roca, J. C., & Gagné, M. (2008). Understanding e-learning continuance intention in the workplace: A self-determination theory perspective. *Computers in Human Behavior*, 24(4), 1585-1604.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory. *APA*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self Determination Theory*. The Guilford Press, New York. 3-316.
- Saito, K. (2015). Impure altruism and impure selfishness. *Journal of Economic Theory*, 158(PA), 336-370.
- Saravanos, A., Zervoudakis, S., & Zheng, D. (2022). Extending the Technology Acceptance Model 3 to Incorporate the Phenomenon of Warm-Glow. *Information (Switzerland)*, 13(9), 1-17.
- Say Leng, G. vd. (2011). An Exploration of Social Networking Sites Adoption in Malaysia Using Technology Acceptance Model, Theory of Planned Behavior and Intrinsic Motivation, *Article in The Journal of Internet Banking and Commerce*. 16(2), 1-26.
- Scharf, K., & Smith, S. (2016). Relational altruism and giving in social groups. *Journal of Public Economics*, 141, 1-10.
- Schepers, J., & Wetzels, M. (2007). A meta-analysis of the technology acceptance model: Investigating subjective norm and moderation effects. *Information and Management*, 44(1), 90-103.
- Schmidt, L. C., & Frieze, I. H. (1997). A Mediational Model of Power, Affiliation and Achievement Motives and Product Involvement. *Journal of Business and Psychology* (C. 11, 4). 429.
- Semedo, C. S., Salvador, A., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2022). Toxic Leadership and Empowering Leadership: Relations with Work Motivation. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1885-1900.
- Shang, R. A., Chen, Y. C., & Shen, L. (2005). Extrinsic versus intrinsic motivations for consumers to shop on-line. *Information and Management*, 42(3), 401-413.
- Shuck, B., Peyton Roberts, T., & Zigarmi, D. (2018). Employee Perceptions of the Work Environment, Motivational Outlooks, and Employee Work Intentions: An HR Practitioner's Dream or Nightmare? *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 197-213.

- Skinner, B. F. (2009). *Beyond Freedom and Dignity*, Hackett Pub. Co, Indianapolis, 17-18
- Smokrović, E., vd. (2022). A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 1-14.
- Sowunmi, O. A. (2022). Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers. *South African Journal of Psychiatry*, 28, 1-7.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379.
- Straub, E. T. (2009). Understanding technology adoption: Theory and future directions for informal learning. *Review of Educational Research*, 79(2), 625-649.
- Stuart, I. R. (1974). An Approach to Environmental Psychology by Albert Mehrabian and James A. Russell. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 257.
- Suciu, L. E., Mortan, M., & Lazar, L. (2013). Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*. 191-192.
- Şekercioğlu, G., & Çivilidağ, A. (2017). Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143-156.
- Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *Meyad Akademi Dergisi*, 1(1), 25-42.
- Tao, D. (2009). *Intention to Use and Actual Use of Electronic Information Resources: Further Exploring Technology Acceptance Model*. AMIA Annu Symp Proc, 629-633
- Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models, *Information Systems Research*, 6 (2), 144-176.

- Teo, T. S. H., Lim, V. K. G., & Lai, R. Y. C. (1999). Intrinsic and extrinsic motivation in Internet usage. *OMEGA - The International Journal of Management Science*, 27, 25-37.
- Tınaz, P., (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, Beta Yayınları, İstanbul, 6.
- Trépanier, S. G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 157-172.
- Triutomo, I., Putra, P., & Heruwasto, I. (2022). Factors Affecting Consumer Intention to Use QRIS During the COVID-19 Pandemic by Using C-TAM-TPB. *The 6th International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 1-10.
- Turan, N. (2022). Thwarted Needs and Psychological Inflexibility Predicting Psychological Distress in University Students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(66), 513-528.
- Turner, J. C. (1995). The Influence of Classroom Contexts on Young Children's Motivation for Literacy. *Reading Research Quarterly*, 30(3), 410.
- Unal, E., & Uzun, A. M. (2021). Understanding university students' behavioral intention to use Edmodo through the lens of an extended technology acceptance model. *British Journal of Educational Technology*, 52(2), 619-637.
- Ursavaş, Ö. F. (2022). *Conducting Technology Acceptance Research in Education*. Springer Nature Switzerland AG, 1-174.
- Van Der Burgt, S. M. E., Kusurkar, R. A., Wilschut, J. A., Tjinatsoi, S. L. N. M., Croiset, G., & Peerdeman, S. M. (2018). Motivational profiles and motivation for lifelong learning of medical specialists. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 38(3), 171-178.
- Van Tam, N. (2024). Impact of self-efficacy on construction labor productivity: the mediating role of work motivation. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 32(5), 1-25.
- Vanduhe, V. Z., Nat, M., & Hasan, H. F. (2020). Continuance Intentions to Use Gamification for Training in Higher Education: Integrating the Technology

- Acceptance Model (TAM), Social Motivation, and Task Technology Fit (TTF). *IEEE Access*, 8, 21473-21484.
- Venkatesh, V. (1999). Creation of Favorable User Perceptions: Exploring the Role of Intrinsic Motivation. *MIS Quarterly*, 23(2), 239-260.
- Venkatesh, V. (2000). Determinants of perceived ease of use: integrating control, intrinsic motivation, acceptance model. *Inorganic Chemistry Communications*, 11(3), 319-340.
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions. *The Author Journal Compilation C* (C. 39). Decision Sciences Institute.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (1996). A model of the antecedents of perceived ease of use: Development and test. *Decision Sciences*, 27(3), 451-481.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). *A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model-Four Longitudinal Field Studies*.
- Venkatesh, V., Smith, R. H., Morris, M. G., Davis, G. B., Davis, F. D., & Walton, S. M. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View. *MIS Quarterly*, 27(3).
- Venkatesh, V., & Speier, C. (1999). Computer Technology Training in the Workplace: A Longitudinal Investigation of the Effect of Mood. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (C. 79, 1).
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., Xu, X., & Walton, S. M. (2012). Consumer Acceptance and Use of Information Technology: Extending the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157-178.
- Vroom, V. H. (2003). Educating managers for decision making and leadership. *Management Decision*, 41(10), 968-978.
- Wang, X., Lu, A., Lin, T., Liu, S., Song, T., Huang, X., & Jiang, L. (2022). Perceived usefulness predicts second language learners' continuance intention toward language learning applications: a serial multiple mediation model of integrative motivation and flow. *Education and Information Technologies*, 27(4), 5033-5049.

- Webster, J., & Martocchio, J. J. (1992). Microcomputer Playfulness: Development of a Measure with Workplace Implications. *MIS Quarterly*, 16(2), 201-226.
- Wehmeyer, L. M., Little, T. D., Shogren, K. A., & Lopez, S. J. E. (2017). *Development of Self-Determination Through the Life-Course*.
- Wiersma, U. J. (1992). The effects of extrinsic rewards in intrinsic motivation: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(2), 101-114.
- Woodard, G., Cassili, N., & Herr, D. (1998). The relation of management group structure to psychological climate and work motivation in a retail environment. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal* C. 2, 4. 304-317.
- Wu, C. G., Gerlach, J. H., & Young, C. E. (2007). An Empirical Analysis of Open-Source Software Developers' Motivations and Continuance Intentions. *Information and Management*, 44(3), 253-262.
- Yang, H., & Lee, H. (2018). Exploring User Acceptance of Streaming Media Devices: An Extended Perspective of Flow Theory. *Information Systems and e-Business Management*, 16(1), 1-27.
- Yang, J., & Lou, K. (2024). Psychological determinants and technology acceptance in mobile learning for overseas students studying Chinese in China: A self-determination theory perspective. *Learning and Motivation*, 86.
- Yıldırım, E. (2022). *Ortaokul Öğretmenlerinin Program Özerklikleri ile Öğrenen Özerkliği Desteklemeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Tez, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 1-119.
- Yıldız, H., & Koçoğlu Sazkaya, M. (2021). Duygusal Emek ile İş Stresi İlişkisinin İncelenmesi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 29-50.
- Yola, Ç. İ. (2021). Bağlanma Stilleri İle Nedensellik Yönelimleri Arasındaki İlişkide Temel Psikolojik İhtiyaç Doyumu Aracı Rolünün Etkisi. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences* (C. 3, 3), 759-770.

- Yoo, S. J., Han, S. H., & Huang, W. (2012). The roles of intrinsic motivators and extrinsic motivators in promoting e-learning in the workplace: A case from South Korea. *Computers in Human Behavior*, 28(3), 942-950.
- Yousafzai, S. Y., Foxall, G. R., & Pallister, J. G. (2010). Explaining Internet Banking Behavior: Theory of Reasoned Action, Theory of Planned Behavior, or Technology Acceptance Model. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(5), 1172-1202.
- Yükseköğretim Bilgi ve Yönetim Sistemi. (2024). *YÖK Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporu*, <https://www.yok.gov.tr/Documents/2024/universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu-2024.pdf> [Mayıs, 2025]
- Web of Sciences. (2024), Clarivate data, insights & analytics, workflow solutions and expert services in the areas of Academia & Government, Intellectual Property and Life Sciences & Healthcare.
<https://www.webofscience.com/wos/author/author-search>, [Nisan, 2025]
- Zamarripa, J., vd. (2018). Motivational regulations across the stages of change for exercise in the general population of Monterrey (Mexico). *Frontiers in Psychology*, 9 (DEC). 1-11.
- Zawahreh, A., & Nayef, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue 46, 158-169.
- Zhang, S., Zhao, J., & Tan, W. (2008). *Extending TAM for Online Learning Systems: An Intrinsic Motivation Perspective*. 13(3). 312-316.
- Zhang, X., & Prybutok, V. R. (2003). TAM: The Moderating Effect of Gender on Online Shopping, *Journal of International Information Management* (C. 12, 2), 99-114.

EKLER

EK1 (Ölçek Soruları): Üniversite Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kullanımında Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji Kabul Modeline Etkisi:

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (5'li Likert tipinde)

Motive Olamama

1. İşimde çaba sarf etmiyorum çünkü zamanımı israf ettiğimi düşünüyorum.
2. Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.
3. Neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum çünkü işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.

Dışsal Düzenleme- Maddesel

4. Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.
5. İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.
6. İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.
7. Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.

Dışsal Düzenleme- Sosyal

8. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.
9. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.
10. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.

İçe Yansıtılan Düzenleme (Introjected)

11. İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.
12. Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim.
13. İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.

Kişisel Düzenleme (Identified)

14. İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.
15. Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.
16. Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.

İçsel Motivasyon (Intrinsic)

17. İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.
18. Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.
19. İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.

Teknoloji Kabul Ölçeği (5'li Likert tipinde)

Algılanan Fayda (Perceived Usefulness)

1. Sistemi kullanmak mesleğimdeki performansımı artırır.
2. Sistemi kullanmak mesleğimdeki üretkenliğimi artırır.
3. Sistemi kullanmak mesleğimdeki etkinliğimi artırır.
4. Sistemin mesleğim açısından faydalı olduğunu düşünürüm.

Algılanan Kullanım Kolaylığı (Perceived Ease of Use)

5. Sistemi kullanmanın açık ve anlaşılır olduğu kanaatindeyim.
6. Sistemi kullanmak çok fazla zihinsel çaba gerektirmez.
7. Sistemi kullanmanın kolay olduğunu düşünürüm.
8. Sisteme istediklerimi yaptırmak benim için kolaydır.

Davranışsal Niyet (Intention to Use)

9. Sisteme erişim imkânım olursa sistemi kullanma niyetindeyim.
10. Sisteme erişimim olduğunda onu kullanabileceğimi düşünüyorum.
11. Sistemi ilerleyen zamanlarda da kullanmayı planlıyorum.

Kullanım boyutu altında çalışanlara “Sistemden memnun musunuz?”
(Hiç/Az/Orta/Çok/Tam),

Kontrol değişkeni olarak “Daha önce kullandığınız sistemi kaç yıl kullandınız?”
(0-6 ay / 6-12 ay / 1-2 yıl / 2-3 yıl / 3 yıldan fazla)

Soruları 5’li Likert tipindedir.

Demografik Sorular

Demografik Sorular

1. Cinsiyet: Erkek, Kadın
2. Yaş grupları:
 - a. 18 - 24 arası
 - b. 25 - 35 arası
 - c. 36 - 45 arası
 - d. 46 - 55 arası
 - e. 56 ve üzeri
3. Eğitim durumu:
 - a. Lise,
 - b. Ön lisans,
 - c. Lisans,
 - d. Yüksek Lisans,
 - e. Doktora
4. Görev yeri: Merkez Kampüs, Diğer Yerleşke
5. Çalışma süresi:
 - a. 0 - 1 Yıl,
 - b. 1 - 3 Yıl,
 - c. 3 - 6 Yıl
 - d. 6 - 10 Yıl,
 - e. 10 yıl ve üzeri
6. Üniversitedeki görevi:
 - a. İdari Personel,
 - b. Profesör,
 - c. Doçent,
 - d. Dr. Öğretim Üyesi,
 - e. Öğretim veya Arş. Görevlisi

EK2: Türkiye’de Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi Kullanan Üniversiteler

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi- <https://ubys.izu.edu.tr/>

İstanbul Medeniyet Üniversitesi- <https://ubys.medeniyet.edu.tr/>

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi- <https://ubys.comu.edu.tr/>

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi- <https://ubs.ikc.edu.tr/>

İzmir Bakırçay Üniversitesi- <https://ubys.bakircay.edu.tr/>

İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü (IZTECH)- <https://ubys.iyte.edu.tr/>

Eskişehir Teknik Üniversitesi- <https://ubys.eskisehir.edu.tr/>

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi- <https://ubys.ibu.edu.tr/>

Kastamonu Üniversitesi- <https://ubys.kastamonu.edu.tr/>

Tunceli Munzur Üniversitesi- <https://ubys.munzur.edu.tr/>

Yalova Üniversitesi- <https://ubs.yalova.edu.tr/>

Trabzon Üniversitesi- <https://ubys.trabzon.edu.tr/>

Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi- <https://ubys.gibtu.edu.tr/>

Ardahan Üniversitesi- <https://ubys.ardahan.edu.tr/>

Erzurum Teknik Üniversitesi- <https://ubys.erzurum.edu.tr/>

Bartın Üniversitesi- <https://ubys.bartın.edu.tr/>

Ondokuz Mayıs Üniversitesi - <https://ubys.omu.edu.tr/>

Sivas Bilim Teknoloji Üniversitesi - <https://ubys.sivas.edu.tr/>

Hitit Üniversitesi - <https://ubys.hitit.edu.tr/>

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi - https://ubys.nevsehir.edu.tr

EK3: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurul Onayı



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-20292139-050.01.04-2300002036

22.08.2023

Konu : 15-Yasin Uğraş Etik Onay Belgesi

Sayın Yasin Uğraş
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora Programı Öğrencisi

"Üniversite Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kullanımında Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji Kabul Modeline Etkisi" başlıklı araştırmanızla ilgili başvurunuz, kurulumuzun 07.07.2023 tarihli ve 2023/06 sayılı toplantısında değerlendirilerek araştırmanızın etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN
Kurul Başkanı

Ek: 15-Yasin Uğraş Etik Onay Belgesi

ÖZGEÇMİŞ

Yasin Uğraş

A. EĞİTİM

Doktora: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-Lisansüstü Eğitim Enstitüsü-İşletme Anabilim Dalı, Tez Konusu: Üniversite Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kullanımında Çok Boyutlu İş Motivasyonunun Teknoloji Kabul Modeline Etkisi, Doktora (2020-2025)

Yüksek Lisans: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tez Konusu: Fransız Oryantalizmi ve Tasavvuf, Yüksek Lisans, (2014-2019)

Marmara Üniversitesi, Enformatik Yüksek Lisans, -Almanca- Business Intelligence, Datamining ve Pazarlama Sektöründe Bir Uygulama: İstanbul İli Maltepe İlçesi İçin Adres Öğrenmede Saklı Markov Model'inin Veri Madenciliğine Uyarlanması (Tamamlanmamış Tez) (2005 – 2007)

Lisans: Marmara Üniversitesi, İşletme, Yönetim ve Organizasyon (1997-2002)

Galatasaray Üniversitesi, Bilgisayar Müh. (8 yarıyıl) Fransızca (1993-1997)

Lise: Antalya Lisesi Matematik (1990-1993)

B. MESLEKİ DENEYİM

2023-.... Al Sharq Forum-Genel Müdür

2019-2023 İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi- Genel Sekreter

2018-2019 TDV Yayın Matbaa Tic. İşletmesi- İşletme Müdürü

2012-2018 Türkiye Diyanet Vakfı- Genel Müdür Yardımcısı

2002-2012 GEFCO Taşımacılık ve Lojistik A.Ş. Peugeot Citroën Automotive (PCA Holding) Grup Şirketi- Bilgi işlem ve Satınalma Müdürü

2000-2002 BATI Grup Lojistik- Bilgi İşlem Sorumlusu

1997-2000 SERTRANS- Bilgi Teknolojileri Sorumlusu

C. ALINAN KISA DÖNEM EĞİTİMLER

Karar Verme Süreci ve Karar Tuzakları, İZÜ Öğretim ve Öğrenmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi	2023
Yenilikçi Ölçme Değerlendirme Yaklaşımları, İZÜ Öğretim ve Öğrenmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi	2023
Ders Materyali Geliştirme, İZÜ Öğretim ve Öğrenmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi	2023
EBYS Kullanımı, İZÜ	2022
Mendeley, İZÜ Öğretim ve Öğrenmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi	2021
Akademik Yazma Eğitim, STEM Laboratuvarı	2020
Microsoft Teams Eğitimi, İZÜ	2019
European Foundation For Quality Management, Managing Change and Improving Performance, Ankara	2018
EFQM, Mükemmellik Modeli, Kalder, Ankara	2016
Kaizen Kalite Yönetimi, Kalder, Ankara	2015
Etkin Liderlik Eğitim Kampı,3gün, Dr. Ala Gelişim Merkezi, Kocaeli	2014
Problem Çözme Teknikleri, Dr. Ala Gelişim Merkezi, Ankara	2013
Training of Trainer,3 Days, Demos Group, İstanbul	2011
Presentation Techniques, Demos Group, Istanbul	2010
Communication for Leadership: Team Meetings, Demos Group, Istanbul	2009
Corporate Project Management, 6 Days, Demos Group, Istanbul	2008

SDS, Software Development and MSPD preparation, 3 months, Netron, Istanbul	2008
IT Information Services Management Foundation Course, 3 Day, Gefco, Paris	2007
Citrix Presentation Server 4.5, 5 days, Netron, Istanbul	2007
CCNP, Cisco Certified Network Professional, 8 month, BT Eğitim, Istanbul	2006
First Aid (Temel ilkyardım ve uygulamaları), 2 Days, Medline, Istanbul	2006
Helping others adapt to change, 3 days, DDI Taurus Group consulting, Istanbul	2006
Interactive Management Essentials, 3 days, DDI Taurus Group consulting, Istanbul	2005
Working as a Team, 3 days, DDI Taurus Group consulting, Istanbul	2005
Coaching for success, 3 days, DDI Taurus Group consulting, Istanbul	2005
Health and Safety (iş sağlığı ve güvenliği), 1 day, İvme Yönetim Danışmanlık, Istanbul	2004
Linux, Linux Red Hat server Administration, 8 month, BT Eğitim, Istanbul	2004
Citrix Metaframe Server, 3 months, Armada, Istanbul	2003
CCNA, Cisco Certified Network Administrator, 2 years, ITU, Istanbul	2001
ISO 9000 Quality Training, 3 months, SGS, Istanbul	1999
Foreign Trade, 3 months, Marmara Üniversitesi, Istanbul	1997

D. ULUSAL BİLİMSEL TOPLANTILARDA SUNULAN BİLDİRİLER

Uğraş, Yasin ve Zaim, Selim. Çok Boyutlu İş Motivasyonu, 7. LİOS Sempozyumu, 17 Mayıs 2024, MAKÜ, E-ISBN: 978-9944-729-32-1.

Uğraş, Yasin ve Zaim, Selim. Teknoloji Kabul Modelinin Gelişimi Üzerine Literatür Çalışması, 7. LİOS Sempozyumu, 17 Mayıs 2024, MAKÜ, E-ISBN: 978-9944-729-32-1.

E. DİĞER YAYINLARI

İstanbul ve Türkiye: Uluslararası STK'lar ve Sivil İnisiyatifler İçin Bir Merkez, 2024, Platform Dergisi

F. ULUSAL & ULUSLARARASI PROJELER

Erasmus Al Sharq Forum Youth Mobilization Project: Hubs Community Retreat KA152-YOU Mobility of Young People, 2023

Erasmus Al Sharq Forum Impact Platform: Increasing Youth Capacity Through European Practices KA153-YOU Mobility of Youth Workers, 2023

Erasmus Al Sharq Forum: Strengthening Unprivileged Middle Eastern and Host Community Young Civil Society Activists, KA154-YOU Youth, 2023

Yaymat Patron Software, Kitabevleri Durum Değerlendirme ve İzleme Yazılım Yaygınlaştırılması, 2018

TDV, EVOS Yazılım Uyarlama ve Yaygınlaştırma Projesi, 2015

TDV, Logo Jguar Yazılımlarının Muhasebe, Finans ve Demirbaş Yönetimi için MsSQL üzerine Kurulum ve Yaygınlaştırılması, 2014

Steps ERP System Kurulum ve Yaygınlaştırılması Projesi, komple yük taşımacılığında (FTL) satın alma ve operasyon süreçleri, birlikte maliyet açısından daha avantajlı olan Parsiyel Yük Taşımacılığında (LTL) denizyolu ve tren yolu kullanılarak gerçekleştirilen multimodal servis yönetimi, 2008

Opticom CRM Kurulum ve Yaygınlaştırılması Projesi, 2007

SI2G Automotive, PDI için BMS, Nostra, NOMAD, Track a Shipment, Find a Proof of Delivery, 2002-2004

Softtrans ve Softfinans Kurumsal Kaynak planlama yazılımlarının EAI entegrasyonu, 2001

Cisco, Cyberoam, Surecom Network sistem yönetimi ve uygulanmış Palo Alto, Checkpoint, Fortigate Güvenlik çözümü. Firewall ve Virus wall koruma sistemleri kurulumu Projeleri

Eposta, faks ve tarama sistemleri ve yönetimi, araç ve tır takip sistemlerini coğrafi tabanlı bilgi sistemleri üzerine adaptasyonu, 2009

Windows-Linux tabanlı sunucu sistemleri yönetimi, Citrix presentation uygulama sunucu kurulumu ve yönetimi, Citrix Metaframe, Microsoft terminal server ve active directory sistemleri, Exchange ve Internet Information sistemleri, Web ve uygulama sunucu sistem yönetimleri, 220’den fazla kullanıcının korunması, “Günlük Hayat” kapsamında bilgi işlem ekipmanları, bilgisayar, yazıcı ve çevre birimlerine ikinci seviye destek ve bakımların sağlanması Projeleri, 2002-2012

Fransa/Avusturya/Polonya/Slovakya/Çek Cumhuriyetindeki Bilişim Proje toplantılarına iştirak ederek uluslararası toplantılarda projelerin yönetilmesi, yerel, bölgesel ve küresel konuların değerlendirilmesi, yeni bilişim hedeflerinin tartışılması, değerlendirilmesi, sonuçlandırılması, 2002-2012

Telex ve Faks sunucularını, Vagon ve gemilerle iletişimin iyileştirilmesi için kurulması ve optimize edilmesi, müşteri bilgileriyle entegrasyonu, 2001

Sistem yönetimi, Novell sistemlerinden Microsoft NT sunucu sistemlerine geçişin yönetilmesi, y2k problem çözümü, 1999

Fransa ve Belçika’da Müşteri ziyaretleri ve müşterilere uygun bilişim çözümleri sağlama. Nafnaf, 3suisses, Lacoste gibi müşterilerle EDI veri bağlantıları kurma Projeleri, Web üzerinden Extranet çözümleri, global müşterilerin yüklemeleri takip edebilmeleri için gereken çözümlerin sağlanması, 1998

G. İDARİ GÖREVLER

İZÜ Uzaktan Eğitim Merkezi Yönetim Kurulu Üyeliği

İZÜ Bağımlılıkla Mücadele Komisyon Üyeliği

İZÜ Akademik Personel Değerlendirme Komisyon Üyeliği

İZÜ Uluslararası Kurumsal Değerlendirme (Ranking) Komisyon Üyeliği

İZÜ YÖKAK Değerlendirme Komisyon Üyeliği