

# Çalışanların Bireysel Yenilikçilik Özellikleri, Dijital Uygulamalara Karşı Tutumları ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Çalışma

## A Study on Individual Innovation Features of Employees, Attitudes Towards Digital Applications and Job Satisfaction

Ali KaldırımC1 İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi

Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İrge İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

### Özet

Günümüz iş hayatında işverenler rakiplerine karşı üstünlük sağlamak amacıyla çalışanlarının inovatif çözümler sunmalarını beklemektedir. Öte yandan, yine rakiplere karşı üstünlük sağlamak amacıyla büyük zaman, emek ve para harcanarak kullanılmaya başlanan yeni dijital uygulamaların istenilen sonuçları verebilmesi için çalışanların dijital teknolojilere karşı tutumları önemli rol oynadığı bilinmektedir. Bu yeni dijital uygulamalara uyum sağlamak ve inovatif çözümler sunarak işlerini yapmak durumunda kalan çalışanların bu ortamda yaptıkları işten tatmin olmaları verimli bir şekilde çalışmalarını da beklenmektedir. Tüm bu değişim ve gelişim çabası ise işletme için daha kurumsal bir yönetim sistemi kurulması ve işletmenin sürdürülebilir bir büyümeye sahip olmasını sağlamak için yapılmaktadır. Çalışmanın amacı çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri, dijital uygulamalara yönelik tutumları ve iş tatmini ilişkisinin doğru tespit edilerek elde edilen sonuçların işletmelere ve kurumlara insan kaynakları politikaları, kurumsallaşma ve dijitalleşme süreçlerinde kullanabilecekleri bilgiler sunmaktır.

Çalışma İstanbul'da faaliyet gösteren ve Türkiye mal ihracatının yaklaşık %40'ını gerçekleştiren üyesi bulunan ihracatçı firmalara farklı dijital uygulamalar yardımı ile gümrük beyannamesi onayı, marka desteği ve Turquality, Fuar katılımlarına ilişkin devlet destekleri verilmesi gibi hizmetler sunan İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliğinde (İMMİB) yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı İMMİB Genel Sekreterliğinde görev yapan 250 beyaz yakalı çalışan oluştururken araştırmaya katılan 200 beyaz yakalı çalışan ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmadaki tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenen aralıkta yer aldığı ve tüm değişkenlerin normal dağılımlı/normal dağılıma yakın olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda hipotezlerin test edilmesinde normal dağılım varsayımını içeren Bağımsız Grup T testi, Tek Yönlü ANOVA testi, Pearson Korelasyon analizi ve Lineer Regresyon analizi kullanılmıştır.

Analiz sonucunda, bireysel yenilikçilik ile dijital teknolojiye yönelik tutum arasında orta derecede pozitif yönde, bireysel yenilikçilik ile iş tatmini arasında düşük düzeyde pozitif yönde, dijital teknolojiye tutum ile iş tatmini arasında düşük derecede pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bireysel yenilikçiliğin dijital teknolojiye etkisi görülmüştür.

*Anahtar Kelimeler:* İnovasyon, bireysel inovasyon, dijital teknoloji, iş tatmini

### Abstract

Employers expect their employees to provide innovative solutions in order to gain upper hand over their competitors in modern business life. On the other hand, it is known that employees' attitudes towards digital technologies play an important role for the digital applications -which have been acquired by spending valuable time, labour and money- to provide the desired results. Employees who are expected to adapt to these new digital applications and do what their jobs

require and provide innovative solutions are expected to work efficiently in this environment. All this effort for change and development is put to establish more institutional management for the enterprise and to ensure that the enterprise reaches a sustainable growth. The aim of the study is to provide the information about the individual innovation characteristics of the employees, the attitudes towards digital applications and the relationship between job satisfaction, expecting the results to help HR policies, institutionalization and digitalization of the companies and institutions.

The research was carried out with white-collar workers of Istanbul Mineral and Metals Exporters' Association, which is located in Istanbul and performs customs declaration check and manages public support programs for its members via various digital applications. It can be said that all variables in the study have skewness and kurtosis values in the determined range and all variables are close to normal distribution. In this respect, Independent Group T-test, One Way ANOVA test, Pearson Correlation analysis and Linear Regression analysis were used to test hypotheses.

The result of the analysis concludes that there is a moderately positive correlation between individual innovation and attitude towards digital technology, low positive correlation between individual innovation and job satisfaction, and a low positive correlation between attitude towards digital technology and job satisfaction. The effect of individual innovation on digital technology is also observed.

*Keywords:* Innovation, individual innovation, digital technology, job satisfaction

## **1. Giriş**

Bu çalışmada çalışanların inovatif özellikleri, dijital teknoloji uygulamalarına yönelik tutumları ile iş tatmini olguları temelinde ele alarak hızlı bir şekilde hayata geçirilen dijital teknolojilere karşı çalışanların tutumlarının tespit edilmesi ve bireysel inovasyon özelliğine sahip çalışanların bu gelişmeler karşısındaki tutumları arasında bir bağlantı olup olmadığı ve tüm bu değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

İşletmelerin ve kurumların dijital teknoloji yatırımlarının istenilen sonucu verebilmesi altyapıya ayrılan büyük kaynakların yanı sıra kullanıcıların bu uygulamalara karşı tutumlarına bağlıdır. Yine özellikle beyaz yakalı çalışanlardan artık sadece tek bir işi yapmaları değil aynı anda birçok işi yapmaları ve bu işleri yaparken inovatif çözümler sunmaları beklenmektedir. Öte yandan, yapılan birçok araştırmada işverenlerin çalışanlarını “verimsiz” buldukları, çalışanların ise işlerinden tatmin olmadıkları ortaya konulmuştur.

Çalışma sonucunda elde edilen sonuçların işletmelere ve kurumlara insan kaynakları politikaları, kurumsallaşma ve dijitalleşme süreçlerini gözden geçirmelerini sağlaması ve bu süreçlerde yapacakları iyileştirmelerde kullanabilecekleri bilgiler sunması nedeniyle katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## **2. Kuramsal Yaklaşımlar**

### **2.1. İnovasyon**

İnovasyon Latince toplumsal ve kültürel alanlarda yeni uygulamaların kullanılmasını ifade eden ‘İnnovatus’tan türemiş bir sözcüktür. Oxford İngilizce sözlüğüne göre yeni yöntem, fikir, ürün olarak tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumu’na göre ise inovasyon “yenileşim” anlamına gelmektedir.

İnovasyon, inovasyondan sorumlu birim tarafından önceki ürünlerinden veya süreçlerinden önemli ölçüde farklılık gösteren ve potansiyel müşterilere sunulan ürün veya birim tarafından kullanıma sunulan yeni ürün veya geliştirilmiş bir ürün veya süreçtir veya bunların bir birleşimidir (OECD/Eurostat, 2018).

Drucker'a göre ise İnovasyon, girişimcilere özgü bir araçtır. Bu onların değişimi farklı bir iş veya farklı bir hizmet için bir fırsat olarak kullandıkları anlamına gelir. Bu bir disiplin olarak sunulabilir, öğrenilebilir ve uygulanabilir. Girişimcilerin, başarılı inovasyon için inovasyon kaynaklarını ve prensiplerini bilmeleri, değişimi ve başarılı inovasyon fırsatlarını gösteren belirtileri takip etmeleri ve bunları uygulamaları gerekmektedir (Drucker, 1985: 19).

İnovasyon özelinde 1980'li yıllardaki en büyük gelişim batı toplumlarında görülen "girişimcilik ve yaratıcılık" ile doğu toplumlarında sıkça görülen "takım çalışmasının" bir araya getirilerek "bireyi, yaratıcılığını ve girişimciliğini geliştirmek" fikrinin benimsenmesidir (Varol, 2001). İnovasyon, en geniş anlamıyla bilginin ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesi olarak tanımlanır. Geçmişte rekabet üstünlüğü elde etmek için kalite / maliyet üstünlüğüne sahip olmak işletmelerin varlığını sürdürmeleri için yeterli olurken günümüzde bu unsurlar işletmelere geçici bir üstünlük sağlamaktadır. İşletmeler açısından inovasyon, verimliliği, karlılığı yükselttiğinden ve sürdürülebilir büyüme sağladığından işletmenin pazar payının artırılmasına ya da yeni pazarlara açılmasına imkân tanıyarak çok önemli bir rekabet unsuru olmaktadır. İnovasyonun getirdiği bu rekabet avantajı sayesinde önce işletmeler sonra ülke ekonomisi kalkınır, gelişir ve küresel piyasalarda rekabet gücü kazanır. Bu çerçevede, makroekonomik açıdan inovasyon, toplumsal olarak işsizliğin azalmasını sağlayan, devamlı büyüme ve hayat standartlarının yükselmesi ile yaşam kalitesinin artmasına yol açan bir anahtar olarak görülebilmektedir (Keser, 2015).

## 2.2. Bireysel İnovasyon

20.yüzyılın başında Amerika Birleşik Devletlerinde kurduğu Çelik fabrikasını zamanla ülkenin en büyük Çelik şirketine dönüştüren, 2.500'ün üzerinde kütüphane ile Carnegie Mellon Üniversitesini kuran hayırsever işadamı Andrew Carnegie'ye göre "Bir kuruluşun sahip olduğu yeri doldurulamaz tek sermaye çalışanlarının bilgi ve yeteneğidir." Dolayısıyla çalışanların katkısı olmadan işletmenin başarısı mümkün değildir"(Baykasoğlu vd,2004: 14).

Bireyin inovatif davranışları "faydalı yeniliklerin herhangi bir örgütsel düzeyde üretilmesine, tanıtımına ve uygulanmasına yönelik tüm bireysel eylemler" olarak tanımlanabilir (West & Farr, 1989).

Diğer bir tanıma göre; yenilikçi davranış; çalışanlar tarafından örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayacak yeni yolları önerme, yeni teknolojileri keşfetme, yeni çalışma yöntemleri uygulama ve yeni kaynakları araştırma olarak ifade edilebilir (Yuan & Woodman, 2010).

Çalışanların inovatif davranışları göstermeleri inovasyonun aşağıdan yukarıya doğru artan bir şekilde gerçekleşmesi için gerekli bir koşuldur. Çalışanlar muazzam fikirlere sahip olabilir, ancak çoğu kuruluş fikirleri yakalama, büyütme ve kullanılabilir ve kârlı metalara dönüştürme sürecini anlamamaktadırlar (DeJong, 2004: 7).

## 2.3. Dijital Teknoloji

Dijital teknolojide verinin dijital hale getirilmesi ve dijital olarak ifade edilmesi, elektron iletiminin ikili sisteme göre depolanması ayrıık değerlerde voltaj girdileri şeklinde sıralanmasıdır. Elektronik devrelerde kondansatör isimli devre elemanlarının yüzeyleri arasındaki voltaj farkıyla yüklü kondansatör 1'i yüksüz olansa 0'ı temsil ederek "bit" i oluşturur. Bu bağlamda dijital teknoloji, verinin elektronik biçimde bir bilgisayar tarafından okunabilecek ve işlenebilecek durumda ikili sistemde ayrıık olarak anlamlandırılması ile var olabilir. Böylece dijital verinin özelliğini ayrıık yapısı

anlamlandırmaktadır. Bu yapı devamlılık içermeyen, iki birim arasındaki keskin bir ayrık çizgiyle var olur (Müller, 2008: 118). Dijital teknolojinin analog teknolojiye göre avantajı da bu çerçevede ortaya çıkar; örneklenecek ikili sistemde bit'ler halinde kodlanan bilgi, aktarıldığı yerde tekrar görülebilir, kayıpsız çoğaltılabilir ve taşınabilir. Bilgiyi oluşturan ve devamlılığı sağlanan bit'ler bütünü'nün iletimi "veri akışı" (bit stream) olarak tanımlanmaktadır. Bu iletimin bilgisayar beyinde depolanmasıyla da "bilgisayar dosyası" anlamı kazanmaktadır.

Dijital teknolojiler diğer teknolojilere uyumlaştırılabilir oldukları için, kurumlara esneklik sağlamakta, hatta onların ağ içindeki başka araçlara kolay entegrasyonunu sağlamaktadır. Dijital teknolojilerin mevcut kapasiteleri, otonom bileşen ve tamamlayıcı özellikte olmaları sebebiyle merkezi olmayan karar ve etkileşim aşamalarına dâhil olmayı kolay hale getirmektedir. Kurulan dijital iletişim ağları, ağ toplumunun temel yapıtaşı olmakta sanayi toplumuna işleyiş kazandıracak bir alt yapıyı oluşturmaktadır. Thomas Hughes bu teknolojilerin toplumların tarihsel birikimine, kurumlarına ve kültürüne yenilikler sağladığını, değişimin toplumlara göre farklı şekillerde olduğunu ve yeni teknolojilerle toplumların dünyaya dâhil olduklarını savunmaktadır (Castells, 2005: 4-5).

#### 2.4. İş Tatmini

Hoppock (1935), iş tutumunu anket kullanarak ölçen ve iş tatmini kavramını alan yazında ele alan ilk kişi olarak kayda geçmiştir. Hoppock (1935) iş tatminini fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin etkisinde olarak değerlendirilmektedir. Vroom (1967: 99) iş tatminini "*İşgörenlerin firmalarında aldıkları görevlere karşı verdikleri pozitif duygusal tepkiler.*" şeklinde tanımlamıştır.

1975-1990 seneleri arasında, iş doyumunu sırasında ve sonucunda gösterilen davranışlar üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Bunlar, iş tatmini ile performans, çalışan devri, işe devamsızlık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma ilişkileri olarak literatürde yerini almaktadır. 1990-2000 yılları arasında da iş tatmini ile kişilik özellikleri üzerine araştırmalar yoğunlaşmıştır. Bu dönemde, erken çocukluk çağı'nın gelecekteki iş doyumunu nasıl etkilediği de araştırmalar arasında yer almaktadır (Judge vd. 2017). Spector (1997: 2), bu dönemde iş doyumunu kısaca, "Çalışanları işlerine ve işlerinin farklı taraflarına dair hissettiği duygulardır" olarak tanımlamıştır.

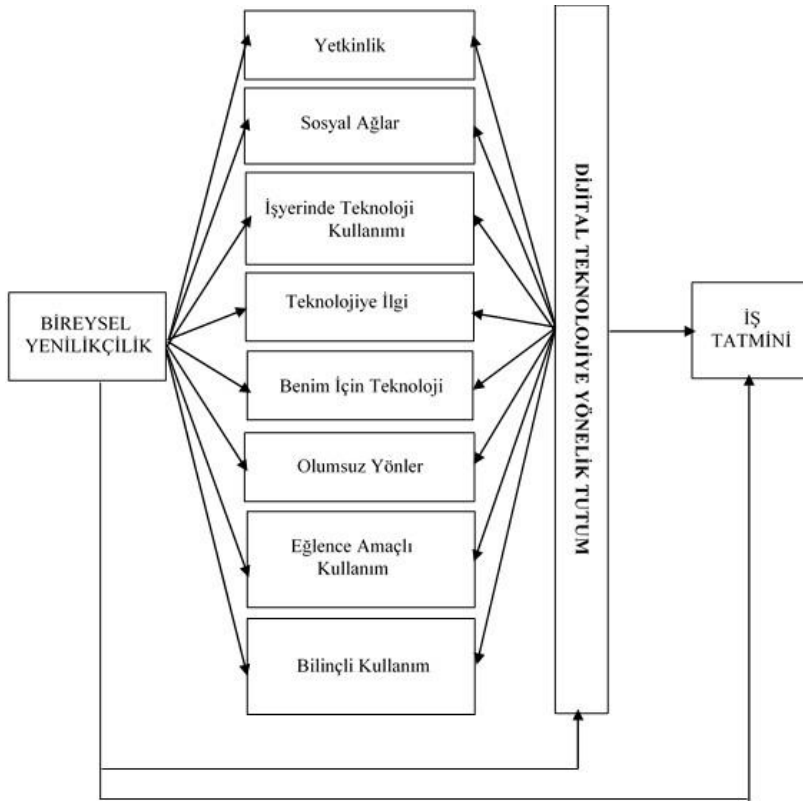
2000 yılı ve sonrası, Weiss ve Cropanzano (1996)'ın ortaya çıkardıkları *duygusal durum teorisi*, örgütsel tutum ve davranış araştırmalarının yönünü işgörenin duygusal yapısı üzerine çevirmektedir. İşgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörlerin bir çoğunun, çalışanların kendi içsel dünyasıyla ilgili olduğu görüşü savunulmaktadır (Judge vd., 2017).

1930'lu yıllarda Hawthorne araştırmaları sonucu çalışanların işle ilgili tutumlarının önemine dikkat edilmeye başlanmıştır. Bir örgütte iş tatmininin düşük olması o örgütte çalışma koşullarında bozulmalar olmaya başladığını gösteren kanıttır. İş tatminsizliği, ani tepkiler, işi aksatma, düşük performans, uyum sorunları ve diğer örgütsel problemlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır" (Çalışkan, 2005: 18).

### 3. Materyal ve Yöntem

Çalışma İstanbul'da faaliyet gösteren ve Türkiye mal ihracatının yaklaşık %40'ını gerçekleştiren üyesi bulunan ihracatçı firmalara farklı dijital uygulamalar yardımı ile gümrük beyannamesi onayı, marka desteği ve Turquality, Fuar katılımlarına ilişkin devlet destekleri verilmesi gibi hizmetler sunan İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliğinde (İMMİB) yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı İMMİB Genel Sekreterliğinde görev yapan 250 beyaz yakalı çalışan oluştururken araştırmaya katılan 200 beyaz yakalı çalışan ile araştırma tamamlanmıştır.

Bu araştırmada hipotezlerini test edebilmek için veriler anket yöntemi toplanmıştır. Bu amaçla ait geçerlilik ve güvenirliği sınanmış 20 maddeden oluşan ‘‘Minnesota İş Tatmini lği’’ 5’li likert lek (1:Hiç Memnun Değilim, 5:ok Memnunum) şeklinde hazırlanmıştır. Ankara ilinde Milli Eğitim Müdürlüğü’nün taslak olarak hazırlamış olduğu 39 maddeden oluşan ‘‘Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum lği’’ 5’li likert lek (1:Hiç Katılmıyorum, 5:Tamamen Katılıyorum) şeklinde hazırlanmıştır ve CABI (2016) tarafından geliştirilmiştir. zgn formu ‘‘Individual Innovativeness Scales (II)’’ olan 38 maddeden oluşan ‘‘Bireysel Yenilikçilik lği’’ bireylerin genel anlamda yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla Hurt, Katherine ve Cook (1977) tarafından geliştirilmiştir. 5’li likert lek (1:Hiç Memnun Değilim, 5:ok Memnunum) şeklinde hazırlanmıştır ve bu lek Sarioğlu tarafından 2014 yılında hazırlanmış tezindeki hali araştırmada kullanılmıştır. Araştırmanın modeli şu şekildedir.



şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri de şu şekildedir.

- H<sub>1</sub>:** Bireysel yenilikçilik ile dijital teknolojiye yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>2</sub>:** Bireysel yenilikçilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>3</sub>:** Dijital teknolojiye yönelik tutum ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>4</sub>:** Dijital teknolojiye yönelik tutumun iş tatminine etkisi vardır.
- H<sub>5</sub>:** Bireysel yenilikçiliğin iş tatminine etkisi vardır.
- H<sub>6</sub>:** Bireysel yenilikçiliğin dijital teknolojiye yönelik tutuma etkisi vardır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mevcut işyerinde çalışma süresi ve daha önce çalıştığı işyeri sayısı frekans ve yüzde dağılımları tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1: Kişisel Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları**

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	114	57,0
	Erkek	86	43,0
	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>
Yaş	25-30 yaş	56	28,0
	31-36 yaş	61	30,5
	37-42 yaş	55	27,5
	43 yaş ve üstü	28	14,0
	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>
Medeni Durum	Evli	119	59,5
	Bekar	81	40,5
	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Eğitim Durumu	Lise ve altı	19	9,5
	Üniversite	131	65,5
	Lisansüstü	50	25,0
	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	1-5 yıl	96	48,0
	6-11 yıl	61	30,5
	12 yıl ve üstü	43	21,5
	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>
Mevcut İşyerinden Önce Çalışılan İşyeri Sayısı	1 işyeri	65	32,5
	2 işyeri	62	31,0
	3 işyeri	34	17,0
	4 işyeri ve üstü	39	19,5
	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>

Çalışanların %57,0’ı (n=114) kadın, %43,0’ı (n=86) erkek, %30,5’i (n=61) 31-36 yaş arasında, %28,0’ı (n=56) 25-30 yaş arasında, %27,5’i (n=55) 37-42 yaş arasında ve geriye kalan %14,0’lık kısımda (n=28) 43 yaş ve üstü, %59,5’i (n=119) evli, %40,5’i (n=81) bekâr, %65,5’i (n=131) üniversite, %25,0’ı (n=50) lisansüstü, %9,5’i (n=19) lise ve altı mezunu olanlardan oluşmakta, %48,0’ı (n=96) 1-5 yıldır, %30,5’i (n=61) 6-11 yıldır ve geriye kalan %21,5’i (n=43) 12 yıl ve üstü mevcut işyerinde çalışmaktadır, %32,5’i (n=65) mevcut işyerinde çalışmadan önce 1 işyerinde, %31,0’ı (n=62) 2 işyerinde, %19,5’i (n=39) 4 işyeri ve üstünde ve geriye kalan %17,0’lık kısım da (n=34) 3 işyerinde çalışmıştır.

### 4.2. Güvenilirlik Sonuçları

Araştırma hipotezlerini test etmek amacı ile elde edilen bulgular üzerinde paket program yardımı ile istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans analizi, Pearson korelasyon analizi ve t testi

kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri, değişkenlerle ilgili soru sayıları ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Araştırma değişkenlerinin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri ile araştırılmış, 0.70 ve daha yüksek alfa değerine sahip değişkenlerin güvenilir bir şekilde ölçümlendiği kabul edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>n</b>
<b>İş Tatmini Ölçeği</b>	<b>0,915</b>	<b>20</b>
<b>Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği</b>	<b>0,863</b>	<b>38</b>
Yetkinlik	0,888	9
Sosyal Ağlar	0,831	4
İşyerinde Teknoloji Kullanımı	0,881	4
Teknolojiye İlgil	0,863	5
Benim İçin Teknoloji	0,754	4
Olumsuz Yönler	0,747	5
Eğlence Amaçlı Kullanım	0,715	4
Bilinçli Kullanım	0,752	3
<b>Bireysel Yenilikçilik Ölçeği</b>	<b>0,895</b>	<b>14</b>

Tablo 2’de görüldüğü üzere Cronbach Alfa değerinin 0,70 üzerinde çıkması anketin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmada 29, 71, 72, 75, 78, 80 numaralı sorular güvenilirliği düşürdüğü için ölçekten çıkarılarak değerlendirmeye alınmamaktadır. Ayrıca 85. soru ters soru olarak değerlendirilmekte ve analiz edilmektedir.

### 4.3. Analiz Sonuçlarının Değerlendirmesi

#### 4.3.1. Bağımsız Grup T Testi ve Tek Yönlü ANOVA Testi Analizi

Tüm kişisel özellikler ile dijital teknolojiye yönelik tutum ve boyutları, bireysel yenilikçilik ve iş tatmini ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için Bağımsız Grup t testi ve Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Buna göre elde edilen sonuçlar aşağıda özetle verilmektedir.

- Çalışan erkeklerin dijital teknoloji konusunda yetkinlikleri kadınlara nazaran daha yüksektir. Kadınlar sosyal ağları daha aktif kullanmaktadır. Erkekler teknolojiye daha fazla ilgi duymaktadır. Erkekler teknolojiyi daha çok eğlence amaçlı kullanmaktadır.
- Çalışan bekârların sosyal ağları kullanımı evlilere göre daha yüksektir.
- Yaşa göre dijital teknolojiye yönelik tutum ile alt boyutları olan yetkinlik, olumsuz yönler, sosyal ağlar, değişkenlerinin arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Yaşa göre iş tatmini, işyerinde teknoloji kullanımı, teknolojiye ilgi, eğlence amaçlı kullanım, bilinçli kullanım ve bireysel yenilikçilik değişkenlerinin ortalamaları arasında farklılık yoktur.
- Eğitim durumuna göre iş tatmini, bilinçli kullanım ve bireysel yenilikçilik değişkenlerinin arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- Mevcut işyerinde çalışma süresine göre dijital teknolojiye yönelik tutum, yetkinlik, teknolojiye ilgi, benim için teknoloji, bilinçli kullanım ve bireysel yenilikçilik değişkenlerinin arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Mevcut işyerinde çalışma süresine göre iş tatmini, sosyal ağlar, işyerinde teknoloji kullanımı, benim için teknoloji, olumsuz yönler, eğlence amaçlı kullanım değişkenlerinin ortalamaları arasında farklılık yoktur.
- Çalışılan işyeri sayısına göre iş tatmini değişkeninin arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Çalışılan işyeri sayısına göre dijital teknolojiye yönelik tutum, yetkinlik, sosyal ağlar, işyerinde teknoloji kullanımı, teknolojiye ilgi, benim için teknoloji, olumsuz yönler, eğlence amaçlı kullanım, bilinçli kullanım ve bireysel yenilikçilik değişkenlerinin ortalamaları arasında farklılık yoktur.

#### 4.3.2. Pearson Korelasyon Analizi

Dijital teknolojiye yönelik tutum ve boyutları ile bireysel yenilikçilik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin varlığını test etmek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçları tablo 3’de gösterilmektedir.

**Tablo 3: Pearson Korelasyon Testi Sonuçları**

		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	Yetkinlik	Sosyal Ağlar	İşyerinde Teknoloji Kullanımı	Teknolojiye İlgi	Benim İçin Teknoloji	Olumsuz Yönler	Eğlence Amaçlı Kullanım	Bilinçli Kullanım	Bireysel Yenilikçilik
İş Tatmini	<i>r</i>	0,406**	0,291**	0,310**	0,341**	0,299**	0,419**	-0,157*	0,058	0,305**	0,357**
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,415	0,000	0,000

Araştırmada belirlenen hipotezlerde ilişkinin varlığını test etmek için yapılan Pearson Korelasyon testi sonuçları şu şekildedir:

- İş tatmini ile dijital teknolojiye yönelik tutum arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,406 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları olumlu ise onların iş tatmini de yükselmektedir. Dijital teknolojiye yönelik tutumları olumsuz ise onların iş tatminleri de düşmektedir.
- İş tatmini ile yetkinlik arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,291 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların dijital teknoloji yetkinlikleri arttıkça iş tatminleri de yükselmektedir. Dijital teknolojiye olan yetkinlikleri azaldıkça iş tatminleri de düşmektedir.
- İş tatmini ile sosyal ağlar arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,310 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların sosyal ağ kullanımları arttıkça iş tatminleri yükselmektedir. Sosyal ağ kullanımları azaldıkça iş tatminleri de düşmektedir.
- İş tatmini ile iş yerinde teknoloji kullanımı arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,341 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). İş yerinde teknoloji kullanımı arttıkça çalışanların iş tatminleri yüksektir. İşyerinde teknoloji kullanımı azaldıkça çalışanların iş tatminleri düşmektedir.
- İş tatmini ile teknolojiye ilgi arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,299 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların teknolojiye olan ilgisi arttıkça iş tatminleri artmaktadır. Teknolojiye olan ilgi azaldıkça iş tatmini azalmaktadır.
- İş tatmini ile benim için teknoloji faktörü arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,419 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların teknolojiye bakış açıları olumlu oldukça iş tatminleri de artmaktadır. Teknolojiye bakış açıları olumsuz olduğunda iş tatminleri de düşmektedir.



- İş tatmini ile olumsuz yönler arasında negatif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = -0,157 \leq 1, p = 0,026 \leq 0,05$ ). Çalışanların teknolojiye karşı olumsuz yönlerinin olumsuzluk derecesi arttıkça iş tatminleri azalmaktadır. Olumsuz yönlerin olumsuzluk derecesi azaldıkça iş tatminleri artmaktadır.
- İş tatmini ile bilinçli kullanım arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,305 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların teknolojiyi bilinçli kullanımı arttıkça iş tatminleri yükselmektedir. Teknolojiyi bilinçli kullanım azaldıkça iş tatminleri düşmektedir.
- İş tatmini ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,357 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça iş tatminleri artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça iş tatminleri azalmaktadır.
- Dijital teknolojiye yönelik tutum ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,619 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça onların teknolojiye yönelik tutumları olumlu derecesi artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça teknolojiye yönelik tutumları olumluluk dereceleri azalmaktadır.
- Dijital teknoloji yetkinlikleri ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,538 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça onların teknoloji yetkinlikleri artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça teknoloji yetkinlikleri azalmaktadır.
- Sosyal ağlar ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,235 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça onların sosyal ağları kullanımı artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça sosyal ağları kullanımı azalmaktadır.
- İşyerinde teknoloji kullanımı ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,474 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça işyerinde teknoloji kullanımları artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça işyerinde teknoloji kullanımları azalmaktadır.
- Teknolojiye ilgi ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,628 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça onların teknolojiye ilgileri artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça teknolojiye ilgileri azalmaktadır.
- Benim için teknoloji faktörü ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,643 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça onların teknolojiye bakış açıları olumlu olmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça teknolojiye bakış açıları olumsuz olmaktadır.
- Olumsuz yönler ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = -0,425 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça onların teknolojiye olan olumsuz yönleri artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça teknolojiye olan olumsuz yönleri artmaktadır.
- Eğlence amaçlı kullanım ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde düşük derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,188 \leq 1, p = 0,008 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri

arttıkça onların teknolojiyi eğlence amaçlı kullanımları artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça teknolojiyi eğlence amaçlı kullanımları azalmaktadır.

- Bilinçli kullanım ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $0 \leq r = 0,610 \leq 1, p = 0,000 \leq 0,01$ ). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri arttıkça onların teknolojiyi bilinçli kullanımları artmaktadır. Bireysel yenilikçilik özellikleri azaldıkça teknolojiyi bilinçli kullanımları azalmaktadır.

#### 4.3.3. Doğrusal Regresyon Analizi

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojiye yönelik tutumlarına etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 4’de gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 4: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumlarına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,829	0,155		11,806	<b>0,000*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,439	0,040	0,619	11,092	<b>0,000*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,383, F = 123,026, p = 0,000, DW = 1,905$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojiye yönelik tutumlarına etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 123,026, p = 0,000 \leq 0,001$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir  $p = 0,000 \leq 0,001$ . Modelimizin otokorelasyon olup olmadığını ise Durbin-Watson testi ile ölçtük. DW değerinin 1,5-2,5 arasında olması modelin otokorelasyonunun olmadığını göstermektedir. Bu modelde oto korelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır (DW=1,905). Bağımsız değişkendeki değişimin %38,3’ünün modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,383$ ). Collinearity İstatistiğinde düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olduğunu göstermektedir. Bu değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojiye yönelik tutumlarına etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital yetkinlikleri etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 5’de gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 5: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Dijital Yetkinlik Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,434	0,270		5,312	<b>0,000*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,619	0,069	0,538	8,971	<b>0,000*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,289, F = 80,478, p = 0,000, DW = 2,002$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital yetkinliğe etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 80,478, p = 0,000 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,001$ ). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır (DW=2,002). Bağımsız değişkendeki değişimin %28,9’unun modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,289$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak

bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknoloji yetkinliğine etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin sosyal ağları kullanım etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 6’da gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 6: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Sosyal Ağları Kullanım Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,525	0,474		3,220	<b>0,001*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,412	0,121	0,235	3,399	<b>0,001*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,055$ ,  $F = 11,555$ ,  $p = 0,001$ ,  $DW = 1,671$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin sosyal ağları kullanma etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 11,555$ ,  $p = 0,001 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,001$ ). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır ( $DW=1,671$ ). Bağımsız değişkendeki değişimin %5,5’inin modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,055$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin sosyal ağları kullanımına etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin işyerinde teknoloji kullanımına etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 7’de gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 7: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin İşyerinde Teknoloji Kullanımına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,759	0,317		5,550	<b>0,000*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,613	0,081	0,474	7,568	<b>0,000*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,224$ ,  $F = 57,272$ ,  $p = 0,000$ ,  $DW = 1,753$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin işyerinde teknoloji kullanımına etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 57,272$ ,  $p = 0,000 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,001$ ). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır ( $DW=1,753$ ). Bağımsız değişkendeki değişimin %22,4’ünün modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,224$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin işyerinde teknoloji kullanımına etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin teknolojiye ilgi etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 8’de gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 8: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Teknolojiye İlgi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	0,891	0,286		3,118	<b>0,002*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,831	0,073	0,628	11,368	<b>0,000*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,395$ ,  $F = 129,236$ ,  $p = 0,000$ ,  $DW = 1,684$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin teknolojiye ilgiye olan etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 129,236$ ,  $p = 0,000 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,000$ ).

0,001). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır (DW=1,684). Bağımsız değişkendeki değişimin %39,5'inin modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,395$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin teknolojiye olan ilgiye etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin benim için teknoloji boyutuna olan etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 9'da gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 9: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Benim İçin Teknoloji Boyutuna Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standrdize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,529	0,228		6,714	<b>0,000*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,689	0,058	0,643	11,828	<b>0,000*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,414$ ,  $F = 139,905$ ,  $p = 0,000$ ,  $DW = 1,694$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin benim için teknoloji boyutuna etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 139,905$ ,  $p = 0,000 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,001$ ). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır (DW=1,694). Bağımsız değişkendeki değişimin %41,4'ünün modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,414$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin çalışanlar için teknolojiye bakış açısına etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojinin olumsuz yönlerine olan etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 10'da gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 10: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Dijital Teknolojinin Olumsuz Yönlerine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	4,566	0,363		12,573	<b>0,000*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	-0,613	0,093	-0,425	-6,600	<b>0,000*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,180$ ,  $F = 43,563$ ,  $p = 0,000$ ,  $DW = 1,919$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojinin olumsuz yönlerine etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 43,563$ ,  $p = 0,000 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,001$ ). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır (DW=1,919). Bağımsız değişkendeki değişimin %18,0'nın modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,180$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojinin olumsuz yönlerine etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojiyi eğlence amaçlı kullanma etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 11'de gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 11: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Dijital Teknolojiyi Eğlence Amaçlı Kullanma Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,245	0,428		2,910	<b>0,004*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,294	0,109	0,188	2,688	<b>0,008*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,035$ ,  $F = 7,225$ ,  $p = 0,008$ ,  $DW = 2,154$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin teknolojiyi eğlence amaçlı kullanma etkisini test etmek için kullandığımız Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 7,225$ ,  $p = 0,008 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ( $p = 0,004 \leq 0,001$ ) ve bağımsız değişkenlerin ( $p = 0,008 \leq 0,001$ ) katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir. Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır ( $DW=2,154$ ). Bağımsız değişkendeki değişimin %3,5'inin modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,035$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojiyi eğlence amaçlı kullanma düzeyine etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojileri bilinçli kullanma etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 12'de gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 12: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Dijital Teknolojileri Bilinçli Kullanma Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,693	0,241		7,027	<b>0,000*</b>		
Bireysel Yenilikçilik	0,668	0,062	0,610	10,840	<b>0,000*</b>	1,000	1,000

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,372$ ,  $F = 117,516$ ,  $p = 0,000$ ,  $DW = 1,842$

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojileri bilinçli kullanma etkisini test etmek için kullandığımız regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 117,516$ ,  $p = 0,000 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,001$ ). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır ( $DW=1,842$ ). Bağımsız değişkendeki değişimin %37,2'sinin modele dâhil edilen bireysel yenilikçilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,372$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak bireysel yenilikçilik özelliklerinin dijital teknolojiyi bilinçli kullanmaya etkisi vardır. Bireysel yenilikçilik özellikleri ile dijital teknolojilere yönelik tutum ve boyutlarının iş tatminine olan etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 13'de gösterilmektedir ve yorumlanmaktadır.

**Tablo 13: Bireysel Yenilikçilik Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum ve Boyutlarının İş Tatminine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları**

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,378	0,307		4,485	<b>0,000*</b>		
Sosyal Ağlar	0,141	0,046	0,203	3,072	<b>0,002*</b>	0,911	1,098
Benim İçin Teknoloji	0,406	0,075	0,359	5,416	<b>0,000*</b>	0,911	1,098

\*  $p \leq 0,01$   $R^2 = 0,213$ ,  $F = 26,725$ ,  $p = 0,000$ ,  $DW = 1,923$

Yapılan regresyon analizi sonucunda tüm değişkenler modele dâhil edildi, en güçsüz değişken modelden çıkartıldı ve tekrardan regresyon analizi yapıldı. Süreç sadece yararlı bağımsız değişkenler modelde katılıncaya değin devam ettirildi. Sonuçta ortaya çıkan model çizelge 5.13'de görüldüğü gibidir. Sosyal ağları kullanma ve benim için teknoloji değişkeninin iş tatminine olan etkisini test etmek için kullandığımız regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında F testine göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F = 26,725, p = 0,000 \leq 0,000$ ). Modeldeki sabit ve bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p = 0,000 \leq 0,001$ ). Bu modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmaktadır ( $DW=1,923$ ). Bağımsız değişkendeki değişimin %21,3'ünün modele dâhil edilen sosyal ağları kullanma ve benim için teknoloji değişkeni tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,213$ ). Collinearity İstatistiğinde değerler bu modelde eşit olduğu için çoklu doğrusal bağlantı değerlendirilememektedir. Sonuç olarak sosyal ağları kullanmanın ve benim için teknoloji faktörü anlayışının iş tatminine etkisi vardır.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Kaynakların azalması ve toplumun ihtiyaçlarının çeşitlenmesi inovasyon yaklaşımları ile birlikte bireylerin yaşam kalitesi artmakta ve hizmet maliyetleri düşmektedir. İnovasyon yaklaşımlarının benimsenmesiyle ilk üzerinde düşünülmesi gereken konu, inovasyonun sadece iyileştirme sürecinde yararlı olmadığı kamuda inovasyonun unsurlarıyla çok yönlü ve uyarlanması güç olduğudur. İnovasyonu benimseyen bir yaklaşımda, dünya kaynaklarını araştırmak, farkındalık oluşturacak durumları incelemek ve uygulama araçlarının değerlendirilmesi gereklidir. Lakin asıl başarı, kamunun yarattığı değer ve hayattaki yerine uygun değerde incelenerek başta kamu personeline yapılacak sistematik ve yatırımla, Türkiye'nin Cumhuriyet dönemi boyunca oluşturduğu kamu değerleri, gelenekleri, kültürü ve kurumlarına yönelik katılımlı bir süreçte tespit edilecektir.

Kamusal alanda yapılan dijital çözümlerin diğer sektör ve alanlardaki çözümlere göre çok daha yararlı, geri dönüşümünün yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Dünya'da yapılan araştırmalar incelendiğinde, dijital teknolojinin büyüklüklerine göre çok hızlı ilerlediği görülmektedir.

Bilişim teknolojileri kullanımının kamu kurumlarınca bilgi akışını sağlıklı yapan ve yönetim-çalışan ilişkilerini olduğu kadar kurum içi ve kurumlar arası ilişkileri de geliştiren bir faktördür. Bilgiyi işleme, depolama, raporlama veriminin artması ve bunların hizmet sunumuna olan pozitif etkileri, bilişim teknolojilerinin hizmet kategorisinde kullanılmasının gerekçesidir. Ayrıca kurum içi işleyişin hızlanması, talep ve beklentilere daha hızlı ve etkin bir biçimde cevap verilebilmesi, bilişim teknolojileri kullanımının kamu kurumları çerçevesinde önemini arttırmaktadır. Dolayısıyla kamuya ve araştırmacılara ışık tutması adına bu araştırma gerçekleştirilmektedir. Yapılan analizlerin sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmektedir. Tüm bu bilgiler yönünde kamu sektörüne ve çalışanlarının bireysel yenilikçilik algısını, dijital teknoloji kullanımına yönelik tutumlarını ve iş tatminlerini arttıracak aşağıdaki uygulamalar önerilebilir: Yenilikleri takip eden çalışanların birbiriyle bilgi alışverişinde bulunması ve birbirlerine yenilikler ile ilgili öneride bulunması için firma çalışanları yönlendirilmelidir. Çalışanların çalıştığı firma tarafından dijital teknolojiyi etkin kullanmaları konusunda eğitim verilmeli veya eğitim alması konusunda destek verilmelidir. Bu sayede çalışanlar işlerini başarılı bir şekilde yürütebilmeleri olanağına sahip olacaklar ve firmaya faydaları artacaktır. Çalışanların sosyal ağları işleri için doğru kullanabilmeleri adına adımlar atılmalıdır. Sosyal ağlarda çirkin ve kırıcı cümleler yerine doğru ve yapıcı cümleler kullanmaları gerektiği, yalan yanlış yazışmalardan kaçınmaları gerektiği konularında seminerler düzenlenmelidir. Çalışanların iş hayatında yaptıkları işlerde dijital teknolojiden faydalanmaları sağlanmalıdır. Bu konuda eğitimler verilmelidir ve desteklenmelidir. Bu sayede çalışanların başarılı olma dereceleri artacaktır. İşler daha hızlı ve pratik yürütülebilecektir. Çalışanların dijital teknolojiye olan meraklarının artması için onların bu konudaki dikkatleri o yöne

doğru çekilmelidir. Firmanın üst birimden alt birime kadar tüm çalışanların dijital teknolojileri takip etmesi dijital teknolojilere olan ilgiyi arttıracaktır. Herhangi bir dijital teknolojiyi kullanmaları için çalışanlar eğitilmeli, bu konuda yarışmalar yapılmalı ve yarışma sonucunda ödüller verilmelidir. Çalışanlar arasında rekabet arttıkça öğrenme hızı ve etkisi de artacaktır. Çalışanlara dijital ortamda fazla zaman harcamasının yorgunluk oluşturmayacağı bilgisi verilmelidir. Dijital teknolojileri etkin ve hızlı kullanabilmeleri adına eğitimler verilmelidir. Bu konuda başarılı olana kadar çalıştırılmalı, destek olunmalı ve bu yöne doğru ilgisi arttırılmalıdır. Çalışanların çağa ayak uydurması ancak firmanın dijital teknolojileri kendi faaliyetlerinde kullanmasını desteklemesi ile olmaktadır. Firmalar ve çalışanlar dijital teknolojilerin sadece eğlence amaçlı değil iş amaçlı da kullanılabilceğini bilmelidir ve o yönde stratejiler geliştirmelidir. Dijital teknoloji kullanımı çalışanların iş tatminini arttıracak yönde olmalıdır. Başarılı ve etkin dijital teknoloji kullanımı sağlanmalı, işlerini hızlı ve doğru yaptıkları takdirde firmanın terfi olanaklarının olması sağlanmalıdır.

## Kaynakça

- Baykasoğlu, A., Dereli, T., Sönmez, A.İ., Yağcı, E., *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), Aralık 2004, s. 3-18
- Castells, M. (2005), *The Network Society From Knowledge to Policy*. M. Castells & G. Cardosa içinde, *The Network Society From Knowledge To Policy* (s. 3-21). John Hopkins University Press, Washington.
- Çalışkan, Z. (2005), İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.
- DeJong, J. J. (2004), *How can Leaders Trigger Bottom-Up İnnovation? An Empirical Research İnto Knowledgeintensive, Zoetermeer: Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMES (SCALE)*, s.7.
- Drucker, P. F. (1985), *Innovation and Enterpreneurship*, HarperCollins Publishers Inc. New York., s.19
- Judge, T.A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. ve Hulin, C. L. (2017), Job Attitudes, Job Satisfaction and Job Affect: A Century of Continuity and Of Change. *The Journal Of Aplied Psychology*. 102(3): 356-374.
- Keser, M. (2015), *İnovasyon*, York University Türkiye Temsilciliği, İstanbul. s. 33
- Müller, V. C. (2008), Representation in Digital Systems. (A. Briggel dzl.) *Current Issues in Computing and Philosophy*, 116-121.
- Spector, P. E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage, California.
- OECD/Eurostat. (2018), *Oslo Manual 2018: The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*, (4. Baskı), OECD Publishing, Luxembourg.
- Varol, E. (2001), Örgütlerin Gelişimi: Standart Üretimden Yenilik, Buluş Dönemine, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1: 99-112.
- Yuan, F. ve Woodman, R. (2010, 02), Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance and İmage Outcome Expectations, *Academy of Management Journal*, 53: 323-342.
- West, M.A. ve Farr, J.L. (1989), *Innovation at Work: Psychological Perspectives*, *Social Behavior*, 4(1): 15-30.