

Çalışanların Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumlarının ve İç Girişimcilik Özelliklerinin Bireysel İş Performanslarına Etkisi (The Effect of Employees' Attitudes Towards Digital Technology and Intrapreneurship Features on Individual Business Performance)

Necmiye Tülin İRGE^a Erdal ŞEN^b

^aİstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. necmiyeigre@aydin.edu.tr

^bİstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. erdals@aydin.edu.tr
sen@senizm.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum
İç Girişimcilik
Bireysel İş Performansı

Amaç – Bu çalışmada, çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumlarının ve iç girişimcilik özelliklerinin bireysel iş performanslarına etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem – Araştırma, 2019 yılının Temmuz-Aralık ayları arasında, kolayda örnekleme yöntemi ile, İstanbul ilinde, endüstriyel mutfak ekipmanları sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 450 kişi üzerinde uygulanmıştır. Anketten elde edilen veriler SPSS 22 programında ölçek geçerlik ve güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma yöntemi olarak basit ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Gönderilme Tarihi 10 Mayıs 2020

Revizyon Tarihi 14 Temmuz 2020

Kabul Tarihi 13 Ağustos 2020

Bulgular – Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları bireysel iş performansını, görev performansını, bağlamsal performansı, iç girişimciliği, yenilik ve örgütsel yenilenmeyi ve proaktifliği pozitif yönde etkilemektedir. Kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik tutum ve benim için teknoloji, yetkinlik ve eğlence amaçlı kullanım boyutları bireysel performansı pozitif yönde etkilemektedir. Kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik tutum ve benim için teknoloji ve bilinçli kullanım boyutları pozitif, olumsuz yönler ve eğlence amaçlı kullanım negatif yönde etkilemektedir. Kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, yetkinlik, bilinçli kullanım görev performansını pozitif yönde, eğlence amaçlı kullanım ise negatif yönde etkilemektedir. Yetkinlik, sosyal ağlar iç girişimciliği pozitif, eğlence amaçlı kullanım negatif yönde etkilemektedir. Kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, sosyal ağlar pozitif yönde, eğlence amaçlı kullanım negatif yönde yenilik ve örgütsel yenilenmeyi etkilemektedir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma – Bu çalışmada, çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun iş performansını, bağlamsal performans alt boyutunda etkilediği belirlenmiş ve tüm diğer alt boyutlar da analiz edilerek yorumlanmıştır. Çalışmada dijitalleşme ve girişimciliğin günümüzde gittikçe artan önemi ve gelecekteki yeri hakkında yorum ve önerilere de yer verilmekte ve çalışmanın hem literatüre hem de sektörel alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Attitude Toward Digital Technology
Internal Entrepreneurship
Individual Business Performance

Purpose – The aim of this study is to define the attitude towards digital technology, the interaction between internal entrepreneurship and individual performance variables.

Design/methodology/approach – The research was carried out on 450 people working in a company operating in the industrial kitchen equipment sector in Istanbul province with easy sampling method between July and December of 2019. The data obtained from the questionnaire were subjected to scale validity and reliability and confirmatory factor analysis in SPSS 22 program. Simple and multiple regression analysis was performed as a research method.

Received 10 May 2020

Revised 14 July 2020

Accepted 13 August 2020

Findings – According to the results of the research, the attitudes of the employees towards digital technology partially affect individual job performance, task performance, contextual performance, internal entrepreneurship, innovation and organizational renewal and proactivity. Technology usage, attitude towards technology and usage dimensions of technology, competence and entertainment for me positively affect individual performance. Technology usage, attitude towards technology and technology and conscious usage dimensions affect negatively, negative aspects and entertainment use negatively. Technology use, interest in technology and technology, competence, conscious use affects positively and entertainment use negatively. Competence, social networks affect internal entrepreneurship positively, entertainment use negatively. The use of technology in

Article Classification:

Önerilen Atf/ Suggested Citation

İrge, T., N., Şen, E. (2020). Çalışanların Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumlarının ve İç Girişimcilik Özelliklerinin Bireysel İş Performanslarına Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2556-2579.

the institution, the interest in technology and technology for me, the use of social networks positively for entertainment purposes affect negatively the innovation and organizational renewal. Competence, social networks affect proactivity positively, negative aspects and recreational use negatively.

Discussion – In this study, it has been determined that the attitude of employees towards digital technology affects individual business performance in contextual sub-dimension and also all the other sub-dimensions are analysed and discussed. In the context of the results and suggestions, the study also includes comments and suggestions about the place and increasing importance of digitalization and entrepreneurship today and its future location, and it is thought that the study will contribute to both the literature and the sector.

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında bilgi, iletişim ve üretim teknolojilerinde çok hızlı ve etkili bir dönüşüm yaşanmaktadır. İş ve sosyal yaşam başta olmak üzere; birçok alanda teknolojik gelişmeler ve dijitalleşmenin etkisiyle; tüm süreçler, yapılar ve sistemler güncellenmekte ya da sorgulanmaktadır. Dijital teknolojinin bireylerin iş ve sosyal yaşamına yoğun bir biçimde girmesiyle birlikte, firmalar tüm iş süreçlerinde dijitalleşmeyi daha yoğun olarak kullanmaktadır. Bu bağlamda çalışanlarının dijital teknolojiye yönelik tutumları da firmaların insan kaynakları politikaları ve uygulamalarında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bununla birlikte, görece olarak artan ve sertleşen rekabet koşulları da yenilik ve girişimciliği her sektörden ve her ölçekteki firma için zorunlu bir çalışma alanı olarak öne çıkarmaktadır. Yeni teknolojilerin yenilikçi fikirlerle desteklenerek değer yaratması hem dijitalleşme hem de girişimcilik yaklaşımıyla desteklenmesi, firmalara rekabet avantajı elde etmek yolunda önemli bir şans sunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, firmaların çalışanlarına, dijitalleşme ve iç girişimcilik alanları ile ilgili yaklaşım ve tutumları; firmaların etkinlik, etkililik ve verimlilik başlıklarında önemli etkiye sahiptir. Bu etki alanı çalışanların bireysel performans seviyeleri ve dolayısıyla firmaların performansı üzerinde yadsınamaz bir değerdedir. Tüm dünyadaki ülkeler arasında ürün, bilgi insan, marka ve para gibi hem somut hem de soyut varlıkların dolaşım hızı giderek artmaktadır. Bu noktada küresel firmalar ve markaların ulusal ülke ekonomileri ile kıyaslanacak ölçek ve öneme sahip olması gerçeği küresel bir durum olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle girişimcilik etkinlikleri ve girişimciliğin küresel iktisat sistemi açısından değeri ve önemi giderek daha yoğun bir biçimde değerlendirilmektedir (Şen ve Aslan, 2017:1854). Örgütsel hiyerarşinin azalarak, yenilikçiliği hedefleyen çok daha esnek yapılar; bu değişim ve dönüşümün gerektirdiği yeni organizasyon yapıları olarak ortaya çıkmaktadır. Yeteneğe dayalı, yenilik odaklı ve entegre sistemler, tüm bu süreçlerin gereği olarak tasarlanmaktadır. Bu bağlamda çalışanların bireysel olarak yenilikçi, liderlik ve sorumluluk bilincine sahip, risk alabilen, gelişime ve öğrenmeye açık olmaları gerekmektedir (Bozkurt, 2019:557). Girişimcilik ve yenilikçilik değişkenleri ile yapılan bilimsel araştırmalarda çoğunlukla ekonomik büyüme ve istihdamın artmasında “yenilikçi girişimciler”in çok önemli bir role sahip oldukları ortaya çıkarılmaktadır (Cansız vd., 2018:8, Valliere ve Peterson, 2009:459). Gerek dijitalleşme ve bileşenleri gerekse girişimcilik ve iç girişimcilik faaliyetleri firmaların rekabet avantajı elde etmek ve sürdürülebilir büyümeye sahip olabilmek için gerek duydukları çok değerli varlıklar olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmanın amacı çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumlarının ve iç girişimcilik özelliklerinin bireysel iş performanslarına etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada iç girişimcilik ve boyutları olarak; yenilik ve örgütsel yenilenme, yeni girişim yönelimi ve proaktiflik değerlendirilmiştir. Genel teknolojiye yönelik tutum ve boyutları kapsamında; kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, yetkinlik, olumsuz yönler, sosyal ağlar, eğlence amaçlı kullanım ve bilinçli kullanım ele alınmıştır. Genel iş performansı ve boyutları ise; bağlamsal performans/özgecilik ve görev performansı olarak ölçülmüştür. Analiz, nicel araştırma yöntemleri uygulanarak gerçekleştirilmiş olup, sonucunda üst düzey yöneticiler için öneriler sunulmuştur. Çalışmanın üç bölümü bulunmaktadır. Giriş bölümünden sonra, dijital teknolojiye yönelik tutum, iç girişimcilik ve bireysel performans ile ilgili literatür taraması ve hipotezler açıklanmıştır. İkinci bölüm kapsamında ampirik çalışma sunulmakta ve ilgili bulgular tartışılmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise ulaşılan sonuçlar özetlenerek yorumlanmakta ve çalışmanın kısıtları ve olası gelecek çalışmalara öneriler sunulmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum

Dijital, TDK tarafından “Verileri bir ekran üzerinde elektronik olarak gösteren” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Dijital ortam tüm verileri 0 ve 1 sayıları arasında kodlar ve dönüştürür. Endüstri 4.0 ile ivme kazanan dijital teknolojinin önemi, çokça tartışılan bir konudur. Günümüzde küçük yaştaki çocukların bile dijitalle ilgisi açıkça ortadadır. Bunun yanı sıra işletmelerin büyük çoğunluğu hizmetlerini dijital bağlantılı sürdürmektedir. Ayrıca sadece işletmeler ve bireyler değil, çoğu hükümet de artık vatandaşlarıyla ilgili işlemlerini dijital ortamda sağlamaktadır.

Tutum sözcüğü TDK tarafından “tutulan yol, tavır” olarak açıklanmıştır (TDK, 2019). Tutum bireylerin davranışlarını gerçekleştirirken sergiledikleri tavırların bütünüdür. Tutum genel anlamıyla psikoloji ana bilim dalının konusu olsa da, diğer bilimlerde de bir çok araştırmaya konu olmuştur. Psikolojik anlamda bir olgu karşısında sergilenen tavrın ölçümlenmiş hali olan tutum, bireylerin yaşadıkları duyguları açık ve net bir biçimde ortaya koymasıyla anlaşılabilir.

Günümüzde işletmelerin çoğunun farklı dönemlerde ve farklı nedenlere dayanarak dijital bir dönüşüm süreci içine girmiş oldukları görülmektedir. Bu dönüşümün yoğunluğu ise işletmelerin özelliklerine göre değişmektedir. Bazıları bu süreci çok hızlı geçirmekte ve tam bir dönüşüm sağlamakta, bazıları ise henüz yarı yarıya dönüşmüş ya da dönüşüm sürecine girme çabası içindedir. İşletmelerde tüm çalışanların dijitalleşmeyi, üst yönetim kadar iyi anlamaları ve sürece ayak uydurmaları bu sürecin hızlı ve başarılı olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda da dijital yeteneklerin olmaması dijital odaklı büyümenin önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Bu etken insan kaynakları planlaması süreçlerinde ve özellikle de işe alım süreçlerinin önemini ortaya koymaktadır.

Küreselleşen ve dijitalleşen dünya ve buna bağlı olarak iş alanında yaşanan hızlı değişimlerle birlikte şirketlerin iş modellerini, kurumsal yaklaşımlarını ve küresel stratejilerini dönüştürmeye başlamaları kaçınılmaz olmuştur. Dijital dönüşüme ayak uydurabilen ve risk almaktan korkmayan işletmeler rekabet üstünlüğü sağlayacaklardır. Bu dönüşüm çalışanların sahip olmaları gereken yetkinlikleri de yeniden konumlandırmaktadır. Bu yetkinliklerden en önemlisi de dijital yetenek ve kabiliyetlerdir. Bu da etkin bir yönetim ve liderlik tarzını gerektirmektedir. Ayrıca yapay zeka ve akıllı robotlar gibi akıllı sistemlerin kullanılmasını da içeren stratejilerin oluşturulmasındaki sorumlulukları ile de dijital liderlik öne çıkmaktadır. Bu bağlamda en çok tartışılan konulardan biri de pek çok kişinin işsiz kalabileceği, buna karşın yeni sektör ve mesleklerin ortaya çıkacağıdır. Dolayısıyla tüm bu teknolojik gelişmelere uygun yeni beceri, yetenek ve yetkinliklerin geliştirilmesinin gerekeceği böyle bir ortamda bu süreci yönetecek ve çalışanları dijital teknolojilere uyumlaştıracak dijital liderlerin önemi artmaktadır (İrge, 2020).

Cabı (2016)'nın kaleme aldığı makalesinde dijital teknolojiye yönelik tutumun 7 boyutu olduğu saptanmıştır. Bunlar; Yetkinlik, Sosyal Ağlar, Derste Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgi, Benim İçin Teknoloji, Olumsuz Yönler, Eğlence Amaçlı Kullanım ve Bilinçli Kullanım'dır. Cabı'nın öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmanın, işletmelerde çalışan bireylerin üzerinde uygulanması için kendisinin etik iznine başvurulmuştur. Bu çalışmada verilerin analizi doğrultusunda farklı boyutlarda isimlendirme yapılabilecektir.

Dijital teknolojiye yönelik tutumları incelemek adına Türkiye'de genel anlamda öğrenci, veli, öğretmen üzerine araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmada ise dijitalle yönelik tutum çalışanlar üzerinde nasıl bir etkiye sahip ölçümlenmeye çalışılarak, bunun yanında çalışanların performansı ile ilişkisi saptanmaya çalışılmaktadır.

2.2. İç Girişimcilik

İç girişimcilik, bir örgütteki girişimci davranışları tanımlamakta kullanılan bir kavram olup yeni iş girişimleri, yenilikçilik, kendini yenileme ve proaktiflik olarak dört boyutla sınıflandırılabilir (Antoncic ve Hisrich 2001:498). Detaylı bir tanım olarak ise iç girişimcilik, hem örgütün mevcut yapısında yeni girişimlerin oluşturulması hem de stratejik yenilenme ve inovasyon ile örgütün dönüşümünü kapsamaktadır (Parker 2011:20).

İç girişimcilik kavramı girişimcilik kavramından farklıdır. Girişimcilik; (Top) tarafından “Girişimcinin ortaya koyduğu eylemin, hareketin, organizasyonun ve yarattığı yeni sonuçların genel ismidir.” olarak

tanımlanmıştır (Top 2006:7). İç girişimciliğin tanımından yola çıkarak, aralarında bireysel ve örgütsel yaklaşım farklılığı olduğunu söylemek mümkündür. Girişimcilik girişimcinin yenilikçi bir durum ortaya koyduğu daha bireysel bir süreçtir. İç girişimcilik ise örgütsel bir süreçtir ve iç girişimciliğin gösterilebilmesi için mevcut bir organizasyonda dönüştürücü bir takım fikir, girişim ve liderler olması gerekmektedir.

İç girişimcilik, örgütün kârlılık, kendi kendini yenileme, bilgi kazanımı ve uluslararası alanda başarı elde edebilmek adına harekete geçmeye teşvik eden önemli bir itici güçtür. İç girişimcilik kavramı, yenilikçi düşünce tarzını, beceri ve kapasite elde etme kabiliyetini artırmaya odaklıdır. Bunlar gerçekleştirebilmek için de girişimsel düşünce sistematigi kullanılmaktadır. Bu nedenle, bu kazanımı bünyesinde barındıran örgütlerin, rakiplerine karşı avantajlı olacakları ve böylece yüksek rekabet, belirsizlik ve karmaşık pazar koşullarının geçerli olduğu ortamlarda örgütsel sürdürülebilirlik, başarı ve rekabet avantajı elde etmeleri mümkün olacaktır (Fiş ve Çetindamar, 2007:126).

İç girişimcilerin başlıca karakteristik özelliklerini (Başar, 2006:127-128; Akyazı, 2014:31) içinde buldukları durumu sorgulayan, problem çözmeye ve sonuca odaklanan, değişime ve yeniliğe açık, rekabetçi ve hırslı kişiler olarak sıralamak mümkündür. Ayrıca bu kişilerin iç motivasyonları yüksektir ve kendilerine zaman sınırı koyabilmekte ve işlerini bu kısıtlar uyarınca planlayabilmektedirler. Kontrol, araştırma ve sorgulama yetenekleri vardır. Genel olarak sistemle ilgili soru işaretlerine sahip olmak yanında, sistemle başa çıkmada kendilerine güvenir ve işten atılmaktan da korkmazlar, özgürlükleri onlar için çok önemlidir. Girişimcilik özelliklerini sergileyebilmek için çalıştıkları örgütten maddi ve manevi destek beklerken, kendi pazar araştırmalarını ve değerlendirmelerini yapar ve diğerlerini yaptıklarının doğru olduğuna inandırmaya çalışırlar.

İç girişimciliğin gelişmesinde bu kişilerde olması gereken özelliklerin öneminin yanı sıra, iç girişimciliğe elverişli ortamın oluşturulması da önem taşımaktadır. Bu unsurları; İşletme sahibi ve üst yönetimin destek vermesi, iç girişimciliğin var olan kültürle uyumlu olduğunun fark edilmesi, iletişim kanallarının açık oluşu, inovasyon için kaynak ayrılması, iç girişimciliğin ödüllendirilmesi ve iç girişimcilerin işin sonuna kadar takip ederek sonucu görmesinin sağlanması şeklinde sıralamak mümkündür (Carland ve Carland, 2007: 84).

İç girişimciliğin diğer bir sınıflamada beş alt boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir (Şeşen, 2010:57-70). Bunlar; yenilikçilik, proaktiflik, özerklik, risk alma, bireysel ağları genişletmedir. Yenilikçilik; yeni fikirlere açık olma ve bunları gerçekleştirme isteğidir. Proaktiflik; gelecekteki ihtiyaçlara yönelik ihtiyaçları zorlukları önceden görebilme yetisidir. Özerklik; özgür bir şekilde kendini ifade edebilme ve özgür hareket edebilme isteğidir. Risk alma; tehditleri ve olası olumsuz olabilecek durumların bilinmesi dahilinde, fayda sağlayabileceği öngörüsü ile riskli bir durumun kabul edilmesidir. Bireysel ağları geliştirme; karşılaşılan ve karşılaşılabilecek tüm problemlere karşın sosyal ağları kuvvetlendirerek fikir birliğini çoğaltma çabasıdır. Diğer taraftan, Kuratko vd. (1990) iç girişimciliğin örgütler tarafından giderek daha çok önem kazanmasının başlıca sebeplerini şu şekilde açıklamıştır (Ferreira, 2002:3). Birincisi gerileme ve durgunluğun olumsuz etkilerinden uzak olabilmek adına pazarda gerekli değişiklikler, yenilik ve geliştirmeler yapılmasının zorunlu hale gelmesidir. İkincisi, şirket yönetimlerinin geleneksel yöntemlerinde zayıflamalar görülmesidir. Üçüncü olarak yenilikçi düşünebilen, bürokratik organizasyonlara olan inancını yitirmiş, personel/müşteri devir hızında artış olmasıdır.

Değişim yaşamızın vazgeçilmez bir gerçeğidir. Müşterilerin talep ve ihtiyaçlarındaki sürekli değişimler, firmalarını rekabetçi bir ortamda tutmak için yöneticilerin ve şirket liderlerinin sürekli olarak bu değişikliklere uyum sağlamasını kaçınılmaz kılmaktadır. Müşterilerin istek ve beklentilerindeki bu sürekli değişimler firmalarda rekabeti de artırmaktadır. Liderler ve yöneticiler, işletmelerini dinamik ve değişken iş ortamında yönetmek ve ayakta kalabilmek için yeni çözümler aramışlardır (Akkaya, 2019:137; Akkaya ve Tabak, 2020:3).

Geçmiş yıllarla karşılaştırıldığında, görece olarak hızlı ve yüksek etki ile değişen çevresel faktörlerin en önemlilerinden bir tanesi olan rekabet gerek örgütlerin gerekse çalışanların davranışlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Firmalar uyguladıkları rekabet stratejileri uyarınca her kademedeki çalışanlarını yönetmektedirler. Bununla birlikte çalışanlar da piyasadaki girişimcilik fırsatlarını değerlendirmek amacıyla buldukları kurumlardan ayrılarak kendi girişimlerini kurma eğiliminde olabilmektedirler. Bu bağlamda girişimcilik ile ilgili yeni, farklı ve değerli fikirleri olan çalışanların iç girişimcilik faaliyetleri kapsamında örgütlerinin içinde geri bildirimde bulunmaları ve bu uygulamaların iç girişimcilik kapsamında hayata geçirilmesi örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesinde büyük öneme sahiptir.

İç girişimcilik stratejik yönetim kararlarının alınmasında da etkileyici bir faktördür. Stratejik yönetim kararları almada kullanılan risk alma, proaktiflik, yenilikçilik aynı zamanda iç girişimciliğin boyutlarından. Bu derece dinamik çevresel faktörler göz önünde bulundurulduğunda, işletmeler rekabet avantajına sahip olabilmek için stratejik yönetim uygulamalarını gerçekleştirmelidirler. Bu bağlamda proaktiflik, yenilik ve çeviklik düzeyleri en önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Firmalar bu nedenlerden dolayı, değişim ile ilgili faktörleri, yönetim ve işletim, sistem ve prosedürlerine uygulama süreçlerini uygulamayı hızlı bir biçimde öğrenme çabasında. (Akkaya, 2020:390; Akkaya ve Tabak, 2018:186).

İç girişimcilik faaliyetlerini çoğaltmak isteyen bir organizasyonun dijital dünyaya ayak uydurması gerekmektedir. Son teknolojik gelişmeleri ne kadar yakından takip ederse, iç girişimciliğini aktif hale getirmesi o kadar kolay olacaktır. Organizasyonların bu anlamda kendisini dijital dünyayı öğrenmeye adanmış çalışanlara ihtiyacı vardır. Bu da dijitalleşme ve birey arasındaki ilişkinin günümüze kadar gelen değişim süreci ile daha büyük önem kazanmaktadır.

Hızla değişen ve dönüşen dünyada bilgi, iletişim ve üretim teknolojileri örgütlerin en önemli güç kaynakları olarak öne çıkmaktadır. Yaşanan dönüşüm ve devrimsel değişimler, gerek dünyanın gerekse bireyin daha karmaşık bir yapıda olmasına neden olabilmektedir. Küreselleşme ve dijitalleşme kapsamında değerlendirilmekte olan ekonomik, askeri, sosyo-kültürel, hukuki, diplomatik gibi alt boyutlar yanında "bireysel boyut" en önemli değişken olarak öne çıkmaktadır (Şen, 2020:178). Dijital dünyayı anlayabilen, kavrayabilen ve bu mecrada yok olmamak için sürekli kendini eğitim ile destekleyen çalışanlar, bireysel ve örgütsel olarak fayda sağlayabileceklerdir.

Çalışanların yenilikçi davranışları ve yaratıcılıkları ile güçlendirici liderlik arasında yakın bir ilişki vardır. Güçlendirici liderlik, katılımcı karar alma sürecinin gelişimini optimize etmeyi, girişimleri ifade etme özgürlüğünü sağlamayı ve ekip üyelerini doğrudan gözetim olmadan birlikte çalışmaya teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Güçlendirici lider bunu yaparken takipçilerini kendi kaderini tayin etme ve kontrol etme şeklinde geliştirmeleri için teşvik etmektedir. Böylece, çalışanlar örgüte karşı görüş ve önerilerini daha açık, anlaşılır ve rahat bir şekilde ifade etme olanağı bulabileceklerdir. Bu da çalışanların yenilikçilik anlamında işletme içi başarılarının artmasına yol açacaktır (İrge ve Yazıcı, 2020:68).

2.3. Bireysel İş Performansı

Belirlenmiş olan hedefe ulaşma düzeyinin ölçümü performans olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre performans; bir işle ilgili amaçlanan hedefe ulaşma düzeyinin, o işi yapan birey, grup veya örgüt tarafından ne ölçüde gerçekleştirildiğinin belirlenmesidir (Keskin, 2009:3). İşletmeler açısından bireysel performansın önemi büyüktür. Çünkü bireysel performans yüksek olduğu sürece örgüt daha iyi yerlere gelebilir (Çöl, 2008:38-39).

Örgütlerde performans sürekli irdelenir bir konu haline gelmiştir. Bireysel performansı artırma örgüt performansını arttırmaya paralel olduğundan, şirketler bununla ilgili bir çok çalışma yapmaktadır. Çalışanlara sağlanan olanakların (prim, tatil, hediye vb.) bireysel performansı etkilediği görülmektedir. Performansı etkileyen faktörler beş genel başlık altında değerlendirilmektedir. Bunlar (Yılmaz, 2012:319-320; Öztürk, 2009:7; Yener ve Kurt, 2008:328): "Kişisel Faktörler, Liderlik ve Kurumsal Faktörler, Takım Faktörü, Sistem Faktörleri, Çevre Faktörleri" olarak incelenmektedir.

Genel anlamıyla performans, planlanmış veya amaçlı bir etkinlik neticesinde elde edilen nitel ya da nicel olarak sonucu ortaya çıkaran bir kavramdır. Performans düzeyinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi ilgili etkinlik sonucunu ortaya koyabilmektedir. Bu bağlamda, bir işin yapılması, işi yapan işgören ve o iş ile ilgili hedeflenen amaca ulaşma düzeyi ve elde edilen sonuç ya da durumun, nitel ve nicel anlatımı bireysel iş performansını ifade etmektedir (Akal, 2000:1).

Performans yönetiminin genel amacı, bireylerin ve grupların sorumluluk üstlendikleri kültürel bir yapı oluşturmaktır. Bu amaçla yönelik olarak, örgütün etkinliklerini, kendi becerilerini ve katkılarını sürekli iyileştirmeleri kültürel yapının gereklilikleridir. Bununla birlikte örgütler çalışanları için belirledikleri hedefler ve standartların gerçekleşme oranını ödüllendirerek performans kontrolünü gerçekleştirmektedirler (Çalık, 2003:15).

Çalışanların verimliliğini yükseltmek, performans yönetiminin temel hedefi olarak ifade edilebilir. Performans yönetimi kapsamındaki süreçler, bu hedefe ulaşmasını sağlayan temel unsurlardır (Özer, 2013:40). Örgütsel hedeflere ulaşabilmek için, çalışanların bireysel ve grup içinde sergiledikleri performans büyük rol oynamaktadır. Bu kapsamda performans yönetimi gerek yönetim gerekse örgütsel davranış açısından çok büyük önem arz etmektedir (Erdil, 1998).

İş performansının, bağlamsal ve görev performansı olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Görev performansı, işgörenlerin bir görevi iyi yapıp-yapmadığı, tamamlayıp-tamamlamadığını ifade etmektedir. Bağlamsal performans ise prosedürlere ve kurallara uyma, gönüllü olarak katılım, ortak çalışma, organizasyonun amaç ve hedeflerini benimseme gibi davranışlara sahip olmayı kapsamaktadır (Savaş, 2005: 1).

Dijitalleşmenin önemin arttığı süreçte birey, kurum ve sistemlerin sorgulanması eğilimi gözlemlenmektedir. Günümüz dünyasında küreselleşme ve dijitalleşme ile ilgili tüm gelişmeler birey, kurum ve sistemler üzerinde etkili olmaktadır. Her alanda, insanlık tarihindeki kırılma noktası “gelecekte bireyin rolü” üzerinden gerçekleşecektir (Şen & Batı, 2020:82). Birey, kurum ve sistem arasındaki tüm farklı etkileşimlerin her biri yönetim kavramının temel konularını kapsamaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, başta bireyin özyönetimi, sonrasında kurumsal ve politik yönetimle ilgili tüm değişkenler ve alt boyutlar özellikle küreselleşme ve dijitalleşme kavramlarının incelenmesi, değerlendirilmesi, yorumlanması ve yönetilmesinde yaşamsal öneme sahiptir (Şen, 2017:261). Bireyin dijitalleşmeye yönelik tutumu, iç girişimcilik ve yenilikçilik algısı ve bireysel iş performansı gibi değişkenler önümüzdeki dönemde sıklıkla tartışılması muhtemel kavramlar olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada dijital teknolojiye yönelik tutum altı farklı alt boyut ile ölçümlenmektedir. Bu boyutlar; Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik Tutum ve Benim İçin Teknoloji, Yetkinlik, Olumsuz Yönler, Sosyal Ağlar, Eğlence Amaçlı Kullanım, Bilinçli Kullanım alt boyutlarıdır. İç girişimcilik değişkeni; yenilik, yeni girişim yönelimi, örgütsel yenilenme, proaktiflik olmak üzere toplam dört farklı alt boyuttan oluşmaktadır. Bireysel iş performansı değişkeni, bağlamsal performans ve görev performansı olmak üzere toplam iki alt boyut ile değerlendirilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmekte ve bu kapsamda ortaya konan araştırma modeli ve hipotezler aşağıda açıklanmaktadır.

2.4. Değişkenlerarası İlişkiler

Bu çalışma kapsamında incelenen değişkenlerin literatür taramasında; iç girişimcilik, dijital teknolojiye yönelik tutum ve performans kavramlarının ilgili diğer değişkenlerle ilişkilerinin araştırıldığı birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu araştırmaların bazıları aşağıda ele alınmaktadır.

İç girişimcilik faaliyetlerinin firmaların performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğuna ilişkin pek çok yabancı araştırma vardır (Guth ve Ginsberg, 1990; Covin ve Slevin, 1991; Zahra, 1991,1993; Russel ve Russel, 1992; Zahra ve Covin, 1995; Lumpkin ve Dess, 1996; Dess vd., 1997; Antoncic, 2000, Antoncic ve Hisrich, 2001).

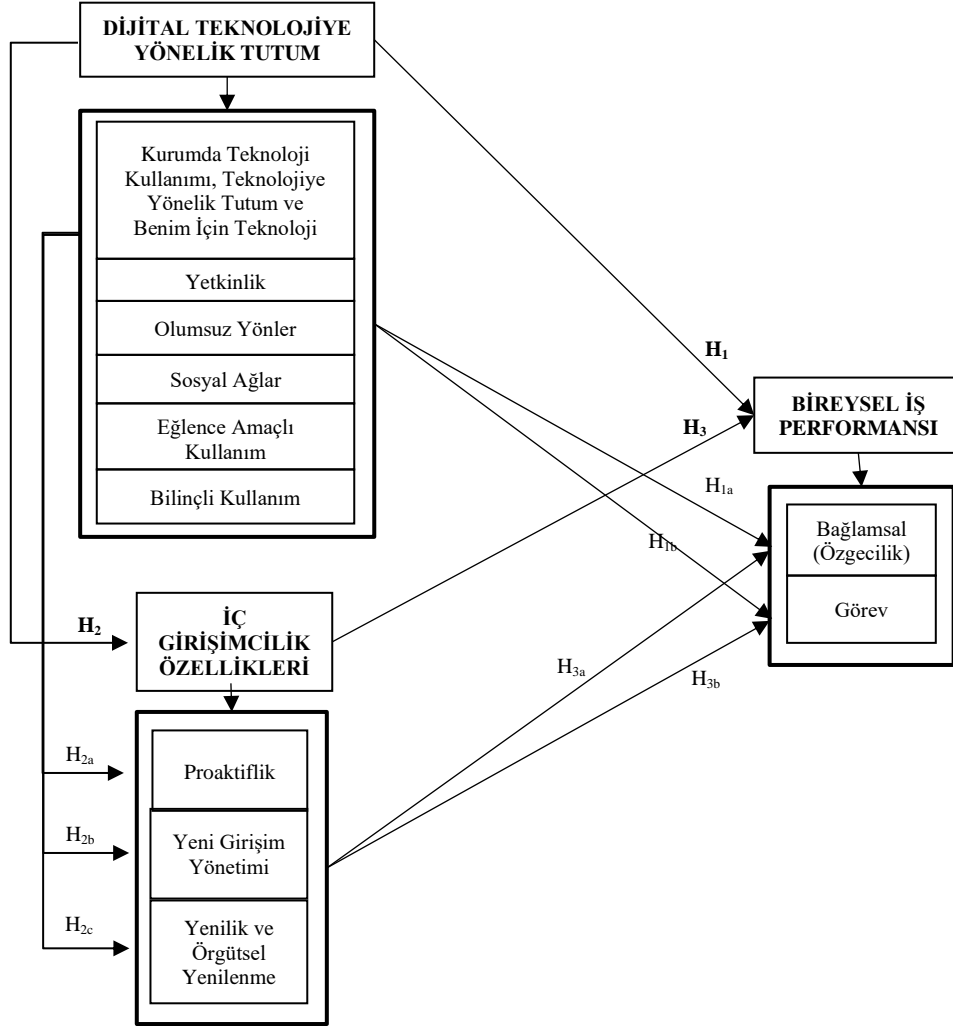
Demirer, Cindiloğlu Demirer ve Yürürer'in 2019 yılında kaleme aldığı “İç Girişimciliğin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Üretim İşletmelerinde Bir Araştırma” başlıklı araştırması, iç girişimciliğin işgören performansını ne denli etkilediğine yönelik bir araştırmadır. Araştırmayı anket yönetmi ile inceleyen bu araştırmada iç girişimcilik özellikleri boyutlarından yenilik ve proaktiflik faktörünün işgören performansı boyutlarından görev ve bağlamsal performansı etkilediği saptanmıştır ancak iç girişimciliğin risk alma ve özerklik alt boyutlarıyla görev ve bağlamsal performans üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmamıştır.

Dijital teknolojiye yönelik tutumun bireysel iş performansına etkisini araştıran araştırmaları incelediğinde bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen yabancı ve Türkçe araştırmalara rastlanmamıştır. Ayrıca yapılan literatür taramasında iç girişimcilik, dijital teknolojiye yönelik tutum ve iş performansı değişkenlerinin üçünün birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada çalışanların iç girişimcilik ve dijital teknolojiye yönelik tutumlarının, iş performansları ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda ortaya konulan araştırma modeli ve hipotezler aşağıdadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Giriş bölümünde detaylarıyla ifade edildiği üzere çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumlarının ve iç girişimcilik özelliklerinin bireysel iş performanslarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada ilgili değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırma modeli şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bu kapsamda şekil 1’de gösterilen modelde araştırılması planlanan değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili olarak genel hipotezler:

Hipotez 1: Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları bireysel iş performanslarını etkiler.

Hipotez 1a: Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları bağlamsal performanslarını etkiler.

Hipotez 1b: Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları görev performanslarını etkiler.

Hipotez 2: Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları iç girişimcilik özelliklerini etkiler.

Hipotez 2a: Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları yenilik ve örgütsel yenilenme özelliklerini etkiler.

Hipotez 2b: Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları yeni girişim yönetimi özelliklerini etkiler.

Hipotez 2c: Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumları proaktiflik özelliklerini etkiler.

Hipotez 3: Çalışanların iç girişimcilik özellikleri bireysel iş performanslarını etkiler.

Hipotez 3a: Çalışanların iç girişimcilik özellikleri bağlamsal performanslarını etkiler.

Hipotez 3b: Çalışanların iç girişimcilik özellikleri görev performanslarını etkiler.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmada kullanılan veri seti, endüstriyel mutfak ekipmanları sektöründe üretim yapan firmaların çalışanlarına uygulanan anket çalışması ile elde edilmiştir. İstanbul'da (Avrupa ve Anadolu yakasında) İstanbul Sanayi Odasına kayıtlı, Metalden Mamul Mutfak Ürünleri Grubunda yer alan 25.9.9.01 Nace Kodlu 77 firmanın toplam 2894 çalışanı ve 25.7.1.01 Nace Kodlu 31 firmanın toplam 1055 çalışanı olmak üzere 108 firmanın toplam 3949 çalışanı bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan çalışan sayısını belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

n = Örnekleme büyüklüğü, N = Anakütle (evren) (3949), p = Olayın gerçekleşme olasılığı (0,5), q = Olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,5), t = t test düzeyi (1,96), d = Hata payı (%5).

%5 hata payı ile anakütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün minimum 351 çalışan olması gerektiği hesaplanmıştır. Örneklem olarak 2019 yılının Temmuz-Aralık ayları arasında, İstanbul ilinde, kolayda örneklem yöntemi ile bu firmaların çalışanlarına anketler elden dağıtılarak ve dijital ortamda paylaşarak ulaşılmıştır. 467 çalışandan geri dönüş alınmıştır. Bu sayıdan eksik ve hatalı anketler çıkarılarak toplam 450 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik sorulardan ve Beş'li Likert Tipi Ölçeklendirme (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) yöntemiyle hazırlanan üç ölçekten oluşan toplamda dört bölümün olduğu anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin altı ifade, ikinci bölümünde iç girişimcilik ile ilgili on sekiz ifade, üçüncü bölümünde teknolojiye yönelik tutum ile ilgili otuz dokuz ifade ve son bölümünde iş performansı ile ilgili yirmi beş ifade olmak üzere toplamda seksen dört ifade yer almaktadır.

3.3.1. İç Girişimcilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ilk ölçek "İç Girişimcilik Ölçeği" dir. Zahra (1991, 1993) ve Antoncic ve Hisrich (2001) tarafından ayrı ayrı geliştirilmiş olan ölçekler, Naktiyok ve Bayrak-Kök (2006) tarafından birleştirilerek Türkçeye çevrilmiştir ve dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; yenilik (5 ifade), yeni girişim yönelimi (5 ifade), örgütsel yenilenme (4 madde) ve proaktiflik (4 madde) dir. Bu ölçeğin genel Cronbach alfa katsayısı 0,87, boyutu olan yenilik faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,84, yeni girişim faktörü Cronbach alfa katsayısı 0,71, örgütsel yenilenme faktörü Cronbach alfa katsayısı 0,71 ve son olarak proaktiflik faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,72'dir.

Bu araştırmada ise, yapılan geçerlilik analizinden sonra orijinal ölçekten farklı olarak iç girişimcilik özellikleri ölçeğinin üç alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Orijinal ölçekte ayrı ayrı belirlenmiş olan yenilik ve örgütsel yenilenme boyutları bu çalışmada yapılan analiz sonucunda tek boyut altında toplanmış ve birinci boyut olarak adlandırılmıştır. İkinci boyut yeni girişim yönelimi ve üçüncü boyut ise proaktifliktir. Aşağıdaki tabloda bu çalışma için belirlenmiş boyutların faktör yükleri, varyans yüzdeleri ve Cronbach alfa katsayıları ile madde sayıları verilmektedir. Tablo 1'de iç girişimcilik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1. İç Girişimcilik Ölçeği için Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik (Reliability) Analizi Sonuçları

		Faktör Yükleri	Varyans Yüzdeleri	Cronbach Alfa	n
Yenilik ve Örgütsel Yenilenme	4. Yenilik ve yaratıcılığı teşvik etmek için yeni insan kaynakları programları ve politikaları uygulamak	0,775	23,254	0,785	5
	14. Çalışanları yaratıcılık ve yenilik yapabilmeleri için sürekli eğitmek	0,730			
	11. Misyonu ve yapılan işle ilgili unsurları sık sık gözden geçirmek	0,686			
	5. Yeni geliştirilen ve denenmemiş olan süreç, sistem ve yöntemleri kullanmak	0,636			
	12. Rekabet edilecek endüstrileri sık sık yeniden tanımlamak	0,612			
Yeni Girişim Yönelimi	7. Faaliyet gösterilen endüstride iş kollarını sürekli olarak genişletmek	0,776	19,856	0,749	4
	8. Faaliyet gösterilen endüstrinin dışındaki endüstrilerde, faaliyet alanımızla ilgili yeni işler almak ve yeni işletmeler açmak	0,711			
	9. Yeni ürünlerle yeni pazarlara girmek	0,707			
	10. Var olan ürünler için yeni iş/işletme fırsatları aramak	0,631			
Proaktiflik	18. Karar verme durumunun belirsizlik içermesi durumunda beklemek yerine, cesur davranarak karar almak	0,765	15,480	0,677	3
	16. Yüksek risk taşıyan projeleri uygulamak	0,764			
	17. Amaçları başarmak için taktiklerde küçük çaplı değişimlerden ziyade, geniş kapsamlı stratejik faaliyetleri tercih etmek	0,694			

Yukarıdaki tabloda yer alan analiz sonuçlarına göre elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri %85,9'dur. $0,85,9 > 0,50$ olduğu için veri seti faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. İkinci olarak bakılan test ise Bartlett testidir. Analiz sonucuna göre test anlamlıdır ($p=0,000 < 0,01$). Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen genel Cronbach alfa katsayısı 0,838 olarak tespit edilmektedir. Bu sonuç ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör yükü 0,50'nin altında olan altı ifade analize dahil edilmemektedir. Bu şekilde tekrardan yapılan faktör analizlerinden sonra bu ölçeğin faktör yükleri 0,775-0,612 arasında değişmektedir. Tüm boyutlar toplam varyansın %58,6'sını (58,590) açıklamaktadır.

3.3.2. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek "Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği"dir ve sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar derste teknoloji kullanımı (4 ifade), yetkinlik (10 ifade), sosyal ağlar (4 ifade), teknolojiye yönelik ilgi (5 ifade), benim için teknoloji (4 ifade), olumsuz yönler (5 ifade), eğlence amaçlı kullanım (4 ifade) ve bilinçli kullanım (3 ifade) alt boyutlarıdır. Bu ölçek Cabı (2016) tarafından geliştirilmiştir (orijinal ölçekte 20, 22, 13, 27 ve 24. ifadeler tersten kodlanmıştır), geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Cabı tarafından geliştirilen dijital teknolojiye yönelik tutum ölçeğinin genel Cronbach alfa katsayısı 0,90, alt boyutlarından yetkinlik faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,86, sosyal ağlar faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,85, derste teknoloji kullanımı faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,78, teknolojiye yönelik ilgi faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,69, benim için teknoloji faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,66, olumsuz yönler faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,66, eğlence amaçlı kullanım faktörünün Cronbach alfa katsayısı da 0,61 ve son olarak bilinçli kullanım faktörünün Cronbach alfa katsayısı da 0,61'dir.

Araştırmada kullanılan dijital teknolojiye yönelik tutum ölçeği çalışanlara yönelik olduğu için derste teknoloji kullanımı kurumda teknoloji kullanımı olarak değiştirilmektedir ve numaralandırma farklılığından dolayı bu çalışmada 28, 29, 30, 31 ve 32. ifadeler de ters kodlama yapılmaktadır ve bu ölçeğin altı alt boyutta geçerliliği tespit edilmektedir. Bu alt boyutlardan kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji birinci boyut, yetkinlik, olumsuz yönler, sosyal ağlar, eğlence amaçlı kullanma ve bilinçli kullanım diğer alt boyutlardır. Aşağıdaki tabloda bu alt boyutların faktör yükleri, varyans yüzdeleri ve Cronbach alfa katsayıları ile madde sayıları verilmektedir. Tablo 2'de dijital teknolojiye yönelik tutum ölçeği için açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği için Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik (Reliability) Analizi Sonuçları

		Faktör Yükleri	Varyans Yüzdeleri	Cronbach Alfa	n
Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgisi ve Benim İçin Teknoloji	20. Dijital teknolojiyi günlük yaşamımda kullanmak hoşuma gider.	0,810	16,991	0,901	8
	21. Dijital teknoloji alanında yeni bilgiler öğrenmek hoşuma gider.	0,798			
	19. Yeni karşılaştığım dijital bir teknolojiyi öğrenmek için istekliyimdir.	0,779			
	25. Çevremde yararlı işlerde teknolojiyi etkin kullanabilmeyi isterim.	0,722			
	18. Bilgisayar destekli ortamlarda dijital materyaller ile çalışmak işe olan ilgimi artırır.	0,720			
	26. Dijital teknolojilerin beni geliştirdiğine inanıyorum.	0,709			
	17. Kurumda dijital teknolojilerden yararlanmak başarılı olmamı sağlar.	0,694			
	23. Dijital teknoloji ile ilgili haberler dikkatimi çeker.	0,562			
Yetkinlik	3. Yeni bir dijital teknoloji kullanırken karşılaştığım problemin çözümü konusunda kendime güvenirim.	0,808	13,395	0,871	7
	6. Çevremde dijital teknolojiyi etkin kullanma konusunda liderim.	0,737			
	4. Dijital teknolojileri kullanmak için yeterli beceriye sahibim.	0,729			
	5. Dijital teknolojileri kullanırken hızlı ve pratik işlem yapabilirim.	0,727			
	2. Anlaşılması en zor dijital bir teknolojiyi bile kullanacağımdan eminim.	0,697			
	8. Teknolojiyi insanların nasıl kullanmaları gerektiğine dair konularda fikir üretebilirim.	0,618			
Olumsuz Yönler	9. Dijital teknolojileri kullanırken yaratıcı düşünürüm.	0,553	10,592	0,839	5
	30. Dijital teknoloji alanında uzman olarak çalışmak sıkıcıdır.	0,822			
	31. Dijital teknoloji ortamında geçirilen zaman boşa harcanır.	0,783			
	29. Dijital ortamda fazla zaman harcamak beni yorar.	0,769			
	32. İnternette hazır kaynaklara ulaşmak yaratıcılığımı engeller.	0,752			
28. Dijital teknolojileri kullanmak sıkıcıdır.	0,729				
Sosyal Ağlar	11. Sosyal ağları (facebook, twitter, vb.) kullanmak dijital teknolojinin en iyi avantajlarından biridir.	0,788	8,967	0,822	4
	13. Sosyal ağları (facebook, twitter, vb.) etkin olarak kullanırım.	0,782			
	12. Daha çok sosyal ağları (facebook, twitter ,vb.) kullanmak için dijital teknolojilerden yararlanırım.	0,775			
	14. Sosyal ağlarda (facebook, twitter, vb.) kendimi daha rahat ifade ederim.	0,768			
Eğlence Amaçlı Kullanım	34. Daha çok oyun oynamak için dijital teknolojilerden yararlanırım.	0,833	7,046	0,750	3
	35. Bilgisayar oyunları oynarken daha çok eğlenirim.	0,802			
	36. Dijital teknolojiyi daha çok eğlence aracı olarak kullanırım.	0,755			
Bilinçli Kullanım	37. Dijital teknolojiler faydalı amaç için kullanılmalıdır.	0,777	6,569	0,721	3
	39. İnternet ortamında benim için hangi bilginin yararlı olduğunu ayırt edebilirim.	0,739			
	38. Dijital teknolojiyi yaşamımı kolaylaştırmak için etkin olarak kullanırım.	0,730			

Yukarıdaki tabloda yer alan analiz sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri %89,5'dir. %89,5>0,50 olduğu için veri seti faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. İkinci olarak bakılan Bartlett testi de anlamlıdır (p=0,000<0,01). Genel Cronbach alfa katsayısı 0,866 ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör yükü 0,50'nin altında olan dokuz ifade analize dahil edilmemektedir. Bu şekilde tekrardan yapılan faktör analizlerinden sonra bu ölçeğin faktör yükleri 0,833-0,553 arasında değişmektedir. Tüm alt boyutlar toplam varyansın %63,6'sını (63,560) açıklamaktadır.

3.3.3. Bireysel İş Performansı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan sonuncu ölçek ise “Bireysel İş Performansı Ölçeği”dir ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, bağlamsal performans temsil eden özgecilik (7 ifade), vicdanlılık (8 ifade) ve görev performansı (10 ifade) alt boyutlarıdır. Bu ölçek, Goodman ve Svyantek (1999) tarafından kullanılan, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş olan bir ölçektir. Bağlamsal performans olarak adlandırılan faktörün Cronbach alfa katsayısı 0,89, görev performansı faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,93’tür.

Bu araştırma da kullanılan bireysel iş performansı ölçeği iki faktör olarak analiz edilmiştir. Ölçeğin boyutları bağlamsal performans (özgecilik) (5 ifade) ve görev performansdır (7 ifade). Bu ölçekte 4, 8 ve 10. ifadeler ters kodlanmaktadır. Aşağıdaki tabloda bu alt boyutların faktör yükleri, varyans yüzdeleri ve Cronbach alfa katsayıları ile madde sayıları verilmektedir. Tablo 3’de bireysel iş performansı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3. Bireysel İş Performansı Ölçeği için Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik (Reliability) Analizi Sonuçları

		Faktör Yükleri	Varyans Yüzdeleri	Cronbach Alfa	n
Baglamsal Performans (Özgecilik)	7. Arkadaşlarımla iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olurum.	0,784	23,707	0,792	5
	12. Arkadaşlarıma görevlerinde yardımcı olurum.	0,779			
	1. İş arkadaşlarımla işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.	0,723			
	3. İşte resmi olarak benim görevim olmayan şeyleri de gönüllü olarak yaparım.	0,722			
	15. Sorumluluğum dahilinde olmayan, fakat örgütümün imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	0,537			
Görev Performansı	24. Genel işlerde görevleri beklendiği gibi yerine getirerek iyi performans gösteririm.	0,801	35,082	0,880	7
	19. İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.	0,798			
	20. İşin tüm gereksinimlerini yerine getiririm.	0,786			
	23. İşin her alanında yetkinlik gerektiren işleri yapabilirim.	0,739			
	25. İşin amaçlarına ulaşmak ve son teslim tarihlerini karşılamak için plan yapar ve organize ederim.	0,724			
	17. İşimin bütün amaçlarına ulaşırım.	0,675			
	13. Bölümümün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunurum.	0,665			

İş performansı ölçeğinin yukarıdaki analiz sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri %89,6’dır. %89,6>0,50 olduğu için veri seti faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Bartlett testi de anlamlıdır (p=0,000<0,01). Genel Cronbach alfa katsayısı 0,872 ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör yükü 0,50’nin altında olan on üç ifade analize dahil edilmemektedir. Bu şekilde tekrardan yapılan faktör analizlerinden sonra bu ölçeğin faktör yükleri 0,801-0,537 arasında değişmektedir. Tüm alt boyutlar toplam varyansın %58,8’ini (58,789) açıklamaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Sorulara İlişkin Bulgular

Çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, işyerindeki pozisyon, işyerindeki çalışma süresi ve toplam iş tecrübesinin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmektedir. Elde edilen sonuçlar da değerlendirilmektedir.

Araştırmaya 450 çalışan katılmıştır. Katılımcıların %54,0’ı erkek ve %46,0’ı kadındır. Çalışanlardan erkek çalışan oranının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların çoğunluğu (%37,6) 31-40 yaş arasındadır. Öğrenim durumları oranlarına göre üniversite mezunu %62,7; lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) mezunu

%21,3; lise ve altı mezunu %16,0 olup çoğunun üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Kurumda çalışanların statülerinin incelenmesinde yönetici çalışan oranının %38,9 olduğu ve personel olarak çalışanların oranının ise %61,1 olduğu görülmekte olup ayrıca araştırmaya katılan çalışanların statüye ilişkin büyük çoğunluğu personeldir. Çalışanların işyerinde de toplamda da 10 yıldan fazla tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Basit ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bu çalışmada çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun (bağımsız değişken) iş performansına (bağımlı değişken) etkisi, dijital teknolojiye yönelik tutumun iç girişimciliğe (bağımlı değişken) etkisi ve iç girişimciliğin bireysel iş performansı üzerinde etkisi belirlenmek istenmektedir. Aşağıda bu etkilerin sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 6. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum ve Boyutlarının Bireysel İş Performansına Etkisine İlişkin Bulgular

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			A	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Bireysel İş Performansı	(Sabit)	2,732	0,170		16,083	0,000		
		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	0,376	0,045	0,369	8,406	0,000	-	-
2. Model	Bireysel İş Performansı	(Sabit)	2,144	0,178		12,041	0,000		
		Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgü ve Benim İçin Teknoloji	0,227	0,047	0,256	4,819	0,000	0,549	1,822
		Yetkinlik	0,106	0,032	0,164	3,268	0,001	0,610	1,638
		Olumsuz Yönler	-0,034	0,020	-0,069	-1,677	0,094	0,904	1,106
		Sosyal Ağlar	0,019	0,020	0,042	0,961	0,337	0,810	1,234
		Eğlence Amaçlı Kullanım	-0,081	0,018	-0,184	-4,419	0,000	0,892	1,121
		Bilinçli Kullanım	0,211	0,037	0,257	5,714	0,000	0,764	1,309
1. Model	Durbin Watson İstatistiği (DW): 1,698 R ² : 0,134 F:70,661 p:0,000								
2. Model	DW: 2,006 R ² : 0,307 F:34,134 p:0,000								

Birinci modelde Basit Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Bu modelde dijital teknolojiye yönelik tutum iş performansının %13,4'ünü (R²= 0,134) açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=70,661, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (β=0,369). Çıkan sonuca göre **Hipotez 1** kabul edilmiştir. Araştırmaya ilişkin basit doğrusal regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{İş Performansı} = 2,732 + 0,376 * \text{Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum}$$

İkinci modelde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Bu modelde de kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, yetkinlik, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanım değişkenleri birlikte iş performansının %30,7'sini (R²=0,307) açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=34,134, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenlerin (kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, yetkinlik, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanım) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların kurumda teknoloji kullanımlarının, teknolojiye yönelik ilgilerinin ve kendileri için teknoloji algılarının (β=0,256), dijital teknolojideki yetkinliklerinin (β=0,164), eğlence amaçlı (β=-0,184) ve bilinçli kullanımlarının (β=0,257) iş performanslarını etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{İş Performansı} = 2,144 + 0,227 * \text{Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgü ve Benim İçin Teknoloji} + 0,106 * \text{Yetkinlik} - 0,181 * \text{Eğlence Amaçlı Kullanım} + 0,211 * \text{Bilinçli Kullanım}$$

Sonuç olarak Hipotez 1 kabul edilse bile tüm alt boyutların bireysel iş performansına etkisi saptanmadığı için **Hipotez 1** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 7. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumun ve Boyutlarının Bağlamsal Performansa Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Bağlamsal Performans	(Sabit)	2,966	0,238		12,481	0,000		
		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	0,290	0,063	0,214	4,630	0,000	-	-
2. Model	Bağlamsal Performans	(Sabit)	2,531	0,263		9,627	0,000		
		Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgil ve Benim İçin Teknoloji	0,235	0,070	0,198	3,369	0,001	0,549	1,822
		Yetkinlik	0,093	0,048	0,109	1,958	0,051	0,610	1,638
		Olumsuz Yönler	-0,066	0,030	-0,100	-2,191	0,029	0,904	1,106
		Sosyal Ağlar	0,042	0,029	0,071	1,456	0,146	0,810	1,234
		Eğlence Amaçlı Kullanım	-0,122	0,027	-0,208	-4,516	0,000	0,892	1,121
		Bilinçli Kullanım	0,134	0,054	0,123	2,467	0,014	0,764	1,309
		1. Model	DW: 1,940	R ² : 0,044	F:21,435	p:0,000			
2. Model	R ² : 0,147	F:13,882		p:0,000					

Birinci modelde dijital teknolojiye yönelik tutum bağlamsal performansının %4,4'ünü (R²= 0,044) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=21,435, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun bağlamsal performansı etkilediği belirlenmiştir (β=0,214). Bu sonuca göre **Hipotez 1a** kabul edilmiştir. Basit doğrusal regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{Bağlamsal Performans} = 2,966 + 0,290 * \text{Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum}$$

İkinci modelde kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, olumsuz yönler, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanım değişkenleri birlikte iş performansının %14,7'sini (R²= 0,147) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=13,882, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenlerin (kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, olumsuz yönler, eğlence amaçlı kullanım ve bilinçli kullanımı) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların kurumda teknoloji kullanımlarının, teknolojiye yönelik ilgilerinin ve kendileri için teknoloji algılarının (β=0,198), dijital teknolojinin olumsuz yönlerine ilişkin algılarının (β=-0,100), eğlence amaçlı (β=-0,208) ve bilinçli kullanımlarının (β=0,123) bağlamsal performanslarını etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{Bağlamsal Performans} = 2,531 + 0,235 * \text{Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgil ve Benim İçin Teknoloji} - 0,066 * \text{Olumsuz Yönler} - 0,122 * \text{Eğlence Amaçlı Kullanım} + 0,134 * \text{Bilinçli Kullanım}$$

Sonuç olarak Hipotez 1a hipotezi kabul edilse bile tüm alt boyutların bağlamsal performansa etkisi saptanmadığı için **Hipotez 1a** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 8. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumun ve Boyutlarının Görev Performansına Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Görev Performansı	(Sabit)	2,564	0,171		15,020	0,000		
		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	0,438	0,045	0,418	9,734	0,000	-	-
2. Model	Görev Performansı	(Sabit)	1,867	0,179		10,451	0,000		
		Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgi ve Benim İçin Teknoloji	0,222	0,047	0,243	4,692	0,000	0,549	1,822
		Yetkinlik	0,114	0,032	0,173	3,525	0,000	0,610	1,638
		Olumsuz Yönler	-0,012	0,021	-0,023	-0,561	0,575	0,904	1,106
		Sosyal Ağlar	0,002	0,020	0,005	0,112	0,911	0,810	1,234
		Eğlence Amaçlı Kullanım	-0,051	0,018	-0,114	-2,803	0,005	0,892	1,121
		Bilinçli Kullanım	0,265	0,037	0,314	7,169	0,000	0,764	1,309
1. Model	DW: 1,993	R ² : 0,173	F:94,749	p:0,000					
2. Model	DW: 2,034	R ² : 0,340	F:39,544	p:0,000					

Birinci modelde dijital teknolojiye yönelik tutum görev performansının %17,3'ünü ($R^2= 0,173$) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır ($F=94,740$, $p=0,000 \leq 0,01$). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun görev performansını etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,418$). Çıkan sonuca göre **Hipotez 1b** kabul edilmiştir. Basit doğrusal regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{Görev Performansı} = 2,564 + 0,438 * \text{Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum}$$

İkinci modelde kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, yetkinlik, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanım değişkenleri birlikte iş performansının %34,0'ını ($R^2= 0,340$) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır ($F=39,544$, $p=0,000 \leq 0,01$). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenlerin (kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, yetkinlik, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanım) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların kurumda teknoloji kullanımlarının, teknolojiye yönelik ilgilerinin ve kendileri için teknoloji algılarının ($\beta=0,243$), dijital teknolojideki yetkinliklerinin ($\beta=0,173$), eğlence amaçlı ($\beta=-0,114$) ve bilinçli kullanımlarının ($\beta=0,314$) görev performanslarını etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{Görev Performansı} = 1,867 + 0,222 * \text{Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgi ve Benim İçin Teknoloji} + 0,114 * \text{Yetkinlik} - 0,051 * \text{Eğlence Amaçlı Kullanım} + 0,265 * \text{Bilinçli Kullanım}$$

Sonuç olarak Hipotez 1b hipotezi kabul edilse bile tüm alt boyutların görev performansına etkisi saptanmadığı için **Hipotez 1b** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 9. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumun ve Boyutlarının İç Girişimciliğe Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	İç Girişimcilik	(Sabit)	2,522	0,209		12,076	0,000		
		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	0,378	0,055	0,309	6,877	0,000	-	-
2. Model	İç Girişimcilik	(Sabit)	2,649	0,233		11,364	0,000		
		Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgi ve Benim İçin Teknoloji	0,065	0,062	0,061	1,050	0,294	0,549	1,822
		Yetkinlik	0,179	0,042	0,232	4,232	0,000	0,610	1,638
		Olumsuz Yönler	-0,049	0,027	-0,082	-1,814	0,070	0,904	1,106
		Sosyal Ağlar	0,140	0,026	0,258	5,428	0,000	0,810	1,234
		Eğlence Amaçlı Kullanım	-0,080	0,024	-0,151	-3,333	0,001	0,892	1,121
		Bilinçli Kullanım	0,055	0,048	0,056	1,136	0,257	0,764	1,309
1. Model	DW: 1,622	R ² : 0,093	F:47,295	p:0,000					
2. Model	DW: 1,644	R ² : 0,177	F:17,100	p:0,000					

Birinci modelde dijital teknolojiye yönelik tutum iç girişimciliğin %9,3'ünü (R²= 0,093) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=47,295, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun iç girişimciliği etkilediği belirlenmiştir (β=0,309). Çıkan sonuca göre **Hipotez 2** kabul edilmiştir. Basit doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{İç Girişimcilik} = 2,522 + 0,378 * \text{Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum}$$

İkinci modelde yetkinlik, sosyal ağlar, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanım değişkenleri birlikte iç girişimciliğin %17,7'sini (R²= 0,177) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=17,100, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenlerin (yetkinlik, sosyal ağlar, eğlence amaçlı kullanım ve bilinçli kullanım) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojideki yetkinliklerinin (β=0,232), sosyal ağların kullanımının (β=0,258), eğlence amaçlı (β=-0,151) ve bilinçli kullanımların (β=0,056) iç girişimciliği etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{İç Girişimcilik} = 2,649 + 0,179 * \text{Yetkinlik} + 0,140 * \text{Sosyal Ağlar} - 0,080 * \text{Eğlence Amaçlı Kullanım} + 0,055 * \text{Bilinçli Kullanım}$$

Sonuç olarak Hipotez 2 kabul edilse bile tüm alt boyutların iç girişimciliğe etkisi saptanmadığı için **Hipotez 2** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 10. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumun ve Boyutlarının Yenilik ve Örgütsel Yenilenmeye Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Yenilik ve Örgütsel Yenilenme	(Sabit)	2,801	0,238		11,761	0,000		
		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	0,344	0,063	0,251	5,489	0,000	-	-
2. Model	Yenilik ve Örgütsel Yenilenme	(Sabit)	2,631	0,274		9,612	0,000		
		Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgil ve Benim İçin Teknoloji	0,166	0,073	0,138	2,286	0,023	0,549	1,822
		Yetkinlik	0,073	0,050	0,085	1,480	0,140	0,610	1,638
		Olumsuz Yönler	-0,010	0,031	-0,014	-0,304	0,761	0,904	1,106
		Sosyal Ağlar	0,098	0,030	0,161	3,236	0,001	0,810	1,234
		Eğlence Amaçlı Kullanım	-0,073	0,028	-0,124	-2,622	0,009	0,892	1,121
		Bilinçli Kullanım	0,087	0,057	0,078	1,529	0,127	0,764	1,309
		1. Model	DW: 1,627	R ² : 0,061	F:30,124	p:0,000			
2. Model	DW: 1,663	R ² : 0,097	F:9,031	p:0,000					

Birinci modelde dijital teknolojiye yönelik tutum yenilik ve örgütsel yenilenmenin %6,1'ini (R²= 0,061) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=30,124, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görünmektedir. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun yenilik ve örgütsel yenilenmeyi etkilediği belirlenmiştir (β=0,251). Çıkan sonuca göre **Hipotez 2a** kabul edilmiştir. Aşağıda basit doğrusal regresyon modeline yer verilmiştir.

$$\text{Yenilik ve Örgütsel Yenilenme} = 2,801 + 0,344 * \text{Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum}$$

İkinci modelde kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, sosyal ağlar, eğlence amaçlı kullanım değişkenleri birlikte yenilik ve örgütsel yenilenmenin %9,7'sini (R²= 0,097) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=9,031, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenlerin (kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji, sosyal ağlar, eğlence amaçlı kullanım) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görünmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların kurumda teknoloji kullanımı, teknolojiye yönelik ilgi ve benim için teknoloji (β=0,138), sosyal ağların kullanımının (β=0,161), eğlence amaçlı kullanımının (β=-0,124) yenilik ve örgütsel yenilenmeyi etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{Yenilik ve Örgütsel Yenilenme} = 2,631 + 0,098 * \text{Sosyal Ağlar} - 0,073 * \text{Eğlence Amaçlı Kullanım}$$

Sonuç olarak Hipotez 2a kabul edilse bile tüm alt boyutların yenilik ve örgütsel yenilenme özelliğine etkisi saptanmadığı için **Hipotez 2a** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 11. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumun ve Boyutlarının Yeni Girişim Yönelimine Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Yeni Girişim Yönetimi	(Sabit)	2,764	0,263		10,509	0,000		
		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	0,332	0,069	0,221	4,798	0,000	-	-
2. Model	Yeni Girişim Yönetimi	(Sabit)	2,999	0,299		10,038	0,000		
		Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgü ve Benim İçin Teknoloji	0,012	0,079	0,009	0,154	0,878	0,549	1,822
		Yetkinlik	0,223	0,054	0,235	4,119	0,000	0,610	1,638
		Olumsuz Yönler	-0,049	0,034	-0,067	-1,426	0,155	0,904	1,106
		Sosyal Ağlar	0,121	0,033	0,182	3,659	0,000	0,810	1,234
		Eğlence Amaçlı Kullanım	-0,096	0,031	-0,148	-3,134	0,002	0,892	1,121
		Bilinçli Kullanım	0,025	0,062	0,021	0,409	0,683	0,764	1,309
		1. Model	DW: 1,656	R ² : 0,047	F:30,124	p:0,000			
2. Model	DW: 1,675	R ² : 0,104	F:9,685	p:0,000					

Birinci modelde dijital teknolojiye yönelik tutum yeni girişim yönelimini %4,7'sini (R²= 0,047) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=30,124, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun yeni girişim yönelimini etkilediği belirlenmiştir (β=0,221). Çıkan sonuca göre **Hipotez 2b** kabul edilmiştir. Basit doğrusal regresyon modeli aşağıda verilmektedir.

$$\text{Yeni Girişim Yönelimi} = 2,764 + 0,332 * \text{Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum}$$

İkinci modelde yetkinlik, sosyal ağlar, eğlence amaçlı kullanım değişkenleri birlikte yeni girişim yöneliminin %10,4'ünü (R²= 0,104) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=9,685, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenlerin (yetkinlik, sosyal ağlar, eğlence amaçlı kullanım) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojideki yetkinliklerinin (β=0,235), sosyal ağların kullanımının (β=0,182), eğlence amaçlı kullanımlarının (β=-0,148) yeni girişim yönelimini etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıdadır.

$$\text{Yeni Girişim Yönelimi} = 2,999 + 0,223 * \text{Yetkinlik} + 0,121 * \text{Sosyal Ağlar} - 0,096 * \text{Eğlence Amaçlı Kullanım}$$

Sonuç olarak Hipotez 2b kabul edilse bile tüm alt boyutların yeni girişim yönetimi özelliğine etkisi saptanmadığı için **Hipotez 2b** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 12. Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumun ve Boyutlarının Proaktifliğe Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Proaktiflik	(Sabit)	1,733	0,317		5,474	0,000		
		Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum	0,496	0,083	0,271	5,949	0,000	-	-
2. Model	Proaktiflik	(Sabit)	2,213	0,350		6,317	0,000		
		Kurumda Teknoloji Kullanımı, Teknolojiye Yönelik İlgü ve Benim İçin Teknoloji	-0,033	0,093	-0,021	-0,356	0,722	0,549	1,822
		Yetkinlik	0,296	0,064	0,256	4,653	0,000	0,610	1,638
		Olumsuz Yönler	-0,113	0,040	-0,127	-2,809	0,005	0,904	1,106
		Sosyal Ağlar	0,236	0,039	0,290	6,073	0,000	0,810	1,234
		Eğlence Amaçlı Kullanım	-0,068	0,036	-0,086	-1,894	0,059	0,892	1,121

	Bilinçli Kullanım	0,041	0,073	0,028	0,568	0,571	0,764	1,309
1. Model	DW: 1,953	R ² : 0,071	F:35,386	p:0,000				
2. Model	DW: 2,003	R ² : 0,171	F:16,442	p:0,000				

Birinci modelde dijital teknolojiye yönelik tutum proaktifliğin %7,1'ini (R²= 0,071) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=35,386, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görünmektedir. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun proaktifliği etkilediği belirlenmiştir (β=0,271). Çıkan sonuca göre **Hipotez 2c** kabul edilmiştir. Bu analize ilişkin basit doğrusal regresyon modeli aşağıda verilmektedir.

$$\text{Proaktiflik} = 1,733 + 0,496 * \text{Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum}$$

İkinci modelde yetkinlik, olumsuz yönler, sosyal ağlar değişkenleri birlikte proaktifliğin %17,1'ini (R²=0,171) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=16,442, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenlerin (yetkinlik, olumsuz yönler, sosyal ağlar) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görünmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların dijital teknolojideki yetkinliklerinin (β=0,256), dijital teknolojideki olumsuz alguların (β=-0,127), sosyal ağların kullanımının (β=0,290) proaktifliği etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıdadır.

$$\text{Proaktiflik} = 2,213 + 0,296 * \text{Yetkinlik} - 0,113 * \text{Olumsuz yönler} + 0,236 * \text{Sosyal Ağlar}$$

Sonuç olarak Hipotez 2c kabul edilse bile tüm alt boyutların proaktiflik özelliğine etkisi saptanmadığı için **Hipotez 2c** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 13. İç Girişimciliğin ve Boyutlarının İş Performansına Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	İş Performansı	(Sabit)	3,226	0,150		21,458	0,000		
		İç Girişimcilik	0,234	0,038	0,281	6,198	0,000	-	-
2. Model	İş Performansı	(Sabit)	3,195	0,153		20,820	0,000		
		Yenilik ve Örgütsel Yenilenme	0,155	0,040	0,208	3,830	0,000	0,693	1,442
		Yeni Girişim Yönelimi	0,036	0,038	0,054	0,963	0,336	0,660	1,516
		Proaktiflik	0,048	0,029	0,087	1,675	0,095	0,766	1,305
1. Model		DW: 1,953	R ² : 0,077	F:38,411	p:0,000				
2. Model		DW: 1,822	R ² : 0,078	F:13,626	p:0,000				

Birinci modelde iç girişimcilik iş performansının %7,7'sini (R²= 0,077) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=38,411, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görünmektedir. Sonuç olarak çalışanların iç girişimciliğinin iş performansını etkilediği belirlenmiştir (β=0,281). Çıkan sonuca göre **Hipotez 3** kabul edilmiştir. Analize ilişkin basit doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{İş Performansı} = 3,226 + 0,234 * \text{İç Girişimcilik}$$

İkinci modelde yenilik ve örgütsel yenilenme değişkeni iş performansının %7,8'ini (R²= 0,077) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=13,626, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin (yenilik ve örgütsel yenilenme) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görünmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların yenilik ve örgütsel yenilenme girişimciliğinin (β=0,208) iş

performansını etkilediği tespit edilmiştir. Analize ilişkin çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{İş Performansı} = 3,195 + 0,155 * \text{Yenilik ve Örgütsel Yenilenme}$$

Sonuç olarak Hipotez 3 hipotezi kabul edilse bile tüm alt boyutların bireysel iş performansına etkisi saptanmadığı için **Hipotez 3** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 14. İç Girişimciliğin ve Boyutlarının Bağlamsal Performansa Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Bağlamsal Performans	(Sabit)	3,028	0,203		14,94 2	0,000		
		İç Girişimcilik	0,261	0,051	0,236	5,132	0,000		
2. Model	Bağlamsal Performans	(Sabit)	2,982	0,207		14,41 4	0,000		
		Yenilik ve Örgütsel Yenilenme	0,187	0,054	0,189	3,430	0,001	0,693	1,442
		Yeni Girişim Yönelimi	0,036	0,051	0,040	0,703	0,482	0,660	1,516
		Proaktiflik	0,046	0,039	0,063	1,193	0,233	0,766	1,305
1. Model		DW: 1,874	R ² : 0,053	F:26,337	p:0,000				
2. Model		DW: 1,900	R ² : 0,054	F:9,598	p:0,000				

Birinci modelde iç girişimcilik bağlamsal performansın %5,3'ünü (R²= 0,053) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=26,337, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların iç girişimciliğinin bağlamsal performansı etkilediği belirlenmiştir (β=0,236). Çıkan sonuca göre **Hipotez 3a** kabul edilmiştir. Analize ilişkin basit doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{Bağlamsal Performans} = 3,028 + 0,261 * \text{İç Girişimcilik}$$

İkinci modelde yenilik ve örgütsel yenilenme değişkeni bağlamsal performansın %5,4'ünü (R²= 0,054) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=9,598, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin (yenilik ve örgütsel yenilenme) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların yenilik ve örgütsel yenilenme girişimciliğinin (β=0,189) bağlamsal performansı etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{Bağlamsal Performans} = 2,982 + 0,187 * \text{Yenilik ve Örgütsel Yenilenme}$$

Sonuç olarak Hipotez 3a kabul edilse bile tüm alt boyutların bağlamsal performansa etkisi saptanmadığı için **Hipotez 3a** kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 15. İç Girişimciliğin ve Boyutlarının Görev Performansına Etkisi

	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
			B	S _e	β			Tolerans	VIF
1. Model	Görev Performansı	(Sabit)	3,368	0,156		21,598	0,000		
		İç Girişimcilik	0,214	0,039	0,251	5,480	0,000	-	-
2. Model	Görev Performansı	(Sabit)	3,348	0,159		21,006	0,000		
		Yenilik ve Örgütsel Yenilenme	0,132	0,042	0,173	3,141	0,002	0,693	1,442
		Yeni Girişim Yönelimi	0,037	0,039	0,053	0,937	0,349	0,660	1,516
		Proaktiflik	0,050	0,030	0,087	1,658	0,098	0,766	1,305
1. Model		DW: 1,780 R ² : 0,061 F:30,029 p:0,000							
2. Model		DW: 1,802 R ² : 0,059 F:10,429 p:0,000							

Birinci modelde iç girişimcilik görev performansının %6,1'ini (R²=0,061) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=30,029, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların iç girişimciliğinin görev performansını etkilediği belirlenmiştir (β=0,251). Çıkan sonuca göre **Hipotez 3b** kabul edilmiştir. Basit doğrusal regresyon modeli aşağıda yer almaktadır.

$$\text{Görev Performansı} = 3,368 + 0,251 * \text{İç Girişimcilik}$$

İkinci modelde yenilik ve örgütsel yenilenme değişkeni görev performansının %5,9'unu (R²= 0,059) açıkladığı görülmektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre model anlamlıdır (F=9,598, p=0,000≤0,01). Yukarıdaki tabloya göre sabit değer ve bağımsız değişkenin (yenilik ve örgütsel yenilenme) katsayıları anlamlıdır. Modelin DW istatistiği 1,5-2,5 arasında yer aldığı için otokorelasyon olmadığı görülmektedir. VIF değeri 10'un altında, tolerans değeri 0,2'nin üstünde olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır. Sonuç olarak çalışanların yenilik ve örgütsel yenilenme girişimciliğinin (β=0,173) görev performansını etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıda belirtilmektedir.

$$\text{Bağlamsal Performans} = 2,982 + 0,187 * \text{Yenilik ve Örgütsel Yenilenme}$$

Sonuç olarak Hipotez 3b kabul edilse bile tüm alt boyutların görev performansına etkisi saptanmadığı için **Hipotez 3b** kısmen kabul edilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan etkileşim değerleri yönetim literatürü açısından değerlendirilerek, teorik çerçeve ve uygulama ile ilgili yorumlar ve gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler "Sonuç ve Tartışma" bölümünde sunulmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz dünyasında, her alanda yaşanan hızlı ve etkili değişim ve dönüşüm gerek birey gerek kurum gerekse sistemler üzerinde çok büyük öneme sahip olan bir süreci ortaya çıkarmaktadır. Yönetimin her konusunda olduğu gibi, değişim yönetiminin de ne denli başarılı olarak uygulanabildiği, başta firmalar açısından çok büyük bir öneme sahip bir çalışma alanı olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Firmaların içinde buldukları değişim ve rekabet ortamının iyi ve başarılı bir biçimde yönetilmesi, varlıklarını sürdürebilmeleri açısından yaşamsal bir hal almaktadır. Bu bağlamda değişim ve değişime bağlı olarak dijitalleşme ve rekabetin firmaların performansı üzerindeki etkisi öne çıkmaktadır. Firmaların dijitalleşme süreçleri ve çalışanlarının dijital teknolojiye yönelik tutumları, iç girişimcilik ve bu alandaki yenilikçi tutum ve davranışlar ile ilgili süreç ve değişkenlerin yönetimi, firma bünyesindeki çalışanların bireysel performansını ve firma performansını doğrudan etkileyebilmektedir.

Son dönemlerde sıklıkla tartışılmaya başlanan "Yeni Normal" kavramı; görece olarak artan hızlı rekabet ortamı, örgüt yönetiminin geçmişe kıyasla farklılaşması ve özellikle bilgi ve iletişim sistemlerinin, üretim ve tüketim alanlarında kullanılmaya başlanması ile birlikte; tüm bireyler ve örgütler için yepyeni bir dönemin

başlangıcını ifade etmektedir. Bu dönemde örgütler içinde yeteneğini farkedemeyen bireylerin, buldukları profesyonel pozisyonlarından ayrılarak girişimci olarak kendi firmalarını kurmaları yadsınamaz bir gerçekliktir. Bu ve benzeri unsurlar, organizasyonların yenilikçi ve yaratıcı çalışanlarını kaybetmesine ve rekabet ortamında zarar görmelerine zemin oluşturabilmektedir. Bu bağlamda firmaların iç girişimcilik faaliyetlerini arttırması ve bu nitelikteki çalışanlarını firma bünyesinde tutarak yenilik ve farklılaşma stratejilerini gerçekleştirmesi çok büyük bir avantaj elde etmelerini sağlamaktadır. Bu süreç örgütlerin tüm sistem, süreç ve ekipmanlarının ilgili politikaya uyarlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerin teknolojik ve teknik altyapısının rekabet avantajı elde etmekteki katkısı düşünüldüğünde, çalışanlarının yenilikçi fikirleri, yetenekleri ve entelektüel birikimlerinin de en az bu seviyede stratejik öneme sahip olduğu söylenebilir. Yenilikçi ve gelişime açık çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması ve uzun vadede örgüt bünyesinde olmaları, rekabet avantajı ve sürdürülebilir büyüme için yaşamsal öneme sahiptir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, örgüt bünyesindeki bireylerin bu bağlamda değerlendirilmesi yanında, dış çevredeki yenilikçi, değer ve fark yaratabilecek bireylerin örgüte kazandırılabilmesi de çok önemli bir faaliyet olarak gerçekleştirilmelidir.

Firmalar hem iç hem de dış ortamlarındaki değişiklikleri etkin ve etkili biçimde yönetmek durumundadırlar. Çevresel koşullara uyum sağlamak, yeni tendlere odaklanmak, gelişmeleri takip etmek gibi reaktif uygulamalar yanında gelecekte olması muhtemel tüm değişim ve dönüşümlerin firma ve bünyesindeki tüm çalışanların üzerindeki olası farklı etkilerinin önceden belirlenmesi için gerekli yapı, sistem ve süreçlerin tasarlanması gerekmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilecek, gerek reaktif gerekse proaktif yaklaşımdaki tüm yönetsel faaliyetler, hem dijital teknoloji hem de iç girişimcilik süreçleri ile desteklenmelidir.

Firmaların rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri ve sürdürülebilir büyümeye sahip olabilmeleri için iç girişimcilik ve bireysel performans stratejik öneme sahip iki faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmada, çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun iş performansını, bağlamsal performans alt boyutunda etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların kurumda teknoloji kullanımlarının, teknolojiye yönelik ilgilerinin ve kendileri için teknoloji algılarının, dijital teknolojinin olumsuz yönlerine ilişkin algılarının, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanımlarının da bağlamsal performansları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumunun iş performansının, görev performansı alt boyutunu etkilediği sonucu da çalışmanın önemli çıktılarında bir tanesidir. Dijital teknolojiye yönelik tutumların iş performansını etkilediğine ilişkin yerli ve yabancı araştırmalar incelenmiş ancak bu iki değişkenin birlikte ele alındığı bir araştırma bulunmamıştır. Bu çalışma sonraki çalışmalara öncü olacak bir araştırma niteliği taşıyacaktır.

Çalışanların kurumda teknoloji kullanımlarının, teknolojiye yönelik ilgilerinin ve kendileri için teknoloji algılarının, dijital teknolojiye yönelik yetkinliklerinin, eğlence amaçlı ve bilinçli kullanımlarının görev performanslarını etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca günümüzde dijitalleşmenin işletme performansları açısından çok önemli hale gelmesi ve dijitalleşme eğilimli inovasyon tabanlı çalışmaları daha güçlü rekabet unsuru haline dönüştürmesinin, işletmelerde iç girişimciliği ve performansı daha da arttıracığı öngörülmektedir.

Guth ve Ginsberg (1990), Covin ve Slevin (1991), Russel ve Russel, (1992), Zahra (1991,1993); Zahra ve Covin (1995), Lumpkin ve Dess (1996), Dess, Lumpkin ve Covin (1997), Antoncic (2000), Antoncic ve Hisrich (2001) araştırmalarında iç girişimcilik faaliyetlerinin firmaların performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar bu çalışmanın sonucunu desteklemektedir. Demirer, Cindiloğlu Demirer ve Yürürer'in 2019 yılındaki araştırmasında iç girişimcilik özellikleri boyutlarından yenilik ve proaktiflik faktörünün işgören performansı boyutlarından görev ve bağlamsal performansı etkilediği yer almaktadır. Bu çalışmanın sonucunda ise yenilik ve örgütsel yenilenme tek bir faktör atında toplanmaktadır ve görev ile bağlamsal performansı etkilemektedir. Proaktiflik özelliği ise bu iki iş performansı boyutunu etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla Demirer, Cindiloğlu Demirer ve Yürürer'in çalışmasındaki analiz sonucunu kısmen desteklemektedir. Demirer, Cindiloğlu Demirer ve Yürürer araştırmasında iç girişimciliğin risk alma alt boyutunun görev ve bağlamsal performans üzerindeki doğrudan etkisini anlamlı bulmamıştır. Bu çalışmada risk alma boyutu yeni girişim yönelimi olarak isimlendirilmektedir görev ve bağlamsal performansı etkilememektedir ve dolayısıyla yukarıda sözü edilen araştırma sonucu yapılmış olan bu araştırmayı desteklemektedir. Yukarıdaki sözü geçen araştırmada özerklik boyutu görev ve bağlamsal performansı

etkilememektedir. Bu çalışmada ise özerklik boyutu örgütsel yenilenme olarak isimlendirilmektedir ve bu boyut görev ve bağlamsal performansı etkilemektedir. Diğer çalışmanın sonucunu desteklememektedir.

Bu çalışmanın kısıtı araştırmanın belli bir sektörde ve belli bir sayıda katılımcı ile yapılabilmesidir. Çalışmanın sınırlılıkları bağlamı değerlendirildiğinde, endüstriyel mutfak ekipmanları sektöründe çalışanlardan ulaşılabildiği kadarı analize dahil edilebilmiştir. Araştırmanın sadece belirli bir sektörde ve zaman aralığında yapılması ve erişim kısıtları sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Saha araştırmasının farklı sektörlerde ve daha çok sayıda veri ile ve bölgesel veya küresel çapta yapılmasının hem literatüre hem de sektörel çalışma alanlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, Ankara, Milli Prodütüvite Merkezi (MPM) Yayınları, Yayın No: 473,
- Akkaya, B. (2019). Leadership 5.0 in Industry 4.0: Leadership in Perspective of Organizational Agility. *In Managing Operations Throughout Global Supply Chains* (pp. 136-158). IGI Global.
- Akkaya, B. (2020). Review of Leadership Styles in Perspective of Dynamic Capabilities: An Empirical Research on Managers in Manufacturing Firms, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 389-407.
- Akkaya, B. ve Tabak, A. (2018). Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 185-206.
- Akkaya, B. ve Tabak, A. (2020). The Link between Organizational Agility and Leadership: A Research in Science Parks, *Academy of Strategic Management Journal*, 19(1), 1-17.
- Akyazı, E. (2014). Girişimcilik Sürecinde Sosyal Sermaye ve Sosyal Ağlar İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 31.
- Alamur B., Gümüştekin G. E., Topbaş F. ve Atabay İ. (2018). Banka Çalışanlarının İç Girişimcilik Düzeylerinin Tespiti: Balıkesir İli Örneği, *4th Global Business Research Congress*, May 24-25, İstanbul, Turkey.
- Antonic, B. (2000). Intrapreneurship: Construct Refinement and An Integrative Model Development, *Thesis for The Degree of Doctor of Philosophy*, Department of Marketing and Policy Studies Weatherhead School of Management, School of Graduate Studies, Case Western Reserve University
- Antonic, B. ve Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation, *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495-527.
- Antonic, B. ve Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation, *Journal of Business Venturing*, 16 (5), 495-527.
- Balçık, P., Yenilmez K. ve Şahin S.P. (2016). Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri'nde Bireysel Performans Değerlendirme Süreci, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), 87-99.
- Başar, M. ve Tosunoğlu, T. (2006). Değer Yaratımında İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 30, 123-139.
- Bozkurt, Ö. (2019). Girişimcilik 4.0 Ama Nasıl? Kavramsal Bir Çerçeve, ICEB'19 - International Congress of Economics and Business 11- 13 April 2019 Bursa/Turkey, 549-559.
- Büyükyılmaz, O. ve Kayış, M. (2018). Dönüştürücü Liderliğin İç Girişimcilik Davranışına Etkisi: Bolu İlinde Bir Araştırma, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 147-167
- Cabı, E. (2016). Dijital Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1229-1244.
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık*, Ankara.
- Cansız, M., Kurnaz, Z. ve Yavan, N. (2018). *Girişimcilik Ekosisteminde Türkiye için Yeni BİR Araç: Yenilik Merkezleri/Ağları*. Verimlilik Dergisi, (4), 7-69. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/39530/432725>.

- Carland, J. C. ve Carland, J. W. (2007). Intrapreneurship: A Requisite For Success, *The Entrepreneurial Executive*, 12, 83-93.
- Çetin, O., Çalışkan E. ve Menzi N. (2012). Öğretmen Adaylarının Teknoloji Yeterlilikleri ile Teknolojiye Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki, *Elementary Education Online*, 11(2), 273-291.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Covin, J.G., ve Slevin, D.P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship As Firm Behavior, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (1), 7-25.
- Demirer, Ö., Demirer Cindiloğlu, M. ve Yürürer, G. (2019). İç Girişimciliğin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Üretim İşletmelerinde Bir Araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 231-245.
- Dess, G.G.; Lumpkin, G.T., ve Covin, J.G. (1997). Entrepreneurial Strategy Making and Firm Performance: Tests of Contingency and Configurational Models, *Strategic Management Journal*, 18 (9), 677-695.
- Erdil, O. (1998). İşgörenlerin Performans Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama, Antalya, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Akdeniz Ün. İ.İ.B.F. Yayını,
- Ferreira, J. (2002). Corporate Entrepreneurship: A Strategic And Structural Perspective, *Working Paper*. 3
- Fiş, A. M. ve Çetindamar, D. (2007). Girişimcilik Oryantasyonu, Kurum İçi Girişimcilik ve Bağlı Ölçeklerin Türkçe’de Geçerliliği, Sakarya, Yönetim Organizasyon Kongresi.
- Goodman, A. S. ve Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter, *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gül, Z. (2012). Türkiye'deki İş Adamı Örgütlerinin Üye Girişimcilere Sağladığı Katkıların Girişimcilik ve İnovasyon Performansları Üzerindeki Etkileri, Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Gürel, E. (2012). İç Girişimcilik: Bir Literatür Taraması, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6, 57-75.
- Guth, W. D. ve Ginsberg, A. (1990). Guest Editors' Introduction: Corporate Entrepreneurship, *Strategic Management Journal*, 11 (5), 5-15.
- İrge, N. T. (2020). Dijital Dönüşüm, Bölüm 5, "Dijital Dönüşümde Liderlik: E-Liderlik ve Dijital Liderlik", (Ed. Prof. Dr. Gonca Telli ve Dr. Samet Aydın), İstanbul, Kapital Medya, s.123-152.
- İrge, N. T. ve Yazıcı, A. M. (2020). İnovasyon Yönetimi: Bölüm 3, "Güçlendirici Liderliğin İnovasyona Etkisi", (Ed. Dr. Osman Yılmaz), Ankara, Gazi Kitabevi, s.53-78.
- Karaman, D. (2018). Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 300-310.
- Kenar, İ. (2012). Teknoloji ve Derslerde Teknoloji Kullanımına Yönelik Veli Tutum Ölçeği Geliştirilmesi ve Tablet PC Uygulaması, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E-Dergi*, 2(2).
- Keskin, B. (2009). Balanced Scorecard Aracılığıyla Performans Analizi ve Kütahya Gediz Devlet Hastanesinde Bir Model Denemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuratko, D. F., Montagno, R.V. ve Hornsby, J.S. (1990). Developing An Intrapreneurial Assessment Instrument For An Effective Corporate Entrepreneurial Environment, *Strategic Management Journal*, 11, 49–58.
- Lumpkin, G.T., ve Dess, G.G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance, *Academy of Management Review*, 21 (1), 135-172.
- Memon Shabana, M. A. (2010). Focusing on Intrapreneurship, *Advances in Management*, 3, 32-37.

- Naktiyok, A. ve Bayrak Kök, S. (2006). Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, VIII (2), 77-96.
- Özer, Akif M., (2013). Çalışanların Verimliliği İçin Performans Yönetimi, *Kamu-İş*, 13(1), 37-57.
- Öztürk, Ü. (2009). *Performans Yönetimi*, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları.
- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or Entrepreneurship?, *Journal of Business Venturing*, 26(1), 19-34.
- Russel, R.D. ve Russel, C.J. (1992). An Examination of The Effects of Organizational Norms, Organizational Structure, and Environmental Uncertainty on Entrepreneurial Strategy, *Journal of Management*, 18 (4), 639-656.
- Savaş, A. T. (2005), *Kariyer Yönetiminde Performans Değerlendirme Sisteminin Rolü*, İstanbul, Çantay Kitabevi.
- Şen E. (2017). Behavioural Economy, Neuro-Management and Senism, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(17), 261-264.
- Şen, E. (2020). Global Virus of the Digital Village COVID-19 and Senism, *Eurasian Journal of Social and Economic Research*, 7(3), 176-204.
- Şen, E. ve Aslan, İ. (2017). *Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi*, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4(8), 1847-1855.
- Şen, E. ve Batı, G. F. (2020). COVID-19 Pandemi Krizinin Yönetim ve Ekonomi Politik Üzerine Olası Etkileri, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 71-84.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TDK (Türk Dil Kurumu). (2019). Dijital Nedir? http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c3481507e13e6.61289104, (Erişim Tarihi: 2.10.2019).
- TDK (Türk Dil Kurumu). (2019). Tutum Nedir? http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c3481507e75f4.55327341, (Erişim Tarihi: 2.10.2019).
- Top S. (2006); *Girişimcilik Keşif Süreci*, 1. Basım, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Vallerie, D. ve Peterson, R. (2009). Entrepreneurship and economic growth: Evidence from emerging and developed countries, *Entrepreneurship & Regional Development*, 21 (5-6), 459-480.
- Yener, H. ve Kurt M. (2008). Factors Affecting Personnel Performance In Retail Marketing: An Application Of Structural Equation Modeling, *Social Behavior And Personality*, 36(3), 327-336.
- Yılmaz, A. (2012). Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313-336.
- Zahra, S.A. (1991). Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study *Journal of Business Venturing*, 6 (4), 259-285.
- Zahra, S.A. (1993) Environment, Corporate Entrepreneurship, and Financial Performance: A Taxonomic Approach, *Journal of Business Venturing*, 8 (4), 319-340.
- Zahra, S.A. ve Covin, J.G. (1995). Contextual Influences on The Corporate Entrepreneurship Performance Relationship: A Longitudinal Analysis, *Journal of Business Venturing*, 10 (1), 43-58.