

Dijital Dönüşümün, Örgütsel İnovasyona Etkilerinin Analizi: İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi Örneği

Analysis of the Effects of Digital Transformation on Organizational Innovation: The Case of İstanbul Beylikdüzü Organized Industrial Zone

Zekeriya ŞAHİN^{ID} a

^aMilli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu, Savunma Araştırmaları Bölümü, Ankara, Türkiye. zsahin2@msu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Dijital dönüşüm
İş Verimliliği
Yeni Teknolojiler
Örgütsel İnovasyon

Amaç – Araştırmanın amacı; dijital dönüşümün, örgütsel inovasyona etkilerinin analiz edilmesidir. Literatür taraması kısmında, dijital dönüşümün ve örgütsel inovasyonun; tanımı, önemi, boyutları konularına yer verilecek olup, araştırma bölümünde ise dijital dönüşümün vergisel inovasyona etkilerinin analizi yapılacak ve dijital dönüşümün; çalışanların kişisel gelişimine katkıları, kariyer gelişimlerine katkıları ve iş verimliliklerini katkıları araştırılacaktır.

Yöntem – Bu çalışmada kuramsal bölümün yazımında “tümünden Gelim Yöntemi” ve uygulama bölümünde ise nicel araştırmalar için “İlişkisel Tarama Yöntem”inden yararlanılmış, çalışmanın verileri anketler yapılarak elde edilmiştir. Söz konusu anketin; ilk bölümde “Demografik Sorular”, ikinci bölümde “Dijital Dönüşüm Ölçeği” ve 3. kısımda ise “Örgütsel İnovasyon Ölçeği”ne yer verilmiştir. Araştırmada, İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi Birlik Sanayi Sitesi’nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan toplam 560 kişiye anket uygulaması yapılmış ve elde edilen verilerle; “Güvenilirlik analizi”, “ Frekans Analizi”, “Korelasyon”, “Regresyon” ve “Farklılık Analizi” yapılmıştır.

Gönderilme Tarihi 5
Eylül 2022

Revizyon Tarihi 11 Mart
2023

Kabul Tarihi 15 Mart
2023

Bulgular – Bu çalışmada yapılan regresyon analizi sonucunda; dijital dönüşüm boyutlarından; “Kişisel Gelişime Katkı”, “Kariyer Gelişimine Katkı” ve “İş Verimliliğe Katkı”nın; örgütsel inovasyon üzerinde olumlu yönde destekleyici etkisi tespit edilmiştir.

Tartışma – Dijital dönüşümleri izleyen, değişen teknolojilere uyum sağlayabilen inovatif işletmeler; çalışan performansını geliştirebilmekte müşteri memnuniyetini artırabilmekte, verimliliği artırabilmekte, ürün-hizmet kalitesini yükseltebilmekte, rekabette başarılı olmakta ve faaliyetlerini verimli bir şekilde sürdürebilmektedir. Dolayısıyla; dijital dönüşümün, örgütsel inovasyona etkilerini artırmaya ve üniversite-sanayi işbirliğini geliştirmeye yönelik olarak hazırlanan uygulamalı araştırmaların alana önemli faydalar sağlayabileceği düşüncesiyle bu çalışmanın yapılması düşünülmüştür.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Digital transformation
Business Efficiency
New Technologies
Organizational
Innovation

Purpose- The purpose of research is to analyze the effects of digital transformation on organizational innovation. In the literature review part of the study, the definition, importance and dimensions of digital transformation and organizational innovation will be discussed, and in the research part, the effects of digital transformation on tax innovation will be analyzed. In this context; the contribution of digital transformation to the personal development of employees, its contribution to their career development and its contribution to their work productivity will be investigated.

Design/methodology/approach – In this research, the "Deductive Method" was used in writing the theoretical part and the "Relational Survey Method" was used for quantitative research in the application part, and the data of the study were obtained by conducting questionnaires. The first part of the questionnaire included demographic questions, the second part included the "Digital Transformation Scale" and the third part included the "Organizational Innovation Scale". In the research, a total of 560 people working in enterprises operating in İstanbul Beylikdüzü Organized Industrial Zone Birlik Sanayi Sitesi were surveyed and "Reliability Analysis", "Frequency Analysis", "Correlation", "Regression" and "Difference Analysis" were performed with the data obtained.

Received 5 September
2022

Revised 11 March 2023

Accepted 15 March 2023

Article Classification:
Research Article

Findings- As a result of the regression analysis conducted in this study, it was found that "Contribution to Personal Development", "Contribution to Career Development" and "Contribution to Work Productivity", which are the dimensions of digital transformation, have a positive supportive effect on organizational innovation.

Discussion- Innovative businesses that follow digital transformations and adapt to changing technologies can improve employee performance, increase customer satisfaction, increase productivity, improve product-service quality, succeed in competition and continue their activities efficiently. Therefore, this study was conducted with the idea that applied researches prepared to increase the effects of digital transformation on organisational innovation and to improve university-industry cooperation can provide significant benefits to the field.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Şahin, Z. (2023). Dijital Dönüşümün, Örgütsel İnovasyona Etkilerinin Analizi: İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 15 (1), 486-499.

1. GİRİŞ

21 yüzyılda önemli değişiklikler ve gelişmeler göstermiş; yenilik yapma, bilgi üretme, yönetme, verileri kullanır hale getirme, etkin bir şekilde iletişimlere sürekli hale getirme, anlık mesajlaşmalarda bulunabilme, internet üzerinden sesli konuşma veya video konferanslar yapma şeklinde yenilikler meydana gelmiştir. (Sarkar, 2012: 30). Bir diğer anlatımla BİT'ler; insanların hayatının önemli bir parçası haline gelmiş, alım, satım, sözleşme, anlaşma, ürün karşılaştırması yapma, fiyat analizleri yapma, hesapları kaydetme, kaydedilen verileri kontrol etme, istatistiksel analizler yapabilme gibi birçok alanda kullanıcılara önemli kolaylıklar sağlamıştır. (Reddy, Sharma ve Chaudhary, 2020: 66).

Lam (2006) örgütsel inovasyon, bir kuruluşa yeni bir şeyin (bir fikir, ürün, hizmet, teknoloji, süreç ve strateji) tanıtılması, "kurum için yeni olan bir fikir veya davranışın yaratılması veya benimsenmesinin sağlanması" olarak tanımlamaktadır (Lam, 2006: 40). Aynı şekilde Damanpour (1991) inovasyonu "benimseyen organizasyon için yeni olan, dahili olarak oluşturulmuş veya satın alınmış sistem, bir cihaz, politika, süreç, program, ürün veya hizmetin benimsenmesi" olarak tanımlamaktadır (Damanpour, 1991: 558). Dijital dönüşüm aracılığıyla yaşanan çok sayıdaki gelişme, yeniliklere, toplumları yeniden yapılandıran ve dolayısıyla onların içinde yaşama biçimini yeniden şekillendiren gelişmelere yol açmıştır. Dijital toplum ve mobil cihazlar, bilgisayar destekli üretim araçları, iletişim araçları, akıllı öğrenme şehirleri gibi dijital araç ve teknolojiler gibi yeni kavram ve ideolojiler ortaya çıkmıştır. Dijital dönüşüm, toplumun yeni gelişen dijital dönüşümleri takip etme, işleyiş biçimlerini anlama ve uygulama ve kullanma becerilerini kazanma çabalarını kapsamaktadır (Lankshear ve Knobel, 2008: 11).

Dijital dönüşümler, endüstrinin sürekliliği, ürünlerin yenilenmesi, tüketici isteklerinin karşılanması ve farklılıklar oluşturulmasını daha kolay hale getirmektedir (Karalınç, 2022: 3). Ayrıca sürekli oluşan teknolojik gelişmeler işletmelerin müşteri ihtiyaçlarına hizmet etmesi ve inovasyon faaliyetlerinin verimliliği için alt yapı oluşturmaktadır (Spanuth ve Wald, 2017: 1302). Organizasyon inovasyonu üretmek için, çalışan ana kaynak ve inovasyonun uygulayıcısı olarak ana anahtarı oynar. Bilgi tabanlı endüstrilerdeki, özellikle telekomünikasyon endüstrisindeki örgütsel ortam çok dinamikdir (Chen, Chang ve Chang, 2015: 3).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dijital Dönüşüm

"Dijital Dönüşüm" (DD), değer yaratmayı, üretkenliği, ve sosyal refahın artırılması için yeni teknolojilerin benimsemesiyle ilgili süreçleri kapsamaktadır. DD, sistematik bir yapıda hazırlanmış olan yazılımlar ile gerçekleştirilmektedir. "Nesnelerin İnterneti" üzerinden bağlanan sensörler ve elektronik ünitelere bağlı cihazlar ürün ve hizmet süreçlerinin izlemesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, veri analizi, hizmetler, yakınsak etkileşim, bulut görselleştirme, depolama, simülasyon ile yapay zeka, artırılmış gerçeklik, makine öğrenimi, desen tanıma, BT ve tüm sistemlerin farklı alanlarda ve hizmetlerin yerine getirilmesinde kullanılmaktadır. Bunların sistemlerin kapsamında, esnek sistemler için çevik geliştirme, dağıtılmış işlemlerde güvenlik, güven sağlamak için blok zincirleri, Hyperledger ve yazılım mimarilerini destekleyen mikro hizmetler, açık API'ler gibi etkinleştirme araçları vardır (Ebert ve Duarte, 2016: 4).

Çağdaş kullanımda, dijital okuryazarlığı genellikle kullanıcının yazılım araçlarıyla etkin bir şekilde yürütülmesini veya görevlerin tamamlanmasını sağlayacak asgari bir dizi beceri anlamına gelmektedir. Goodson ve Mangan dijital teknolojideki hızlı ve sürekli büyümenin sağlanmasında, bireylerin dijital ortamlarda örgütsel inovasyon çabalarına ve sorunları çözmek için gerekli beceri ve yetkinliklere sahip olması gerektirdiğini belirtmiştir (Goodson ve Mangan, 1996: 68).

2.2. Dijital Dönüşümün Boyutları

Dijital Dönüşümün boyutları; aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

1. **Kişisel Gelişim;** Dijital öğrenme programının hedefleri; ilgili aktörleri belirlemek ve onları dijital okuryazarlığı teşvik etmek için e-öğrenmeyi kullanmanın yolları ve araçları hakkında bilgilendirmek, böylece sosyal uyumun artmasına, kişisel gelişimin güçlendirilmesine ve kültürlerarası diyalogun teşvik edilmesine katkıda bulunmaktadır (Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2318/2003/EC sayılı Kararı, Aralık 2003). Ayrıca, dijital okuryazarlık dönüşümlerinin; daha geniş anlamda yaşam boyu öğrenme bağlamında, coğrafi sınırlara

bağlı kalmadan, farklı sosyal statülerde olan bireylere ulaşacak şekilde ve özel durumları nedeniyle bu teknolojileri kullanamayanları da kapsayacak şekilde sürekli eğitim programlarının desteklenmesi gerekmektedir (Reding, 2003: 4). Bu kapsamda, dijital dönüşümün olanaklarından yararlanmanın öneminin toplumda yaygınlaşmasını sağlamak, teknolojilerin sağladıkları kolaylıkları tanıtmak, yaşam boyu öğrenmeye teşvik etmek, dijital teknolojilerin kullanımını eğitimlerle desteklemek, teknoloji alanında yeni yetenekleri keşfederek alana kazandırmak gibi uygulamaların sürekli hale getirilmesi gerekmektedir (Carretero, vd., 2017: 11).

2. Kariyer Gelişimine Katkı; dijital okuryazarlık becerilerin geliştirilmesi, kazanılan becerilerin uygulama alanına kazandırılması, dijital yeterliliklerin artırılması, dijital farkındalığın yaygınlaştırılması; dijital üstünlüklerin bir yaşam biçimi haline gelmesi ve bireylerin kariyer gelişimleri için gerekmektedir. Çünkü, dijital okuryazarlık bir bakıma, bireysel kimliğin sosyal bağlamda oluşmasında önemli katkılar sağlayan faktörlerden birisidir (Martin, 2008: 151). Diğer taraftan, küresel dünyada üretim çalışanları, üretim süreçlerinin dijitalleşmesi ve otomasyonu nedeniyle benzeri görülmemiş kariyer zorluklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Eğitimsiz, el emeği talebi hızla düşerken, eğitilmiş, bilgili ve yüksek vasıflı teknik işçilere olan talep artmaktadır. Bu değişimler, bireylerin yaşam boyu istihdam ve kariyer güvenliğinin sağlanmasında, yeni teknolojik gelişmelere uyumu ve sürekli bir şekilde kendilerini geliştirilmelerini zorunlu hale getirmektedir (Rafiq ve Chin, 2019: 3).

3. İş Verimliliğe Katkı; dijital dönüşüm, bir kuruluş içindeki birçok iş alanını ve ürün geliştirme, pazarlama, insan kaynakları, BT, yönetim ve strateji gibi birçok paydaşı etkileyebilir. İşletmeler; süreçleri iyileştirmek, üretkenliği artırmak, ürünleri özelleştirmek, üretim süreçlerinde verimliliği artırmak ve müşteri memnuniyetini artırmak için dijital dönüşümleri takip etmek ve uygulamak durumundadır (Peillon ve Dubruc, 2019: 147).

2.3. Örgütsel İnovasyon

Yeni bir örgütsel yöntem uygulanmasıdır. Bu tanım üç ana unsurdan oluşmaktadır, bunlar; (1) iş uygulamaları (rutinleri ve prosedürleri düzenlemek için yeni yöntemler); (2) işyeri organizasyonu (sorumlulukları dağıtmanın yeni yolları, çalışanlar); ve (3) dış ilişkiler (diğer firmalarla veya kamu ile ilişkileri organize etmenin yeni yolları, kurumlar) (Oslo, 2005). Joseph Schumpeter'e göre (1934), ürün yeniliği, yeni üretim yöntemleri, hizmet kalitesinin artırılması, rekabet başarısı, çalışanların verimliliği ve faaliyetlerin sürekliliği için örgütsel inovasyonun; tüm çalışanların katılımıyla sağlanması gerekmektedir (Sapprasert ve Clausen, 2012: 1286).

2.4. Örgütsel İnovasyonun Özellikleri

Neredeyse tüm kuruluşlar; hızlı teknolojik değişim, kısalan ürün yaşam döngüleri ve küreselleşme ile karakterize edilen dinamik bir ortamla karşı karşıyadır. Bu tür bir pazar ortamında faaliyet gösteren kuruluşların, özellikle de teknoloji odaklı olanların, hayatta kalmak, rekabet etmek, büyümek ve liderlik etmek için daha yaratıcı ve yenilikçi olmaları gerekmektedir. Yaratıcılık yoluyla inovasyon, 21. yüzyılda güçlü ekonomiler için olduğu kadar kuruluşların başarısı ve rekabet avantajı için de gerekmektedir. Bu nedenle, günümüz dünyasında yaratıcılık ve inovasyona giderek daha fazla önem verilmesi hayati bir öneme sahiptir. İnovasyon için yerine getirilmesi gereken faaliyetler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Mumford ve Gustafson, 1988: 28);

1. Yeni Ürün Geliştirme; küreselleşme ve dijitalleşmenin en derin etkisi, bir yakınsama biçimi olan etkileşimler yoluyla gerçekleşmektedir. 1990'larda yaygın olarak uygulanan iş süreçlerinin yeniden yapılandırılması (IYY) yoluyla iş fonksiyonlarının yakınsaması, süreç inovasyonunu beraberinde getirmiştir. Kurumların, teknolojilerin, endüstrilerin ve çalışanların, işbirliği, açık kaynak katılımı, yeni teknolojilerin geliştirilmesi, yeni ürünler ve hatta siber yenilikler için yeni fırsatlar yaratmaktadır. Herhangi bir kuruluşun başarısı büyük ölçüde, tüm değer zincirini zenginleştirebilecek gelecekteki oluşumların yönünü tahmin etme yeteneğine dayanmaktadır. Operasyonel yenilik, yeni ürünler, hizmetler, yeni müşteri değerleri ve yeni müşteri tabanı; organizasyonel inovasyonla ilgili dikkate alınması gereken önemli faktörlerdir (Lee, vd., 2010: 219).

2. "Yenilik Geliştirme" Çabalarını Teşvik; inovasyon artık sürdürülebilir kurumsal başarının en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Hem başarılı bir rekabetçi ekonominin hem de verimli kamu

hizmetlerinin merkezinde yer almaktadır. Bu, yönetim literatüründe bir "inovasyon zorunluluğu" olarak nitelendirilmektedir. Küreselleşen rekabet ortamında başarılı olmak ve gelişmek isteyen kuruluşlar artık eski çalışma biçimlerine devam etme seçeneğine sahip olmadığı gibi yenilik yapmak veya yok olmasıyla yüzleşmek durumundadırlar. Ayrıca, sürekli inovasyon yoluyla yeni veya daha iyi ürün veya hizmetlerinin geliştirilmesi; hem mevcut gelir akışlarını korumak hem de yenilerini üretmek için gerekmektedir. Rekabet güçlerinin daha az yoğun olduğu sektörlerde bile, "müşterinin" sürekli artan taleplerine daha duyarlı olunmalı ve "daha azıyla daha fazlasını başarmak" için sürekli bir çaba haccanmalıdır (Adams, vd., 2006: 21).

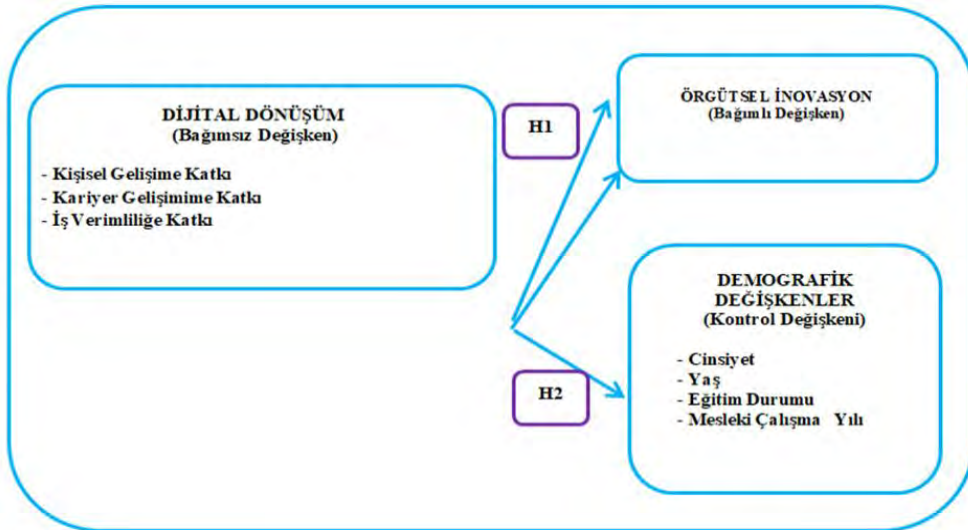
3. **Son Teknolojileri Kullanma;** bir ülkede daha yüksek düzeyde teknoloji kullanan işletmeler, pazar payları ve karlılıkları arttıkça diğerlerine kıyasla daha fazla inovasyon gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda işletmelerin en son teknolojileri kullanılması; verimliliklerini, karlılıklarını, ürün çeşitliliğini, hizmet kalitesini en üst seviyelere taşıyabilmekte, ayrıca ülkelerin ekonomisinin güçlenmesine önemli katkılar sunmaktadır. (Mohsen, vd., 2021: 880). Dolayısıyla, dinamik ve belirsiz ortamlarda inovasyon, firmaların yaratıcı olmaları ve rekabet gücünü artıran yeni ürünlerin, hizmetlerin, süreçlerin ve iş modellerinin geliştirilmesinde denemeler yapmaları için bir yol görevi görmektedir. (Aparicio, vd., 2016: 49).

Dijital dönüşümler çok çeşitli etkinleştirme dijital teknolojilerini (DT) içermektedir. Bunlar; "Nesnelerin İnterneti (Its), Katkı Üretimi, Büyük Veri, Yapay Zeka, Bulut Bilgisayar, Artırılmış ve Sanal Gerçeklik şeklinde sıralanabilir. Bu teknolojilerin büyük ölçüde yayılması, tüm endüstrileri ilgilendirmekte olup işletmelerin örgütsel ve stratejik inovasyon faaliyetlerinin yapılandırılmasına neden olmakta ve Endüstri 4.0' in ortaya çıkışı ile daha fazla ivme kazanan gelişmelerdir (Frank, vd., 2019: 345).

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın literatür bölümünde tündengeyim yöntemi ve araştırma bölümünde "Nicel Araştırma" yöntemlerinden olan "İlişkisel Tarama Modeli" esas alınacaktır. İlişkisel tarama araştırmalarında genel olarak sosyal yaşamda yer alan özel işletmeler, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları gibi birimlerle ilgili bilgilere başvurulmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2017: 56). Yapılacak olan çalışma sonrasında elde edilen veriler ile SPSS "İstatistik Programı" kullanılarak "Güvenilirlik", "Frekans", "Korelasyon", "Regresyon" ve "Farklılık" analizleri yapılacaktır. Araştırmanın evreni "İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi Birlik Sanayi Sitesi"nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlarla sınırlıdır.

3.1. Araştırmanın Modeli



Şekil -1. Demografik özellikler (Kontrol Değişkeni), Dijital dönüşüm (Bağımsız Değişken) ve Örgütsel İnovasyon (Bağımlı Değişken) Arası İlişkilere Yönelik Kuramsal Araştırma Modeli

Hipotezler

Ana Hipotez, H1: Dijital dönüşüm ve örgütsel inovasyonu etkiler.

Alt Hipotezler (H1): Dijital dönüşüm ("Kişisel Gelişime Katkı", "Kariyer Gelişimime Katkı" ve "İş Verimliliğe Katkı") ve örgütsel inovasyonu etkiler.

Ana Hipotez, H2: Demografik özellikler, dijital dönüşüm ("*Kişisel Gelişime Katkı*", "*Kariyer Gelişimime Katkı*" ve "*İş Verimliliğe Katkı*") ve örgütsel inovasyon arasında istatistiksel açıdan fark vardır.

Alt Hipotezler, H2:

H2a: Cinsiyet değişkeni açısından, "dijital dönüşüm" (1. "*Kişisel Gelişime Katkı*", 2. "*Kariyer Gelişimime Katkı*", 3. "*İş Verimliliğe Katkı*") ve Örgütsel İnovasyon istatistiksel açıdan farklılık vardır.

H2b: Yaş değişkeni açısından, "dijital dönüşüm" (1. "*Kişisel Gelişime Katkı*", 2. "*Kariyer Gelişimime Katkı*", 3. "*İş Verimliliğe Katkı*") ve Örgütsel İnovasyon istatistiksel açıdan farklılık vardır.

H2c: Eğitim durumu açısından, "dijital dönüşüm" (1. "*Kişisel Gelişime Katkı*", 2. "*Kariyer Gelişimime Katkı*", 3. "*İş Verimliliğe Katkı*") ve Örgütsel İnovasyon istatistiksel açıdan farklılık vardır.

H2d: Çalışma yılı açısından, "dijital dönüşüm" (1. "*Kişisel Gelişime Katkı*", 2. "*Kariyer Gelişimime Katkı*", 3. "*İş Verimliliğe Katkı*") ve Örgütsel İnovasyon istatistiksel açıdan farklılık vardır.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini "İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi Birlik Sanayi Sitesi"nde faaliyet gösteren 254 işletmede çalışan 5874 kişi oluşturacaktır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün tespiti için "Evren Büyüklüğüne Göre Örneklem Belirleme Tablosu" (Bayram, 2004: 123) incelenmiş ve 383 kişinin yeterli olacağı görülmüş, geriye dönen anketlerin geçersiz olabileceği ihtimali dikkate alınarak toplamda 580 kişiye anket gönderilmiş, 20 anket geçersiz olduğu için 560 kişi anket örneklem olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların belirlenmesi, evrende yer alan bireylerin eşit olarak seçilmesini sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Söz konusu anket için etik izin, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Etik Kurul Başkanlığının 25.05.2022 tarih ve 2022-09 sayılı toplantısında alınmış olup, anket uygulamaları 28.05.2022 ile 20.07.2022 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacını gerçekleştirmek için uygulanan ankette; "Demografik Sorular", "Dijital Dönüşüm Ölçeği" ve "Örgütsel İnovasyon Ölçeği" ile ilgili sorulara yer verilmiş olup, ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

1. Dijital Dönüşüm Ölçeği

Bu çalışmada, Kumar (2016: 10) tarafından geliştirilmiş olan ve Demirel, (2021: 2960) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan "dijital dönüşüm ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayı Değerinin 0,927 çok güvenilir bulunduğu belirtilmiştir. Ölçek 5'li likert yöntemine göre hazırlanmış olup, 3 boyut 11 maddeden oluşmaktadır, bu boyutlardan; kişisel gelişime katkı boyutu 12 maddeden, kariyer gelişimine katkı boyutu 3 maddeden ve iş verimliliğine katkı 3 maddeden oluşmaktadır.

2. Örgütsel İnovasyon Ölçeği

Bu çalışmada Çalışkan, H. (2019: 349) tarafından geliştirilen "örgütsel inovasyon ölçeği" kullanılmış olup, Ölçeğin güvenilirlik kat sayısı olan Cronbach's Alfa değerinin 0,943 çok güvenilir olduğu ve bu değer toplam varyansın % 72'sini açıkladığı belirtilmiştir. 5'li likert yöntemine göre hazırlanan ölçek tek boyutlu olup, 8 maddeden oluşmaktadır.

3.4. Verilerinin Analizleri

Yapılan anketler sonrası elde edilen veriler için IBM SPSS 21 istatistik programı kullanılmış ve yapılan güvenilirlik, frekans, farklılık, regresyon ve korelasyon analizlerinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

4. BULGULAR

Bulgular kısmında anketlerden elde edilen verilerden yararlanılarak; "Güvenirlilik", "Frekans", "Korelasyon", "Regresyon" ve "Farklılık" analizleri ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir.

4.1. Güvenirlilik Analizi

"Dijital Dönüşüm" ve "Örgütsel İnovasyon" ölçeklerinin güvenilirlik analizlerine ait sonuçlar aşağıdaki şekildedir;

Tablo-1 Dijital dönüşüm ve Örgütsel İnovasyon Ölçekleri için Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Ölçek | Boyut | Boyut Güvenilirlik | Ölçek Güvenilirlik |
|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|
| Dijital Dönüşüm | Kişisel Gelişime Katkı | 0,777 | |
| | Kariyer Gelişimime Katkı | 0,668 | |
| | İş Verimliliğe Katkı | 0,662 | 0,899 |
| Örgütsel İnovasyon | Örgütsel İnovasyon | 0,859 | 0,859 |

Tablo 1'e göre ölçekler ait boyutlarla ilgili güvenilirlik katsayılarının; "Dijital Dönüşüm Ölçeği" için ($\alpha=0,899$) ve "Örgütsel İnovasyon Ölçeği" için ($\alpha=0,859$) "oldukça güvenilir" çıktığı görülmektedir.

4.2. Frekans Analizi

Frekans analiz başlığı altında, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki süre ile ilgili verilere verilmiştir.

Tablo-2 Demografik Değişkenlere Yönelik Frekans Analizi Bulguları

| | | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------|-----------------|---------|-----------|
| Cinsiyet | Kadın | 56 | 10,0 |
| | Erkek | 504 | 90,0 |
| Yaş | 18-26 Yaş | 19 | 3,4 |
| | 27-35 Yaş | 243 | 43, |
| | 36-44 Yaş | 116 | 20, |
| | 45-54 Yaş | 145 | 25, |
| | 54+ | 37 | 6, |
| | "İlköğretim" | 22 | 3, |
| Eğitim Durumu | "Ön Lisans" | 222 | 39, |
| | "Lisans" | 289 | 51, |
| | "Yüksek Lisans" | 22 | 3, |
| | "Doktora" | 5 | 0,9 |
| | "0-9 Yıl" | 415 | 74,1 |
| Mesleki Süre | "10-19 Yıl" | 89 | 15,9 |
| | "20-29 Yıl" | 34 | 6,1 |
| | "30-39 Yıl" | 11 | 2,0 |
| | "40 Yıl+" | 11 | 2,0 |

Yapılan çalışma için toplanan anket verileri incelendiğinde gönüllü katılımcılardan 56 kişinin (%10,0) kadın, 504 kişinin (%90,0) erkek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca 19 kişinin (%3,4) 18-26 yaş, 243 kişinin (%43,4) 27-35 yaş, 116 kişinin (%20,7) 36-44 yaş, 145 kişinin (%25,9) 45-54 yaş ve 37 kişinin (%6,6) 54 yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların 22'sinin (%3,9) "İlköğretim", 222'sinin (%39,6) "Ön Lisans", 289'unun (%51,6) lisans, 22'sinin (%3,9) yüksek linsans ve 5'inin "Doktora" (%0,9) düzeyinde eğitim aldığı saptanmıştır. Son olarak 415 kişinin (%74,1) "0-9 Yıl", 89 kişinin (%15,9)"10-19 Yıl", 34 kişinin (%6,1) "20-29 Yıl", 11 kişinin (%2,0) "30-39 Yıl" ve 11 kişinin de (%2,0) 40 yıl üzerinde mesleki süresinin olduğu görülmektedir.

4.3. Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin büyüklüğü ve yönünü belirlerken yapılır. Korelasyon katsayısı en küçük -1 en yüksek +1 değerini almakta olup; bu değer -1 olduğunda negatif güçlü, +1 için "Pozitif Yönde Güçlü" ve 0 için ise "Değişkenler Arasındaki İlişki Yoktur" kararı verilmektedir.

Tablo-3 Dijital dönüşüm ve Örgütsel İnovasyon için Korelasyon Analizi

| | Kişisel Gelişime Katkı | Kariyer Gelişimime Katkı | İş Verimliliğe Katkı | Örgütsel İnovasyon |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Kişisel Gelişime Katkı | 1 | | | |
| Kariyer Gelişimime Katkı | ,943** | 1 | | |
| İş Verimliliğe Katkı | ,941** | ,781** | 1 | |
| Örgütsel İnovasyon | ,957** | ,986** | ,826** | 1 |

* p < 0,05 düzeyinde anlamlı ; **p < 0,01 düzeyinde anlamlı

Dijital dönüşüm ve Örgütsel İnovasyon etkenlerinin birbirleri üzerindeki etkileri korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Uygulanan analiz sonucunda hesaplanan korelasyon katsayıları özet tablo şeklinde sunulmuştur. Tabloya bakıldığında korelasyon katsayısı değerleri arasında genellikle yüksek ve pozitif ilişkilerden oluştuğu görülmektedir. Örnek olarak örgütsel inovasyon ile kariyer gelişimime katkı arasında (r = 0,986) pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler arasındaki ilişkilerinde yüksek olduğunu söylemek mümkündür ancak değişkenlerin etki yönünden bahsetmek korelasyon analiz ile mümkün değildir. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkilerin “oran”ları ve “Pozitif yada Negatif” yönde olup olmadıklarını analiz edebilmek için regresyon analizi işlemleri yapılmıştır.

4.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi için kullanılan denklem, $Y = \beta_0 + \beta_i X_i + \epsilon_i$ şeklinde kurulmaktadır. Bu denklemde X_i i. “Bağımsız Değişkeni”, Y “Bağımlı Değişkeni”, β_i “Bağımsız Değişkene Ait Katsayıyı”, ϵ_i “Bağımlı Değişkene Sahip Hata Terimleri”ni ve β_0 “Sabit Katsayı Değeri”ni temsil etmektedir.

“H1: Dijital dönüşümün alt boyutlarının örgütsel inovasyon üzerinde etkisi vardır” hipoteziyle ilgili regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo-4 Dijital dönüşümün ve Örgütsel İnovasyon Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

| Boyutlar | | Örgütsel İnovasyon | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------|------|
| | | β | P |
| | Sabit Katsayı | ,056 | ,019 |
| Dijital Dönüşüm | Kişisel Gelişime Katkı | -,443 | ,000 |
| | Kariyer Gelişimime Katkı | 1,071 | ,000 |
| | İş Verimliliğe Katkı | ,358 | ,000 |
| Model Anlamlılığı (Sig.)=0,000 | | | |

“Dijital Dönüşüm” ve “Örgütsel İnovasyon” için yapılan regresyon analizi sonucunda; regresyon modelinin anlamlı olduğu saptanmıştır (sig=0,000<0,05). Ayrıca bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler tarafından ne düzeyde açıklandığını gösteren açıklama yüzdesi ($r^2=0,991$) oldukça yüksek bir değer aldığı görülmektedir. Analiz sonucunda; Dijital dönüşüm boyutlarından; “Kişisel Gelişime Katkı” (p=0,042), “Kariyer Gelişimime Katkı” (p=0,025) ve “İş Verimliliğe Katkı”nın (p=0,000); örgütsel inovasyon üzerinde olumlu yönde destekleyici etkisi tespit edilerek hipotezler kabul edilmiştir (p<0,05).

Sonuç olarak insanlarla örgütsel inovasyon üzerinde; kişisel gelişime katkının %44,3 oranında negatif, kariyer gelişimime katkının %107,1 oranında pozitif ve iş verimliliğe katkının 35,8 oranında pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.5. Farklılık Analizleri

Araştırmada “H2: Demografik değişkenler açısından; “Dijital Dönüşüm” ve “Örgütsel İnovasyon” uygulamaları arasında fark vardır” hipoteziyle ilgili bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

4.5.1. Cinsiyet, Dijital Dönüşüm ve Örgütsel İnovasyon Değişkenleri için Bireyler Arası Farklılık Analizi

“H2a: Cinsiyet değişkeni açısından, “Dijital Dönüşüm”ün alt boyutları ve “Örgütsel İnovasyon” uygulamaları açısından bireyler arasında istatistiksel olarak farklılık vardır, hipotezi için yapılan “t- testi” bulguları Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo-5 Cinsiyet ile Kişisel Gelişime Katkı, Kariyer Gelişimime Katkı, İş Verimliliğe Katkı ve Örgütsel İnovasyon Arasındaki İlişki için t-Testi Tablosu

| | Düzeyleyler | Cinsiyet | N | Ort. | t | p | Hipotez |
|---------------------------|--------------------------|----------|--------|--------|-------|------|----------|
| Dijital Dönüşüm | Kişisel Gelişime Katkı | Kadın | 56 | 3,9137 | ,107 | ,915 | H2a1 Red |
| | | Erkek | 504 | 3,9074 | | | |
| | Kariyer Gelişimime Katkı | Kadın | 56 | 3,8929 | -,086 | ,931 | |
| | | Erkek | 504 | 3,8995 | | | |
| İş Verimliliğe Katkı | Kadın | 56 | 3,9286 | ,139 | ,889 | | |
| | Erkek | 504 | 3,9180 | | | | |
| Örgütsel İnovasyon | Örgütsel İnovasyon | Kadın | 56 | 3,8973 | -,094 | ,925 | H2a4 Red |
| | | Erkek | 504 | 3,9028 | | | |

“Dijital Dönüşüm” ve “Örgütsel İnovasyon” un, cinsiyet açısından analizleri t-testi yapılmıştır. Yapılan testin sonucunda kişisel gelişime katkı (H2a, p=0,915), kariyer gelişimime katkı (H2b, p=0,931), iş verimliliğe katkı (H2c, p=0,889) ve örgütsel inovasyon (H2d, p=0,925) boyutları için ilgili hipotezin desteklenmediği tespit edilmiştir (p>0,05).

4.5.2. Yaş, Dijital Dönüşüm ve Örgütsel İnovasyon Değişkenleri için Bireyler Arası Farklılık Analizi

“H2b: Yaş değişkeni açısından, “Dijital Dönüşüm”ün alt boyutları ve “Örgütsel İnovasyon” uygulamaları açısından bireyler arasında istatistiksel olarak farklılık vardır, hipoteziyle ilgili “Tek Yönlü Varyans Analizi” bulguları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo-6 Yaş ile Kişisel Gelişime Katkı, Kariyer Gelişimime Katkı, İş Verimliliğe Katkı ve Örgütsel İnovasyon Arasındaki İlişki için Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| | Düzeyleyler | Yaş | N | Ort. | f | p | Hipotez |
|---------------------------|--------------------------|-------------|--------|--------|-------|------|----------|
| Dijital Dönüşüm | Kişisel Gelişime Katkı | “18-26 Yaş” | 19 | 3,9649 | 1,118 | ,347 | H2b1 Red |
| | | “27-35 Yaş” | 243 | 3,9177 | | | |
| | | “36-44 Yaş” | 116 | 3,9612 | | | |
| | | “45-54 Yaş” | 145 | 3,8736 | | | |
| | | “54+” | 37 | 3,7838 | | | |
| | Kariyer Gelişimime Katkı | “18-26 Yaş” | 19 | 3,9474 | 1,125 | ,344 | |
| | | “27-35 Yaş” | 243 | 3,9136 | | | |
| | | “36-44 Yaş” | 116 | 3,9454 | | | |
| | | “45-54 Yaş” | 145 | 3,8690 | | | |
| | | “54+” | 37 | 3,7477 | | | |
| İş Verimliliğe Katkı | “18-26 Yaş” | 19 | 4,0000 | ,996 | ,409 | | |
| | “27-35 Yaş” | 243 | 3,9259 | | | | |
| | “36-44 Yaş” | 116 | 3,9770 | | | | |
| | “45-54 Yaş” | 145 | 3,8759 | | | | |
| | “54+” | 37 | 3,8198 | | | | |
| Örgütsel İnovasyon | Örgütsel İnovasyon | “18-26 Yaş” | 19 | 3,9539 | 1,175 | ,321 | |
| | | “27-35 Yaş” | 243 | 3,9182 | | | |
| | | “36-44 Yaş” | 116 | 3,9483 | | | |
| | | “45-54 Yaş” | 145 | 3,8690 | | | |
| | | “54+” | 37 | 3,7568 | | | |

“Dijital Dönüşüm” ve “Örgütsel İnovasyon” un yaşa göre analizi “Tek Yönlü Varyans Analizi” ile yapılmış ve “Kişisel Gelişime Katkı” (H2b1, p=0,347), “Kariyer Gelişimine Katkı” (H2b2, p=0,344), “İş Verimliliğe Katkı” (H2b3, p=0,409) ve “Örgütsel İnovasyon” (H2b4, p=0,321) boyutları için ilgili hipotezlerin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

4.5.3. Eğitim Durumu, Dijital Dönüşüm ve Örgütsel İnovasyon Değişkenleri için Bireyler Arası Farklılık Analizi

“H2c: Eğitim durumu açısından, “Dijital Dönüşüm”ün alt boyutları ve “Örgütsel İnovasyon” uygulamaları açısından bireyler arasında istatistiksel olarak farklılık vardır, hipoteziyle ilgili “Tek Yönlü Varyans Analizi” bulguları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo-7 Eğitim Durumu ile Kişisel Gelişime Katkı, Kariyer Gelişimime Katkı, İş Verimliliğe Katkı ve Örgütsel İnovasyon Arasındaki İlişki için Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| | Düzeyler | Eğitim Durumu | N | Ort. | f | p | Hipotez |
|----------------------|--------------------------|-----------------|--------|--------|-------|-------------|---------------|
| Dijital Dönüşüm | Kişisel Gelişime Katkı | “İlköğretim” | 22 | 4,1136 | 2,331 | ,045 | H2c1 Kabul |
| | | “Ön Lisans” | 222 | 3,8634 | | | |
| | | “Lisans” | 289 | 3,9308 | | | |
| | | “Yüksek Lisans” | 22 | 3,9470 | | | |
| | | “Doktora” | 5 | 3,5000 | | | |
| | Kariyer Gelişimime Katkı | “İlköğretim” | 22 | 4,0758 | 3,270 | ,012 | H2c2 Kabul |
| | | “Ön Lisans” | 222 | 3,8574 | | | |
| | | “Lisans” | 289 | 3,9296 | | | |
| | | “Yüksek Lisans” | 22 | 3,8939 | | | |
| | | “Doktora” | 5 | 3,2000 | | | |
| İş Verimliliğe Katkı | “İlköğretim” | 22 | 4,1515 | 1,794 | ,129 | H2c3 Red | |
| | “Ön Lisans” | 222 | 3,8694 | | | | |
| | “Lisans” | 289 | 3,9343 | | | | |
| | “Yüksek Lisans” | 22 | 4,0152 | | | | |
| | “Doktora” | 5 | 3,8000 | | | | |
| Örgütsel İnovasyon | Örgütsel İnovasyon | “İlköğretim” | 22 | 4,0852 | 3,149 | ,014 | H2c4 Kabul |
| | | “Ön Lisans” | 222 | 3,8570 | | | |
| | | “Lisans” | 289 | 3,9334 | | | |
| | | “Yüksek Lisans” | 22 | 3,9091 | | | |
| | | “Doktora” | 5 | 3,2750 | | | |

Dijital dönüşüm ve örgütsel inovasyonun yaşa bağlı gösterdiği farklılıklar f-testi ile yapılmış ve “İş Verimliliğe Katkı” (H2c3, p=0,129) boyutu ile ilgili hipotezin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05). Ancak yapılan test sonucunda “Kişisel Gelişime Katkı” (H2c1, p=0,045), “Kariyer Gelişimime Katkı” (H2c2, p=0,012) ve “Örgütsel İnovasyon” (H2c4, p=0,014) boyutları için ilgili hipotezlerin desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

4.5.4. Mesleki Süre, Dijital Dönüşüm ve Örgütsel İnovasyon Değişkenleri için Bireyler Arası Farklılık Analizi

“H2d: Çalışma yılı açısından, “Dijital Dönüşüm”ün alt boyutları ve “Örgütsel İnovasyon” uygulamaları açısından bireyler arasında istatistiksel olarak farklılık vardır, hipoteziyle ilgili “Tek Yönlü Varyans Analizi” bulguları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo-8 Mesleki Süre ile Kişisel Gelişime Katkı, Kariyer Gelişimime Katkı, İş Verimliliğe Katkı ve Örgütsel İnovasyon Arasındaki İlişki için Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| | Düzeyleyler | Mesleki Süre | N | Ort. | f Değeri | p Değeri | Hipotez |
|---------------------------|--------------------------|--------------|--------|--------|----------|----------|----------|
| Dijital Dönüşüm | Kişisel Gelişime Katkı | "0-9 Yıl" | 415 | 3,9129 | ,569 | ,685 | H2d1 Red |
| | | "10-19 Yıl" | 89 | 3,9176 | | | |
| | | "20-29 Yıl" | 34 | 3,9265 | | | |
| | | "30-39 Yıl" | 11 | 3,7727 | | | |
| | | "40 Yıl+" | 11 | 3,7273 | | | |
| | Kariyer Gelişimime Katkı | "0-9 Yıl" | 415 | 3,9036 | ,596 | ,666 | H2d2 Red |
| | | "10-19 Yıl" | 89 | 3,9139 | | | |
| | | "20-29 Yıl" | 34 | 3,9118 | | | |
| | | "30-39 Yıl" | 11 | 3,6970 | | | |
| | | "40 Yıl+" | 11 | 3,7576 | | | |
| İş Verimliliğe Katkı | "0-9 Yıl" | 415 | 3,9229 | ,538 | ,708 | H2d3 Red | |
| | "10-19 Yıl" | 89 | 3,9288 | | | | |
| | "20-29 Yıl" | 34 | 3,9412 | | | | |
| | "30-39 Yıl" | 11 | 3,8485 | | | | |
| | "40 Yıl+" | 11 | 3,6970 | | | | |
| Örgütsel İnovasyon | Örgütsel İnovasyon | "0-9 Yıl" | 415 | 3,9081 | ,598 | ,664 | H2d4 Red |
| | | "10-19 Yıl" | 89 | 3,9115 | | | |
| | | "20-29 Yıl" | 34 | 3,9154 | | | |
| | | "30-39 Yıl" | 11 | 3,7159 | | | |
| | | "40 Yıl+" | 11 | 3,7500 | | | |

Dijital dönüşüm ve örgütsel inovasyonun mesleki süreye bağlı gösterdiği farklılıklar "Tek Yönlü Varyans Analizi" ile yapılmış ve "Kişisel Gelişime Katkı" (H2d1, p=0,685), "Kariyer Gelişimime Katkı" (H2d2, p=0,666), "İş Verimliliğe Katkı" (H2d3, p=0,708) ve "Örgütsel İnovasyon" (H2d4, p=0,664) boyutları için ilgili hipotezlerin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan "Regresyon Analizi" sonuçları incelendiğinde; "Kişisel Gelişime Katkı"nın; "Örgütsel İnovasyon"u olumsuz yönde etkilediği; buna karşılık, "Kariyer Gelişimime Katkı" ve "İş Verimliliğine Katkı"nın, "Örgütsel İnovasyon"nu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda işletmelerde kişisel gelişime yönelik faaliyetlerin daha da artırılarak, örgütsel inovasyonun geliştirilmesi mümkün olabilir. Sambamurthy, vd., (2003: 237) tarafından yapılan bir araştırmada, dijital dönüşümlerin, uzun vadedeki değişimlerin eğilimleri nedeniyle bilginin işlenmesini, yönetim faaliyetlerinin otomasyonunu ve işletmelerin inovasyon çabalarını desteklediklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda çevrimiçi ortam üzerinden bilgileri iletebilen ve işleyebilen, ürün üretimi gerçekleştirebilen ve neredeyse bütün teknolojik inovasyon türlerini mümkün kılan dönüşümler olduğunu tespit etmişlerdir. Nitekim dijital dönüşümlerin bir işletmenin stratejik çevikliğini arttırdığını, böylece yenilikçiliği geliştirdiği ve rekabetçi faaliyetler için çok daha fazla alternatif sunduğunu ileri sürmüşlerdir. Ayrıca, Tekelioğlu ve Başer'in (2013: 438) yaptıkları araştırmaya göre işletmelerdeki bilgi sistemi kullanımı ile yenilikçilik, işgücü verimliliği, kariyer gelişimi, ürün çeşitliliği, müşteri sayısı, üretim verimliliği, pazarlama ve satış, kapasite kullanım oranı, yeni ürün ve geliştirme becerilerinin arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit etmişlerdir. Pinho ve Ferreira, (2017: 32) yaptıkları araştırmada ise dijital yetenekler ile süreç yeniliğinin, inovasyon ve örgütsel performans üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan "Tek Yönlü Varyans Analizi" sonuçları (f değerleri) incelendiğinde; "Kişisel Gelişime Katkı", "Kariyer Gelişimime Katkı", "İş Verimliliğine Katkı" ve "Örgütsel İnovasyon" değişkenleri için katılımcıların cinsiyetine göre herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Antonizzi ve Smuts'un (2020: 241) yaptıkları araştırmaya göre, cinsiyet ayrımı olmadan, etkili bir iletişim içerisinde dijital dönüşüm faaliyetlerini sürdüren girişimcilerin, inovasyona yönelik projelerde rol ve sorumlulukları birlikte üstlendiklerini ileri sürmüşlerdir.

Bununla birlikte, çalışma sonucunda dijital dönüşümün, masrafları azalttığını, rekabet avantajı sağladığını ve yenilik faaliyetlerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi” sonuçları incelendiğinde; “Kişisel Gelişime Katkı”, “Kariyer Gelişimine Katkı”, “İş Verimliliğine Katkı” ve “Örgütsel İnovasyon” değişkenleri için katılımcıların yaşlarına göre herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ghodrati, (2018: 122) tarafından yapılan bir araştırmada ise dijital teknolojilere önem veren işletmelerde örgütsel inovasyonla, bireylerin yaş değişkeni boyutu için istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığını fakat medeni durum açısından farklılık olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bekar katılımcıların örgütsel inovasyon iklimiyle ilgili daha yüksek algı ortalamasına sahip oldukları tespit edildiği ifade edilmiştir

Yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi” sonuçları incelendiğinde; “Örgütsel İnovasyon” değişkeni için katılımcıların eğitim durumuna göre herhangi bir farklılık olmadığı; ancak, “Kişisel Gelişime Katkı”, “Kariyer Gelişimine Katkı” ve “İş Verimliliğine Katkı” değişkenleri için katılımcıların eğitim durumuna göre farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kurdoğlu'nun (2012: 4) yapmış olduğu çalışmada, KOBİ yöneticilerinin eğitim düzeyinin yetersiz olması, yeterli makine ve teçhizatın olmaması, teknolojilerin yakından takip edilmemesi ve finansal sıkıntıların olmasının; inovasyon çalışmalarının başarılı olamamasına neden olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Ören ve Yüksel'in (2012: 48) yapmış oldukları çalışmaya göre ise çalışanların inovasyon faaliyetlerine olan ilgilerini arttıran faktörlerin, uygun çalışma ortamının oluşturulması, fikir özgürlüğünün olması, eğitim, teknoloji, ergonomi ve gelişimlerin desteklenmesi, işletme yöneticilerinin her zaman ulaşılabilir olması olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi” sonuçları incelendiğinde; “Kişisel Gelişime Katkı”, “Kariyer Gelişimine Katkı”, “İş Verimliliğine Katkı” ve “Örgütsel İnovasyon” değişkenleri için katılımcıların mesleki sürelerine göre herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Munoz, vd.'nin (2016: 4) yapmış oldukları çalışma sonucunda dijital dönüşümlerde mesleki süre arttıkça; bireylerin özerkliğinin arttığı, kontrol, iletişim ve koordinasyon işlevlerinin kolaylaştığı, bireylerin karar verme yetkilerinin arttığı ve dolayısıyla inovasyon faaliyetlerinin daha etkili hale geldiği belirtilmiştir.

6. ÖNERİLER

- ✓ İşletmelerde örgütsel inovasyonun sürekli geliştirilebilmesi için tüm çalışanların kişisel gelişimlerine gerekli katkıların verilmesi, iş verimliliğini arttıracak motivasyon uygulamalarının yapılması ve kariyer gelişimini sağlayacak her türlü etkinliğe yer verilmesi yararlı olabilir.
- ✓ İşletmelerde örgütsel inovasyonun piyasadaki rekabette üstünlük sağlayacak şekilde sağlanabilmesi için tüm çalışanların dijital dönüşüm süreçlerine katıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bir yönetim anlayışının benimsenmesi yararlı olabilir. Aynı zamanda işletmelerin ihtiyacı olan kalifiye elemanları cinsiyet ayrımı olmaksızın istihdam etmeleri, dijital teknolojinin uygulanabilirliği ve inovasyonların etkililiği konusunda daha avantajlı bir konuma getirebilir.
- ✓ İşletmelerin küresel rekabette başarılı olmaları için tüketici taleplerinde meydana gelen değişimleri takip etmeleri, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi konularda çalışanlar arasında ayırım yapmadan, etkili inovasyon faaliyetlerini sürdürmeleri önerilebilir.
- ✓ Bireylerin kariyer çalışmaları, çevrelerinin genişlemesine ve dolayısıyla sosyal faaliyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Bu bakımdan bireylerin kariyer gelişimine doğrudan katkı sağlanabilmesi için çalışanlar arasında eğitim ihtiyacı olanların belirlenmesi ve eğitim gerektiren alanların saptanması yararlı olabilir.
- ✓ Çalışanların mevcut konumlarındaki bilgi birikimlerini arttıracak eğitim faaliyetlerini artırılması, teknolojik gelişmelerin tüm çalışanlar boyutunda takip edilmesi, kariyer gelişimine önem verilmesi, çalışan verimliliğini arttıracak performansa dayalı ücretlendirmenin yapılması, örgüt ikliminin iyi iletişime dayandırılması, yeniliklere açık olunması, çalışanların uzmanlık alanlarına göre yönetim kararlarına katılması gibi uygulamalar işletmelerin başarısını ve verimliliğini artırabilir.
- ✓ Bundan sonra yapılacak çalışmalarda konu kapsamına, liderlik, kurumsallaşma, örgütsel vatandaşlık, yalın yönetim gibi içeriklerin dahil edilmesi; ayrıca çalışma evreninin bölgeler arası, ülke çapında veya ülkeler arası boyuta taşınması bulguların daha genellenebilir olmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, R., Bessant, J., and Phelps, R. (2006). Innovation Management Measurement: A Review, *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21-47.
- Antonizzi, J., and Smuts, H. (2020, April). The Characteristics of Digital Entrepreneurship and Digital Transformation: A Systematic Literature Review, In *Conference on E-Business, e-Services and e-Society* (pp. 239-251). Springer, Cham.
- Aparicio, S., Urbano, D., and Audretsch, D. (2016). Institutional Factors, Opportunity Entrepreneurship and Economic Growth: Panel Data Evidence, *Technological Forecasting and Social Change*, 102, 45-61.
- Bayram, Nuran, *Sosyal bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2004. Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., and Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Carretero, S., Vuorikari, R., and Punie, Y. (2017). The Digital Competence Framework for Citizens With Eight Proficiency Levels and Examples of Use, *Luxembourg: Publications Office of the European Union*, 10-21.
- Chen, M. H., Chang, Y. Y., and Chang, Y. C. (2015). Exploring Individual-Work Context Fit in Affecting Employee Creativity in Technology-Based Companies, *Technological Forecasting and Social Change*, 98, 1-12.
- Çalışkan, H. (2019). Sağlık Kurumlarında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel İnovasyona Etkisi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(2), 341-358.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators, *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Demirel, Z. H. (2021). Dijital Dönüşümün İş Gören Motivasyonu ve İstihdam Edilebilirlik Algısı Üzerindeki Etkisi, *Third Sector Social Economic Review*, 56(4), 2944-2961.
- Ebert, C., and Duarte, C. H. C. (2016). Requirements Engineering for the Digital Transformation: Industry Panel. In *2016 IEEE 24th International Requirements Engineering Conference (RE)*, 2-16 September, Beijing: IEEE, 4-5.
- Frank, A. G., Mendes, G. H., Ayala, N. F., and Ghezzi, A. (2019). Servitization and Industry 4.0 Convergence in the Digital Transformation of Product Firms: A Business Model Innovation Perspective, *Technological Forecasting and Social Change*, 141, 341-351.
- Ghodrati, F. (2018). *Örgütsel Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Yenilikçiliğin Örgütsel İnovasyon İklimine Etkisinin Sağlıkçı Akademisyenler Örneğinde Araştırılması: İran ve Türkiye Karşılaştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Goodson, I. F., and Mangan, J. M. (1996). Computer literacy as İdeology, *British Journal of Sociology of education*, 17(1), 65-79.
- Karalıncı Turgay, Örgüt Kültürü Boyutuyla Farklılıkların Yönetimi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları, İstanbul-2022
- Kumar, B. (2016). Digital Revolution In The Mauritian Public Service: A Human Resource Development Perspective In Two Unrelated Companies, *Novelty Journals*, 3(5), 1-10.
- Kurdoğlu, S. (2012). *KOBİ'lerde İnnovasyon (Yenilikçilik) Çalışmalarında Başarı ve Başarısızlıkların Nedenleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lam, A. (2004). *Organizational İnnovation*, London: Munich Personal RePEc Archive, 1-46.
- Lankshear, C., and Knobel, M. (Eds.). (2008). *Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices*, New York: Peter Lang Publishing, 1-16.
- Lee, S. M., Olson, D. L., and Trimi, S. (2010). The İmpact of Convergence on Organizational İnnovation, *Organizational Dynamics*, 39(3), 218-225.
- Martin, A. (2008). Digital Literacy and the "Digital, *Digital literacies: Concepts, policies and Practices*, New York: Peter Lang Press.
- Mohsen, K., Saeed, S., Raza, A., Omar, S., and Muffatto, M. (2021). Does Using Latest Technologies İmpact New Venture İnnovation? A Contingency-Based View of İstitutional Environments, *Journal of Small Business Management*, 59(4), 852-886.
- Mumford, M. D., and Gustafson, S. B. (1988). Creativity Syndrome: Integration, Application, and İnnovation, *Psychological Bulletin*, 103(1), 27-43.
- Munoz, R. M., Sánchez de Pablo, J. D., Peña, I., and Salinero, Y. (2016). The Effects of Technology Entrepreneurship on Customers and Society: A Case Study of a Spanish Pharmaceutical Distribution Company, *Frontiers in Psychology*, 7, 1-13.
- Oslo, M. (2005). Guidelines for Collecting and İnterpreting İnnovation Data (2005). *A Joint Publication of OECD and Eurostat, Organization for Economic Co-Operation and Development. Statistical Office of the European Communities*.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Marka İşveren veya İşveren Markası Kavramı: Bu Kavramın İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında ve İşçi Devir Hızı Kapsamında Deđerlendirilmesi, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12(3), 31-52.
- Peillon, S., and Dubruc, N. (2019). Barriers to Digital Servitization in French Manufacturing SMEs, *Procedia CIRP*, 83, 146-150.
- Pinho, C., and Ferreira, J. J. (2017). Impact of Information Technologies, Corporate Entrepreneurship and İnnovation on the Organizational Performance: A Literature Review, *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development*, 8, 32-48.
- Rafiq, M., and Chin, T. (2019). Three-Way Interaction Effect of Job Insecurity, Job Embeddedness and Career Stage on Life Satisfaction in a Digital Era, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1-13.
- Reddy, P., Sharma, B., and Chaudhary, K. (2020). Digital Literacy: A Review of Literature, *International Journal of Technoethics (IJT)*, 11(2), 65-94.
- Reding, V. (2003). E-learning: Better E-learning for Europe, *Paper presented at the E-learning & e-Training 2003 Conference, Nicosia, Cyprus*, 4-32.

- Sambamurthy, V., Bharadwaj, A., and Grover, V. (2003). Shaping Agility through Digital Options: Reconceptualizing the Role of Information Technology in Contemporary Firms, *MIS Quarterly*, 27(2), 237-263.
- Sapprasert, K., and Clausen, T. H. (2012). Organizational Innovation and its Effects, *Industrial and Corporate Change*, 21(5), 1283-1305.
- Sarkar, S. (2012). The Role of Information and Communication Technology (ICT) in Higher Education for the 21st Century, *Science*, 1(1), 30-41.
- Spanuth, T., and Wald, A. (2017). How to Unleash the Innovative Work Behavior of Project Staff? The Role of Affective and Performance-Based Factors, *International Journal of Project Management*, 35(7), 1302-1311.
- Tekelioğlu, S. ve Başer, H. (2013). İşletmelerde Bilgi Teknolojileri ve Yenilikçilik: Karabük'teki Kobi'lerde Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1) , 432-439.